

Харківський національний  
економічний університет  
імені Семена Кузнеця

# *Управління розвитком*

*Збірник наукових робіт*

№ **20**(160) 2013

*видається щомісячно*

*Харків • ХНЕУ ім. С. Кузнеця • 2013*

**ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ  
ІМЕНІ СЕМЕНА КУЗНЕЦЯ**

**ЗБІРНИК НАУКОВИХ РОБІТ**

**УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ**

**№ 20(160)2013**

*Засновник і видавець ХНЕУ.*

*Свідоцтво про державну реєстрацію  
друкованого засобу масової інформації  
КВ № 16779-5351 ПР. від 21.05.2010 р.*

*Затверджено на засіданні  
вченої ради університету,  
протокол № 3 від 28.10.2013 р.*

**Редакційна колегія**

**Пономаренко В. С.** — докт. екон. наук, професор (головний редактор)

**Афанасьєв М. В.** — канд. екон. наук, професор ХНЕУ

**Внукова Н. М.** — докт. екон. наук, професор ХНЕУ

**Грицьова В. М.** — докт. екон. наук, професор ХНЕУ

**Дікань Л. В.** — канд. екон. наук, професор ХНЕУ

**Дороніна М. С.** — докт. екон. наук, професор ХНЕУ

**Дорохов О. В.** — канд. техн. наук, професор ХНЕУ

**Іванов Ю. Б.** — докт. екон. наук, професор Науково-дослідного центру індустріальних проблем розвитку НАН України

**Кизим М. О.** — докт. екон. наук, професор

Науково-дослідного центру індустріальних проблем розвитку НАН України

**Клебанова Т. С.** — докт. екон. наук, професор ХНЕУ

**Козьменко О. В.** — докт. екон. наук, професор

Української академії банківської справи Національного банку України

**Криворотов В. В.** — докт. екон. наук, професор

Уральського федерального університету імені першого Президента Росії Б. Н. Ельцина (Росія)

**Левикін В. М.** — докт. техн. наук, професор

Харківського національного університету радіоелектроніки

**Лутай Л. А.** — докт. екон. наук, професор

Донецького національного університету економіки і торгівлі імені Михайла Туган-Барановського

**Малярець Л. М.** — докт. екон. наук, професор ХНЕУ

**Назарова Г. В.** — докт. екон. наук, професор ХНЕУ

**Орлов П. А.** — докт. екон. наук, професор ХНЕУ

**Пилипенко А. А.** — докт. екон. наук, професор ХНЕУ (заступник головного редактора)

**Попов О. Є.** — докт. екон. наук, професор ХНЕУ

**Пушкар О. І.** — докт. екон. наук, професор ХНЕУ

**Сєдова Л. М.** — відповідальний секретар

**Чернов В. Г.** — докт. екон. наук, професор

Владимирського державного університету (Росія)

**Чухрай Н. І.** — докт. екон. наук, професор

Національного університету "Львівська політехніка"

**Ястремська О. М.** — докт. екон. наук, професор ХНЕУ

**Chauchat Jean-Hugues** — Professeur (HDR) de l'Université Lumière Lyon2 (France)

**Chen Wei** — PhD, Professor, Hebei University of Science and Technology (China)

**Gang Fan** — Dr., Professor, Graduate School of Chinese Academy of Social Sciences; Director of China's National Economic Research Institute (China)

**Hofstahler Hannes** — Professor, Upper Austria University of Applied Sciences (Austria)

**Hollner Helmut** — FH-Prof. DL Dr Techn University of Applied Sciences FH "Technikum Wienn" (Austria)

**Kalashnikov Vitaliy** — Economy Doctor (ED), Assistant Professor, Universidad Autónoma de Nuevo León (Mexico)

**Ohrimenco Serghei** — Dr. Sc. (Econ.), Professor, Academy of Economic Studies (Moldova)

**Pucher Robert** — FH-Prof. DL Dr Techn, University of Applied Sciences FH "Technikum Wienn" (Austria)

**Sarkisyan Agop** — PhD, D.A., Tsenov Academy of Economics (Bulgaria)

**Solarz Jan Krzysztof** — Prof. nadzw. dr hab., Akademia finansów, Warszawa (Poland)

**Vulanovic Milos** — PhD, Assistant Professor of Finance, Western New England University (USA)

**Wackowski Kazimierz** — Prof. nzw. dr hab., Politechnika Warszawska (Poland)

**John (Jack) William McNeill** — PhD, Professor of Anthropology and Intercultural Studies, Providence University College (Canada)

**Irina Yatskiv** — Dr. Sc. Eng., Vice rector, Professor, Transport and Telecommunication Institute (Latvia)

**Duro Benic** — PhD, Full Professor with tenure, University of Dubrovnik (Croatia)

**Christine Cooper** — PhD MSc BA (hons), Professor, University of Strathclyde, Glasgow (UK)

**Поштова адреса**

**засновника і видавця:**

61166, Україна, м. Харків, пр. Леніна, 9а

Головний редактор **Пономаренко В. С.**

Конт. телефон: (057)702-03-04

**Поштова адреса редакції:**

61166, Україна, м. Харків,  
пров. Інженерний, 1а, 1 під'їзд

Зав. редакції **Сєдова Л. М.** (057)702-07-38

Редакція (057)702-07-28

Випусковий редактор — **Пушкар І. П.**

Редактори: **Бутенко В. О., Зобова З. В.,  
Новицька О. С., Семенова І. М.**

Комп'ютерна верстка — **Сосненко Л. С.**

**E-mail:** vydav@ksue.edu.ua

Відповідальність за достовірність фактів, дат, назв, імен, прізвищ, цифрових даних, які наводяться, несуть автори статей.

Рішення про публікацію статті приймає редакційна колегія. У текст статті без узгодження з автором можуть бути внесені редакційні виправлення або скорочення.

Редакція залишає за собою право їх опублікування у вигляді коротких повідомлень і рефератів.

При передрукуванні матеріалів посилання на збірник обов'язкове.

Підписано до друку 18.11.2013 р.

Формат 84 × 108 1/16. Папір MultiCopy.

Ум.-друк. арк. 21,0. Обл.-вид. арк. 26,46. Зам. № 511.

Ціна договірна.

Видавець і виготівник — видавництво ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 61166, м. Харків, пр. Леніна, 9а.

Свідоцтво про внесення до Державного реєстру суб'єктів видавничої справи  
Дк № 481 від 13.06.2001 р.

© Харківський національний економічний університет, 2013.

© Видавництво ХНЕУ ім. С. Кузнеця, дизайн обкладинки, 2013.

Магістр 2 року навчання  
факультету міжнародних економічних відносин ХНЕУ ім. С. Кузнеця

## ФАКТОРИ ФОРМУВАННЯ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОГО КАПІТАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

*Анотація. Розглянуто особливості формування інтелектуального капіталу підприємства. Досліджено сутність та чинники інтелектуального капіталу, а саме інтелектуальний потенціал. Визначено основні проблеми формування інтелектуального капіталу.*

*Аннотация. Рассмотрены особенности формирования интеллектуального капитала предприятия. Исследована сущность и факторы интеллектуального капитала, а именно интеллектуальный потенциал. Определены основные проблемы формирования интеллектуального капитала.*

*Annotation. The article is concerned with peculiar features of generating intellectual capital of a company. The essence and factors of intellectual capital, in particular, intellectual potential is studied. The main problems of generating intellectual capital are discussed.*

*Ключові слова: інтелектуальний капітал, фінансовий потенціал, інтелектуальний потенціал, інноваційний потенціал, економічний потенціал, інтелектуальні ресурси, фінансові ресурси.*

Існує пряма залежність стану національної економіки від інтелектуального потенціалу, ступеня використання якого, темпи та масштаби зростання визначають рівень економічного розвитку суспільства, правовий і соціальний статус країни у світовому співтоваристві. З метою забезпечення високих темпів інноваційного розвитку в країні сьогодні все більш актуалізується проблема формування й ефективного використання інтелектуального потенціалу суб'єктів економіки, що характеризується загальним рівнем розвитку освіти, науки і культури.

Важлива роль у формуванні теоретичних основ інтелектуального капіталу та саме факторів його формування належить таким зарубіжним вченим, як: Л. Едвінссон, М. Мелоун та ін. Особливостям формування інтелектуального капіталу підприємства присвячені наукові праці багатьох вітчизняних дослідників, а саме: С. Вовканича, Гунько В. І., Ілляшенка С. М., Кендюхова О. В., Ступнікера Г. Л. та ін. Зазначаючи безсумнівну цінність і значущість здійснених розробок, у проведених наукових дослідженнях не існує однозначності у визначенні факторів формування інтелектуального капіталу підприємства в умовах сучасного трансформаційного періоду в економіці України.

Мета дослідження – визначення особливостей формування інтелектуального капіталу підприємства.

У сучасній економіці інтелектуальний потенціал виходить на передній план, оскільки він є одним із основних факторів, які сьогодні визначають конкурентоспроможність економічних систем. Проаналізувавши роботи зарубіжних та вітчизняних авторів, можна виділити три основних фактори формування інтелектуального капіталу: інтелектуальний, фінансовий та інноваційний потенціали.

Фінансовий потенціал – це можливості підприємства одержувати й використовувати фінансові ресурси [1, с. 17].

Інтелектуальний потенціал – це сукупність знань, вмінь і творчих обдарувань індивідів, їх освітньо-кваліфікаційний рівень, які дають змогу засвоювати набуті та створити нові знання, тобто це здебільшого можливості, якими володіє особа [2, с. 141].

Інноваційний потенціал – це сукупність природних і трудових ресурсів, організаційних та інформаційних компонентів, матеріальних умов, що функціонують як єдине ціле в умовах впливу факторів зовнішнього середовища з метою вирішення завдань інноваційної діяльності [3, с. 96].

Існують різні підходи до тлумачення цього поняття. Інноваційний потенціал отожднюється з науковим, інтелектуальним, творчим та науково-технічним потенціалом, що значно спрощує дійсність, а також звужує сферу застосування цієї економічної категорії. Одні автори наголошують на наявності ресурсів, інші – на можливості їх використання [4, с. 50]. Але більшість керується так званим підходом, згідно з яким інноваційний потенціал є похідною від інтелектуального та фінансового. Такий підхід до трактування інноваційного потенціалу приводить до висновку, що найголовнішими факторами формування інтелектуального капіталу є інтелектуальний та фінансовий потенціал.

Рациональне вкладання коштів у програми розвитку персоналу, нематеріальні активи, витрати на інтелектуальну власність сприятимуть зростанню інтелектуального потенціалу, збільшенню ринкової вартості підприємства та досягненню значного економічного ефекту. Отже, в процесі



життєдіяльності підприємства інтелектуальний потенціал тісно переплітається з фінансовим потенціалом підприємства, що веде до посилення конкурентних переваг, підприємницьких та управлінських навичок працівників. В аспекті часу й постійно змінних зовнішніх й внутрішніх факторів, що впливають на діяльність суб'єкта господарювання, можна виявити закономірну зміну фінансового потенціалу підприємства протягом усього циклу життєдіяльності, що й було зроблено. Інтелектуальний потенціал, розвиваючись на основі економічного потенціалу, в тому числі фінансового потенціалу підприємства, вбирає в себе їх основні властивості.

Серед факторів, що впливають на формування інтелектуального капіталу господарюючого суб'єкта, виділяються чинники внутрішнього середовища (мікрофактори), чинники зовнішнього середовища (макрофактори) та егофактори [5, с. 11].

Основними внутрішніми факторами є: економічний та технічний рівні виробництва, ступінь задоволеності працею, внутрішньокolleктивні стосунки, ефективність використання фінансових та інтелектуальних ресурсів, а також рівень розвитку інтелектуального середовища на підприємстві.

Серед макрофакторів виділяються становище підприємства на ринку, стосунки з контрагентами, законодавча база стосовно прав інтелектуальної власності, соціальне становище громадян у країні та стан громадської думки щодо діяльності колективу.

Егофактори формуються під впливом як зовнішніх, так і внутрішніх факторів, та є емоційно-психологічним станом особистості, тобто тим середовищем, у якому реалізуються креативні здібності.

Джерелом формування інтелектуального потенціалу підприємства є інтелектуальні ресурси, а також фінансові ресурси їх формування, які підприємство має в своєму розпорядженні [6, с. 123–126]. Тобто фінансові ресурси через фінансовий потенціал підприємства, реалізуючись в інтелектуальні ресурси, є основою й для формування інтелектуального потенціалу підприємства (рисунок).

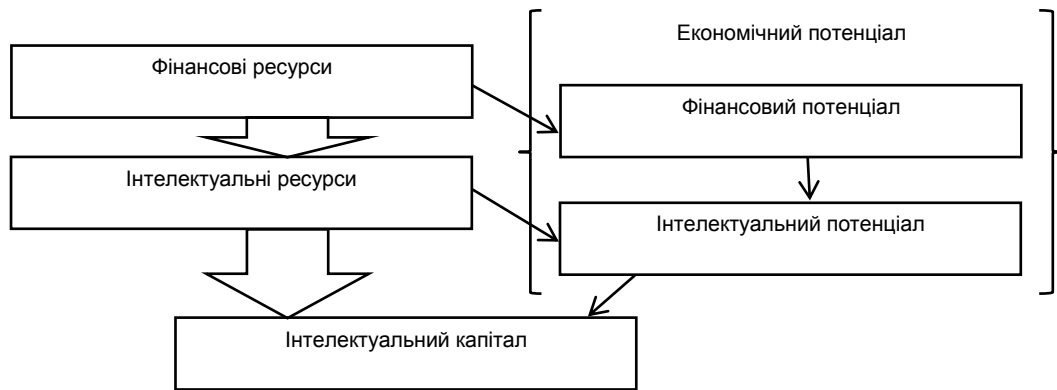


Рис. **Схема формування інтелектуального капіталу**  
(розроблено автором на основі робіт [2, с. 215])

Фінансові ресурси – це власний, позичений та залучений грошовий капітал, який підприємство використовує для формування власних активів і здійснення виробничо-фінансової діяльності з метою отримання доходу та прибутку [2, с. 215].

Інтелектуальні ресурси – це нематеріалізовані надбання підприємства або інтегрована сукупність у вигляді знань, вмінь і накопиченого досвіду, носієм яких є персонал підприємства, а також результати науково-технічної діяльності, організаційно-методичних рішень за різними напрямками функціонування підприємства [2, с. 216].

Економічний потенціал – це сукупність наявних та придатних до мобілізації основних джерел, засобів, елементів потенціалу цілісної економічної системи, що використовуються і можуть бути використані для економічного зростання й соціально-економічного прогресу країни [2, с. 217].

Отже, запропонована модель зміни фінансового потенціалу підприємства відповідно до стадій його життєдіяльності є актуальною й для інтелектуального потенціалу. Слід розглянути дану модель стосовно загального й інтелектуального потенціалу підприємства.

Так, на стадії становлення підприємства здійснюється формування потенціалу як категорії в цілому. Організаційні методи тільки починають формуватися, потенціал формується головним чином за рахунок зовнішніх факторів й прямо залежить від стану економічних відносин специфіки фінансово-господарської діяльності. Отже, на початку життєдіяльності потенціал може бути однаковим для суб'єктів господарювання одного регіону й галузі виробництва. Виникає необхідність введення поняття "первинного потенціалу підприємства".

Розглядаючи стадію розвитку підприємства як таку, що є наслідком вдалої реалізації існуючого "первинного потенціалу підприємства", слід пам'ятати, що на цьому етапі підприємство активно розвиває організаційні, технічні, технологічні методи управління й виробництва, оскільки пристосування до зовнішніх економічних факторів веде до формування внутрішніх факторів виробництва й управління підприємством.

Відповідно до критеріїв ефективності реалізації того чи іншого методу, виникає зміна потенціалу підприємства в позитивне чи негативне русло. Це найбільш продуктивна фаза, оскільки соціальні фактори все ще значно впливають, у силу вступає фактор колегіальності. Отже, на цьому



етапі виникає необхідність введення поняття "оновленого потенціалу", який формують внутрішні підсистеми підприємства, а саме: технічна, технологічна, організаційна, економічна, соціальна [7, с. 37]. Саме на цьому етапі й формується інтелектуальний потенціал підприємства на основі таких інтелектуальних ресурсів, як ринкові активи, здібності й навички працівників підприємства.

На етапі зрілості суб'єкт господарювання чітко для себе визначає поняття "оновленого потенціалу", яке знаходить своє відображення в критерії рівня фінансового стану підприємства. Крім того, слід зазначити, що існують значні здобутки знань, навичок, ресурсів, які потребують постійного оновлення. На даній стадії поняття фінансовий потенціал, фінансові ресурси й фінансовий стан знаходяться у максимальних точках дотику й взаємодіють одне з одним на максимально допустимому рівні. Використання всіх трьох інгредієнтів складової продуктивного функціонування суб'єкта господарювання приведе до максимального продовження даної стадії. Утворюється практично автономна система взаємодії всіх трьох понять, де оновлення фінансового потенціалу може повторюватися багаторазово. Відбувається постійний приріст фінансових ресурсів, що збільшує фінансовий потенціал підприємства, що, в свою чергу, розширює джерела фінансування інтелектуальних ресурсів. Інтелектуальні ресурси створюють більші можливості для зростання інтелектуального капіталу підприємства, збільшується його інтелектуальний потенціал. Крім того, інтелектуальні ресурси можуть самостійно виступати джерелами формування інших інтелектуальних ресурсів. Інтелектуальний потенціал, який при цьому збільшується, відкриває все більші можливості на підприємстві для генерування фінансових ресурсів, а отже, збільшує фінансовий потенціал підприємства. Отже, на цьому етапі головним є чітка й злагоджена взаємодія всіх п'яти підсистем підприємства.

На етапі спаду суб'єкт господарювання чітко розуміє необхідність змін в усіх підсистемах, їх взаємодії, складу й напрямку використання ресурсів. Головним чинником на стадії зростання знов стає соціальний фактор. Виникає потреба у введенні поняття "новий потенціал". Він відрізняється від первинного за рядом ознак, серед яких, у першу чергу, є вже існуюча платформа діяльності підприємства, яка суттєво відрізняється від платформи інших суб'єктів господарювання. Новий потенціал, у тому числі фінансовий та інтелектуальний, стає результатом взаємодії протягом усього циклу життєдіяльності підприємства з зовнішнім і внутрішнім середовищем.

На етапі старіння підприємство має два шляхи розвитку: перший – це вдале використання всіх існуючих факторів і реалізація нового потенціалу підприємства, за чим слідує повторення моделі життєдіяльності підприємства починаючи зі стадії зростання; другий – це невдала реалізація нового потенціалу підприємства, що зумовлює ліквідацію суб'єкта господарювання як неефективної складової економіки. Разом з цим інтелектуальний потенціал має власний зміст, який визначається: наявністю і прогресивним розвитком інтелектуальної власності, нематеріальних активів, а також знань і навичок працівників підприємства, що в комплексі зумовлює підвищення продуктивності праці й очікуваного економічного ефекту. Отже, з одного боку інтелектуальний потенціал – це наявність та ефективне використання інтелектуальних ресурсів підприємства, з іншого боку – це категорія інтелектуального потенціалу є набагато ширшою й включає взаємодію з фінансовим потенціалом підприємства, ще більш широкий погляд на інтелектуальний потенціал – це здібності взагалі, які не залежать від їх використання у виробництві.

Інтелектуальний капітал забезпечує формування унікальних конкурентних переваг підприємства. Він залежить від наявності інтелектуальних ресурсів, що трансформуються в інтелектуальний потенціал підприємства, який використовується на даний конкретний момент часу. Проблеми формування інтелектуального потенціалу зумовлюють проблеми формування інтелектуального капіталу, а також трансформаційні процеси фінансового потенціалу підприємства в інтелектуальні ресурси й інтелектуальний потенціал.

Під час дослідження було здійснено уточнення факторів формування інтелектуального капіталу підприємства, яке на відміну від інших розробок засноване на поданні інноваційного потенціалу як похідного від інтелектуального та фінансового потенціалу. З подальшим розвитком та вдосконаленням даного наукового дослідження доцільно розробити методичні підходи щодо оцінки та нарощення інтелектуального капіталу на різних етапах розвитку підприємства.

*Наук. керієн. Попов О. Є.*

---

**Література:** 1. Ілляшенко С. М. Сутність, структура і методичні основи оцінки інтелектуального капіталу підприємства / С. М. Ілляшенко // Економіка України. – 2008. – № 11. – С. 16–26. 2. Кендюхов О. В. Інтелектуальний капітал підприємства: методологія формування механізму управління / О. В. Кендюхов. – Донецьк : ДонУЕП, 2006. – 307 с. 3. Гунько В. І. Інтелектуальний потенціал регіону: сутність, структура, проблеми формування та використання / В. І. Гунько // Вісник Черкаського національного університету. Економічні науки. – 2009. – Вип. 153. – С. 95–100. 4. Вовканич С. Соціогуманістична стратегія інтелектуального забезпечення інноваційного розвитку / С. Вовканич // Регіональна економіка. – 2004. – № 3. – С. 41–52. 5. Мурашко В. В. Організаційно-економічне регулювання використання та розвитку інтелектуального капіталу : автореф. дис. ... канд. екон. наук: спец. 08.09.01 "Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика" / В. В. Мурашко. – Донецьк, 2006. – 22 с. 6. Edvinsson L. Intellectual Capital: Realizing Your Company's True Value by Finding Its Hidden Brainpower / L. Edvinsson, M. S. Malone. – N. Y. : Harper Business, 1997. – 240 p. 7. Ступнікер Г. Л. Модель економічної діагностики інтелектуального капіталу / О. М. Вакульчик, Г. Л. Ступнікер // Економіст. – 2009. – № 3. – С. 34–39.



Магістр 2 року навчання  
факультету міжнародних економічних відносин ХНЕУ ім. С. Кузнеця

## **ФОРМУВАННЯ МЕХАНІЗМІВ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ УКРАЇНИ**

*Анотація. Розглянуто чинні правові й економічні засади формування моделі соціально-економічної політики в Україні. Наголошено на недостатньому стратегічному усвідомленні ролі й функцій соціальної політики в українському суспільстві. Проаналізовано ресурсні й інституціональні обмеження щодо подальшого реформування соціальної сфери. Обґрунтовано пріоритети соціальної політики держави, які залежать від стратегічної мети соціально-економічного розвитку країни. Запропоновано стратегічні напрями реформування економічної політики в Україні.*

*Аннотация. Рассмотрены существующие правовые и экономические принципы формирования модели социально-экономической политики в Украине. Отмечено недостаточное стратегическое осмысление роли и функций социальной политики в украинском обществе. Проанализированы ресурсные и институциональные ограничения относительно последующего реформирования социальной сферы. Обоснованы приоритеты социальной политики государства, которые зависят от стратегической цели социально-экономического развития страны. Предложены стратегические направления реформирования экономической политики в Украине.*

*Annotation. The article deals with the existent legal and economic principles of forming social and economic policy model in Ukraine. Attention is drawn to the insufficient strategic comprehension of the role and functions of the social policy in the Ukrainian society. Institutional and resource limitations are analyzed in relation to the subsequent reformation of the social sphere. Priorities of the state social policy are found to be dependent on the strategic purpose of social and economic development of the country. Strategic directions of the economic policy reformation in Ukraine are offered.*

*Ключові слова: модель, економічна політика, суспільство, найманий працівник, видатки, соціальний захист, соціальні гарантії.*

Сьогодні в Україні спостерігається недостатнє стратегічне усвідомлення ролі та функцій державної економічної політики в українському суспільстві.

Різні фундаментальні підходи, а також особливості економічного розвитку держави досліджувались та розроблялись багатьма вітчизняними вченими, серед яких: Бідак В. Я., Бодров В. Г., Гайдуцький В. І., Гончарук Л. Я., Данилишин Б. М., Загорський В. С., Лібанова Е. М., Палій О. М., Розпутенко І. В., С. Сіденко, Сіленко А. О., Скуратівський В. А., Ткачова Н. М. та ін. Проте механізми державного регулювання соціально-економічного розвитку досліджені недостатньо. Саме цим зумовлена актуальність даної статті.

Мета статті – дослідити стратегічні засади формування української моделі економічного розвитку України.

Обов'язки держави в економічній сфері визначаються потужною міжнародною правовою базою, зокрема Загальною декларацією прав людини (1948 рік), Міжнародним пактом про економічні, соціальні і культурні права (1966 рік), Конвенцією МОП про соціальний захист (1952 рік), Європейською соціальною хартією (1961 рік, переглянута у 1996 році), Конвенцією МОП № 117 "Про основні цілі і нормативи соціальної політики", іншими документами, ратифікованими Україною. Так, Конвенція МОП № 117 гарантує, що саме держава повинна вживати всіх заходів для забезпечення гідного рівня життя громадян, сприяти прогресу в таких галузях, як охорона здоров'я, житлове будівництво, забезпечення продовольством, освіта, турбота про добробут дітей, становище жінок, умови праці, винагорода найманих працівників та незалежних виробників, захист прав мігрантів, соціальне забезпечення тощо. Хоча ст. 1 Конституції України визначає нашу країну як соціальну державу, реформи в основному орієнтувалися на трансформацію економічних інститутів, у той час, як цілям економічного розвитку, підвищенню рівня й якості життя громадян належна увага не приділялася.





Слід зазначити, що за сукупним рівнем перерозподілу доданої вартості на потреби населення Україна несуттєво відстає від провідних країн світу. Зокрема в Німеччині, Франції, Швеції, Італії поточна заробітна плата становить 40 – 55 % ВВП (при цьому обсяг "чистої", за винятком податків, заробітної плати становить 35 – 40 % ВВП), додатково від 18 до 25 % ВВП резервується на всю сукупність видів соціального страхування. У США і Великобританії більша частина ВВП – 55 – 60 % – припадає на поточну заробітну плату, при цьому обсяг "чистої", без податків заробітної плати становить 40 – 45 % ВВП. Проте самі працівники повинні сплачувати значну частину соціальних видатків. Відтак в обох випадках сумарна частка коштів, що йдуть безпосередньо на заробітну плату, і ресурсів, що спрямовуються на соціальний захист, становить 55 – 65 % ВВП [1, с. 123].

В Україні питома вага заробітної плати, за різними оцінками, залежно від галузі, коливається в діапазоні 25 – 28 % ВВП, а на всі види соціального забезпечення та страхування (включаючи пенсійне) припадало у 2011 році 28 % ВВП [2, с. 20]. Таким чином, у 2011 році в Україні практично склалась європейська структура співвідношення видатків на соціальну сферу. При цьому головними причинами відставання в рівні життя є:

1. Низький рівень середньодушового ВВП. Так, ВВП на душу населення, обчислений за паритетом купівельної спроможності (за даними МВФ), у 2011 році в Україні становив 7 213 дол. США, в той час, як у країнах – нових членах ЄС – у середньому вдвічі більший, зокрема у Латвії – 12 666 дол. США, Польщі – 12 994 дол. США, Словаччині – 16 041 дол. США, Угорщині – 16 823 дол. США, Чехії – 18 341 дол. США, а в розвинутих європейських країнах – приблизно 30 тис. дол. США.

2. Надмірний рівень диференціації за доходами. Період економічного зростання позначився в Україні різким посиленням соціального розшарування. Так, якщо у 2010 р. децильний коефіцієнт, який характеризує рівень диференціації доходів, мав співвідношення 1 : 26, то у 2011 році – вже 1 : 40. У розвинутих ринкових країнах, наприклад, у США, цей показник становить 1 : 4,1; в Австрії – 1 : 4,4. Найбільш високий децильний коефіцієнт серед розвинутих країн має Великобританія – 1 : 10,4. Відповідно до науково обґрунтованих рекомендацій цей показник не повинен перевищувати 1 : 6 – 1 : 7. Відтак на початку століття в Україні різко загострився соціальний розкол, який полягає в наявності двох соціальних мегагруп, які протистоять одна одній за рівнем доходу і, відповідно, за своїми ціннісними орієнтаціями та поведінкою. Держава виявилась нездатною проводити повноцінну соціальну політику, як стосовно працівників державного сектору (наприклад, за даними Держкомстату в 2011 році середньомісячна заробітна плата працівників, оплата яких фінансується за рахунок бюджетних коштів, у галузі фінансової діяльності становила 49,7 % від середньої в Україні заробітної плати працівників відповідного сектору економіки, в наданні допоміжних транспортних послуг – 67,9 % від середньої в галузі тощо), так і щодо всього населення, що виявляється в невідповідності вимогам міжнародних стандартів розмірів державних соціальних виплат (пенсій, соціальної допомоги, соціальних компенсацій), які не здатні забезпечити відтворювальні функції людини. При розподілі соціальних благ та реальному доступі до них наявні порушення принципів рівності прав. Загальною є тенденція недодержання конституційних гарантій щодо безоплатності соціальних послуг у державних закладах охорони здоров'я, освіти, надання соціального житла [2, с. 115].

За оцінкою британського журналу The Economist за якістю життя Україна наразі посідає 98 місце серед 111 країн (хоча за рівнем ВВП на душу населення знаходиться на 75 місці). Україна в 2011 році посіла 78 місце зі 174 країн світу за індексом розвитку людського потенціалу, належачи за цим показником до групи країн, що розвиваються.

Така ситуація радикально гальмує подальше просування країни шляхом соціально-економічного прогресу, європейської інтеграції, зміцнення її глобальної конкурентоспроможності, блокує формування соціально орієнтованої ринкової економіки. Проведення економічних перетворень у країні за рахунок зменшення соціальних гарантій і прав трудящих надалі неможливе.

Логіка розвитку процесів суспільного реформування в Україні потребує докорінної зміни підходів держави, суспільства та бізнесу до проблем економічного розвитку країни.

Високий рівень суспільного "попиту" на активну соціальну політику вимагає від влади активних кроків щодо досягнення цілей соціального захисту та економічного розвитку. Відтак актуальності набуває потреба вироблення оптимальної моделі соціальної політики в контексті сучасних концепцій управління та реалій ринкової економіки.

Важливо підкреслити, що потреба реформування соціальної сфери постала, перш за все, через існування ресурсного дефіциту. Треба враховувати і той факт, що, відповідно до світових тенденцій, ресурсні потреби соціальної сфери найближчим часом різко зростуть, і навіть в умовах розвинутої економіки посиляться труднощі в її ресурсному забезпеченні. Це засвідчує безперспективність перерозподільних моделей соціального захисту та вимагає узгодження соціальної політики з цілями зростання ВВП на душу населення, продуктивності праці та ефективності виробництва [3, с. 15].

За станом на початок 2011 року українська держава мала зобов'язання з надання 156 видів соціальних пільг, гарантій і компенсацій 230 категоріям населення. Систему пільг нині регулюють 46 законодавчих актів, у тому числі за професійною (службовою) ознакою – 22 закони, укази Президента України та постанови Кабінету Міністрів України і Верховної Ради України. Пільги громадянам за соціальною (категорійною) ознакою надаються на підставі 24 законодавчих актів, згідно з ними право на пільги мають 15 млн громадян, що становить майже третину населення України. За різними оцінками вартість задекларованих соціальних пільг становить 19 – 29 млрд грн на рік, що в кілька разів перевищує обсяг бюджетних коштів, які реально виділяються для цих цілей.



Суперечливість процесу формування державної економічної політики в Україні засвідчується, на думку автора, комплексом проблем, до яких належать:

1. Відсутність системного підходу до формування державних соціальних гарантій, сучасного інструментарію вибору пріоритетів соціальної політики та механізмів її реалізації.

2. Недосконалість нормативно-правового забезпечення у сфері соціального захисту, відсутність єдиної системи "соціального права".

3. Невідповідність заходів соціального забезпечення задекларованим цілям.

4. Наявність численних суперечностей у законодавстві України, які ускладнюють реалізацію конституційних прав громадян. Так, наприклад, поряд із поняттям "прожитковий мінімум", що відповідно до поточного законодавства, призначений для надання всіх видів соціальної допомоги, існує поняття "рівень забезпечення прожиткового мінімуму" – гарантованого мінімуму, що закладений у держбюджеті для реальних виплат усіх видів допомоги. Це позбавляє громадян дієвих правових механізмів відстоювання своїх соціальних прав.

5. Недостатня міжвідомча координація органів, які беруть участь у формуванні та реалізації соціальної політики, що призводить до неефективного використання бюджетних коштів (за підрахунками деяких експертів до адресата доходять лише 20 % цих коштів).

6. Нечіткість розмежування функцій, обов'язків та відповідальності щодо реалізації державних соціальних гарантій між державою та регіонами.

7. Відсутність системи кількісних і якісних соціальних індикаторів та термінів їх досягнення.

8. Відсутність адресної системи соціальної допомоги (в Україні існує система соціальної допомоги, що надається за категоріальною ознакою, а не за реальною потребою в цій допомозі).

9. Нерозділеність понять "соціальне страхування" і "соціальне забезпечення", що створює плутанину в організації допомоги. Визначаючи цілі соціальної політики, потрібно враховувати не тільки ресурсні, а й інституційні обмеження, що існують у сучасному українському суспільстві.

Перехід до пріоритетності забезпечення довгострокової конкурентоспроможності країни в глобалізованому світі, необхідність якого, зокрема, обґрунтована в експертній доповіді Послання Президента України до Верховної Ради України 2007 року, вимагає надання першочергових акцентів інвестуванню в людський капітал, розвитку соціальної інфраструктури та підвищенню якості життя найбільш численних (а не лише найбідніших) прошарків населення. Реалізація такої установки перетворює соціальну політику на основний фактор соціально-економічного розвитку окремих регіонів і суспільства в цілому, дає змогу комплексно вирішувати відзначені основні чинники відставання в рівні життя населення України, робить соціальну політику невід'ємною та дієвою частиною політичної стратегії досягнення національної солідарності. Це вимагає офіційного проголошення стратегічних цілей у рамках певної соціальної доктрини, яка визначала б головні стратегічні й тактичні цілі держави й, оптимально, формувалася б на засадах діалогу між соціальними партнерами.

Отже, стратегічними орієнтирами економічної політики держави в Україні мають бути:

1. Поступове підвищення частки заробітної плати в структурі собівартості продукції.

2. Сприяння легалізації "тіньових" заробітних плат, що наразі за експертними оцінками, становлять до 30 % у сукупній оплаті праці.

3. Поступове зменшення частки прямого державного фінансування соціальних потреб та підвищення частки фінансування з боку населення на основі збільшення коштів, що надходять до домогосподарства у вигляді заробітної плати, пенсій і різних видів соціальної допомоги.

4. Радикальне підвищення якості й ефективності надання послуг соціальної сфери шляхом диверсифікації постачальників послуг соціальної сфери та вдосконалення механізмів розміщення та реалізації замовлень на надання послуг.

5. Реформування системи надання соціальних пільг.

6. Упровадження запропонованої МОП моделі розрахунку соціального бюджету, яка дає змогу розраховувати та прогнозувати соціальні витрати на основі макроекономічних показників, демографічних прогнозів і соціальних нормативів на відповідний рік, балансувати їх з джерелами фінансування, здійснювати довгострокове прогнозування.

7. Визначення поняття "соціальний стандарт" шляхом внесення відповідних змін до Закону України "Про державні соціальні гарантії та соціальні стандарти".

8. Удосконалення нормативних положень щодо застосування головного соціального стандарту – прожиткового мінімуму.

*Наук. керівн. Пономаренко О. О.*

**Література:** 1. Бойко М. Д. Право соціального забезпечення України : навч. посібн. / М. Д. Бойко. – 3-тє вид., доп. та перероб. – К. : Атака, 2012. – 380 с. 2. Базова захищеність населення України (за матеріалами вибіркового соціально-демографічного обстеження). – К. : Держкомстат України, 2011. – 45 с. 3. Амоша О. І. Стан, тенденції та основні напрямки розвитку соціально-трудових відносин на державному та регіональному рівнях / О. І. Амоша // Социально-экономические аспекты промышленной политики. – Донецк : ИЭП НАН Украины, 2011. – Т. 1. Социально-трудовые отношения в современных экономических условиях. – С. 14–24.



Магістр 2 року навчання  
факультету міжнародних економічних відносин ХНЕУ ім. С. Кузнеця

## КОНЦЕПЦІЯ СТАЛОГО РОЗВИТКУ В УМОВАХ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ ТА ЇЇ РЕАЛІЗАЦІЯ В УКРАЇНІ

*Анотація. Розглянуто сутність концепції сталого розвитку. Проаналізовано основні складові та принципи сталого розвитку в сучасних умовах. Виділено основні принципи та етапи реалізації даної концепції в Україні.*

*Аннотация. Рассмотрена сущность концепции устойчивого развития. Проанализированы основные составляющие и принципы устойчивого развития в современных условиях. Выделены основные принципы и этапы реализации данной концепции в Украине.*

*Annotation. The essence of the concept of sustainable development was examined. The basic components and principles of sustainable development in modern conditions were analysed. The main principles and implementation phases of this concept in Ukraine were outlined.*

*Ключові слова: сталий розвиток, економічне зростання, глобалізація, економічна стратегія.*

Світовий соціально-економічний розвиток у ХХ столітті можна було охарактеризувати прагненням держав до постійного збільшення зростання валового внутрішнього продукту. Вважалося, що саме такий підхід стане причиною того, що рівень життя населення і рівень добробуту зростатиме. Проте людство зіткнулося з тим, що опинилося на порозі цілого комплексу криз – економічного, фінансового, демографічного, екологічного. Це зумовило необхідність переходу до нової парадигми розвитку суспільства, а саме до парадигми сталого розвитку. Така концепція повинна одночасно забезпечувати задоволення матеріальних і духовних потреб населення, раціональне господарювання та ефективне використання природних ресурсів, підтримку сприятливих умов життєдіяльності населення, поліпшення стану довкілля та відновлення природно-ресурсного потенціалу суспільного виробництва.

Концепція сталого розвитку має глобальний характер. В умовах формування нового способу виробництва і глобальної інтеграції спроби обмежити дану концепцію вузькими рамками регіону, підприємства, галузі і навіть окремо взятої національної економіки невиправдані. Ідеї, принципи, стратегії і механізми реалізації концепції сталого економічного розвитку досить глибоко і послідовно вивчені й узагальнені в науковій літературі. Так, дослідженню процесів сталого розвитку присвячено ряд наукових праць таких зарубіжних вчених, як: Е. Домар, А. Маршалл, Дж. Робінсон, П. Самуельсон, Р. Солоу, Р. Харрод та Й. Шумпетер. Дослідженням цього питання займалися і вітчизняні вчені, а саме: Н. Кондратьєв у праці "Проблеми економічної динаміки", В. Леонт'єв у роботі "Майбутнє світової економіки", Попов О. Є., Українська Л. О., Ушаповський Ю. В. [1, с. 45]. Разом з тим методологічні прорахунки не дозволили досі на основі концепції сталого розвитку сформулювати чітку модель, в основі якої має відбуватися подальше економічне зростання.

Метою даної статті є визначення та узагальнення сутності поняття "сталий розвиток", виділення основних складових і принципів цієї концепції, а також виділення етапів реалізації концепції в Україні.

Сьогодні в науковій літературі не існує загальноновизнаного тлумачення терміна "сталий розвиток", адже в ньому самому вже закладені певні протиріччя. У спеціальних словниках термін sustainable визначається як характеристика процесу або стану, який може підтримуватися невикористаною довго, а термін sustainable development – як поліпшення якості людського життя при збереженні сталості підтримки екосистем [2, с. 341].

У доповіді Міжнародної комісії з питань екології та розвитку ООН під назвою Our Common Future (1987 рік) поняття "сталий розвиток" трактувалося просто і конкретно – це розвиток, який задовольняє потреби сучасності, але не ставить під загрозу здатність майбутніх поколінь задовольняти свої власні потреби [3].

Потужною тенденцією нашого часу, яка істотно впливає на всі сфери суспільно-економічного життя, стала глобалізація. За роки, що минули після прийняття у Ріо-де-Жанейро документа "Порядок денний на ХХІ століття", глобалізація значно посилила вплив на всі світові процеси, а саме на рух до сталого розвитку. Чітке уявлення про характер зв'язку між глобалізацією і стійким розвитком має вирішальне значення для надання процесу формування політики в цій сфері комплексного характеру. Саме ці обставини примусили прогресивну міжнародну громадськість



та відомі недержавні міжнародні організації, такі, як Римський клуб, Міжнародний інститут прикладного системного аналізу, Міжнародна федерація інститутів перспективних досліджень та інші, поновому підійти до подолання глобальних проблем, що й отримало назву концепції сталого розвитку (sustainable development).

Концепція сталого розвитку розроблялася міжнародною спільнотою поступово, виділяючи мінімум три обов'язкові її складові: економічне зростання, соціальний прогрес і захист навколишнього середовища [2, с. 345].

Економічний підхід полягає в оптимальному використанні обмежених ресурсів і в застосуванні природо-, енерго- і ресурсозберігаючих технологій для створення потоку валового національного доходу, який би забезпечував збереження (не зменшення) сукупного капіталу, з використанням якого цей валовий дохід створюється. Разом з тим перехід до інформаційного суспільства приводить до зміни структури сукупного капіталу на користь людського, збільшуючи нематеріальні потоки фінансів, інформації та інтелектуальної власності. Розвиток нової "економіки знань" стимулюється не тільки дефіцитом природних ресурсів, а й зростанням обсягів інформації та знань, які набувають значення досить затребуваного товару.

З точки зору екології сталий розвиток має забезпечити цілісність біологічних і фізичних природних систем, їх життєздатність, від чого залежить глобальна стабільність всієї біосфери. Особливого значення набуває здатність таких систем самовідновлюватися й адаптуватися до змін [4].

Соціальна складова орієнтована на розвиток, на збереження стабільності суспільних і культурних систем, на зменшення кількості конфліктів у суспільстві. Людина повинна стати не об'єктом, а суб'єктом розвитку. Вона повинна брати участь у процесах формування своєї життєдіяльності, у прийнятті та реалізації рішень, у контролі за їх виконанням. Важливе значення для забезпечення цих умов має справедливий розподіл благ між людьми (зменшення так званого GINI-індексу), плюралізм думок та толерантність у стосунках між ними, збереження культурного капіталу і його розмаїття [5, с. 95].

Основними цілями сталого розвитку є:

економічне зростання, що передбачає формування соціально-орієнтованої ринкової економіки, функціонування якої забезпечує реалізацію можливостей і мотивів громадян, гарантію зайнятості, гідний рівень якості життя, створює стимули для раціонального споживання матеріальних ресурсів;

охорона навколишнього природного середовища, що передбачає реалізацію права кожної людини на життя у навколишньому природному середовищі з чистим повітрям, землею, водою, а також захист і відновлення біологічного різноманіття;

добробут, тобто прийняття єдиних соціальних стандартів на основі науково обґрунтованих нормативів бюджетної забезпеченості одного мешканця з урахуванням регіональних особливостей і реальне досягнення цих стандартів;

справедливість, що надає гарантії рівності всіх громадян перед законом, що забезпечує створення рівних можливостей для досягнення матеріального, екологічного і соціального благополуччя;

ефективне (стале) використання природних ресурсів, що припускає створення системи гарантій раціонального використання природних ресурсів на основі дотримання національних інтересів країни та збереження ресурсів для майбутніх поколінь;

стабілізація чисельності населення, яка полягає у формуванні адекватної державної політики, спрямованої на збільшення тривалості життя і стабілізацію чисельності населення, а також на надання всебічної підтримки молодим сім'ям, охорону материнства і дитинства;

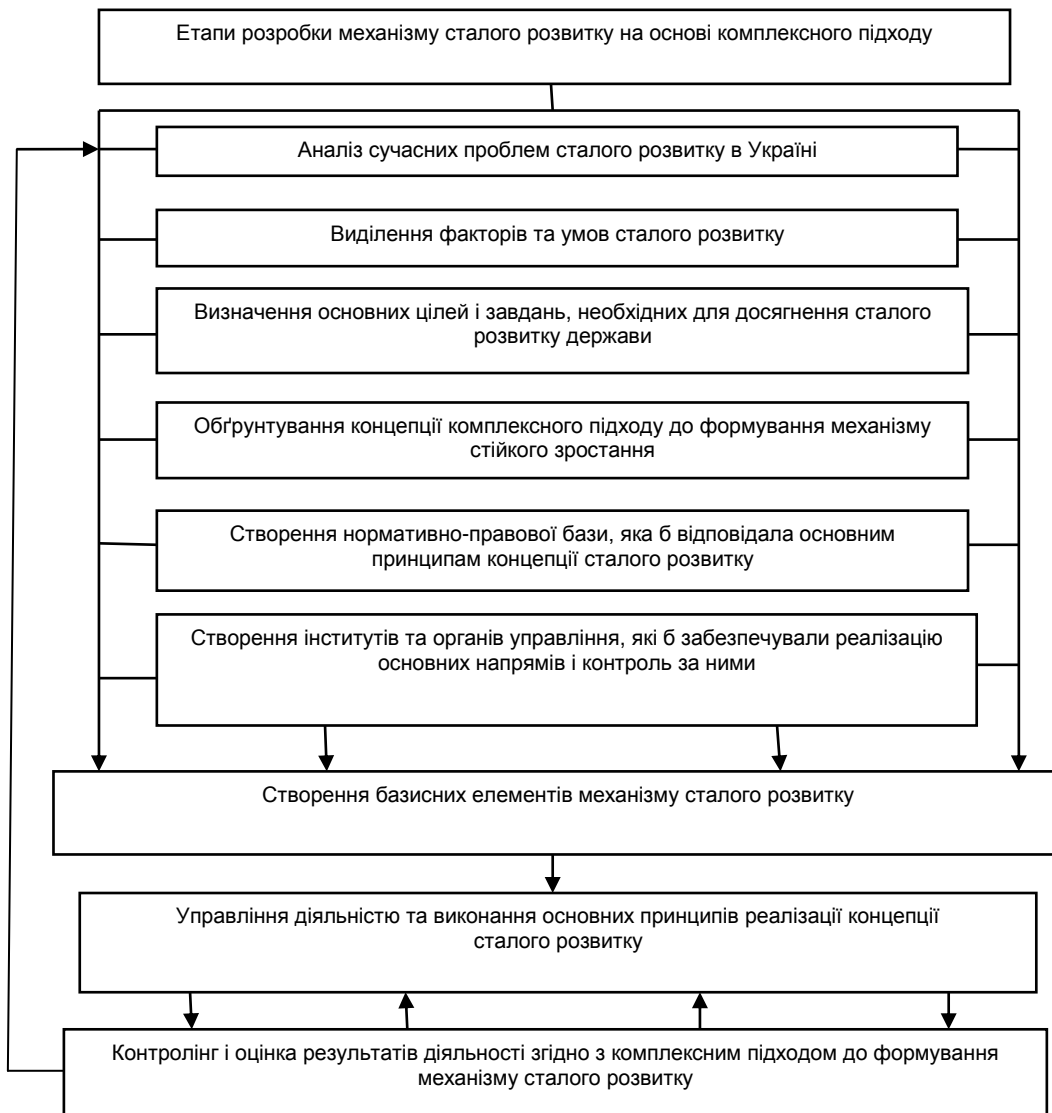
освіта, тобто гарантування доступності отримання освіти громадянами, збереження інтелектуального потенціалу країни;

міжнародне співробітництво, що передбачає активну співпрацю з усіма країнами та міжнародними організаціями з метою раціонального використання екосистем, гарантування безпечного і сприятливого майбутнього [1, с. 206].

Україна перебуває сьогодні в активному пошуку свого соціально-орієнтованого шляху подальшого розвитку. Важливим при цьому є врахування триєдиної, цілісної моделі економічної, екологічної та соціальної сфер. Втілення концепції сталого розвитку ще не гарантує швидкого зростання добробуту людей і вимагатиме напруженої роботи й консолідованих зусиль політиків, управлінців, вчених та всього прогресивного населення України. Надзвичайно важливою умовою сталого національного розвитку є правильне політичне управління з боку вищого керівництва країни, а також складання єдиної стратегії розвитку, яка б відповідала економіко-соціальним особливостям України. Важливу роль у процесі реалізації здійснює планування, етапи якого наведені на рисунку.

Схема розробки комплексного підходу до формування механізму стійкого розвитку дає загальне уявлення про основні аспекти побудови даного механізму. До зазначених аспектів відносяться: базисні елементи, процеси управління, контрольні функції на кожному етапі, а також вибір методів оцінки ефективності управління сталим розвитком у країні.

Таким чином, сталий розвиток передбачає підвищення якості життя всього населення планети без збільшення масштабів використання природних ресурсів до ступеня, що перевищує можливості Землі як екологічної системи. Розвиток окремої складової системи без урахування стану інших при їх загальній взаємозалежності і взаємозумовленості призведе як до погіршення інших складових, так і до заподіяння шкоди безпосередньо тією складовою, яку планується розвивати. Тому зусилля з формування сталого способу життя необхідно здійснювати, використовуючи комплексний підхід до діяльності в трьох ключових областях, а саме економічне зростання і справедливість, збереження природних ресурсів і охорона середовища, соціальний розвиток.



**Рис. Схема розробки комплексного підходу до формування механізму сталого розвитку держави**

Що стосується України, то вона має потенціал для становлення на шлях сталого розвитку, однак для реалізації цього потенціалу необхідно докладати чимало зусиль.

У даній статті було вдосконалено систему механізмів реалізації концепції сталого розвитку, яка ґрунтується на комплексному підході, а також було додано етапи, які дозволяють більш ефективно впроваджувати дану концепцію в умовах України. Зусилля, які робляться на всіх рівнях, повинні знайти підтримку законодавчих і виконавчих державних органів влади.

*Наук. керівн. Пономаренко О. О.*

**Література:** 1. Амоша О. І. Сталый розвиток промислового регіону: соціальні аспекти : монографія / О. І. Амоша, В. П. Антоноук, О. Ф. Новікова ; НАН України, Ін-т економіки пром-сті. – Донецьк, 2012. – 534 с. 2. Райзберг Б. А. Современный экономический словарь / Б. А. Райзберг, Л. Ш. Лозовский, Е. Б. Стародубцева. – 5-е изд., перераб. и доп. – М. : ИНФРА-М, 2006. – 495 с. 3. Report of the World Commission on Environment and Development: Our Common Future [Electronic resource]. – Access mode : <http://www.un-documents.net/wced-ocf.htm>. 4. Романов В. Аналіз державної політики: проблеми походження, теорії та перспективи розвитку / В. Романов // Вісник Української Академії державного управління при Президенті України. – 2001. – № 1. – С. 250–257. 5. Згуровський М. З. Аналіз сталого розвитку – глобальний і регіональний контексти : [монографія] / Згуровський М. З. ; Міжнар. рада з науки (ICSU). – К. : НТУУ "КПІ", 2010. – Ч. 1. Глобальний аналіз якості та безпеки життя людей. – 252 с. 6. Перспективи реалізації в Україні курсу на "зелену" економіку та "зелену" промисловість у світлі рекомендацій Конференції ООН зі сталого розвитку "Ріо+20" [Електронний ресурс]. – Режим доступу : URL [http://me.kmu.gov.ua/control/uk/publish/article?art\\_id=185936](http://me.kmu.gov.ua/control/uk/publish/article?art_id=185936).

Магістр 2 року навчання  
факультету міжнародних економічних відносин ХНЕУ ім. С. Кузнеця

## ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ВИЗНАЧЕННЯ СУТНОСТІ ІННОВАЦІЙ У РИНКОВИХ УМОВАХ ГОСПОДАРЮВАННЯ

*Анотація. Систематизовано та узагальнено наукові погляди на зміст та економічну сутність інновацій. Проаналізовано співвідношення значень понять "інновація", "нововведення", "новація".*

*Анотация. Систематизированы и обобщены научные взгляды на содержание и экономическую сущность инноваций. Проанализировано соотношение понятий "инновация", "нововведение", "новация".*

*Annotation. Scientific views on the content and nature of economic innovation are summarized and systematized. The correlation between the concepts of "innovation", "introduction", "novation" is analyzed.*

*Ключові слова: інновація, нововведення, новація, інноваційний процес, інноваційна діяльність.*

У ринкових умовах інноваційна діяльність є основою для випуску конкурентоспроможної продукції, зміцнення конкурентних позицій підприємств, підвищення ефективності виробництва.

Одним із головних завдань сучасного етапу розвитку економіки України є подолання кризи, розробка та застосування сучасних методів і форм управління інноваційною діяльністю, створення умов для її активізації й підвищення ефективності.

У науковій літературі дискутується питання співвідношення понять "інновація", "новація", "нововведення", "винахід", "відкриття". Під терміном "інновація" розуміють процес, систему, результат, зміну тощо.

У зазначеному контексті значний науковий і практичний інтерес становить з'ясування економічної сутності інновацій та інноваційного процесу, аналіз та систематизація підходів до трактування дефініцій і змісту цих понять.

Питання ролі інновацій в економічній системі, дослідження проблем інноваційного розвитку економіки посіли одне з провідних місць у дослідженнях вітчизняних та зарубіжних економістів і вчених. До них, передусім, належать праці Й. Шумпетера, Б. Твіста, Б. Санто, П. Друкера, Ф. Ніксона, Г. Менша, К. Найта, В. Александрової, А. Пригожина, А. Гальчинського.

Метою даного дослідження є систематизація та узагальнення наукових поглядів на зміст та економічну сутність інновацій з метою підвищення конструктивності та практичної реалізації інноваційного пріоритету розвитку суб'єктів підприємницької діяльності.

Згідно із Законом України "Про інноваційну діяльність", інновації – це новостворені або вдосконалені конкурентоспроможність технології, продукція або послуги, а також організаційно-технічні рішення виробничого, адміністративного, комерційного або іншого характеру, що істотно поліпшують структуру та якість виробництва та соціальної сфери [1].

Дане визначення обмежує інноваційну діяльність тільки випуском на ринок нових конкурентоспроможних товарів і послуг, у світовій практиці використовують ширше формулювання, яке охоплює також і розширення та відновлення номенклатури, покращення якості продукції (товарів, послуг), що виробляється, удосконалення технології їх виробництва з подальшим запровадженням та ефективною реалізацією на внутрішньому чи зовнішньому ринках.

Проаналізувавши погляди вітчизняних і зарубіжних вчених щодо визначення поняття "інновація", можна виділити два підходи до визначення поняття "інновація": 1) статичний або об'єктний підхід, згідно з яким інновація виступає як "інновація – продукт", як результат інноваційного процесу у вигляді нової техніки, технології, нового методу, що впроваджується на ринок; 2) динамічний або процесний, де інновація виступає як "інновація – процес", де інновація розглядається як процес дослідження, проектування, організація виробництва, комерціалізація і поширення нових товарів, технологій, методів замість існуючих.

Погляду на інновацію як процес дотримувались такі зарубіжні вчені: Д. Тідд, Д. Бессант, К. Павітт, Б. Твісс, Б. Санто. Серед українських економістів прихильниками даного підходу є І. Школа, І. Будникевич, О. Лапко, Д. Черваньов, Л. Нейкова [2 – 4], Колодізев О. М., Коюда О. П., Ястремська О. М. та ін.



На думку Б. Санто, інновація – це такий суспільно-техніко-економічний процес, який через практичне використання ідей та винаходів приводить до створення кращих за своїми якість виробів, технологій і дає прибуток (у разі, коли інновація орієнтована на економічний зиск), її поява на ринку може принести додатковий дохід [5].

Засновник інноваційної теорії Й. Шумпетер розглядав інновацію в динаміці, як інноваційний процес, а саме: "виготовлення нового продукту, а не "новий" продукт – упровадження нового методу, а не "новий метод"; освоєння нового ринку; отримання нового джерела сировини" [6, с. 118].

Суть об'єктного підходу полягає в тому, що кожна інновація є як результатом НТП – нова техніка, технологія. Згідно з цим об'єктивним підходом розрізняють базові інновації, покращувальні інновації, псевдоінновації. Процесний підхід до інновації є комплексним процесом, який охоплює розроблення, впровадження у виробництво нових споживчих цінностей – товарів, техніки, технології, організаційних форм і т. д.

Процесні інновації – це освоєння нової або значно вдосконаленої продукції, технології, організації виробництва. Випуск такої продукції неможливий у разі використання діючих устаткування або методів виробництва. У США 1/3 всіх інновацій процесні, а 2/3 – продуктові. У Японії співвідношення продуктових і процесних інновацій характеризується протилежними цифрами.

Інноваційний процес визначається в науковій літературі як діяльність, що охоплює комплексну взаємодію різноманітних зовнішніх і внутрішніх чинників, які виступають як поєднання наукових, технологічних, соціально-економічних і культурних аспектів у динамічному ринковому середовищі [7]. Інноваційний процес – це процес послідовного перетворення інноваційної ідеї на товар, який є кінцевим результатом інноваційної діяльності, яка, у свою чергу, може складатися з декількох інноваційних процесів та виробництва множини інноваційних товарів, висхідною точкою яких є ідея, що може включати виробництво товарів, модернізацію технологій, удосконалення організаційної структури управління тощо (рис. 1).

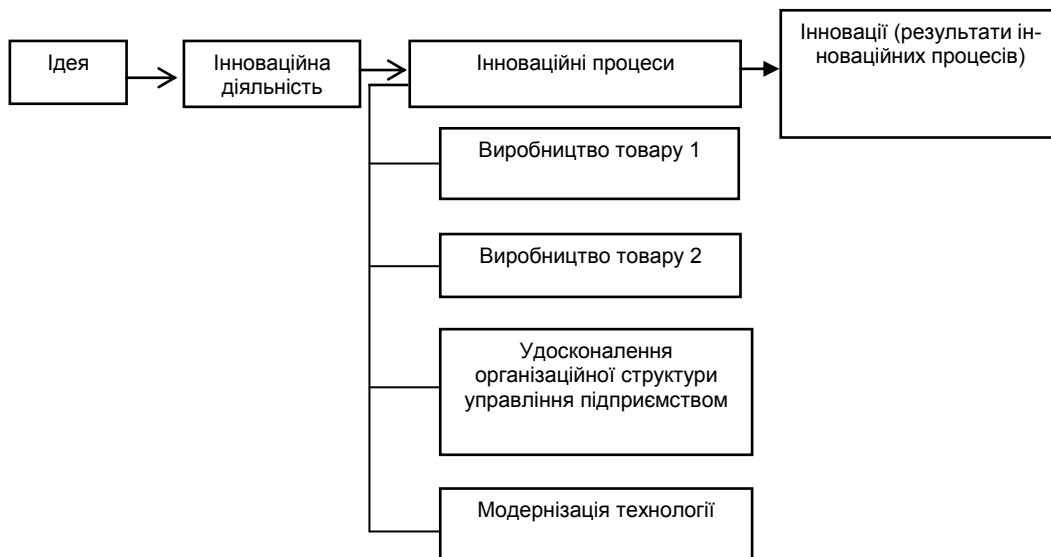


Рис. 1. Інноваційна діяльність та інноваційні процеси [8, с. 280]

Інноваційний процес у первинному наближенні розглядається як процес перетворення вхідів (ресурсів, інформації тощо) на виходи (нові товари, нові технології тощо). Даний підхід заснований на припущенні, що процес нововведення пов'язаний із творчою діяльністю, власне є ірраціональним і неорганізованим та описується моделлю типу "чорна скринька" (рис. 2).



Рис. 2. Інноваційний процес як процес перетворення [9, с. 96]

Дуже часто в зарубіжній та вітчизняній літературі ототожнюються поняття "інновація" та "нововведення". Слід зазначити, що сутність цих двох понять дещо відрізняється. Щоб з'ясувати відмінності цих двох явищ, необхідно розглянути різні точки зору на поняття "інновація" та "нововведення", які зображені в табл. 1 та 2.

## Сутність поняття "інновація"

Автор	Зміст поняття "інновація"
Й. Шумпетер	Зміни з метою впровадження нових видів споживчих товарів, нових виробничих і транспортних засобів, ринків та форм організації в промисловості [6]
Ф. Валента	Зміна в початковій структурі виробничого механізму, тобто перехід його внутрішньої структури до нового стану: стосується продукції, технології, засобів виробництва, професійної та кваліфікаційної структури робочої сили, організації; зміни як з позитивними, так із негативними соціально-економічними наслідками [15]
Т. Братан	Процес, у якому інтелектуальний товар – винахід, інформація, ноу-хау або ідея – набуває економічного змісту [13]
Валдайцев С. В.	Освоєння нової продуктової лінії, заснованої на спеціально розробленій оригінальній технології, що здатна вивести на ринок продукт, який задовольняє не забезпечені існуючими пропозиціями потреби [14]
М. Блауг	Будь-яке вдосконалення технічних засобів виробництва, будь-яке доповнення до існуючого обсягу технологічних знань [16]
С. Бешелев, Ф. Гурвіч	Реалізований у суспільному виробництві науковий або технічний результат, а також процес [17]
А. Левінсон	Результати, підсумок проведеної наукової, практичної, організаційної роботи
Канторович Л. В.	Наукові відкриття або винаходи, що мають практичне застосування і задовольняють економічні, соціальні й політичні потреби, дають ефект у відповідних галузях

Таблиця 2

## Визначення поняття "нововведення"

Автор	Зміст поняття нововведення
Й. Шумпетер	Тільки частина процесу, ідея, її реалізація, споживання нового продукту [6, с. 121]
Ф. Валента	Це зміна, перехід [14]
Г. Гольдштейн	Заміна старого об'єкта новим, тобто певна новинка, якої не було раніше
Д. Грішвілі, В. Громека	Процес доведення технічного винаходу або відкриття до стадії практичного використання, коли воно починає давати економічний ефект або як кінцевий результат цього процесу, винахід доведений до стадії комерційного використання
К. Найт	Упровадження будь-чого нового відносно організації чи її безпосереднього оточення і розглядає нововведення "як особливий випадок процесу змін в організації"
Х. Барнет	Будь-яка ідея, діяльність чи речовий результат, які відрізняються за своїми якісними ознаками від існуючих форм
Кругліков А. Т.	Вперше створений і використаний конкретний засіб чи спосіб діяльності, який задовольняє суспільні потреби, дає реальний ефект у відповідних сферах людської діяльності і в якому знайшло практичне використання або втілилось нове знання у вигляді наукового відкриття чи технічного винаходу

Проаналізувавши існуючі підходи, можна зробити висновок, що нововведення – більш широке поняття, ніж інновації, це оформлений результат прикладних досліджень, експериментальних робіт, досліджень у певній сфері діяльності з метою підвищення ефективності її функціонування.

Чіткіше розмежування понять "нововведення" і "новація" дає П. Лелон: новація – це "новий вид продукції, метод, технологія", а нововведення – це "впровадження новації в економічний виробничий цикл" [10].

Інновація є техніко-економічним процесом, який завдяки практичному використанню продуктів розумової праці – ідей і винаходів – приводить до створення кращих за властивостями нових видів продукції та нових технологій, а нововведення – це процес доведення наукової ідеї до технічного винаходу, до стадії практичного використання, що приносить дохід.

Слово "innovation" утворене від латинського "новація" (новизна, нововведення) та англійського префікса "ін", яке означає "в", "введення". Отже, в перекладі інновація означає введення нового або відновлення. Таким чином, інновація – це нововведення на основі науково-технічного прогресу, яке полягає у відновленні основних фондів та технологій, удосконаленні управління й покращенні економічного стану підприємств та є основою для економічного зростання національної економіки.





Прикладом переходу інновації у нововведення є створення у 1954 році першої у світі атомної електростанції (АЕС) потужністю 5 МВт, що у 167 разів менше, ніж потужність Дніпрогесу-2, але при цьому був реалізований новий метод використання енергії атома [11]. Інновація стала нововведенням.

Нововведення – це комплексний процес, який об'єднує створення, розробку, доведення до комерційного використання і поширення новації, що задовольняє певну потребу, приносить дохід та спричиняє техніко-економічні й інші зміни в соціальному середовищі.

Нововведення створює вартість і матеріальні цінності, спираючись на певні зміни в будь-якій галузі – технології, матеріалів, цін, послуг, демографії чи геополітики, формує новий попит і нові ринки. Нововведення сприяє переміщенню ресурсів у сферу більш високої продуктивності та прибутку.

Термін "новація" вживається щодо всіх новин як у виробничій, так і в організаційній, фінансовій, науковій, навчальній, соціальній сферах, щодо будь-яких удосконалень, які забезпечують зменшення витрат або створюють умови для зміни способу життя.

Більшість новацій реалізується у сфері економіки, забезпечуючи вирішення завдань економічного зростання, конкурентоспроможності не тільки підприємства, а й країни в цілому. Чимало новацій, своєчасно не впроваджених, морально старіють, втрачають новизну і свою комерційну привабливість.

Новація з моменту впровадження у виробництво, побут, інші сфери діяльності стає нововведенням (інновацією). Англійське слово *innovation* у перекладі означає нововведення та поширення новинок.

На думку Пригожина А. І., саме нововведення є своєрідною "клітиною" розвитку цілеспрямованих змін [12]. В умовах прискореного суспільного розвитку нововведення в різних сферах життя (техніці, економіці, управлінні, культурі) стають дедалі частішими й неперервними. Тенденція до зростання нововведень тісно пов'язана з розвитком наукомістких виробництв, у створенні яких є важливими людські ресурси, знання, навички, ноу-хау. Не всі зміни є нововведеннями, а тільки ті, котрі вносять у середовище нові елементи. Як уже зазначалось, вони можуть бути соціальними, духовними й матеріальними, кожна з яких є новацією, тобто предметом нововведення, чи то верстат, пристрій, форма звіту, мистецтво, сировина чи система управління. Таким чином, від моменту прийняття до поширення новація набуває нової якості – стає нововведенням (інновацією). Головною рисою нововведення є його вплив на спосіб життя людей, стиль поведінки, світогляд, тобто зміни.

Об'єктами інноваційної діяльності є: інноваційні проекти та програми, нові знання та продукти інтелектуальної діяльності, виробничі обладнання та процеси, інфраструктура виробництва, організаційно-технічні рішення адміністративного, виробничого комерційного характеру, сировинні ресурси, товарна продукція, механізми формування споживчого ринку та збуту товарної продукції.

В умовах ринкової економіки інновації мають сприяти інтенсивному розвитку економіки, забезпечувати прискорення впровадження у виробництво останніх досягнень науки і техніки, повніше задовольняти потреби споживачів у різноманітній високоякісній продукції та послугах.

Розробка нових і вдосконалення існуючих форм, методів та інструментів підтримки інноваційної активності та побудови національної інноваційної системи є перспективним напрямом для подальших наукових досліджень. Проведений аналіз визначень поняття "інновація" дозволяє констатувати те, що більшість із них ґрунтується на концепції Й. Шумпетера, який розглядав інновацію з погляду економічного застосування – у пошуку нового, нетрадиційного способу досягнення мети, що сприяє використанню результатів наукових досліджень і розробок, спрямованих на вдосконалення процесу виробничої діяльності підприємства.

Економічний розвиток країни в цілому залежить від ефективного розвитку кожного підприємства. Інновації дають змогу забезпечити динамічний та ефективний розвиток господарства.

Таким чином, під інноваціями слід розуміти зміни у всіх сферах життєдіяльності підприємства: виробничій, маркетинговій, фінансовій, організаційній, соціальній за допомогою впровадження, освоєння і використання нових або вдосконалених рішень, заснованих на науково-технічних досягненнях, з метою задоволення щораз вищих потреб суспільства і підвищення конкурентоспроможності самого підприємства.

*Наук. керівн. Українська Л. О.*

---

**Література:** 1. Про інноваційну діяльність : Закон України від 4 липня 2002 р. № 40-IV, розділ 1.1.1 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [zakon2.rada.gov.ua/laws/show/40-15](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/40-15). 2. Комлик М. О. Інноваційний розвиток – потреба та реальність / М. О. Комлик // Наукові вісті НТУУ "КПІ". – 2003. – № 3 (29). – С. 12–20. 3. Євдокименко В. К. Стратегія соціально-економічного розвитку адміністративно-територіальної одиниці : концептуальний підхід в сучасних умовах / В. К. Євдокименко // Регіональна економіка. – 2004. – № 2. – С. 104–118. 4. Долішній М. І. Організаційно-економічні напрямки активізації інноваційної діяльності в Україні: регіональні аспекти / М. І. Долішній, С. І. Бойко // Регіональна економіка. – 2004. – № 1. – С. 48–54. 5. Санто Б. Инновация как средство экономического развития / Б. Санто ; пер. с венг. – М. : Прогресс, 1990. 6. Шумпетер Й. Теория экономического развития / Й. Шумпетер ; [пер. с англ.]. – М. : Прогрес, 1992. – С. 84–154. 7. Федулова І. В. Еволюція моделей інноваційного процесу / І. В. Федулова // Теорії мікро- макроекономіки ; збірник наукових праць. – 2011. – Вип. 36. – С. 111–123. 8. Кузьмін О. С. Інноваційна діяльність промислових підприємств : види та особливості / О. С. Кузьмін, К. О. Дорошкевич, М. М. Вороновська



// Економічний простір. – 2012. – № 57. – С. 276–283. 9. Петухова О. М. Розвиток моделей інноваційного процесу / О. М. Петухова, Г. В. Сілакова // Вісник ЖДТУ. Економічні науки. – 2011. – № 2 (56). – С. 96–103. 10. Хартман В. Д. Критический анализ буржуазных теорий и практики управления промышленными исследованиями и разработками / В. Д. Хартман, В. Шток ; пер. с нем. – М. : Прогресс, 1979. 11. Офіційний сайт Південно-Українського енергокомплексу. – Режим доступу : [http://www.sunpp.mk.ua/uk/nuclear/world\\_power\\_engineering](http://www.sunpp.mk.ua/uk/nuclear/world_power_engineering). 12. Пригожин А. И. Нововведения: стимулы и препятствия (социальные проблемы инноватики) / А. И. Пригожин. – М. : Политиздат, 1989. 13. Братан Т. Управление научно-техническими нововведениями / Т. Братан. – М. : Экономика, 1989. – 712 с. 14. Валдайцев С. В. Оценка бизнеса и инноваций / С. В. Валдайцев. – М. : Филинь, 1997. – 272 с. 15. Валента Ф. Управление инновациями / Ф. Валента. – М. : Прогресс, 1985. – 440 с. 16. Блауг М. Экономическая мысль в ретроспективе / М. Блауг ; [пер. с англ.]. – М. : Дело ЛТД, 1994. – 720 с.

---

**Савинська О. В.**

УДК 331.101.3

Магістр 1 року навчання  
факультету міжнародних економічних відносин ХНЕУ ім. С. Кузнеця

## МОТИВАЦІЯ НАЙМАНОЇ ПРАЦІ

*Анотація. Досліджено питання підвищення ефективності управління результатами діяльності підприємства шляхом удосконалення мотивації праці робітників. Доведено, що мотивація забезпечується стимулюванням робітників для досягнення кінцевих результатів, серед яких визначено індивідуальні показники діяльності робітника, структурного підрозділу та торгового підприємства в цілому.*

*Анотация. Исследованы вопросы повышения эффективности управления результатами деятельности предприятия путем совершенствования мотивации труда рабочих. Доказано, что мотивация обеспечивается стимулированием работников за достижение конечных результатов, среди которых определены индивидуальные показатели деятельности работника, структурного подразделения и торгового предприятия в целом.*

*Annotation. The article investigates the efficiency of the company performance management by improving the motivation of workers. The motivation is proved to be ensured by encouraging employees to achieve better outcomes, including individual performance of an employee, a department and the commercial enterprise in general.*

*Ключові слова: система мотивації праці робітників, заробітна плата, трудова мотивація, стимулювання, продуктивність праці робітників.*

Реалії сучасної економіки України акцентують увагу науковців і практиків на необхідності ефективного управління підприємством. Особливої значимості набуває управління кадрами, які є людським фактором розвитку виробництва. У результаті поступово стала формуватися нова система управління людськими ресурсами. Але слід визнати той факт, що які б не були прекрасні ідеї, новітні технології, найсприятливіші зовнішні умови, якщо на підприємстві не обрані форми та методи матеріального стимулювання персоналу, то високоефективної роботи домогтися неможливо. Система стимулювання повинна формувати єдиний механізм отримання задоволення від праці, допомагати зрозуміти, чого не вистачає, та що потрібно впроваджувати на підприємствах. Знехтування цих аспектів керівниками підприємств може призвести до економічних проблем у сферах різних галузей господарства. Саме цим обумовлена актуальність теми статті.

Проблеми, пов'язані з удосконаленням системи мотивації праці робітників висвітлені у наукових працях таких вітчизняних і зарубіжних вчених-економістів, як: Богиня Д. П., Журавльова П. В., Крушельницька О. В., Мазаракі А. А., Нестерчука В. П., Омелянович Л. О., Полянська Л. А., Садекова А. А., Саакян А. К. Проте завдання вдосконалення системи мотивації та підвищення задоволеності працею робітників підприємства вимагає подальшого дослідження.

Мета статті – це розробка наукових та методичних рекомендацій щодо підвищення ефективності управління результатами діяльності підприємства шляхом удосконалення мотивації праці робітників.

Згідно з чинним законодавством фонд оплати праці складається із трьох частин: основної заробітної плати; додаткової заробітної плати; інших заохочувальних та компенсаційних витрат.

Аналіз фонду оплати праці дозволяє оцінити політику підприємства щодо мотивації праці робітників, проаналізувати співвідношення між окремими напрямками стимулювання, зробити від-

повідні висновки. Розглядаючи структуру фонду оплати праці, необхідно враховувати, що високий рівень:

а) основної заробітної плати свідчить про те, що на підприємстві дотримуються політики стабільності і гарантованості оплати праці;

б) додаткової заробітної плати вказує на те, що на підприємстві приділяється увага політиці підвищення ефективності витрат на оплату праці;

в) інших заохочувальних та компенсаційних виплат свідчить про те, що стимулювання оплати праці зорієнтовано на кінцеві результати діяльності підприємства.

При розробці системи оплати праці необхідно знайти оптимальне співвідношення складових фонду оплати праці, щоб забезпечити справедливе співвідношення кількості та якості праці робітників із розмірами їх заробітної плати.

При цьому повинні вирішуватись такі завдання [1, с. 222]:

підвищення зацікавленості працівника в зростанні ефективності його праці;

заробітна плата робітника повинна відповідати індивідуальним кінцевим результатам праці; оптимізація співвідношень в оплаті праці робітників різних категорій і професійних кваліфікацій з урахуванням складності виконуваних робіт, умов праці, рівня впливу праці робітника на кінцеві результати діяльності та інші фактори;

забезпечення необхідного підвищення заробітної плати при зменшенні її витрат на одну гривню виручки від реалізації товарів. Аналіз структури фонду оплати праці на торговельних, металургійних та машинобудівельних підприємствах Харківської області за 2011 рік та динаміка середньомісячної заробітної плати за 2006 – 2011 роки [2] дозволили зробити такі висновки.

1. На підприємствах торговельної галузі в структурі фонду оплати праці (ФОП) велику питому вагу займає основна заробітна плата 82,4 % (роздрібна торгівля – 78,9 %). Невелика питома вага припадає на додаткову заробітну плату – 15,8 % (роздрібна торгівля – 19,1 %). І зовсім незначна частка інших заохочувальних та компенсаційних виплат – 1,8 % (роздрібна торгівля – 2,0 %). Тобто на торговельних підприємствах робітник має досить значний розмір гарантованої заробітної плати у вигляді основної заробітної плати. Мотивація знаходиться на низькому рівні, в тому числі підприємство практично не зацікавляє своїх робітників у кінцевих результатах діяльності. На погляд автора, в торгівлі навпаки повинна мати місце мотивація, що пов'язана з кінцевими результатами діяльності працівників, бо основним критерієм для мотивації в цій галузі виступає виручка від реалізації товарів.

2. Для підприємств промисловості є характерним те, що приблизно половина заробітної плати є гарантованою величиною, а другу половину робітник вже "заробляє" згідно зі своїми можливостями, мається на увазі прив'язка заробітної плати від кінцевих результатів діяльності підприємства, на яку припадає близько десятої частини зарплати.

3. Аналіз суми заробітної плати в торгівлі та промисловості свідчить про те, що її рівень у торгівлі нижчий за рівень заробітної плати в промисловості майже в 2 рази.

Підприємствам промисловості притаманні такі риси, як: більш розвинута система мотивації; вища зацікавленість працівників у кінцевих результатах підприємства та в результатах виконання поточних і стратегічних завдань підприємства; вищий рівень рентабельності операційної діяльності підприємства, вищий рівень заробітної плати.

Проведений кореляційний аналіз показав, що залежність рівня рентабельності підприємства від рівня середньомісячної заробітної плати для промисловості складає 0,6, для торгівлі – 0,3. Тобто слід зазначити, що в торгівлі заробітна плата впливає на результативність діяльності підприємства, але не такою мірою, як на промислових підприємствах. Якщо на промислових підприємствах ця залежність простежується безпосередньо, то на торговельних підприємствах рівень заробітної плати не є одним із визначальних факторів результативності діяльності. Тобто скільки б не підвищувався рівень заробітної плати, якщо магазин не знаходиться в зручному місці та не має необхідного асортименту товару та якості, то виручка від реалізації не зросте. Але не можна нехтувати цим фактором, бо разом з іншими він позитивно впливає на рівень прибутковості підприємства.

Структуру заробітної плати можна розбити на дві складові: постійну частину (базові ставки та оклади) та змінну (різні премії, соціальний пакет). Постійна частина заробітної плати є гарантованою та стабільною сумою заробітної плати, та її зростання відповідає інтересам працівників. Однак вона не сприяє стимулюванню на певні трудові досягнення. Постійна заробітна плата складається:

для службовців – з посадових окладів;

для робітників – з тарифної ставки (окладу) та відрядної розцінки, а також із щомісячних надбавок, передбачених чинним законодавством: за умови праці, за складність роботи, за рівень відповідальності.

При визначенні посадових окладів підприємство самостійно приймає рішення щодо їх розміру, враховуючи рівень мінімальної заробітної плати, гарантованої державою, господарську необхідність та фінансові можливості підприємства. Вони диференціюються залежно від рівня кваліфікації робітників, складності виконуваної роботи, стажу роботи на підприємстві. Може використовуватися єдина тарифна сітка, запропонована Міністерством праці та соціальної політики України. Для визначення тарифної ставки при відрядній формі оплати праці варто брати за базу: реалізацію певної кількості товару (суму виручки від реалізації товарів); інтенсивність обслуговування одиниці обладнання; проведення певного обсягу навантажувально-розвантажувальних робіт тощо.

З метою посилення трудової мотивації працівників використовується та нараховується змінна частина заробітної плати, яка складається із різного виду премій та надання соціального па-



кета. Кожне торговельне підприємство самостійно формує систему преміювання, обирає показники, досягнення яких потрібно стимулювати, умови преміювання, розміри та шкали преміювання, коло працівників, яким може бути надана премія. Підприємство може використовувати прогресивно-регресивну шкалу нарахування премії робітникам. Так, наприклад, за кожний відсоток перевиконання плану до 10 % робітник отримує розмір премії, що дорівнює 20 % а при перевиконанні більш ніж на 10 % розмір премії зменшується і складає 15 %. Премія може нараховуватися за результатами особистої діяльності робітника, за результатами колективної праці, залежно від загального прибутку тощо.

На переважній більшості підприємств матеріальна мотивація на 90 % є основною. Тому побудова справедливої і зрозумілої системи оплати праці визначає значною мірою успіх фінансово-господарської діяльності торговельного підприємства.

При розробці системи мотивації необхідно враховувати те, що робітники, зорієнтовані на процес, повинні отримувати більшу постійну частину заробітної плати, а ті, що зорієнтовані на кінцевий результат – меншу постійну частину, але більшу змінну. Практика показує, що робітники, які безпосередньо займаються або керують продажами, повинні мати постійну частину заробітної плати 30 – 40%. При цьому при стовідсотковому виконанні плану його дохід повинен бути вищий за рівень середньоринкового доходу.

Важливою частиною матеріального стимулювання є соціальний пакет, який надає підприємство своїм працівникам. До соціального пакета можуть входити: оплата харчування на роботі, оплата проїзду до місця роботи, медична страховка, оплата мобільного зв'язку, надання службової машини, дотації на придбання путівки до санаторію, надання безпроцентного кредиту тощо.

При розробці соціального пакета необхідно диференціювати його складові залежно від значущості для кожної категорії працівників. При цьому слід враховувати те, що складові пакета повною мірою повинні сприяти підвищенню ефективності праці на робочих місцях. Так, оплата послуг мобільного зв'язку касирам підприємства належить до мотиваційного важеля, однак на ефективність їх праці в кращому випадку не впливає, в гіршому – відволікає від роботи, зменшує ефективність роботи касира.

Таким чином, сукупність виплат працівникам, що передбачена існуючою на підприємстві системою матеріального стимулювання праці робітників, складає витрати підприємства на оплату праці.

Слід зауважити, що важливе значення в системі мотивації праці робітників має нематеріальне стимулювання праці. До нематеріального стимулювання можна віднести всі компоненти корпоративної культури. Це умови праці; ступінь залучення робітників у прийнятті управлінських рішень у структурному підрозділі, підприємстві; стиль взаємовідносин керівництва та робітників; існуючі командні цінності тощо. Такі прості заходи, як регулярне проведення зборів із визначенням найкращих робітників, делегування повноважень, групові завдання, наставництво та інше можуть значно впливати на продуктивність праці робітників, спонукаючи їх робити суттєві вклади в розвиток торговельного підприємства.

Діюча система матеріального та морального стимулювання значною мірою спонукає на підвищення продуктивності праці робітників, тобто ефективність використання трудових ресурсів підприємства.

Слід зазначити, що зростання продуктивності праці може бути забезпечене при виконанні таких умов (рисунок) [3, с. 316]:

- зростання результатів праці при зниженні витрат праці;
- зростання результатів праці при стабільних витратах праці;
- сталість результатів при зниженні витрат праці;
- темпи зростання результатів випереджають темпи зростання витрат праці;
- темпи зниження результатів нижчі за темпи зниження витрат праці.

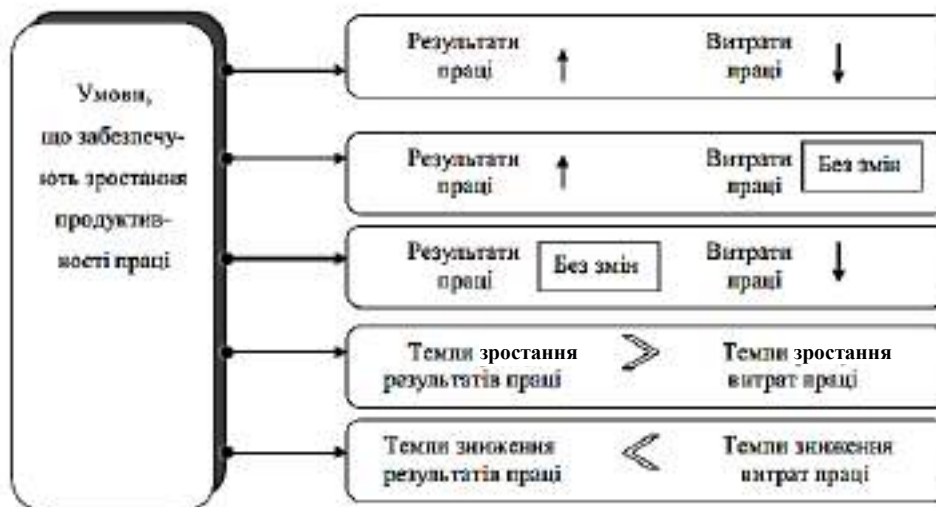


Рис. Умови, що забезпечують зростання продуктивності праці робітників



При створенні ефективної системи оплати необхідно приділити увагу стимулюванню результативності праці та її якості.

Аналіз публікацій у російських та українських періодичних виданнях показав, що спеціалісти, які розробниками сучасних систем оплати праці, дотримуються думки, що:

1. Тарифно-окладна система застаріла і не відповідає реаліям сьогодення.
2. Західні моделі стимулювання для України, не враховуючи поодинокі винятки, неприйнятні через непорівнянність зарплат із вартістю життя. Саме тому матеріальне стимулювання на пострадянському просторі і сьогодні, а також у доступному для огляду майбутньому буде превалювати над нематеріальним. Останнє повинне тільки доповнювати перше.
3. Спрямованість системи стимулювання повинна відповідати тактиці і стратегії управління підприємством, його підрозділами і персоналом. Розміщення пріоритетів між різними завданнями повинне вироблятися не адміністративними методами, а мати об'єктивний економічний характер.
4. Стимулюючі виплати повинні бути тісно пов'язані з індивідуальними і колективними результатами, а їх величини повинні бути для працівника істотними, значимими.
5. Зростання заробітної плати щодо зростання продуктивності праці (результативності) повинне бути регульованим відповідно до завдань планування.
6. Система стимулювання повинна бути зрозумілою для працівників підприємства і справедливою [3].

Для ефективності система мотивації праці робітників вона повинна бути гнучкою і виступати одним із інструментів удосконалення планування торгово-господарської діяльності підприємств. Гнучкість системи мотивації повинна забезпечуватися стимулюванням робітників за досягнення вимірюваних результатів (грошових і натуральних показників, кількості здійсненої праці, її якості). Крім того, вона повинна передбачати індивідуальні показники діяльності робітника, його структурного підрозділу та торговельного підприємства в цілому. Тобто нарахована заробітна плата буде мати такий вигляд:

- основна заробітна плата;
- стимулювання за індивідуальні показники діяльності;
- стимулювання за результативність діяльності структурного підрозділу;
- стимулювання за результативність діяльності торговельного підприємства в цілому.

Для кожної зі складових, які відносяться до змінної складової заробітної плати, необхідно встановити показники діяльності, їх вимірники та відповідну їм суму стимулювання.

Слід зазначити, що для розробки ефективної системи мотивації робітників необхідно:

чітко сформулювати цілі, описати їх за допомогою результуючих показників – показники повинні бути розмежовані та закріплені окремо за робітником, структурним підрозділом, де він працює, та підприємством в цілому;

за кожним показником повинен бути закріплений відповідний розмір матеріального чи морального заохочення, або елемент компенсаційного пакета. При розробці мотиваційної системи необхідно враховувати, з одного боку, справедливість при розподілі рівня заохочення, з другого боку – перемінну частину заробітної плати, що повинна викликати задоволеність від досягнення результату. У сучасних умовах зростаючої конкуренції торговельні підприємства, прагнучи підвищити рентабельність своєї діяльності, повинні вирішувати питання не тільки щодо підвищення обсягів реалізації товару, а і реалізації активної стратегії підвищення якості надання торговельних послуг. У цьому зв'язку діяльність торговельних підприємств повинна бути спрямована на ведення високоефективної, клієнтоорієнтованої, соціально відповідальної роботи, заснованої на кращих практичних досягненнях вітчизняних та зарубіжних підприємств.

Для побудови ефективної системи мотивації праці робітників доцільно враховувати структуру заробітної плати, яка включає такі складові: постійну частину (базові ставки та оклади) та змінну (різні премії, соціальний пакет). З метою посилення трудової мотивації працівників використовується та нараховується змінна частина заробітної плати.

Отже, побудована система мотивації праці робітників повинна бути гнучкою та виступати одним з інструментів удосконалення планування господарської діяльності підприємств. Гнучкість системи мотивації забезпечується стимулюванням робітників за досягнення кінцевих кількісних та якісних результатів, серед яких визначені індивідуальні показники діяльності робітника, структурного підрозділу та торговельного підприємства в цілому.

Перспективами подальших досліджень у даному напрямі є розробка ефективного мотиваційного механізму діяльності підприємства з визначенням відповідних форм, методів, інструментів та важелів.

*Наук. керівн. Попов О. Є.*

---

**Література:** 1. Богиня Д. П. Основи економіки праці : навч. посібн. / Д. П. Богиня, О. А. Грішнова. – 2-ге вид., стер. – К. : Знання-Прес, 2001. – 313 с. 2. Головне управління статистики у Харківській області. – Режим доступу : <http://www.kharkovskaya.gov.ua>. 3. Мазаракі А. А. Економіка торговельного підприємства : підручник / А. А. Мазаракі, Л. О. Лігоненко, Н. М. Ушакова ; за ред. Н. М. Ушакової. – К. : Хрещатик, 1999. – 800 с.





Магістр 2 року навчання  
факультету міжнародних економічних відносин ХНЕУ ім. С. Кузнеця

## **СОЦІАЛЬНИЙ КАПІТАЛ: СУТНІСТЬ ТА ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ**

*Анотація. Розглянуто економічну категорію "соціальний капітал", обґрунтовано особливості соціально-економічних аспектів формування соціального капіталу в сьогоденні умовах. Простежено тенденції розвитку теорії соціального капіталу; досліджено певні рівні та провідні види соціального капіталу суспільства, методики його вимірювання.*

*Аннотация. Рассмотрена экономическая категория "социальный капитал", обоснованы особенности социально-экономических аспектов формирования социального капитала в современных условиях. Прослежены тенденции развития теории социального капитала, исследованы определенные уровни и ведущие виды социального капитала общества, методики его измерения.*

*Annotation. The article considers the economic category of "social capital". Peculiarities of socio-economic aspects of the formation of social capital in today's environment are justified. The development trends of the theory of social capital are investigated. Certain levels and major types of social capital and methods of its measuring are studied.*

*Ключові слова: концепція соціального капіталу, соціальний капітал, людський капітал.*

Тенденції економічного розвитку нового інституціонального середовища потребують виняткової уваги можливостям застосування досвіду розвинутих країн із формування соціального капіталу як необхідної умови конкурентоспроможності національної економіки в умовах сьогодення. Тому набуває актуальності проблема ресурсного забезпечення соціально-економічного розвитку країни. Йдеться не тільки про фінансові та матеріально-технічні ресурси, а й безпосередньо про ті види ресурсного забезпечення, які пов'язані з людьми, а саме інтелектуальні, духовні, організаційні, та стосунками між ними (конфлікти, довіра). Усі ці чинники поєднуються у таке відносно нове поняття, як соціальний капітал, який, з одного боку, є інтегральним показником суспільного розвитку, а з іншого – одним із головних чинників впливу на цей розвиток. Соціальний капітал як потенційний ресурс економічного розвитку країн впливає на якість і рівень життя населення та соціально-трудові відносини.

Існують різні теоретичні трактування і підходи, що пояснюють природу соціального капіталу. Теоретичні основи дослідження соціального капіталу висвітлено у працях П. Бурдьє, Дж. Коулмена, Р. Патнема, М. Вулкока, А. Портеса, Ф. Фукуями, Р. Барта, В. Бейкера та інших науковців. Вивченням соціального капіталу займалися також такі вітчизняні вчені, як: О. Грішнова, А. Бова, М. Горожанкіна, М. Гуревичов, Ю. Зайцев, Е. Резникова, Л. Стрельнікова, А. Чемерис, М. Шихирєв та ін. [1].

У західній економічній думці на сьогодні більшість дослідників розрізняють два підходи до розуміння соціального капіталу, або два рівні аналізу: мікро- та макрорівень. Перший підхід, прибічниками якого можна вважати Беккера Г. С., П. Бурдьє, В. Бейкера, П. Ді Маджіо, Р. Барта, Б. Веллмана, Н. Ліна та інших, виходять із визначення соціального капіталу як якісної характеристики індивідуального суб'єкта. Другий підхід, представниками якого є Р. Патнем, М. Пелдем, М. Шифф, Ф. Фукуяма, Л. Дж. Ханіфан, Дж. Якобс, А. де Токвіль, трактує соціальний капітал як характеристику групи або переважно всього суспільства [2]. На мікро-, мезо- або макрорівні соціальний капітал впливає на розвиток як результат взаємодії між двома різними типами соціального капіталу, структурним і пізнавальним. Структурний соціальний капітал полегшує обмін інформацією та колективних дій і прийняття рішень за допомогою встановлених ролей, соціальних мереж тощо [3]. Як фізичний і людський, так і соціальний капітал не має чіткого визначення, але має специфічні властивості.

Такими властивостями соціального капіталу підприємства порівняно з іншими складовими елементами соціальних чинників є структура соціального капіталу, яка визначає доступ підприємств до ресурсів, інформації тощо через відповідні канали. У сучасних умовах соціальний капітал розмиває чіткі межі підприємства, вони стають не фізичними, а такими, що базуються на соціальних відносинах та зв'язках. Соціальний капітал є продуктивним, сприяє досягненню мети, досягнення якої за його відсутності неможливе; на діяльність підприємства позитивний вплив здійснює



тільки той соціальний капітал, який сприяє створенню додаткової вартості та за умови, якщо споживач готовий сплачувати додаткову вартість [4].

Вперше термін "соціальний капітал" з'явився у Л. Дж. Ханіфана у дискусії щодо сільських шкіл у 1916 році. Вчений використовував це поняття для опису "тих значущих обставин, які впливають на повсякденне життя кожного". Л. Дж. Ханіфан дійшов висновку про необхідність виховання доброї волі, братства, симпатії один до одного і вміння налагоджувати соціальні відносини серед людей, які "утворюють соціальну одиницю". Знадобилося понад півстоліття, щоб термін "соціальний капітал" почав широко вживатися. Свій внесок у це зробили Дж. Джекобс у 1961 році у застосуванні до міського життя й добросусідства, П. Бурдьє у 1983 році щодо соціальної теорії. Потім Дж. Коулман у 1988 році ввів цю ідею в академічне обговорення в контексті освіти. Р. Патнем у 1993 та 2000 роках зробив соціальний капітал популярною темою для політичних дискусій.

За визначенням, запропонованим П. Бурдьє у 1986 році, "соціальний капітал є атрибутом особистості в соціальному контексті. Можна придбати соціальний капітал через цілеспрямованість дій та перетворити соціальний капітал у традиційні економічні прибутки. Однак здатність робити це залежить від характеру соціальних зобов'язань, з'єднань і мереж" [5].

Соціальний капітал є продуктом суспільного виробництва, виступає проявом соціально-економічних умов і обставин, є груповим ресурсом і не може вимірюватись на індивідуальному рівні. Взаємозв'язок між економічним розвитком суспільства і розміром сукупного соціального капіталу опосередкований саме соціально-економічними чинниками.

Концепція соціального капіталу Р. Патнема складається з трьох компонентів: моральних зобов'язань і норм, соціальних цінностей (особливо довіри) і соціальних мереж.

Центральна теза Р. Патнема: якщо регіон – це економічна система з високим рівнем політичної інтеграції, яка добре функціонує, то це результат успішного накопичення соціального капіталу регіону [6].

На індивідуальному рівні до переваг розвитку соціального капіталу належить рівень здоров'я, виховання та навчання дітей, можливості пошуку роботи, соціальну ідентифікацію. На організаційному рівні – зниження плинності кадрів, підвищення кваліфікації, організаційна культура.

Тематику дослідження "соціального капіталу" в 1999 році підхопив також Світовий банк.

Згідно з визначенням Всесвітнього банку, соціальний капітал – це інститути, відносини і норми, що формують кількісно та якісно соціальну взаємодію в суспільстві [7].

Це поняття і справді є розмитим і неоднозначним. Для економістів воно важливе для розуміння як неформальної сторони існування ринку. Політологи пов'язують цей термін із довірою до влади; фахівці з PR-технологій воліють говорити про капітал репутації. Для соціологів соціальний капітал означає, передусім, якість соціальних зв'язків у таких вимірах, як довіра, взаємоповага, взаємодопомога.

У зв'язку з тим, що важко знайти стале визначення соціального капіталу, у літературі часто зустрічаються інтерпретації за принципом "від протилежного". Багато згодні з тим, що громадяни в країнах Східної Європи менш соціально активні, ніж на Заході. Дослідження багатьох вчених світу виявили незначну взаємозалежність між змінами у сфері доходу (економічного зростання) та змінами, що стосуються не пов'язаних із доходом вимірників розвитку людини. Соціальний капітал забезпечив у 50-х роках. XX ст. зростання ВВП до 10 %, а в 1990-х роках. він досяг у середньому 20 – 25 %. Особливо це стосується таких країн, як Швеція, Великобританія, Данія, Франція, Німеччина, Японія [8].

Таким чином, соціальний капітал – це інститути, відносини та норми, що якісно та кількісно формують соціальну взаємодію в суспільстві. Специфікою соціального капіталу є відображення зв'язків між індивідами, що взаємодіють. Економічна спрямованість соціальних дій має прояв через зниження трансакційних витрат, максимізацію корисності, що істотно позначається на економіці в цілому. Розвиток соціального капіталу та інноваційні процеси мають бути невід'ємною складовою державної економічної стратегії, що дає змогу здійснювати ефективні й раціональні нововведення. Інноваційні процеси на сучасному етапі розвитку суспільства, його матеріального й нематеріального виробництва є однією з умов досягнення успіху на світових ринках, підвищення рівня добробуту громадян і суспільства в цілому.

*Наук. керівн. Кривобок В. Ю.*

---

**Література:** 1. Грішнова О. Соціальний капітал: сутність, значення, взаємозв'язок з іншими формами капіталу / О. Грішнова, Н. Полив'яна // Україна: аспекти праці. – 2009. – № 3. – С. 19–24. 2. Убейволк О. О. Соціальний капітал як підґрунтя консенсусних відносин у розвитку ділових комунікацій / О. О. Убейволк // Грані. – 2010. – № 6. – С. 107–112. 3. Putnam R. Bowling Alone: The collapse and revival of American community / R. Putnam. – N. Y. : Touchstone, 2000. 4. Степанова О. В. Організаційно-економічні принципи соціального капіталу підприємства / О. В. Степанова // Науковий вісник. – 2005. – Вип. 15.6. – С. 207–212. 5. Sobel Joel. Can We Trust Social Capital / Joel Sobel // Journal of Economic Literature– Vol. XL. – March 2002. – Pp. 139–154. 6. Siisiäinen Martti. Two Concepts of Social Capital: Bourdieu vs. Putnam. Department of Social Sciences and Philosophy University of Jyväskylä / Martti Siisiäinen // Fourth International Conference "The Third Sector: For What and for Whom?". – Dublin : Trinity College. July 5–8, 2000. 7. Щербина В. К. Социальный капитал: сущность и проблемы развития / В. К. Щербина // БИЗНЕС ИНФОРМ. – 2010. – № 4 (3). –



С. 114–116. 8. Стежко Н. Роль соціального капіталу в забезпеченні інноваційного розвитку / Н. Стежко // Економіка. – 2010. – № 1 (101). – С. 47–51. 9. Грішнова О. А. Соціальний капітал як результат і чинник сталого людського розвитку / О. А. Грішнова // Регіональні проблеми людського та соціального розвитку : зб. доп. міжн. наук. – практ. конф. – Донецьк. – 4–5 листопада, 2008 р. – Ін-т економіки пром-ті НАН України ; [ред. кол. : О. Ф. Новікова (відп. ред.) та ін.]. – Донецьк, 2009. – С. 49–57. 10. Дем'яненко Ю. В. Модель оцінювання рівня соціального капіталу підприємств сфери послуг / Ю. В. Дем'яненко // Вісник Запорізького національного університету. – 2011. – № 1 (9). – С. 102–108. 11. Національна доповідь про людський розвиток 2011 "Україна: на шляху до соціального залучення" [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [www.undp.org.ua/files/ua\\_95644NHDR\\_2011\\_Ukr.pdf](http://www.undp.org.ua/files/ua_95644NHDR_2011_Ukr.pdf). 12. "Социальный капитал" и проблемы формирования гражданского общества в Украине [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://dialogs.org.ua/dialog.php>.

---

**Степанова Н. І.**

УДК 65.012.23

Магістр 2 року навчання  
факультету міжнародних економічних відносин ХНЕУ ім. С. Кузнеця

## **РЕІНЖІНІРИНГ БІЗНЕС-ПРОЦЕСІВ ЯК ІНСТРУМЕНТ ПОКРАЩЕННЯ ЕКОНОМІЧНОГО СТАНУ ПІДПРИЄМСТВ**

*Анотація. Розглянуто сутність та види реінжинірингу бізнес-процесів як сучасного методу стратегічного управління підприємством, а також основні системи, етапи, послідовність та наслідки впровадження реінжинірингу на підприємстві. Обґрунтовано набір організаційних, методичних та інформаційних компонентів реінжинірингу як інструмента покращення економічного стану підприємств.*

*Анотация. Рассмотрены сущность и виды реинжиниринга бизнес-процессов как современного метода стратегического управления предприятием, а также основные системы, этапы, последовательность и последствия внедрения реинжиниринга на предприятии. Обоснован набор организационных, методических и информационных компонентов реинжиниринга как инструмента улучшения экономического состояния предприятий.*

*Annotation. The essence and types of the business process reengineering as a modern method of a company strategic management, and basic systems, steps, sequence and consequences of reengineering are studied. A set of organizational, methodological and informational components of reengineering as a tool for improving economic performance is substantiated.*

*Ключові слова: реінжиніринг, бізнес-процес, поліпшення, радикальне перетворення, якість, економічний ефект, перепроєктування.*

У сучасних умовах мінливого бізнес-середовища головним завданням бізнесу стає швидке реагування на зміни та впровадження адекватних змін подальшої інтенсифікації своєї діяльності. Аналіз бізнес-середовища і моніторинг його змін, аналіз потреб споживачів стали основними стратегічно важливими процесами компанії, що визначають усю подальшу її діяльність щодо створення продукту, його виробництва, доведення до споживача й одержання прибутку. Тому існує нагальна потреба у застосуванні новітніх методів, технологій та інструментів адаптації підприємств до нових умов зовнішнього середовища, здатних найбільш повно реалізувати їх організаційно-управлінський та виробничий потенціал на ринку [1].

Актуальність теми визначається тим, що одна з новітніх концепцій розвитку процесорієнтованого управління базується на формуванні системи реінжинірингу бізнес-процесів (РБП), яка була створена у 90-х роках ХХ ст. На сьогодні цей підхід широко використовують провідні компанії світу і це є одним із найбільш актуальних тем наукових досліджень.

Сучасні підходи щодо теоретичного обґрунтування методичних підходів та наукових аспектів практичного втілення реінжинірингу досліджені і розроблені відомими зарубіжними вченими: М. Хаммером, Дж. Чампою, Т. Давенпортом, М. Робсоном, Ф. Уллахом, Е. Фрезе, Ф. Хілом та іншими. В останній час найбільшу увагу розробці проблем формування та реалізації процесів реінжинірингу приділяють вчені з країн-членів СНД: З. Айвазян, О. Ареф'єва, Л. Бляхман, М. Бородатова, П. Забелін, С. Козьменко, В. Мединский, Є. Ойхман, В. Тарасов.

Мета реінжинірингу – відмовитись від неефективних старих правил організації й ведення бізнесу, для чого їх необхідно виявити і замінити новими, які відповідали б сучасним вимогам. Результат реінжинірингу складно передбачити. Однак чим реальніша небезпека кризи або банкрутств-

---

© Степанова Н. І., 2013



ва, тим імовірніший успіх реінжинірингу, оскільки у його ході стимулюються ініціатива й активна інноваційна діяльність усіх працівників, що сприяє створенню нових, досконаліших і ефективніших бізнес-процесів [2].

На сучасному етапі економічного розвитку України, в умовах реформування економіки та перманентної економічної кризи саме реінжиніринг стає одним із найважливіших важелів успішної перебудови компаній, дозволяючи їм, при грамотному впровадженні, значно покращити показники економічної діяльності, збільшити ринкову частку, підвищити їх ринкову вартість тощо.

Реінжиніринг, як засіб управління, застосовується в різних напрямках діяльності підприємств, зокрема в межах процесного підходу, менеджменту, організаційної структури тощо. Проте всі дослідження фактично є розробкою лише теоретичної бази, а не розробкою методики практичної реалізації конкретних принципів реінжинірингу в сфері торгівлі.

Отже, реінжиніринг бізнес-процесів – це кардинальне переосмислення та перепроєктування бізнес-процесів для досягнення істотних покращень ключових показників результативності, таких, як витрати, якість, продуктивність праці та оперативність [3, с. 52].

Досягнення цілей забезпечує набір організаційних, методичних та інформаційних компонентів реінжинірингу:

- стратегія фірми, орієнтована на перспективні потреби клієнта;
- новий набір бізнес-правил або бізнес-процедур, який дозволить знизити витрати, зменшити час прийняття рішень;
- нова організаційна структура управління;
- нові умови праці персоналу, нові обсяги прав та ресурсів робітників;
- новий підхід щодо отримання інформації від споживачів;
- забезпечення функціонування всіх попередніх процедур та структур за допомогою інформаційних систем та новітніх інформаційних технологій.

У реінжинірингу зазвичай виділяють два, що істотно відрізняються, види діяльності:

1. Кризовий реінжиніринг (перепроєктування і реінжиніринг господарської діяльності), де йдеться про вирішення вкрай складних проблем організації, коли справи пішли зовсім погано і потрібний комплекс засобів, який дозволив би ліквідувати "вогнища захворювання".

2. Реінжиніринг розвитку (вдосконалення господарської діяльності торговельного підприємства), який застосовний тоді, коли справи у підприємства йдуть загалом непогано, але погіршала динаміка розвитку, стали випереджати конкуренти.

Загальна схема проведення реінжинірингу підлягає такій логіці: аналіз і побудова моделі "як є", визначення вимог до нових бізнес-процесів (побудова моделі "як повинно бути"), впровадження перепроєктованих бізнес-процесів [1].

Етапи проведення реінжинірингу:

1. Формується бажаний образ фірми. Формування майбутнього образу відбувається в рамках розроблення стратегії фірми, її основних орієнтирів і способів їх досягнення.

2. Створюється модель реального або існуючого бізнесу фірми. Тут відтворюється (реконструюється) система дій, робіт, за допомогою яких компанія реалізує свої цілі. Проводиться детальний опис і документація основних операцій компанії, оцінюється їх ефективність.

3. Розробляється модель нового бізнесу. Відбувається те, що перепроєктувало поточного бізнесу – прямий реінжиніринг [2].

Удосконалення методик реінжинірингу проводиться в напрямках, які деталізують перераховані етапи й розширюють інструментарій, що підвищує ефективність його проведення.

Рушійною силою реінжинірингу є розуміння потреб клієнта підприємства, тобто погляд на підприємство з позиції клієнта. Такий підхід дуже часто призводить до проектування цілком нових процесів, яких раніше не існувало в організації.

Наслідки реінжинірингу бізнес-процесів полягають у такому:

відбувається перехід від функціональної структури підрозділів до горизонтальної, яка дозволяє вирішити проблему неузгодженості або протиріч між цілями діяльності різних функціональних підрозділів;

робота виконавця стає багатоплановою, відбувається зростання розмаїтості роботи виконавця, що може стати значним фактором мотивації його праці;

замість контрольованого виконання завдань працівники самостійно приймають рішення і вибирають можливі варіанти досягнення цілей; виконавці повинні не чекати вказівок згори, а діяти за власною ініціативою у рамках своїх значно розширених повноважень;

змінюються вимоги до підготовки працівників: від короткострокових курсів до професійної освіти; у зв'язку з багатоплановістю і змінюваністю робіт перебудованих процесів підприємству необхідно піклуватися не тільки про проведення курсів, мета яких – навчити, як виконувати деяку роботу або як управляти окремою ситуацією, але і про безперервну і широку освіту своїх працівників;

змінюється оцінка ефективності роботи й оплати праці: від оцінки діяльності до оцінки результату; після проведення реінжинірингу команда процесу відповідає за його результати, і в цьому разі підприємство може виміряти ефективність роботи команди й оплатити її відповідно до отриманого результату;

змінюється критерій просування на посаді: від ефективності виконання роботи до здатності виконувати роботу; у нових умовах варто чітко розмежувати просування співробітника по службі й ефективність його роботи; просування по службі є функцією від здібностей співробітника, а не від ефективності його роботи;



метою виконавця стає задоволення потреб клієнта; реінжиніринг вимагає від працівників зміни позиції: робота для клієнта, а не для керівника; змінюються функції менеджерів: від контролюючих до тренерських; ускладнення робіт виконавців приводить до того, що менеджер менше контролює хід виконання процесу; команда процесу цілком відповідає за його результати, а керуючий вплив на виконавців з боку менеджерів мінімізується; функції менеджера змінюються, вони складаються тепер не з видачі керуючих і контролюючих впливів, а з допомоги членам команди у вирішенні проблем, що виникають у них у ході виконання процесу;

організаційна структура нового підприємства стає більш горизонтальною, більш плоскою, що дає змогу орієнтувати організацію не на функції, а на процеси: усувається велика кількість рівнів управління;

змінюються адміністративні функції; одним із наслідків реінжинірингу є зміна ролі вищого керівництва; зменшення рівнів управління наближає керівництво до безпосередніх виконавців і клієнтів; керівники в таких умовах повинні ставати лідерами, що словом і справою сприяють зміцненню переконань і цінностей виконавців [1].

Реінжиніринг необхідний українським підприємницьким структурам, оскільки їм необхідні істотні зміни. Причому для більшості підприємств необхідно використовувати кризовий реінжиніринг, тобто такий, що передбачає комплекс категоричних заходів для ліквідації проблем організації.

Однак, як і у будь-якого засобу управління, у РБП є певні недоліки: він передбачає обов'язкове адміністративно-командне управління; при проведенні перепроєктування розглядається сам бізнес-процес, а не персонал. Працівник у цьому випадку виступає не більше ніж суб'єктом, якого можна звільнити.

Таким чином, в Україні застосування РБП може суттєво покращити ринкову діяльність, ліквідувати кризові явища. З урахуванням специфіки української економіки, стратегічним завданням підприємств є провадження комплексної програми реінжинірингу, що включає якісне вдосконалення основних бізнес-процесів із одночасним застосуванням новітніх інформаційних технологій.

Реінжиніринг застосовується майже у всіх сферах бізнесу, оскільки його застосування в управлінні підприємством сприяє не тільки підвищенню економічної ефективності, а й визначається всебічним використанням людського фактора, масштабним застосуванням новітніх технологій та розробок, вирішенням складних комплексних проблем [4].

Перспективами подальших досліджень у даному напрямі є вивчення теоретичних засад РБП і безпосередній перехід від теорії до поглибленої практичної розробки методології та рекомендацій із впровадження реінжинірингу.

*Наук. керівн. Попов О. Є.*

**Література:** 1. Бабак О. А. Реінжиніринг як сучасний інструмент інноваційної діяльності підприємств / О. А. Бабак // Економічний вісник Переяслав-Хмельницького ДПУ. – 2011. – № 17/1. – С. 55 – 60. 2. Ільчук О. О. Особливості реінжинірингу трудового потенціалу підприємства в сучасних умовах господарювання / О. О. Ільчук // Науковий вісник Національного лісотехнічного університету України. – 2011. – № 4. 3. Хаммер М. Реінжиніринг корпорації: манифест революції в бізнесі / М. Хаммер, Дж. Чампи ; пер. с англ. – СПб. : Изд. С.-Петербурзького університету, 2007. – 332 с. 4. Колос І. В. Реінжиніринг бізнес-процесів торговельних підприємств: теоретичний аспект / І. В. Колос // Сталій розвиток економіки. – 2012. – № 5. – С. 299. 5. Таранюк Л. М. Науково-понятійний апарат реінжинірингу бізнес-процесів підприємства / Л. М. Таранюк // Механізм регулювання економіки. – 2009. – № 4.

---

**Супрун Є. Г.**

УДК 330.341.2(477)

Магістр 2 року навчання  
факультету міжнародних економічних відносин ХНЕУ ім. С. Кузнеця

## **ПРОБЛЕМИ ОРГАНІЗАЦІЇ ІНСТИТУЦІОНАЛЬНИХ ЗМІН В УКРАЇНІ**

*Анотація. Досліджено специфіку організації інституціональних перетворень в економіці України. Визначено заходи, що запобігають потраплянню відтворювальної системи в інституціональну пастку.*

---

© Супрун Є. Г., 2013

*Аннотация. Исследована специфика организации институциональных преобразований в экономике Украины. Определены меры, предотвращающие попадание воспроизведенной системы в институциональную ловушку.*

*Annotation. The specificity of the organization of institutional changes in the economy of Ukraine is investigated. Measures to prevent the reproduced system from getting in an institutional trap are identified.*

*Ключові слова: інституції, інститут, інституціональне середовище, інституціональні перетворення.*

Як показує світовий досвід, в умовах становлення ринкової економіки одним із визначальних чинників є рівень розвитку інституціонального середовища. Незважаючи на тривалий період перетворень, Україні не вдалося повністю подолати негативні наслідки деструктивного інституціонального середовища (низькі показники економічного та соціального розвитку, існування соціальної нерівності, корупції тощо). Усунення цих недоліків можливе тільки на основі розвитку адекватних й ефективних інститутів регулювання та ринкової інфраструктури (інформаційно-обслуговуючої, грошово-кредитної, торгово-посередницької). Проблеми, з якими зіткнулися країни постсоціалістичного простору на шляху переходу до ринку, вказали на значну роль інституціональних перетворень у функціонуванні економіки трансформаційного типу.

Дослідження проблем виникнення, функціонування й ефективності впливу різних інститутів на економічну, політичну й управлінську діяльність займають значне місце в економічній, правовій, соціологічній та інших науках. Інституціональна теорія є одним із провідних напрямів у сучасній українській економічній думці. Інституціональним проблемам економіки присвячені праці таких провідних науковців, як: А. Алчіян, О. Білорус, В. Будкін, Геєць В. М., С. Дорогунцов, Р. Капелюшников, Колесніченко І. М., Липов В. В., Д. Львов, С. Мочерний, Р. Нуреев, А. Олійник, Ю. Пахомов, Попов О. Є., Прутська О. О., Українська Л. О., Чаусовський А. М., Чухно А. А., С. Якубовський та ін.

Актуальність теми очевидна, оскільки формування інституційного середовища України відбувається в умовах незавершеності ринкових умов, нестабільності політичної та соціально-економічної ситуації в державі. Тому проблеми організації інституціональних змін потребують практичного вивчення та наукового обґрунтування.

Об'єктом дослідження є процес здійснення інституціональних перетворень в Україні.

Предметом дослідження є інститути та соціально-економічне підґрунтя до здійснення інституціональних перетворень.

Метою роботи є виявлення проблем організації інституціональних змін, обґрунтування специфіки організації інституціональних перетворень в економіці України.

Завдання дослідження – проаналізувати стан інститутів механізму управління економічними процесами в Україні, визначити проблеми організації інституціональних змін в умовах сучасної економіки.

Основоположник інституціоналізму – Т. Веблен – в основу інституційного методу дослідження економічних відносин заклав розуміння під інституціями комплексу звичних способів мислення стосовно відносин між людиною і суспільством, а також загальноприйняту поведінку. Він виходив з того, що "інституції – це результати процесів, що відбувались у минулому, вони пристосовані до обставин минулого і, таким чином, не є цілком відповідними вимогам теперішнього часу" [1, с. 202], трактував інституції як "усталені навички мислення, спільні для більшості людей" [2, с. 118].

У. Гамільтон розвинув інституційний підхід, визначивши категорію "інституції" як "вербальний символ, який описує низку суспільних звичаїв", як "переважаючий і стійкий спосіб мислення чи дії, відтворений у звичках груп чи звичаях народу" [3, с. 84].

Відомий дослідник Д. Норт розглядає інститути як "правила" гри в суспільстві, або створені людиною обмежувальні рамки, котрі формують відносини між людьми [4, с. 46]. Однак сформовані в суспільстві інститути можуть виступати не лише в якості норм і правил, але й інститутів-організацій, які відіграють важливу роль у системі ринкових відносин та її господарюючих суб'єктів.

Світовий досвід проведення економічних реформ у державах із різним політичним устроєм, ідеологічними концепціями, моральними цінностями показав, що однією із основних складових їх успішного завершення є врахування інституційного фактора при здійсненні відповідних перетворень. Беззаперечним є той факт, що економічні реформи можуть бути успішно реалізовані при умові не лише безпомилковості розрахунку ресурсної бази досягнення поставленої мети, але й врахування відповідності тієї сфери, в якій будуть реалізовуватися, тобто інституційним простором, стан якого повинен формуватися на основі глибоких наукових досліджень.

Поняття "інститут" не має чіткого фіксованого змісту. На основі узагальнення міжнародного досвіду та проведених досліджень щодо визначення поняття "інститути", доцільно виділити класифікацію основних, які безпосередньо долучаються до процесу розвитку певної території, зокрема в Україні, основними інститутами є: інститут власності, інститут демократії, інститут права, бізнесові інститути, регіональні інститути виробництва [5, с. 168].

Кожен із наведених інститутів складається з окремих інституцій, які забезпечують виконання окремих функцій в її межах.

Події останніх десятиліть свідчать про те, що необхідні інституціональні структури не виникають автоматично, а практика їх трансплантації з успішно функціонуючих західних економік не гарантує відбору найбільш ефективних інститутів. Політика держав із трансформаційною економікою





повинна бути спрямована на створення умов для проведення інституціональної реформи у сфері господарювання з метою формування ефективного інституціонального середовища. Подібні перетворення можуть мати як комплексний позитивний вплив на загальний рівень соціально-економічного розвитку, так і дестабілізувати економічну ситуацію в країні.

В економічній літературі наявні декілька визначень інституціонального середовища, а саме: інституціональне середовище – це сукупність основоположних соціальних, політичних та економічних правил, що обмежують людську поведінку [5, с. 170];

інституціональне середовище – це рівень підприємницького й управлінського потенціалу, а також соціологічної та правової системи [6, с. 63].

Ідеальне інституціональне середовище (система) управління соціально-економічним розвитком мусить відповідати таким критеріям: бути демократичним, спрямованим на досягнення бажаних результатів; володіти достатньою силою впливу; бути досить простим для розуміння; використовувати систему соціально-психологічних мотивацій; бути адаптованим; стимулювати прогресивний розвиток.

Економіка України перебуває на етапі трансформаційних перетворень, що характеризується руйнуванням старих інститутів (деінституціоналізація) та формуванням нових (інституціоналізація). Усунення держави від активної політики з формування інституціональних умов на ринку може призвести до деінституціоналізації, оскільки саме держава в періоди швидких економічних і соціальних змін є "творцем" більшості інститутів. "Інституціональний вакуум" призводить до збільшення невизначеності дій індивідів на ринку, що значно підвищує витрати колективної дії з вироблення стійких правил і механізмів, які повинні стати каталізатором для виникнення інституціональних структур [7, с. 57].

Ринкова економіка не може існувати в інституціональному "вакуумі". Тому недоліки ринкового регулювання обов'язково будуть замінені не завжди ефективними механізмами. У випадку "слабкої" держави введення нових формальних правил буде ускладнене протидією зацікавлених груп, інтереси яких не завжди узгоджуються з цілями суспільного добробуту. Тому при виробленні заходів щодо організації інституціональних змін у національній економіці необхідно враховувати фактори прийняття рішень економічними суб'єктами та їх прагнення зменшити трансакційні витрати [5, с. 172].

Економічні суб'єкти зазвичай прагнуть до сфер найменших трансакційних витрат або ж намагаються компенсувати їх високою доходністю. Спеціалізовані організації концентруються довкола найбільш рентабельних підприємств. Відтворювальна система починає самостійно адаптуватися до функціонування в умовах високих трансакційних витрат, що, в підсумку, призводить до появи неефективних інституціональних форм, галузевих диспропорцій, редуціювання технологій, зменшення наукового потенціалу. У процесі самостійного зменшення трансакційних витрат економічними суб'єктами виникають специфічні інститути, що виступають, з одного боку, віддушиною, а, з іншого, інституціональною пасткою, яка "консервує" неефективні форми взаємодії. Особливістю трансформаційної економіки є високий ризик потрапляння відтворювальної системи до інституціональної пастки. Теорія інституціональних пасток розглянута в роботах В. М. Полтеровича. Під інституціональною пасткою розуміються неефективні, але стійкі інститути [8, с. 53]. Функціонування в режимі інституціональної пастки супроводжується високими трансакційними витратами, звуженням можливостей обміну. Прикладами найпоширеніших інституціональних пасток є бартер, корупція, неплатежі, ухиляння від сплати податків.

Інституціональні зміни в економіці України – це досить складний та суперечливий процес, оскільки існує низка чинників, які впливають на розвиток її інституціонального середовища:

на початку 90-х років ХХ ст. були досить слабкі і навіть відсутні ринкові інститути та відповідна їм інфраструктура, оскільки протягом 70-ти років у СРСР панувала планово-розподільча економіка; наша країна не пройшла всі стадії постіндустріальної трансформації з притаманними для неї управлінськими революціями;

незважаючи на існуючий сучасний розвиток у науці, освіті, культурі, соціальній сфері, Україна значно відстала у сфері інформатизації суспільства та економіки, комп'ютеризації економічних зв'язків та соціальних мереж, інформаційного опанування економічного простору, як важливої сфери інституціональних перетворень;

значну гостроту набула невідповідність та протиборство нових і старих, формальних та неформальних інститутів [9, с. 54–55].

Під дією зазначених чинників, інституціональні зміни в нашій країні мали стихійний та хаотичний характер. Важливою інституціональною проблемою в українській економіці є також невиконання основного принципу ринкової економіки – розподілу власності та влади, переплетіння економічної та політичної влади, а інституціональна слабкість держави проявляється в неефективному виконанні специфікації і захисту прав власності та контрактів.

Основні проблеми інституціонального регулювання економіки України доцільно розділити на два блоки: а) пов'язані з економіко-політичною ситуацією; б) проблеми, викликані особливостями взаємодії формальних і неформальних інститутів [10, с. 8].

Проблеми регулювання, пов'язані з економіко-політичною ситуацією в Україні базуються на "провалах" держави, які обумовлені низкою обставин: обмеженістю інформації, яка необхідна для прийняття рішень владними органами; недосконалістю демократичних інститутів (бюрократія на всіх рівнях управління проводить такі рішення, які гарантують отримання для неї економічної ренти





за рахунок суспільства); неспроможністю держави передбачити та ефективно контролювати наслідки прийнятих нею рішень тощо.

Проблеми регулювання, які викликані особливостями взаємодії формальних та неформальних інститутів в Україні полягають у такому: проблема загальної слабкості розвитку демократичних і формальних механізмів специфікації та захисту прав власності; проблема використання формальних інститутів владними структурами як джерела "отримання ренти" з підприємницьких структур; проблема можливого обходу формальних правил; проблема обмеженості застосування формальних інституціональних практик у результаті розповсюдження неформальних практик ведення бізнесу; висока вартість та неефективність застосування формальних практик у процесі господарської діяльності [6, с. 79–80].

Проводячи державну економічну політику варто враховувати той факт, що в певних випадках дії держави, спрямовані на підвищення ефективності економічної системи призводять до утворення неефективних, але стійких інститутів. Стабільність інституту визначається числом учасників, ступенем взаємозалежності між учасниками, взаємозв'язком з іншими інститутами. Усталена практика здійснення трансакцій робить інститут здатним до самопідтримки, при цьому інститут не обов'язково є ефективним.

Разом із тим, інститути в довгостроковому аспекті мають тенденцію трансформуватися в більш досконалі. Однак навіть коли більшість учасників усвідомлює необхідність трансформації інституту, старі інституціональні рамки можуть продовжувати існувати в силу перерахованих факторів стабільності інститутів і усвідомленого блокування зацікавленими групами (які керуються рентами міркуваннями) інституціональних змін. У такому стані інституціональне середовище може перебувати досить тривалий час, однак демографічні, екологічні, політичні, та інші фактори вимагають усвідомленого втручання в процес інституціональних змін [7, с. 62].

У зв'язку з цим, пропонується ряд вимог, урахування яких при здійсненні інституціональних змін може сприяти запобіганню попаданню відтворювальної системи в інституціональну пастку:

1. Усвідомлення визначальної ролі держави в процесі інституціональних змін. На перший погляд, високі трансакційні витрати повинні стимулювати господарюючих суб'єктів до самостійного переходу до більш досконалих норм. Але це може бути не так. Ініціювання інституціональних змін пов'язане з високими трансакційними витратами колективної дії. Для окремого економічного суб'єкта витрати ініціації інституціональних змін є занадто високими.

2. Облік витрат інституціональної трансформації. При проведенні інституціональної трансформації варто враховувати такі витрати [11, с. 29]: витрати складання проекту трансформації, витрати лобювання проекту, витрати створення та підтримки проміжних інститутів, витрати реалізації проекту, витрати адаптації до нового інституту. Ігнорування таких витрат робить економічну політику непередбачуваною, спотворює нові інституціональні умови. Адаптація до нових інститутів вимагає окремих інвестицій. При розробленні цільових програм варто вказувати орієнтовні обсяги коштів, які будуть потрібні при переході на нову норму не тільки державі, але й приватному сектору. Це дозволить урахувувати масштаби перетворень та оцінювати реальні можливості економічних суб'єктів для прийняття нового інституту.

3. Створення довгострокової програми інституціональної трансформації. Вузкий горизонт планування стримує інвестиції в інституціональну трансформацію. Програма інституціональних змін дозволить скоординувати державну політику, збільшити керуючий вплив на економіку. Довгострокова програма повинна враховувати початкові інституціональні умови та відповідність передбачуваних норм наявним інститутам [11, с. 32–33].

4. Зацікавленість держави в економічному розвитку. У підприємницькому середовищі повинна формуватися впевненість у зацікавленості самої держави в поступальному розвитку. Необхідна демонстрація реальної зацікавленості держави в підвищенні ефективності функціонування національної економіки, прозорості та обґрунтованості статей видатків. Необхідне формування довіри не тільки серед підприємців, але й довіри між підприємцями та державою за рахунок збільшення передбачуваності дій останньої.

5. Несуперечність формальних інститутів. Заплутаність і дублювання в законодавстві створюють умови для порушень. Для зменшення стимулів до опортуністичної поведінки з боку представників держави, необхідно усунути суперечливість вимог нормативних актів. Прийняття нової норми збільшує витрати її підготовки, однак зменшує витрати звернення до неї [6, с. 84].

6. Зближення формальних і неформальних інститутів. Необхідне широке обговорення існуючих інститутів, а також можливість пропозиції нових, досконаліших, самими господарюючими суб'єктами. Для цього необхідні ефективні канали зворотного зв'язку.

7. Наявність широкого набору інституціональних альтернатив. Стійка структура взаємодії між людьми у вигляді інститутів не обов'язково є ефективною. Неефективні інститути можна визначити як нестійкі в довгостроковому аспекті. Необхідна наявність широкого набору інституціональних альтернатив, що сприяють відповідно до еволюційної теорії поступовому перетіканню ресурсів до економічних суб'єктів, що діють в умовах більш досконалих інститутів.

8. Рівномірний розподіл витрат трансформації між економічними суб'єктами. Можна припустити такий розподіл витрат між економічними суб'єктами: а) рівень добробуту одних підвищується за рахунок інших; б) добробут одних збільшується повільніше, ніж знижується добробут інших, або добробут одних знижується, а добробут інших залишається на колишньому рівні; в) добробут одних зростає, а добробут інших не погіршується; г) добробут одних збільшується, а зниження до-



роботу інших компенсує перша група за рахунок свого поліпшення. Необхідно дотримуватися останніх двох варіантів розподілу витрат інституціональної трансформації [9, с. 57].

9. Урахування накопичених знань. У результаті багаторазового повторення трансакційних дій відбувається поява рутин. Рутини забезпечують безперервність відтворювального процесу. Негативні прояви його розриву полягають у зниженні рівня кваліфікації персоналу; розриві господарських зв'язків; руйнуванні синергетичних основ організації; зниженні загального рівня довіри. При рутинізації господарських взаємин підвищується погодженість дій учасників. Введення нової норми повинне враховувати накопичені знання.

10. Відсутність преференцій. Економічні суб'єкти, що мають конкурентні переваги, витісняють інших економічних суб'єктів, що не мають таких переваг. Останні також починають прагнути до створення неформальних зв'язків з метою виживання, що ще більшою мірою збільшує протиріччя між формальними й неформальними інститутами та консервує інституціональну пастку. Формування умов державної підтримки не повинно трансформуватися в надання преференцій окремим господарюючим суб'єктам.

11. Перегляд практики селективного контролю. В умовах, коли економічний суб'єкт може бути викритий у порушенні господарського законодавства, застосування формальних санкцій відкриває широкі можливості для контролюючих органів, що створює негативну атмосферу невизначеності. Зацікавлений селективний контроль відтворює умови нерівної конкуренції [11, с. 44–45].

При проведенні інституціональних змін необхідна орієнтація на градуалістський підхід [8, с. 53], що враховує витратність трансформаційних процесів і альтернативні напрями використання ресурсів, можливі недосконалості нових інститутів. Градуалістський підхід припускає поступову самоактуалізацію, ретельну підготовку варіантів інституціональних змін і сувору послідовність їхнього здійснення, особливо якщо мова йде про масштабні перетворення.

Переплетіння легальних і тінювих форм взаємодій – одна з особливостей трансформаційної економіки. Різка зміна правил гри може сприяти непередбачуваній реакції економічних суб'єктів, формуванню нової інституціональної пастки. Особливістю подолання кризи є те, що вироблення й здійснення необхідних державних заходів повинно ґрунтуватися на реальній економічній ситуації. Необхідна перевага позитивних методів регулювання економіки. Нормативний підхід ще більшою мірою може сприяти протиріччю формальних і неформальних інститутів. Механізм протиріччя повинен носити двосторонній характер: з однієї сторони держава повинна посилювати санкції й удосконалювати процедури моніторингу та контролю, з іншої – повинні зменшуватися витрати легального здійснення діяльності.

Поступова легалізація буде сприяти зменшенню ризику селективної перевірки; поширенню легальних схем на суб'єктів; розширенню можливостей залучення зовнішніх ресурсів; підвищенню конкурентоспроможності стосовно іноземних компаній; появі можливості зниження податкового тягаря внаслідок розширення бази оподаткування; поліпшенню репутації господарюючих суб'єктів; звуженню можливостей опортуністичної поведінки; зменшенню необхідності звертання до кримінальних структур; формуванню єдиних правил гри й рівних умов доступу до ресурсів [7, с. 63–64].

Таким чином, прорахунки в проведенні реформування економіки України пов'язані, перш за все, з неефективністю управління реформами, їх слабкою мотивацією, недостатністю узгодження економічних інтересів агентів ринку, які сьогодні називають інститутами. Слабкість інститутів спричинила виникнення інших негативних наслідків, таких, як зростання тінювої економіки, зниження частки доходів у валовому внутрішньому продукті, невиконання державних зобов'язань з перерозподілу матеріальних благ, накопичення неплатежів по заробітній платі, криміналізація тощо. У сучасних умовах ключовою умовою динамічного розвитку національної економіки стає інституційна політика як структуроформуючий фактор постіндустріального розвитку. Натомість ефективність її залежить від ефективності самих інститутів та їх об'єднань.

*Наук. керівн. Українська Л. О.*

**Література:** 1. Веблен Т. Теория праздного класса / Т. Веблен. – М. : Прогресс, 1984. – 366 с. 2. Veblen T. The Place of Science in Modern Civilization and Other Essays / T. Veblen. – N. Y. : Huebseh, 1919. – P. 239. 3. Майдурд Е. Введение в историю экономической мысли / Е. Майдурд. – М. : Дело, 1996. – 544 с. 4. Норт Д. Институты, институциональные изменения и функционирование экономики / Д. Норт. – М. : Фонд экономической книги "Начала", 1997. – 180 с. 5. Беляев О. О. Институціональні складові формування ринкової економіки / О. О. Беляев // Проблеми формування ринкової економіки. – 2011. – № 37. – С. 167–175. 6. Бодров В. Г. Институціональні механізми ринкових перетворень перехідної економіки / В. Г. Бодров // Економіка: проблеми теорії та практики. – 2012. – № 1. – С. 63–85. 7. Дикань В. Л. Європейська модель соціально орієнтованої економіки в реаліях України / В. Л. Дикань // Вісник економіки транспорту та промисловості. – 2012. – № 37. – С. 56–64. 8. Полтерович В. М. Институциональные ловушки и экономические реформы / В. М. Полтерович // Экономика и математические методы. – 1999. – № 2. – С. 47–60. 9. Соскін О. Формування інституціональної основи економічної моделі України / О. Соскін // Галицький економічний вісник. – 2012. – № 2 (27). – С. 53–60. 10. Пильтяй О. Постіндустріалізм і стратегія економічного розвитку України / О. Пильтяй // Вісник КНТЕУ. – 2011. – № 1. – С. 5–19. 11. Кирдина С. Г. Два механізми самоорганізації економіки: модельная и эмпирическая верификация (научный доклад) / С. Г. Кирдина, С. Ю. Малков. – М. : Институт экономики РАН, 2010. – 69 с.

Магістр 1 року навчання  
факультету міжнародних економічних відносин ХНЕУ ім. С. Кузнеця

## ТЕОРІЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ: ПЕРЕДУМОВИ ФОРМУВАННЯ ТА ОСНОВНІ ПОЛОЖЕННЯ

*Анотація. На основі аналізу робіт представників різних економічних шкіл визначено передумови формування сучасної теорії людського капіталу як наукової концепції. Розкрито основні положення теорії людського капіталу та виокремлено методологічні основи цієї теорії.*

*Аннотация. На основе анализа работ представителей разных экономических школ определены предпосылки формирования современной теории человеческого капитала как научной концепции. Раскрыты основные положения теории человеческого капитала и выделены методологические основы этой теории.*

*Annotation. The prerequisites of formation of the modern human capital theory as a scientific concept are studied based on the analysis of works of representatives of various economic schools. The basic conceptual regulations of the theory of human capital are discussed. The methodological foundations of the theory of human capital are identified.*

*Ключові слова: людина, капітал, людський капітал, теорія людського капіталу, постіндустріальне суспільство.*

В інформаційному постіндустріальному суспільстві, де сформувалася тенденція так званої "інтелектуалізації економіки", людина і людський капітал займають домінуюче становище у розвитку сучасної економіки та є невід'ємною її частиною як на національному, так і на глобальному рівнях.

Отже, вступ будь-якої країни в постіндустріальну добу неможливий на основі пролонгації використання традиційної техніки, застарілих технологій і методів організації та управління, професійної кваліфікації, якостей, знань працівників, які було сформовано у період індустріального розвитку. Необхідне трансформування цих сил на новий, інформаційно збагачений рівень.

Основоположниками теорії людського капіталу як наукового напрямку стали Т. Шульц та Г. Беккер у 60-х рр. ХХ ст. Також дослідженням цього питання займалися вітчизняні та зарубіжні науковці, такі, як: О. Тоффлер, І. Фішер, Ф. Волков, Р. Нурєєв, Т. Заяць, М. Блауг, Р. Капелюшников, В. Антонюк, А. Чухно, Н. Макаров, В. Кученко, В. Козлов, Д. Богиня, О. Грішнова, О. Климко, А. Корицький та ін.

Однак, незважаючи на існуючі наукові досягнення дослідників теми людського капіталу, не можна говорити про сформованість теорії людського капіталу як концепції. За твердженням І. Лакатоса, ще не сформовано "тверде ядро" її як дослідницької програми. Отже, доцільним буде дослідження передумов формування та подальшого розвитку теорії людського капіталу.

Мета статті – дослідити теоретичні передумови формування теорії людського капіталу, розглянути її основні положення та методологічні особливості.

За визначенням більшості західних економістів, "людський капітал складається з набутих знань, навичок, мотивацій і енергії, якими наділені людські істоти та які можуть використовуватися протягом певного періоду часу з метою виробництва товарів і послуг. Він є формою капіталу, тому що є джерелом майбутніх заробітків, або майбутніх задоволень, або того й іншого разом. Він людський, тому що є складовою частиною людини".

Ідея людського капіталу має давні корені в історії економічної думки. Один із перших застосував вартісний підхід до оцінки людини в контексті вартості національного багатства автор теорії трудової вартості В. Петті.

Наукове обґрунтування елементів майбутньої теорії людського капіталу, що відображає соціально-економічні елементи формування здібностей людини до праці, навів представник класичної політекономії А. Сміт. Він розглядав працю людини як необхідну передумову забезпечення добробуту нації, також займався вивченням питань диференціації оплати праці залежно від складності, забруднення чи чистоти зайняття.

Отже, Сміт використовував підхід, який передбачав співставлення витрат на оволодіння професією з тими очікуваними вигодами, які вона принесе. Таким чином, "економічна людина" А. Сміта, керуючись переважно економічними мотивами при виборі тієї чи іншої сфери трудової діяльності та здійсненні інвестицій у навчання задля здобуття вищої заробітної плати, бере до уваги й негрошові вигоди спеціальності та отримання визначеного кваліфікаційного рівня [1, с. 162].



Інший представник класичної політекономії Дж. С. Мілль виділяв важливість існування не тільки праці, пов'язаної із виробничою діяльністю, але й праці, що забезпечує відтворення робочої сили.

Певного розвитку теорія людського капіталу набула у працях К. Маркса. Він дає розгорнуте визначення поняття "робоча сила", під якою він пропонує розуміти сукупність фізичних і духовних здібностей, якими володіє організм, жива особистість людини, і які вона використовує щоразу, коли виробляє певні споживчі вартості. Як підкреслює вчений, вартість робочої сили визначається вартістю життєвих засобів, необхідних для нормального функціонування організму людини.

Тому за К. Марксом, ціна праці, яка виражається у вигляді ставок заробітної плати, повинна забезпечувати робітнику гідний рівень існування та служити основою для розширеного відтворення робочої сили в цілому. Однак обмеженість вчення К. Маркса було зумовлене класовим підходом до проблеми, а також недооцінкою розумової, творчої та підприємницької праці, зосередженням досліджень на простій фізичній праці робітників.

Противниками таких поглядів були представники історичної школи політичної економії. В. Рошер, Г. Шмолер, Б. Гільдебранд та Л. Brentано досліджували неречові капітали, включаючи до них професійні навички, визначаючи вартість товару з позицій корисності. А Ф. Ліст відніс до капіталу, крім матеріального багатства, й природні та набуті здібності людей. Великого значення він надавав організаційно-економічним відносинам, моральному духу нації.

Представник неокласичного напрямку політичної економії А. Маршалл зробив спробу синтезувати ідеї щодо місця людини в економіці. Він вживав терміни "загальна здатність" і "спеціалізована здатність" для виокремлення знань та здібностей людини, що є спільними для всіх вищих форм продуктивності праці, і таких окремих та спеціалізованих знань для конкретних виробництв. А. Маршалл визнавав, що мотиви, які спонукають людину накопичувати людський капітал у вигляді вкладень в освіту, подібні тим, які визначають накопичення матеріального капіталу [2, с. 114].

Послідовник А. Маршалла А. Пігу, дотримуючись підходу щодо розгляду робітника з позицій оцінки його спроможностей та здібностей, у "Економічній теорії добробуту" використовує поняття людського капіталу в контексті обґрунтування необхідності інвестування в людину. Він створює теоретичне підґрунтя щодо дослідження мотивів та особливостей інвестування в людський капітал. Отже, у процесі свого функціонування людський капітал створює вартість більшу, ніж та, яка була в нього інвестована.

Значний внесок у розвиток теорії людського капіталу здійснили радянські економісти, серед них науковці з України, такі, як: В. Каразин, М. Туган-Барановський, Д. Журавський. У своїх працях вони акцентували значну увагу на вплив рівня освіченості населення на розвиток національної економіки. Особливе місце серед радянських досліджень займає здобуток С. Струмиліна. Він ще в 1924 р. обґрунтував господарське значення найважливіших факторів кваліфікації праці. Починаючи з 1918 р., С. Струмиліном було виконано розрахунок ефективності вкладень коштів у навчання у 1918 – 1923 рр. та визначено ефективність вкладень у навчання залежно від рівня освіти.

Автор концепції "всеосяжного капіталу" І. Фішер під капіталом розумів все те, що протягом першого часу спроможне приносити дохід. На його думку, капіталом є будь-який запас благ, що може накопичуватися, продуктивно використовуватися не одноразово, а протягом досить тривалого часу, і давати прибуток. Таким чином, теорія капіталу І. Фішера стала основою виникнення й розвитку ширших концепцій людського розвитку, а економічна думка у процесі еволюції підійшла до введення в науковий обіг і обґрунтування поняття "людський капітал".

Ідея людського капіталу в її сучасному вигляді була висунута відомим американським економістом, лауреатом Нобелівської премії Т. Шульцем на рубежі 1950 – 1960-х рр. Визначивши навички і знання, що здобуваються людьми, як особливу форму капіталу, він сприяв відродженню інтересу до цієї проблематики не тільки серед економістів, але й серед політиків широкої публіки. Швидко поняття людського капіталу стало загальноживим, почало активно використовуватися при обговоренні різних економічних і соціальних проблем сучасних суспільств [3, с. 6].

Вчений визначав людський капітал як все, що становить джерело майбутніх задовольень чи майбутніх заробітків або того та іншого разом; будь-який актив – матеріальний чи людський, що здатний генерувати потік майбутніх доходів.

Сучасник Т. Шульца Г. Беккер у праці "Людський капітал: теоретичний та емпіричний аналіз" розглядає людський капітал як сукупність знань, здоров'я, навичок і досвіду, які використовуються індивідом для отримання доходу. Інвестиції в людський капітал вчений поділив на два види: загальні та специфічні, відповідно до яких і створюється загальний або специфічний людський капітал. Під першими науковець розуміє капіталовкладення, що здійснюються в процесі загальної підготовки працівника, яка забезпечує отримання знань, навичок, вмінь, які можуть бути використані на будь-якому підприємстві. Тобто загальні інвестиції працівник здійснює сам, отримуючи освіту в навчальних закладах. Спеціальні інвестиції здійснюються безпосередньо на робочому місці, пов'язані з професійною підготовкою, яка проводиться на підприємстві [4, с. 69].

Також у рамках теорії людського капіталу отримали пояснення структура розподілення особистих доходів, вікова динаміка заробітків, нерівність оплати праці жінок і чоловіків та ін. За допомогою цієї концепції змінилось відношення парламентаріїв до проблем фінансування освіти населення.

Ядром теорії людського капіталу визнається інвестиційне трактування витрат на якісне використання людського капіталу (розвиток здібностей і формування потреб населення), а також внесок цих інвестицій в економічне зростання. Інвестиції в людський капітал, подібно будь-яким іншим, припускають, що людина жертвує чимось меншим сьогодні заради отримання чогось більшо-

го в майбутньому. У цьому сенсі вкладення в людину є однією з форм розподілу ресурсів у часі, коли справжні блага в тій чи іншій пропорції "обмінюються" на майбутні. Освітні інвестиції почали розглядатись як джерело майбутнього економічного зростання, вони не менш важливі, ніж інвестиції в розвиток фізичного капіталу.

Подальший розвиток теорії людського капіталу відбувався у руслі неокласичного напрямку економічної теорії, використовуючи її методологічний апарат щодо здійснення кількісної оцінки віддачі освіти, виробничої підготовки, досвіду роботи, особистих спроможностей тощо.

Підсумовуючи наукові досягнення теоретиків людського капіталу, автор вважає за доцільне узагальнити методологічні основи цієї теорії:

використання принципу раціональності до всіх сфер людської діяльності, що полягає у співставленні витрат та вигід (при цьому вигоди мають не лише економічний зміст);

застосування принципу "методологічного імперіалізму", який виражається в обґрунтуванні раціональності людської поведінки у всіх сферах;

використання принципу "методологічного індивідуалізму", який виявляється в тому, що будь-які соціальні дії можуть бути зведені до їх основ у сфері індивідуальної поведінки;

створення єдиного методологічного базису для оцінки загальної ефективності капіталу (як фізичного, так і людського), що базується на дисконтуванні грошових доходів, визначенні ставок капіталізації тощо;

поширення методології неокласичного аналізу на соціальні процеси та інститути [5, с. 29].

На противагу теорії людського капіталу виникли так звані альтернативні концепції людського капіталу або, як ще їх називають, розширюючі. Ці теорії намагаються враховувати весь спектр рис людини, які залишалися поза увагою при традиційному підході.

У 70-х рр. XX ст. створена теорія "фільтра" (А. Берг, М. Спенс, К. Ерроу), яка розглядає освіту як механізм, здатний поділити людей за рівнем їхніх здібностей. Центральна ідея цієї теорії – постановка на перший план не продуктивної, а селективної (інформаційної) функції освіти.

Продовженням теорії "фільтра" є концепція сигналу, запропонована М. Спенсом, головною думкою якої є те, що система освіти має на меті не збільшення продуктивності індивіда, а тільки відбір людини, яка матиме в майбутньому найбільшу продуктивність. Таким чином, здобутий диплом виступає лише сигналом роботодавцю.

Наприкінці 70-х рр. XX ст. відбулися масовий приплив студентів до ВНЗ та перевищення наповнюваності ринку праці, цей феномен пояснювався теорією затору С. Диеболта, яка була побудована аналогічно моделям "павутини" М. Фрімена, що встановлює причинно-наслідковий зв'язок збільшення кількості студентів із рухом на ринку праці (рисунок).

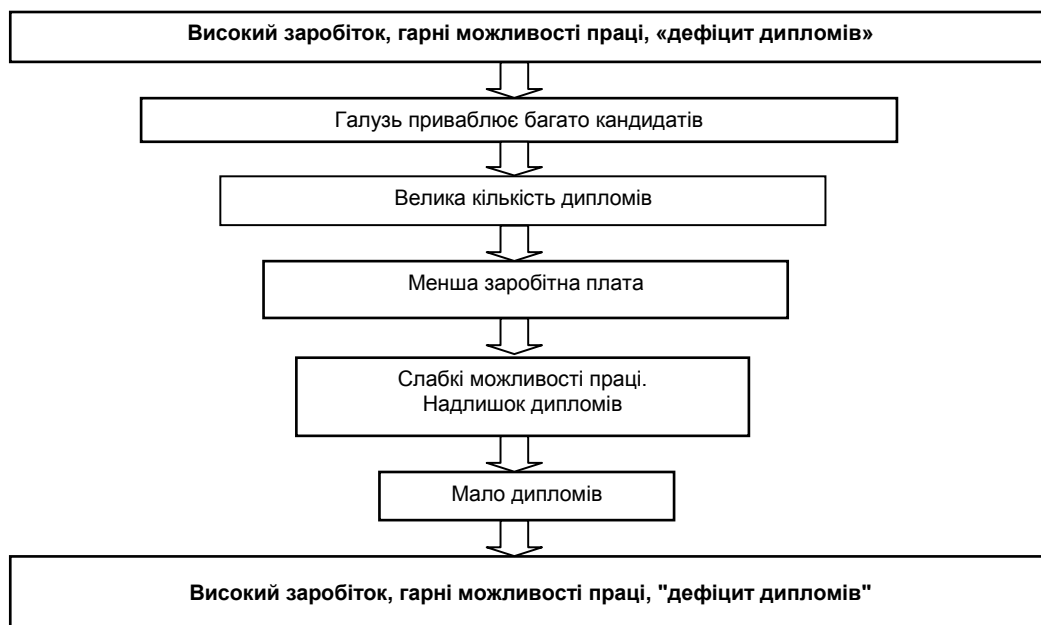


Рис. Модель "павутини" М. Фрімена [6, с. 55]

Подальший розвиток концепції людського капіталу відображається в нових моделях ендогенного зростання П. Ромера (1986 р.) та Р. Лукаса (1988 р.). Згідно з моделлю С. Ромера, Р. Манківа та В. Вейла нові теорії зростання змогли більш точно визначити людський капітал та його внесок в економічне зростання країн, що знаходяться на стадії розвитку.

А. Сен пропонує розглядати теорію людських можливостей як продовження теорії людського капіталу. Підхід з точки зору можливостей розглядає, перш за все, індивідуальні переваги, які оцінюються з точки зору можливості здійснювати певний набір діянь, що є важливими протягом життя людини.





Можна стверджувати, що у сучасній економічній літературі людський капітал розглядається як фундаментальна категорія.

На сьогодні можна узагальнено виокремити дві теоретичні платформи щодо визначення сутності людського капіталу, на яких у своїх пошуках базуються сучасні науковці. Так, згідно з першим підходом, закладеним ще К. Марксом у процесі досліджень робочої сили, людський капітал є сукупністю сформованих і розвинутих унаслідок інвестицій продуктивних здібностей, особистих рис і мотивацій індивідів, що перебувають у їхній власності, використовуються в економічній діяльності. А. Добринін, С. Дятлов, Н. Ушенко представляють інший, інституційний, методологічний підхід, згідно з яким людський капітал розглядається як структурована сукупність економічних інститутів [7, с. 236].

Підсумовуючи різні підходи до визначення категорії людського капіталу та його дослідження, автор вважає за необхідне дати таке визначення: людський капітал – це сукупність якісних характеристик, що мають економічний характер, інтегрованих в органічну систему особистісного потенціалу індивіда, які сприяють створенню додаткової вартості та капіталізація яких приносить дохід її власнику.

Таким чином, поняття людського капіталу формувалось поступово. Як основний продуктивний і соціальний фактор розвитку сучасного суспільства та як економічна категорія людський капітал набув багатофакторного характеру.

Подальше дослідження причин та факторів формування, розвитку людського капіталу нації є перспективним і актуальним у сучасних умовах становлення постіндустріального світового суспільства, коли головною конкурентною перевагою будь-якої країни є її людський капітал.

*Наук. керівн. Бережна Н. І.*

**Література:** 1. Стрижак О. О. Людський капітал: підходи до визначення поняття / О. О. Стрижак // Економіка Крима. – 2012. – № 1 (38). – С. 161–166. 2. Матвіїшин Є. Г. Людський капітал як базова категорія в концепції людського розвитку в регіональному виміру / Є. Г. Матвіїшин // Теорія та практика державного управління. – 2010. – № 2 (29). – С. 112–119. 3. Капелюшников Р. И. Сколько стоит человеческий капитал России? / Р. И. Капелюшников ; Нац. исслед. ун-т "Высшая школа экономики". – М. : Изд. Дом Высшей школы экономики, 2012. – 76 с. 4. Подра О. П. Еволюція поглядів на людський капітал / О. П. Подра // Вісник Хмельницького національного університету. – 2010. – № 6. – Т. 2. – С. 67–72. 5. Стрижак О. О. Теорія людського капіталу: формування наукової концепції / О. О. Стрижак // Механізм регулювання економіки. – 2012. – № 6. – С. 24–31. 6. Хромов М. І. Імперативи розвитку людського капіталу : монографія / М. І. Хромов ; Нац. акад. наук України, Донец. нац. ун-т. – Донецьк : НОУЛІДЖ, 2011. – 326 с. 7. Насипайко Д. С. Передумови формування ідеї людського капіталу / Д. С. Насипайко // Наукові праці КНТУ. Економічні науки. – 2010. – Вип. 17. – С. 234–238. 8. Шаповалова Т. В. "Людський капітал", "соціальний капітал": генеза, схожість і відмінність категорій / Т. В. Шаповалова // Вісник східноукраїнського національного університету ім. В. Даля. – 2012. – № 10 (181). – С. 261–268. 9. Корицкий А. В. Человеческий капитал как фактор экономического роста регионов России : монография / А. В. Корицкий ; науч. ред. Т. В. Григорова. – Новосибирск : Сибирский университет потребительской кооперации, 2010. – 368 с. 10. Swanson R. A. Foundations of Human Resource Development / R. A. Swanson, E. F. Holton. – 2nd edition. – San Francisco : Berrett-Koehler, 2009. – 538 p.

---

**Черкова М. Ю.**

УДК 330.316.334.2

Магістр 2 року навчання

факультету міжнародних економічних відносин ХНЕУ ім. С. Кузнеця

## **ТЕОРЕТИЧНА ІНТЕРПРЕТАЦІЯ ПРОЦЕСУ ІНСТИТУЦІОНАЛІЗАЦІЇ ТА ЙОГО ОСНОВНІ ЕТАПИ**

*Анотація. Розглянуто основні теоретичні аспекти процесу інституціоналізації, його етапи, протягом яких формуються інституціональні одиниці. Доповнено алгоритм створення інститутів етапом контролю, що дає змогу оцінювати та попереджати недоліки функціонування новостворених інститутів економічної системи.*

*Анотация. Рассмотрены основные теоретические аспекты процесса институционализации, его этапы, в течение которых формируются институциональные единицы. Дополнен алгоритм создания институтов этапом контроля, что позволяет оценивать и предупреждать недостатки функционирования вновь созданных институтов экономической системы.*

---

© Черкова М. Ю., 2013

*Annotation. The article deals with basic theoretical aspects of the process of institutionalization, its stages, during which the institutional units are formed. The algorithm of creating the institutions is complemented by the stage of control, that allows evaluating and preventing the disadvantages of newly formed institutions of the economic system.*

*Ключові слова: інституціоналізація, процес, інститути, етапи, алгоритм.*

Суспільні трансформації, що не втрачають ваги у сучасному українському соціумі, пов'язані з процесами становлення нових інститутів, реформування діючих та занепаду тих, які із закладенням нових принципів суспільного ладу виявилися непотрібними. Тобто суспільні трансформації тісно пов'язані з різними інституціоналізаційними діями, що робить дослідження процесів інституціоналізації особливо актуальним. Зважаючи на це, вивчення та концептуалізація процесу інституціоналізації є важливими не лише у теоретичному плані, але й мають практичне значення, оскільки дадуть змогу доповнити дослідження тих чи інших інституціоналізаційних процесів, що відбуваються в сучасному українському соціумі.

Метою даної роботи є інтерпретація процесу інституціоналізації на сучасному етапі та дослідження напрямів його вдосконалення, що потребується на сучасному етапі розвитку української інституціональної системи.

Згідно з метою даної роботи потрібно вирішити такі завдання: розкрити сутність поняття інституціоналізації; розглянути етапи її становлення; доповнити вже існуючі підходи до формування етапів процесу інституціоналізації, згідно з цим обґрунтувати доцільність даного нововведення.

Об'єктом дослідження виступає процес становлення інституціоналізації на сучасному етапі розвитку України. Предметом є напрями вдосконалення інститутів, що взаємодіють між собою, створюючи цілісну інституціональну систему.

Дослідження проводиться методами теоретичного узагальнення та порівняльного аналізу для інтерпретації категорії "інституціоналізація", застосовується метод дедукції, індукції, діалектичний метод для розв'язання поставлених завдань у даній роботі, а також для обґрунтування об'єктивних критеріїв формування етапів становлення процесу створення інститутів, та комплексного аналізу – для визначення пріоритетності ще одного етапу становлення інституціоналізації.

Дискусії навколо поняття інституціоналізації, які велися ще соціологами класичного періоду, зокрема М. Вебером і Т. Парсонсом, активізувалися у другій половині ХХ ст. Одні дослідники, такі, як: С. Гантінгтон, Г. Коупланд, А. Панебіанко, С. Петтерсон, Н. Ползбі, К. Строем та інші, трактують інституціоналізацію як процес становлення та кристалізації соціальних інститутів, для якого властиві і внутрішні (комплексність, узгодженість між компонентами тощо), і зовнішні (вміння пристосовуватися, диференціюватися і т. д.) ознаки. Друга група авторів, серед яких П. Бергер, Т. Лукман, А. Селінгман, М. Сміт, Л. Форбес та інші, описує інституціоналізацію через складові цього процесу, зокрема нормативну й рольову системи, легітимацію та легалізацію. Важливе значення для дослідження процесу інституціоналізації та її продуктів, тобто соціальних інститутів, має також інституціональна соціологія, у сфері якої працюють Р. Бендікс, П. Блау, Дж. Ландберг, С. Ліпсет, Ч. Міллз, Б. Мур та ін. Новий поштовх до вивчення інституціоналізації дали представники такого напрямку, як неінституціоналізм, зокрема Р. Джефферсон, П. Ді Маджіо, Дж. Мейєр, Л. Лонглі, Д. Норт, В. Пауелл та ін.

Вони підкреслюють динамічний характер інституціоналізації, відповідно до якого вона не закінчується моментом створення соціального інституту, а триває впродовж усього періоду його існування, тобто передбачає його постійну трансформацію.

Як і більшість соціогуманітарних і, зокрема, соціологічних термінів, поняття "інституціоналізація" не має єдиного й однозначного тлумачення. Такі вчені, як Р. Гантер та Дж. Гопкін, називають концепцію "інституціоналізація" мультिवаріантною, складною для операціоналізації і такою, що іноді включає тавтологію [1, с. 152].

Традиційно в соціології склалося два підходи до визначення інституціоналізації.

Перший підхід бере початок із соціологічного вчення М. Вебера. Він називає інституціоналізацію процесом творення легально-раціональної системи інститутів, що включає як індивідуальний рівень, на якому творяться норми, так і системний, на якому формується структура. У концепції М. Вебера важливе значення мають психологічний та інтерактивно-динамічний аспекти; в ній індивіди безпосередньо впливають на процес інституціоналізації [2, с. 6]. Цей напрям згодом продовжили вчені-соціологи Ф. Селжнік, Дж. Колеман, Дж. Гоманс, Г. Блумер, П. Блау та ін.

Другий підхід започаткував представник структурного функціоналізму – Т. Парсонс, який включив індивідуалістичні аспекти і цілковито звернув увагу на інтеракцію та соціальну систему. Для нього інституціоналізація – це інтеграція очікувань акторів, які складають релевантну інтерактивну систему ролей, об'єднану спільними цінностями [2, с. 6]. Тобто згідно з цим положенням індивіди можуть впливати на процес інституціоналізації лише через систему ролей і норм, які зумовлюють їхню поведінку.

Дискусія між цими двома підходами, представники яких намагаються з'ясувати, хто ж впливає на формування інститутів – індивіди як такі чи індивіди, включені у систему норм і ролей (або актори), займає вагоме місце у світовій соціологічній науці. Кожен із зазначених підходів зазнав критики: перший вважають доцільним лише для дослідження малих груп чи організацій; другий критикують за перебільшення безконфліктності та суцільного консенсусу. З'явилась навіть проміжна позиція, яка певною мірою синтезує аргументи двох зазначених напрямів [2, с. 8]. Тобто поняття



"інституціоналізація" розглядається як на макро-, так і на мікрорівні, а також виходить на мезорівень, що свідчить про його важливість у соціологічних студіях.

Для продовження ідей дискусії щодо формування інституціоналізації треба розкрити в етапах формування процесу інституціоналізації, через них реалізується необхідність створення окремих інститутів.

Тобто соціологічна та економічна наука створили поступові етапи, які відображають сутність інституціоналізації [3, с. 163]:

1. Виникнення потреби, задоволення якої вимагає спільних, організованих дій; зникає потреба – відмирає інститут.

2. Формування загальних цілей і обґрунтування ідеології.

3. Поява соціальних норм і правил під час стихійної соціальної взаємодії, здійснюваної методом проб і помилок.

4. Поява процедур, пов'язаних із нормами і правилами.

5. Практичне прийняття правил і процедур – законодавчі міри.

6. Встановлення системи санкцій для підтримки норм і правил, диференційованість їх застосування в окремих випадках.

7. Створення системи статусів і ролей, що охоплюють усіх без винятку членів інституту.

Сьогодні інститути, що створюються на території України, проходять всі ці етапи, але слід зазначити, що існує багато інститутів, що є результатом цієї схеми, які не функціонують належним чином. Вони не підпорядковуються встановленим нормам законодавства, тому є неефективними. Це, у свою чергу, викликає низку проблем, пов'язаних із низьким рівнем інституціонального середовища. Тому доцільним буде доповнити цей перелік етапів ще одним кроком, останнім, що відображає контроль за діяльністю та функціонуванням сформованих інститутів та інституціональних змін. Це надасть змогу проводити контролюючі міри, які б підвищували ефективність соціальних, культурних, політичних на інших інститутів.

Тільки заходами тотального й суцільного контролю можна виявити недоліки та зауваження, які б удосконалили роботу інститутів на різних рівнях – державному, регіональному, мікрорівні (на підприємствах).

Отже, у даній роботі вдосконалено підхід щодо процесу становлення інституціоналізації, а саме: доповнено ряд етапів, які описують процес формування інститутів та їх практичне втілення; на відміну від інших підходів до вже існуючого алгоритму долучено ще один етап, на якому треба проводити контролюючі дії, що дозволили б розширити базу оцінки з виявлення негативних факторів, що зумовлюють відсталий розвиток інститутів в інституціональному середовищі, та їх подальшого виправлення.

*Наук. керівн. Українська Л. О.*

**Література:** 1. Катаев С. Механизмы институционализации в условиях социальных преобразований / С. Катаев // Социальные технологии. Актуальные проблемы теории и практики. Международный межвузовский сборник научных работ. – К. ; М. ; Одесса ; Запорожье, 2012. – Вып. 37. – С. 150–156. 2. Colignon R. Critical Events in the Institutionalization of the Tennessee Valley Authority / R. Colignon. – Albany : State University of New York Press, 2013. – 367 p. 3. Powell W. The New Institutionalism in Organizational Analysis / W. Powell, P. DiMaggio. – N. Y., 1991. – 478 p. 4. Welfling M. Political Institutionalization: Comparative Analysis of African Party Systems / M. Welfling. – N. Y. : Sage Publications Inc., 1973. – 63 p.

---

**Дмитренкова М. Ю.**

УДК 657.44:336.71

Магістр 2 року навчання  
фінансового факультету ХНЕУ ім. С. Кузнеця

## **АНАЛІЗ ФІНАНСОВИХ РЕЗУЛЬТАТІВ ДІЯЛЬНОСТІ ПАТ "МЕГАБАНК"**

*Анотація. Проведено горизонтальний аналіз основних складових прибутку ПАТ "МЕГАБАНК" за 2009 – 2012 рр. Визначено основні джерела доходів даного банку, наведено результати розрахунків та проаналізовано основні показники прибутковості діяльності банку за аналогічний період.*

---

© Дмитренкова М. Ю., 2013

*Аннотация. Проведен горизонтальный анализ основных составляющих прибыли ПАО "МЕГАБАНК" за 2009 – 2012 гг. Определены основные источники доходов данного банка, приведены результаты расчетов и проанализированы основные показатели прибыльности деятельности банка за аналогичный период.*

*Annotation. A horizontal analysis of the basic profit components of OJSC "MEGABANK" of 2009 – 2012 is made. The main sources of bank income were identified. The results of calculations are given and coefficient analysis of bank profitability during the same period is conducted.*

**Ключові слова:** фінансові результати діяльності, прибуток, доходи, витрати, банк.

Досягнення високої ефективності функціонування банку є однією з цілей, які ставлять перед собою його власники, вкладаючи кошти у банківський бізнес. Достатній рівень фінансового результату діяльності банку як на макрорівні, так і протягом динамічного розвитку самого банку необхідний для залучення нового капіталу, що дозволить збільшити обсяги та підвищити якість пропонувананих послуг.

Досягненню бажаного рівня дохідності операцій та прибутковості діяльності передують досить важливий етап управління банківським бізнесом – проведення всебічного аналізу функціонування фінансової установи. Важливим складовим елементом аналізу банківських процесів та операцій є аналіз фінансових результатів діяльності. Він використовується на всіх стадіях функціонування банку з метою виявлення резервів і стримуючих факторів стабільної діяльності, збереження існуючого рівня та подальшого розвитку установи, що і пояснює актуальність даної статті.

Теоретичні, методичні питання процесу аналізу фінансових результатів діяльності банку виважено у дослідженнях таких вітчизняних науковців, як: Сало І. В., Лисянська О. О., Герасимович А. М., Алексеєнко М. Д., Парасій-Вергуненко І. М., Арістова А. М., Білошапка В. С., Ковальчук К. Ф., Вишняков І. В., Савчук Л. М., Сокиринська І. Г. та ін. [1 – 5]

Метою статті є проведення горизонтального та коефіцієнтного аналізів основних показників оцінки фінансового результату діяльності ПАТ "МЕГАБАНК" за 2009 – 2012 рр.

Фінансовим результатом діяльності банку є прибуток чи збиток, який залежить переважно від співвідношення його доходів і видатків. Прибуток банку створює необхідні умови для збереження його економічної життєздатності та подальшого розвитку [1, с. 4]. У табл. 1 наведено динаміку прибутку банку за 2009 – 2012 рр. згідно з даними річних фінансових звітів банку [4].

Таблица 1

**Динаміка прибутку ПАТ "МЕГАБАНК" за 2009 – 2012 рр.**

Показники	2009 рік, тис. грн	2010 рік, тис. грн	2011 рік, тис. грн	2012 рік, тис. грн	Темпи приросту, %		
					2010/ 2009	2011/ 2010	2012/ 2011
Чистий процентний дохід	84 827	92 134	121 482	146 588	8,6	31,9	20,7
Чистий комісійний дохід	84 139	101 759	110 914	122 312	20,9	9	10,3
Чистий торговельний дохід	7 007	12 905	11 081	7 047	84,2	-14,1	-36,4
Інші операційні доходи	5 279	6 229	7 900	5 559	18	26,8	29,6
Прибуток до оподаткування	4 907	2 493	4 443	6 208	-49,2	78,2	39,7
Загальні витрати	445 810	452 324	431 386	515 325	1,46	-4,63	19,5
Чистий прибуток	1 581	2 026	3 493	2 005	28,2	72,4	-42,6

Як видно з даних табл. 1, тенденції прибутку за період 2009 – 2012 рр. не дозволяють зробити однозначно позитивний висновок щодо підвищення ефективності діяльності ПАТ "МЕГАБАНК". Загальне зменшення розміру чистого прибутку банку за цей період могло бути викликано світовою фінансовою кризою 2008 – 2009 року і складністю досягнення докризових показників.

Слід розглянути детальніше зміни основних складових прибутку ПАТ "МЕГАБАНК". З табл. 1 видно, що основним джерелом прибутку є чистий процентний дохід. Цей показник за аналізований період зростає: темпи приросту за 2010 – 2012 рр. склали 8,6, 31,9 і 20,7 % відповідно. Тобто управління активами банку можна назвати ефективним. Не менш вагомим джерелом прибутку ПАТ "МЕГАБАНК" є чистий комісійний дохід. Але порівняно з попереднім показником темпи приросту даного є менш стрімкими.

Торговельний дохід банк отримував за рахунок операцій з валютою та цінними паперами. Дані операції для ПАТ "МЕГАБАНК" не є основними, тому і розмір чистого торговельного доходу не дуже впливає на розмір чистого прибутку банку. З табл. 1 видно, що протягом 2010 – 2012 рр. спостерігається тенденція до скорочення обсягів цих операцій і до зменшення чистого торговельного доходу. З точки зору необхідності диверсифікації активів така тенденція може негативно вплинути у майбутньому на фінансові результати діяльності банківської установи.



Рівень іншого операційного доходу показує надходження від нетрадиційних операцій банку: з розрахованих темпів приросту видно, що зберігається тенденція до збільшення обсягів доходів від нетрадиційних операцій банку.

Прибуток банку до оподаткування різко зменшився протягом 2009 – 2010 рр. (як власне і всі показники), а починаючи з 2011 має тенденцію до збільшення відповідно на 78 і 39 %.

Для ясності картини необхідно проаналізувати й обсяги загальних витрат банку у динаміці. Дані табл. 1 показують загальну тенденцію до зростання витрат. Згідно з даними звітів про прибутки і збитки та інший сукупний дохід банку таке збільшення обсягів витрат зумовлене значним щорічним приростом адміністративних та процентних витрат. Але якщо процентні витрати перебиваються процентними доходами, даючи позитивну різницю, то швидкість зростання обсягів адміністративних витрат вища, ніж швидкість нарощення доходів банку у цілому. У зв'язку з цим розмір чистого прибутку банку впродовж аналізованого періоду має нестабільну тенденцію, зокрема його збільшення протягом 2010 – 2011 рр. на 28 і 72 % відповідно та різке зниження за 2012 рік на 42 % до 2 005 тис. грн. Тобто ефективність діяльності банку досить невисока при нестабільній макроекономічній ситуації в державі.

Порівнюючи фінансові результати діяльності ПАТ "МЕГАБАНК" з іншими банками третьої групи класифікатора Нацбанку [5], можна зробити висновок про те, що його обсяг чистого прибутку знаходиться на середньому рівні: банк знаходиться на дев'ятому місці за розміром фінансового результату у 2012 році з 22 банків групи. Це досить непоганий показник, оскільки декілька банків цієї групи закінчили звітний рік зі збитками. ПАТ "МЕГАБАНК" за роки свого функціонування жодного разу не звітував про збитковість і не значився у списках проблемних банків України.

Наступним етапом аналізу є оцінка ефективності діяльності ПАТ "МЕГАБАНК". Це одне із найважливіших завдань економічного аналізу, вирішення якого ґрунтується на застосуванні методу коефіцієнтів. Сутність методу коефіцієнтів полягає у побудові системи взаємозв'язаних показників, які всебічно характеризують стан і динаміку, а також взаємозалежність між показниками діяльності об'єкта дослідження. Розраховані коефіцієнти дають змогу поглибити висновки про фінансовий стан банку [2, с. 406]. Результати розрахунків показників, які характеризують прибутковість ПАТ "МЕГАБАНК", наведені у табл. 2.

Таблиця 2

**Результати розрахунків показників прибутковості ПАТ "МЕГАБАНК"**

Показники, %	2009 рік	2010 рік	2011 рік	2012 рік	Темп приросту, %		
					2010/ 2009	2011/ 2010	2012/ 2011
Рентабельність капіталу	0,25	0,32	0,54	0,36	28	68,75	-33,3
Рентабельність активів	0,05	0,06	0,08	0,04	20	33,3	-50
Рентабельність дохідних активів	0,05	0,058	0,078	0,045	16	34,5	-42,3
Загальна рентабельність	0,36	0,45	0,81	0,35	25	80	-56,8
Рентабельність доходу	0,38	0,21	0,72	0,35	-44,7	242,9	-105,7
Чистий спред	4,49	1,66	1,25	1,93	-63,1	-24,7	54,4
Чиста процентна маржа	2,67	2,63	2,68	3,22	-1,5	1,9	20,2
Рівень іншого операційного доходу	0,17	0,18	0,17	0,12	5,88	-5,56	-29,4
"Мертва точка" прибутковості банку	0,019	0,015	0,015	0,019	-21,1	0	26,7

Як видно з табл. 2, зміни в динаміці коефіцієнтів достатньо відрізняються один від одного, хоча можна зробити загальний висновок про невідповідність розрахованих значень показників нормативним, що свідчить про недостатню ефективність діяльності ПАТ "МЕГАБАНК". Так, низькі значення показника рентабельності капіталу (при оптимальному значенні у 15 %) свідчать про низький рівень ефективності управління щодо розміщення активів, тобто їх можливості приносити дохід. Такі зміни можуть відображати високий рівень іммобілізації активів і, як наслідок, ризик втрат оперативного мобільного управління активами [2, с. 406].

Рентабельність активів, зокрема дохідних, характеризує рівень їх окупності чистим прибутком. Нормативне значення коефіцієнта 1 – 4 % [2, с. 407]. Згідно з даними табл. 2, значення коефіцієнтів рентабельності активів протягом аналізованого періоду також були менші за нормативні, спостерігається тенденція до зменшення розміру показника. Це могло статися через скорочення інвестиційної активності у цінні папери, асоційовані компанії.

Рентабельність діяльності банку за витратами є головним показником, узагальнює його діяльність, бо тільки рівень витрат і доходів формують як рівень балансового, так і чистого прибутку [2, с. 407]. Дані табл. 2 свідчать, що протягом аналізованого періоду банк мав низький показник рен-





табельності: його значення не перевищувало 1 %. Значення рентабельності доходу ПАТ "МЕГАБАНК" також досить низькі. Така ситуація склалася у зв'язку з тим, що частка прибутку у доходах банку дуже низька, а швидкість нарощення витрат вища, ніж збільшення обсягів чистого прибутку.

За допомогою чистого спреду визначається необхідна мінімальна різниця між ставками за активними й пасивними операціями, яка дасть змогу банкові покращити витрати, але не принесе прибутку. Оптимальне значення чистого спреду – не менше 1,25 % [2, с. 407]. Значення коефіцієнта чистого спреду ПАТ "МЕГАБАНК" протягом періоду 2009 – 2012 рр. свідчить про узгодженість процентної політики банку за кредитними і депозитними операціями.

Чиста процентна маржа, значення якої протягом аналізованого періоду були близько 3 %, розкриває не тільки рівень дохідності активів від процентної різниці, а й характеризує ефективність контролю банку за дохідними активами і дешевими ресурсами. Ця різниця є головним видом надходжень для підтримання ліквідності, платою за ризики за кредитними, інвестиційними та лізинговими операціями [2, с. 408]. Зниження рівня процентної маржі протягом 2009 – 2011 рр. підвищує ризикованість банківських операцій і одночасно показує зниження ефективності управління.

Рівень іншого операційного доходу відносно загальних активів протягом періоду 2009 – 2012 рр. характеризує низький ступінь залежності фінансового стану банку від доходів нетрадиційних операцій [2, с. 408] (див. табл. 2). Значення даного показника протягом аналізованого періоду трималося приблизно на одному рівні у 0,17 %, лише за 2012 рік воно впало до 0,12 %, тобто чистий прибуток банк отримує за рахунок традиційних прибуткових операцій.

"Мертва точка" прибутковості (показує, яка мінімальна дохідна маржа повинна бути для покриття всіх витрат, після якої можна заробляти прибуток [3]) коливалася протягом аналізованого періоду з 1,9 коп. у 2009 та 2012 до 1,5 коп. протягом 2010 – 2011 рр. Тобто за зростанням значення "мертвої точки" прибутковості можна провести паралель з динамікою значень чистого прибутку банку і відповідно неефективністю роботи щодо забезпечення випереджаючого зростання непроцентних доходів порівняно з аналогічними витратами та обсягу недохідних активів.

Таким чином, було проаналізовано динаміку показників прибутку ПАТ "МЕГАБАНК" за 2009 – 2012 рр. і виявлено, що найбільший вплив на розмір чистого прибутку мають чистий процентний та чистий комісійний доходи. Окрім того, значний вплив має непропорційно високе зростання загальних витрат банку відносно чистого прибутку.

Протягом аналізованого періоду банк отримувач чистий прибуток. Проте у зв'язку з гострою економічною ситуацією в Україні у кінці 2008 – протягом 2009 рр. його розмір різко зменшився. ПАТ "МЕГАБАНК" має низьку ефективність діяльності згідно з розрахованими показниками, що характеризують прибутковість банку.

*Наук. керівн. Лебідь О. В.*

---

**Література:** 1. Необхідність аналізу показників прибутку банку / І. В. Сало, О. О. Лисянська // Проблеми та перспективи розвитку банківської системи України : збірник наукових праць УАБС НБУ. – 2010. – № 1. – С. 3 – 9. 2. Аналіз банківської діяльності : підручник / А. М. Герасимович, М. Д. Алексєнко, І. М. Парасій-Вергуненко та ін. ; за ред. А. М. Герасимовича. – К. : КНЕУ, 2004. – 599 с. 3. Банківські операції : навч. посібн. / К. Ф. Ковальчук, І. В. Вишнякова, Л. М. Савчук та ін. – К. : ЦУЛ, 2013. – 326 с. 4. Офіційний сайт ПАТ "МЕГАБАНК". – Режим доступу : <http://megabank.net>. 5. Офіційний сайт НБУ. – Режим доступу : <http://bank.gov.ua>.

УДК 336.71

---

**Калмикова О. А.**

Магістр 2 року навчання  
фінансового факультету ХНЕУ ім. С. Кузнеця

## **ПРОБЛЕМНІ АСПЕКТИ УПРАВЛІННЯ КРЕДИТНИМ РИЗИКОМ БАНКІВ**

*Анотація. Досліджено сутність, види та форми кредитних ризиків. Розглянуто систему мінімізації кредитних ризиків у загальній кредитній політиці банку. Розподілено за певними ознаками спектр ризиків та процеси кредитування. Визначено найважливіші методи управління кредитним ризиком.*

---

© Калмикова О. А., 2013



*Аннотация. Исследованы сущность, виды и формы кредитных рисков. Рассмотрена система минимизации кредитных рисков в общей кредитной политике банка. Распределены по определенным признакам спектр рисков и процессы кредитования. Определены важнейшие методы управления кредитным риском.*

*Annotation. The essence, types and forms of credit risks are studied. Special attention is given to the system of the credit risk minimization in the general credit policy of the bank. The range of risks and lending processes are distributed according to certain criteria. The most important methods of credit risk control are identified.*

*Ключові слова: кредитна політика, кредитний ризик, управління кредитними ризиками, мінімізація кредитного ризику.*

Розроблення ефективної та гнучкої системи управління кредитними операціями та правильна організація процесу банківського кредитування є основою фінансової стабільності та ринкової стійкості банків. Тому від ефективності кредитної політики банку залежить його успішна діяльність. Кожен банк визначає власну кредитну політику, беручи до уваги всю множину ризиків (внутрішніх і зовнішніх), якими він обтяжений, що впливають на ефективність його діяльності, враховуючи також ставлення керівництва банку до ризику. Саме кредитна політика є основою стратегії ризику в діяльності банку. Вона може бути агресивною й традиційною (класичною). Кредитна політика як основа процесу управління кредитом визначає пріоритети у процесі розвитку кредитних відносин, з одного боку, та функціонування кредитного механізму – з іншого [1].

Оскільки головною метою банку є отримання прибутку, а кредитні операції займають досить вагоме місце в діяльності банку загалом, то необхідно створити всі умови для максимального і повного залучення всіх верст населення, всіх суб'єктів господарювання до кредитного процесу. Проте кредитування є досить ризикованою діяльністю, оскільки наявний ризик неповерненості позики, що, у свою чергу, вже виключає отримання прибутку від такої операції. Тому необхідно зважувати всі ризики.

Дослідженням теми управління кредитною політикою банку і ролі ризиків у кредитній діяльності банку займались: Міщенко В. І., Слов'янська Н. Г., Т. Грищенко, В. Курищук, Дремова У. В. [1 – 3] та інші вітчизняні та зарубіжні автори, у працях яких містяться як теоретичні, так і практичні рекомендації щодо управління кредитним ризиком банку.

Метою статті є аналіз механізму управління кредитними ризиками для пошуку шляхів їхньої мінімізації та очікування результатів реалізації в короткотерміновій і довготерміновій перспективі.

Об'єкт дослідження – кредитний ризик банку.

Предмет дослідження становить узагальнення становища кредитної політики банків.

Ризик з позиції банку – це потенційна можливість недоотримання доходів або зменшення ринкової вартості капіталу банку внаслідок несприятливого впливу зовнішніх або внутрішніх факторів. Такі збитки можуть бути прямими (втрата доходів або капіталу) чи непрямими (накладення обмежень на здатність організації досягати своїх бізнес-цілей). Зазначені обмеження стримують здатність банку здійснювати свою поточну діяльність або використовувати можливості для розширення бізнесу.

Спектр ризиків, які властиві вітчизняним банкам, і пов'язані з ними процеси кредитування рекомендується групувати за певними ознаками:

чинники, що спричиняють ризики (зовнішні ризики – політичні, економічні, соціальні, інші; внутрішні ризики – пов'язані з активами або пасивами банку, з якістю управління й реалізацією фінансових послуг);

ступінь забезпечення стійкого розвитку підприємства і банку (ризик втрати ліквідності, ризик втрати конкурентоспроможності);

характер банківських продуктів (кредитний ризик, процентний ризик, валютний ризик);

масштаб дії ризику – ризик, який виходить від групи операцій певного виду (сукупний), ризик від окремих операцій із певним клієнтом (індивідуальний), спільний ризик кредитування банками; величина ризику (високі, середні, низькі) [2].

Найважливішими методами управління кредитним ризиком в Україні, які впливають на рівень кредитного ризику, є:

оцінювання кредитоспроможності позичальника – включає аналіз інформації про позичальника, аналіз цілей кредитування, способів забезпечення кредиту та вибір джерел погашення кредиту;

диверсифікованість кредитного портфеля є способом захисту за допомогою розподілу коштів, які позичають: між різними особами, банками, підприємствами, країнами, галузями, продуктами;

створення резервів на відшкодування збитків у кредитній діяльності – формування резервів залежно від ступеня кредитного ризику;

лімітування – обов'язкове агрегування можливих утрат при розрахунку лімітів; ліміти встановлюються, відштовхуючись від внутрішнього кредитного рейтингування конкретних позичальників або їхніх груп;

хеджування – це страхування, зниження ризику від утрат, зумовлених несприятливими умовами для продавців або покупців, змінами ринкових цін на товари порівняно з тими, які враховувалися при укладенні договору;

кредитне ціноутворення з урахуванням ризику кредиту, кредитні ставки повинні враховувати компенсацію за ризик неповернення кредиту [4].



Кожен банк самостійно визначає механізми управління своїм портфелем проблемних кредитів. Їхній вибір залежить від багатьох факторів, зокрема від стратегії розвитку банку, особливостей кредитних продуктів, які він пропонує, спроможності залучення коштів для підтримання його ліквідності, наявності вільних фінансових ресурсів, професійних навичок персоналу установи, необхідних для роботи з проблемними кредитами й стягнення простроченої заборгованості [5].

Здебільшого, банки використовують три основні механізми вирішення питань проблемних кредитів.

Перший – це утримання кредитів на балансі та самостійний пошук способів розв'язання проблем, головним чином, шляхом реструктуризації чи судового стягнення заборгованості. Працювати з проблемними кредитами може як внутрішній колекторський департамент банку, так і окрема колекторська компанія. Одним із популярних методів управління проблемними кредитами в Україні є стягнення простроченої заборгованості власними силами банку. Попри відносно високі витрати, банки схильні утримувати такі кредити на балансі, поки залишається хоча б незначна ймовірність відновлення бізнесу позичальника, за умови, що останній співпрацює з банком. Тому реструктуризовані проблемні кредити навряд чи будуть виставлені на продаж.

Другий механізм передбачає списання проблемних кредитів із балансу банку та припинення заходів щодо стягнення заборгованості. Цей спосіб застосовується в разі, коли немає жодної надії на повернення кредиту або очікуваний обсяг стягненої заборгованості буде меншим за вже понесені витрати.

Третій механізм очищення балансів банків від проблемних кредитів полягає в їхньому продажу третій стороні, що є розповсюдженою практикою в усьому світі. В Україні така практика набула популярності в період світової економічної кризи й досі залишається найпоширенішим варіантом передачі неробочих кредитів [3].

Отже, основною передумовою системи управління кредитним ризиком є кредитна політика банку – сукупність заходів, спрямованих для ефективного розміщення наявних коштів з метою забезпечення прибутковості банку. Кожен банк розробляє власну кредитну політику, на власний ризик, пов'язану з його діяльністю. Відповідно до кредитної політики банку будується система управління кредитним ризиком.

*Наук. керівн. Азізова К. М.*

---

**Література:** 1. Банківські операції : підручник / за ред. В. І. Міщенка, Н. Г. Слов'янської. – К. : Знання, 2011. – 727 с. 2. Грищенко Т. Особливості банківського кредитування експорту в зарубіжних країнах / Т. Грищенко, В. Курищук // Банківська справа. – 2011. – № 6. – С. 51–61. 3. Дремова У. В. Формирование кредитной политики банка с позиции развития долгосрочного банковского кредитования / У. В. Дремова // СевНТУ. – 2011. – № 3. – С. 153–158. 4. Про банки та банківську діяльність : Закон України зі змінами і доповненнями, внесеними від 1 вересня 2013 року № 2740 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua>. 5. Банки України планують знизити в 2012 – 2014 роках кредитні ризики [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://news.finance.ua/ua/~1/0/all/2012/02/14/269446#b\\_usercomments\\_xc](http://news.finance.ua/ua/~1/0/all/2012/02/14/269446#b_usercomments_xc).

УДК 336.717.36

---

**Колдашова О. В.**

Магістр 2 року навчання  
фінансового факультету ХНЕУ ім. С. Кузнеця

## **УПРАВЛІННЯ ДЕПОЗИТАМИ В КОНТЕКСТІ ОПТИМІЗАЦІЇ РЕСУРСНОЇ БАЗИ БАНКУ**

*Анотація. Розкрито проблему відсутності достатньої ресурсної бази банків, проведено аналіз динаміки та структури залучених банками України депозитів упродовж останніх років для визначення закономірностей і тенденцій процесу формування банківських ресурсів. Запропоновано шляхи оптимізації ресурсної бази банків.*

*Аннотация. Раскрыта проблема отсутствия достаточной ресурсной базы банков, проведен анализ динамики и структуры привлеченных банками Украины депозитов на протяжении последних лет для определения тенденций и закономерностей формирования банковских ресурсов. Предложены пути оптимизации ресурсной базы банков.*

---

© Колдашова О. В., 2013

*Annotation. The problem of lack of sufficient resource base of banks is discussed. The dynamics and structure of deposits attracted by banks in Ukraine in recent years is analysed to identify trends and patterns of formation of bank resources. Ways of optimizing the resource base of banks are proposed.*

*Ключові слова: депозит, депозитні ресурси, управління депозитними ресурсами, депозитна політика, оптимізація ресурсної бази.*

Достатня за обсягом та належним чином збалансована ресурсна база банку є важливою передумовою його прибутковості, підтримки достатньої ліквідності та довіри з боку всіх учасників ринку. Політика банків щодо формування ресурсної бази пов'язана із вирішенням потрійного завдання: знайти джерела фінансових ресурсів з мінімальною вартістю на максимальний строк; забезпечити здійснення активних операцій у визначених обсягах і напрямках, ефективно використовувати та управляти фінансовими ресурсами.

Разом з тим у сучасних умовах в Україні помітно загострилися проблеми формування та використання ресурсів банку. Населення країни прагне вкладати гроші в банки на короткі строки, при цьому відбираючи можливість у банків використовувати ресурси з максимально можливим прибутком. Проблема відсутності достатньої ресурсної бази банків стримує формування довгострокових ресурсів, попит на які зростає найбільш динамічно у підприємств та населення. Без вирішення цієї проблеми неможлива модернізація економіки [1].

Дослідженню проблем щодо оптимізації ресурсної бази банків та формування ефективної депозитної політики банків присвячені роботи російських вчених: Є. Жукова, О. Лаврушина, В. Усоскіна, В. Кисельова, В. Щелкунова та ін. Процеси трансформації короткострокових банківських ресурсів у довгострокові вивчали Н. Бицька, А. Вожков, В. Корнев, Ю. Уманців.

Незважаючи на значну кількість досліджень, формування ресурсного потенціалу банківського сектору економіки залишається недостатньо вивченою проблемою: дискусійними є питання оптимального співвідношення депозитних інструментів та особливості формування депозитної політики в умовах зростаючої конкуренції; залишається актуальною проблема адаптації відомих моделей управління банківськими ресурсами до реалій української економіки.

Метою статті є аналіз динаміки та структури залучених ресурсів упродовж останніх років для визначення закономірностей і тенденцій процесу формування банківських ресурсів, визначення проблем, які мають місце у даному процесі, а також окреслення шляхів оптимізації ресурсної бази банків за рахунок довгострокових вкладень.

У структурі ресурсів банків у докризовий період спостерігалася тенденція до збільшення залишків на рахунках фізичних осіб, що почали відігравати вагомий роль у формуванні ресурсної бази банків. Це відбувалося завдяки зростанню доходів населення, а також певному збільшенню довіри населення до банківської системи. Також закріпилася тенденція до збільшення коштів юридичних осіб у структурі ресурсів банку, що також позитивно впливало на ресурсну базу банку.

Незважаючи на закріплення у докризовий період позитивних тенденцій у динаміці та структурі ресурсів банків, актуальними залишаються низький рівень ресурсної бази і перевага коротких пасивів, що може призвести банківський сектор до ризику втрати ліквідності, підвищення кредитного та ринкового ризиків [2].

Необхідно проаналізувати попит на депозити резидентів України за період з 2005 по 2013 рр. Видно, що взагалі обсяг депозитів, залучених банками з кожним роком зростає. Зменшення обсягу залучених депозитів відбувалось лише у кризовий 2009 рік, порівняно з 2008 р. (рисунок).

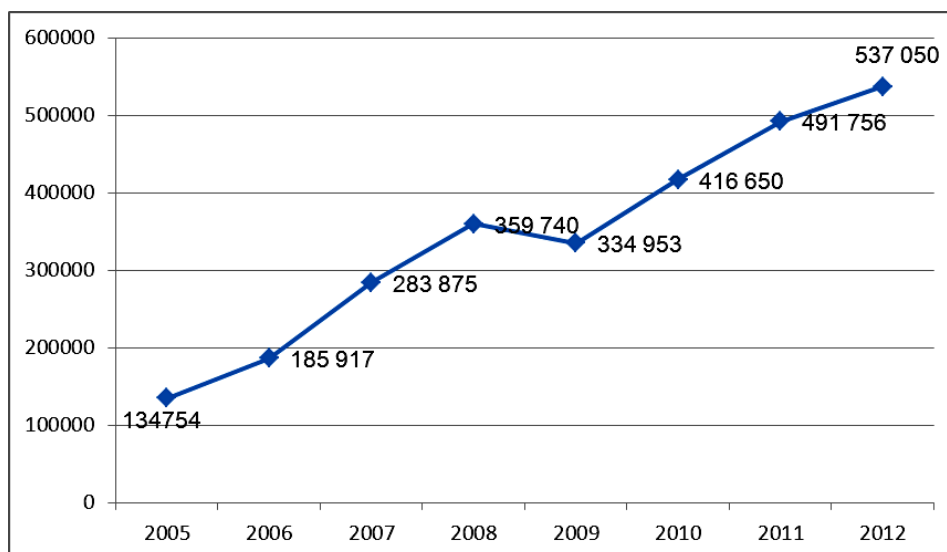


Рис. Депозити від резидентів, млн грн [3]

Необхідно проаналізувати обсяги залучених депозитів банками України від резидентів за кожним строком (таблиця).

Таблиця

**Депозити резидентів за строками за період 2007 – 2013 рр., млн грн**

Роки	Депозити "на вимогу"	Депозити строком до 1 року	Депозити строком від 1 до 2 років	Депозити строком більше 2 років
2007 (станом на 01.01.08)	93 404	60 618	106 222	23 630
2008 (станом на 01.01.09)	107 589	92 912	122 344	36 897
2009 (станом на 01.01.10)	119 793	135 357	60 425	19 378
2010 (станом на 01.01.11)	152 477	133 499	106 718	23 956
2011 (станом на 01.01.12)	174 959	153983	132 907	29 907
2012 (станом на 01.01.13)	178 288	172942	153 359	32 460

Тенденція останніх 6 років характеризується поступовим збільшенням попиту на депозити "на вимогу" та депозити "до 1 року". В період економічної кризи обсяг залучених депозитів строком "до 1 року" збільшився у 1,5 раза, порівняно з даними 2008 року. Ця ситуація викликана недовірою резидентів коштів на більш довгий період у період економічної кризи. Разом з тим, у 2009 році у 2 рази зменшився попит на депозити від 1 до 2 років, що викликана економічною кризою та вкладанням грошей резидентами на строки "на вимоги" та "до 1 року". Проте поступово обсяг депозитів строком "від 1 до 2 років" збільшується і вже з 2011 року набуває рівня навіть трохи більшого за рівень 2008 року.

Отримані дані можна охарактеризувати тим, що, по-перше, резиденти не мають довіри до банків, томукладають кошти на найменші строки та, по-друге, з резидентами не завжди проводиться якісна консультаційна допомога щодо переваг укладання депозитів на більші строки.

У контексті отриманих результатів аналізу значної ваги в системі банківського менеджменту набуває управління депозитними ресурсами – діяльність, пов'язана із залученням грошових коштів вкладників та інших кредиторів, визначення величини та відповідної структури джерел ресурсів у тісному взаємозв'язку з їх розміщенням. Основним завданням управління ресурсами банку повинно бути найбільш ефективно їх використання, що реалізується через здійснення банками збалансованої пасивної та активної банківської політики.

Ефективність такої політики забезпечується комплексним вирішенням таких завдань:

- розробка критеріїв оптимізації ресурсної бази банку;
- формування основних засад політики управління ресурсами банку;
- використання на практиці розроблених методів оптимізації обсягів ресурсного забезпечення.

Проведення депозитних операцій потребує постійного узгодження їх об'ємних, часових і вартісних характеристик із поточними й прогнозованими активними операціями. Із цією метою необхідно структурувати джерела ресурсів відповідно до чітко визначених цілей: 1) використовувати ті джерела, які мінімізують витрати залучення коштів, унаслідок чого в розпорядженні банку залишається більше нових ресурсів для збільшення його прибутку й капіталу; 2) обирати оптимальні пропорції між величинами залучених коштів і капіталу, які забезпечують бажаний рівень стабільності фондів, так, щоб банк мав змогу тримати високоприбуткові активи, що зазвичай вимагають інвестицій на триваліші терміни за вищого рівня ризику [4].

Важливим напрямом банківського менеджменту є оптимізація диференціації відсоткових ставок за депозитними та вкладними рахунками залежно від термінів та інших характеристик вкладу з метою забезпечення необхідного обсягу ресурсів за мінімально можливою у відповідних умовах ціною, що в кінцевому рахунку забезпечить максимізацію прибутку.

Напрямом удосконалення депозитних операцій банків з обслуговування населення можна вважати комплексне обслуговування клієнтури. З метою впровадження цієї системи установами банків можуть бути використані різноманітні форми роботи, а саме:

1. Надання споживчих кредитів власникам депозитних рахунків за умови наявності певної суми на її депозитному рахунку.

2. Об'єднання банківських та страхових послуг. При цьому банк за власний рахунок: страхує власників пластикових карток – вкладників від нещасних випадків; страхує власників пластикових карток, які від'їжджають за кордон; здійснює страхування життя вкладників, пенсійне або медичне страхування.

3. Об'єднання банківських і туристичних послуг. Володар депозитного рахунку при виконанні встановлених вимог (сума вкладу, строк депозиту) має можливість із знижкою придбати картки міжнародних телефонних мереж, оплатити проживання в готелях, туристичні путівки [5].

4. Розширення часових параметрів збуту. Наприклад, введення 2-х змін у роботі відділень з оптимальним графіком для клієнтів: 7.00 – 14.00, 14.00 – 21.00, що дозволить клієнтам звертатися до відділення до робочого дня, в обідню перерву та після робочого дня.





5. Тренінгова форма освіти працівників банку, яка спрямована на оволодіння знаннями щодо нових продуктів банку та знаходження оптимальних шляхів відкриття депозитних рахунків.

6. Розширення системи Інтернет-банкінгу, яка дозволяє не виходячи з дому чи офісу вкласти кошти на депозит або завершити договір.

7. Надання стабільним клієнтам, у яких є кошти, розміщені на депозитних рахунках, прийняттого овердрафту по поточних рахунках, що дозволить цим клієнтам відчувати довіру банку до клієнта.

Таким чином, реалізація сукупності пропонованих заходів може сприяти оптимізації процесу формування ресурсної бази банків, що є необхідною умовою зміцнення стійкості всієї кредитної системи країни, підвищення довіри до неї з боку інвесторів, вкладників і кредиторів, а також зростання її ролі у стимулюванні збалансованого розвитку всіх галузей і секторів господарства та інтенсивного зростання економіки України загалом.

*Наук. керівн. Хмеленко О. В.*

**Література:** 1. Землячов С. В. Сутність, джерела формування та значення ресурсної бази комерційних банків / С. В. Землячов // Офіційний сайт Національної бібліотеки України ім. В. І. Вернадського. – Режим доступу : [www.nbuv.gov.ua](http://www.nbuv.gov.ua). 2. Вовканич А. І. Особливості формування ресурсів комерційних банків / А. Вовканич // Вісник Національного банку України. – 2010. – № 8. – С. 157–164. 3. Національний банк України. Статистика 2010 – 2012. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.bank.gov.ua/control/uk/index>. 4. Управління залученням ресурсів банку з депозитних джерел: монографія / [Ярошенко С. П., Сало І. В., Крухмаль О. В. та ін.]. – Суми : Університетська книга, 2011. – 105 с. 5. Мещеряков А. А. Ресурсна база комерційних банків: сучасний стан та перспективи розвитку. – 2010 [Електронний ресурс] / А. А. Мещеряков. – Режим доступу : <http://www.economy.nayka.com.ua/index>. 6. Бюлетень Національного банку України [Електронний ресурс]. – 2012. – № 1. – 192 с. – Режим доступу : <http://www.bank.gov.ua/control/uk/index>.

---

**Біляєва В. Ю.**

УДК 336.71

Магістр 2 року навчання  
фінансового факультету ХНЕУ ім. С. Кузнеця

## **ОПТИМІЗАЦІЯ УПРАВЛІННЯ КРЕДИТНИМ РИЗИКОМ БАНКУ НА ОСНОВІ МЕТОДУ МОНТЕ-КАРЛО**

*Анотація. Досліджено сутність та принципи реалізації методу імітаційного моделювання Монте-Карло в аспекті управління кредитним ризиком банку. Обґрунтовано методичні підходи та запропоновано можливі напрями застосування даного методу у вітчизняній банківській практиці.*

*Аннотация. Исследованы сущность и принципы реализации метода имитационного моделирования Монте-Карло в аспекте управления кредитным риском банка. Обоснованы методические подходы и предложены возможные пути использования данного метода в отечественной банковской практике.*

*Annotation. The nature and principles of realization of Monte-Carlo simulation in the credit risk management were investigated. Methodological approaches were grounded and the application of this method in the domestic banking practice was offered.*

*Ключові слова: кредитний ризик, методика VaR, імітаційне моделювання, імовірність дефолту позичальника.*

В умовах поступового нарощування докризових масштабів кредитування перед вітчизняними банками гостро постає питання оптимізації власних систем управління кредитним портфелем. Адже створення ефективної та надійної системи кредитного ризик-менеджменту у банку має на меті забезпечення здійснення кредитних операцій у такий спосіб, який гарантуватиме захист інтересів вкладників, кредиторів і власників банківських установ.

---

© Біляєва В. Ю., 2013



Згідно з думкою вітчизняних практиків та теоретиків, зокрема Кишакевича Б. Ю. та Шварца О. В. [1; 2], однією із найперспективніших методик оцінки кредитного ризику банку є методика Value-at-Risk (VaR). Дана методика рекомендована Міжнародним комітетом з питань банківського регулювання та нагляду банківським установам для оцінки кредитного ризику згідно з Базелем III [3]. Незважаючи на те, що дана методика широко використовується у зарубіжній банківській практиці, українські банки тільки починають її застосовувати, що актуалізує потребу в дослідженні практичних аспектів її запровадження вітчизняними банківськими установами.

Питанням моделювання кредитних ризиків банків за допомогою підходу VaR присвячені праці таких науковців, як: Кишакевич Б. Ю., Шварц О. В., Єлейко І. В. та ін. [1; 2; 4], проте на сьогоднішній день актуальним залишається вибір оптимального методу VaR з позиції адекватності отриманих результатів.

Метою дослідження є обґрунтування методичних підходів щодо практичного застосування методу Монте-Карло у рамках методики VaR для управління кредитним ризиком банку.

У рамках методики VaR виділяють три групи методів оцінки кредитного ризику, порівняльна характеристика яких наведена в табл. 1.

Таблиця 1

#### Порівняльна характеристика методів оцінки кредитного ризику

Критерії	Аналітичний метод	Історичні симуляції	Монте-Карло
Адекватність нелінійним інструментам	Ні	Так	Так
Облік історичного розподілу	Так	Так	Цілком
Облік волатильностей	Імовірно	Ні	Так
Модельний ризик	Імовірно	Ні	Так
Обсяг історичної вибірки	Середній	Великий	Малий
Важкість розрахунків	Легко	Важко	Дуже важко

Виходячи з порівняльного аналізу методів VaR (див. табл. 1), можна зробити висновок, що метод Монте-Карло є найбільш оптимальним серед інших методів моделювання кредитного ризику, оскільки, незважаючи на важкість розрахунків, він адекватний нелінійним інструментам; здійснює облік волатильностей та ігнорує модельний ризик. Саме тому для досягнення мети дослідження доцільним є вибір саме даного методу.

Метод симуляцій Монте-Карло заснований на моделюванні випадкових процесів із заданими характеристиками. Поняття кредитного ризику в методології VaR можна сформулювати як максимально можливі збитки по кредитному портфелю для заданої довірчої ймовірності, отримання якої можливо за умов використання методу Монте-Карло.

Слід розглянути механізм реалізації методу Монте-Карло на прикладі аналізу кредитного портфеля ПАТ "Укрсоцбанк", який складається з 10 кредитів великих позичальників (табл. 2).

Таблиця 2

#### Характеристика портфеля великих кредитів банку

№ кредиту	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Показник										
Сума, млн грн	151,6	458,2	602,5	800,5	300,2	570,1	420,1	250,3	520,1	360,5
Ставка, %	16	15,2	14,5	14	15,2	15,2	15,2	16	15,5	15
Строк до погашення, днів	320	452	113	212	118	590	41	692	357	412
Імовірність дефолту за період часу, P(h)	0,02	0,01	0,02	0,01	0,01	0,05	0,01	0,02	0,03	0,05

Як можна побачити з даних табл. 2, аналітичною основою для подальших розрахунків виступили дані щодо основних параметрів кредитних операцій: суми позики, строку, відсоткової ставки, а також ймовірності дефолту позичальника.

Подальше застосування методу Монте-Карло для оцінки кредитного ризику банку було проведено за такими етапами:

1. Для кожного кредиту у портфелі банку згенеровано рівномірно розподілені від 0 до 1 випадкові величини  $D_j^k$ .



2. Розраховано рівень збитків за кредитним портфелем на основі оберненої функції розподілу (1) [1]:

$$L_j^k = \begin{cases} S_j, D_j^k \geq 1 - p_j \\ 0, D_j^k < p_j \end{cases}, \quad (1)$$

де  $L_j^k$  – рівень можливих збитків за кожним кредитом;

$S_j$  – сума збитку за кредитною угодою;

$p_j$  – імовірність дефолту позичальника.

3. Розраховано суму збитків за кредитним портфелем  $L_p^k$  кількість разів (K). За отриманою вибіркою побудовано емпіричну функцію розподілу  $F_n(x)$  та визначено її кількісні характеристики: середньоквадратичне відхилення та перший процентіль, який становить величину збитків, яку з певним рівнем імовірності (99 %) не буде перевищено.

Таким чином, у результаті проведення 1 000 випробувань була отримана емпірична функція розподілу, зображена на рисунку.

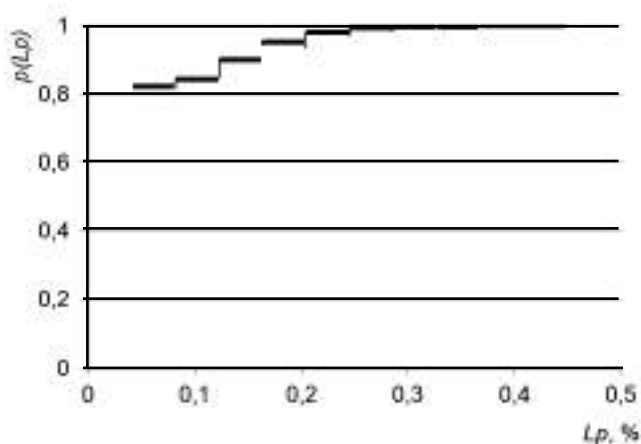


Рис. Емпірична функція розподілу кредитних збитків

Згідно з отриманою емпіричною функцією розподілу збитків за кредитним портфелем (див. рисунок) було визначено, що з імовірністю 80,9 % збитки за кредитним портфелем ПАТ "Укрсоцбанк" не перевищать 4 % вартості портфеля, а з імовірністю 99 % сума заборгованості становитиме 32 % вартості портфеля.

Отже, можна зробити висновок, що оптимальним методом для аналізу кредитного ризику банку в контексті методичного підходу VaR виступає метод Монте-Карло, оскільки, незважаючи на важкість процесу розрахунків, результати, які можуть бути отримані у процесі використання даного методу, характеризуються високим рівнем точності й можуть бути використані для зовнішнього та внутрішнього моніторингу діяльності банківської установи.

Наук. керівн. Рац О. М.

**Література:** 1. Кишакевич Б. Ю. Практичні аспекти застосування методології VAR для оцінки кредитного ризику в моделі CreditMetrics / Б. Ю. Кишакевич // Науковий вісник НЛТУ України. – 2009. – Вип. 19.4. – С. 289–295. 2. Шварц О. В. Методика Value-at-Risk (VAR) як метод управління валютним ризиком банку / О. В. Шварц // Вісник соціально-економічних досліджень. – 2012. – № 1 (44). – С. 385–389. 3. Basel III: International framework for liquidity risk measurement, standards and monitoring [Electronic resource]. – Access mode : <http://www.bis.org/publ/bcbs238.pdf>. 4. Слейко І. В. Особливості мінімізації кредитного ризику банківської установи / І. В. Слейко, О. В. Сідак // Вісник Національного лісотехнічного університету України. – 2011. – № 21.8. – С. 150–158.

Магістр 2 року навчання  
фінансового факультету ХНЕУ ім. С. Кузнеця

## **УПРОВАДЖЕННЯ АДАПТИВНОГО МЕХАНІЗМУ В ПРОЦЕС УПРАВЛІННЯ ЛІКВІДНІСТЮ БАНКУ**

*Анотація. Систематизовано підходи до управління ліквідністю банку. Обґрунтовано доцільність застосування комплексного підходу до управління ліквідністю банку як запоруки швидкої адаптації до змін в економічному середовищі. Розроблено рекомендації щодо впровадження адаптивного механізму управління ліквідністю банку.*

*Аннотация. Систематизированы подходы к управлению ликвидностью банка. Обоснована необходимость применения комплексного подхода к управлению ликвидностью банка как залога быстрой адаптации к изменениям в экономической среде. Разработаны рекомендации относительно внедрения адаптивного механизма управления ликвидностью банка.*

*Annotation. Approaches to the bank's liquidity management are developed. The application of a complex model approach to the bank's liquidity management is proved to ensure quick adaptation to change in the economic environment. An adaptive mechanism of the bank's liquidity management is developed.*

*Ключові слова: ліквідність банку, система управління ліквідністю банку, адаптивна модель механізму управління ліквідністю банку, процес управління ліквідністю банку.*

Умови, в яких проходило становлення та продовжується розвиток банківської системи України, привели до суттєвого зростання значення банківської ліквідності та платоспроможності. У перші роки розвитку банківської системи країни мала місце галопуюча інфляція. Така економічна ситуація багато в чому нівелювала прорахунки банківських установ у сфері управління активами та пасивами. Значна частина українських банків не приділяла достатньої уваги питанням управління ліквідністю, маючи на меті лише отримання великих прибутків. Наслідком цього стали кризи та банкрутства багатьох банків країни в другій половині 90-х років ХХ століття, коли монетарна стабілізація виявила нездатність таких банківських установ підтримувати свою ліквідність у нових економічних умовах.

Дослідженню банківської ліквідності присвячена значна кількість наукових праць, що були опубліковані як вітчизняними, так і зарубіжними вченими. Значний вклад у дослідження безпосередньо проблеми банківської ліквідності та суміжних питань зробили вітчизняні науковці Криклій О. А., Марущак М. В., Серпенінова Ю. С., А. Фалюта, Филімонова-Арутюнова К. К. та ін. [1 – 5], які висвітлювали окремі підходи до забезпечення та оцінки ліквідності банків.

Управління ліквідністю банку – складний вид управлінської діяльності внаслідок неоднозначності трактування самого поняття "ліквідність" та різноманітності підходів до його розуміння залежно від суб'єкта управління та факторів, що визначають рівень ліквідності.

Узагальнюючи праці науковців, що займалися дослідженням питань щодо управління ліквідністю банк, автор вважає за доцільне розробити модель управління ліквідністю банку, що відповідає б сучасному стану та умовам, у яких функціонують українські банки.

Єдиного підходу до визначення мети управління ліквідністю банку в науковій літературі немає. Проаналізувавши існуючі точки зору, автор вважає, що основною метою управління ліквідністю банку є постійне задоволення потреб банку у ліквідних коштах, із використанням таких методів управління, за яких досягаються мінімальні витрати на підтримку необхідного рівня ліквідності.

У теорії менеджменту на сьогодні виділяють три основних підходи до управління: процесний підхід, системний підхід, ситуаційний підхід.

Більшість науковців при дослідженні управління ліквідністю банку розглядають її за процесним підходом як: "процес управління активами та зобов'язаннями з точки зору управління ліквідністю" [3]; "...складний багатоетапний та безперервний процес, що є сукупністю підходів і методів, за допомогою яких здійснюють діагностику та планування ліквідності, що дає змогу банкам обмежити рівень ризику незбалансованої ліквідності" [1]; "...процес аналізу, планування, регулювання та контролю рівня ліквідності банку на основі застосування визначеного інструментарію з метою поєднання максимізації прибутковості та обов'язкового додержання норм ліквідності" [4].

Консолідуючи розробки науковців у даній сфері, управління ліквідністю банку за процесним підходом автор пропонує розуміти як формалізований процес з чіткою послідовністю етапів і мето-



дів управління, за допомогою якого визначаються фактори, що впливають на рівень ліквідності банку, розраховується ліквідна позиція банку, здійснюється її регулювання й контроль.

Управління ліквідністю банку за системним підходом – це цілеспрямована діяльність, що базується на загальноприйнятих принципах управління та передбачає взаємоузгоджене поєднання окремих елементів системи в межах наявного забезпечення з метою отримання максимального ефекту синергії під час їх взаємодії для досягнення основних цілей управління ліквідністю банку.

Зважаючи на зазначене, під системою управління ліквідністю банку пропонується розуміти структурно-функціональну цілісність елементів системи, а саме: об'єкт, суб'єкт, механізм управління, результатом взаємодії яких є прояв властивостей емерджентності, внаслідок чого при використанні додаткових елементів забезпечення виникає можливість досягнення поставлених цілей управління ліквідністю.

В умовах нестабільного зовнішнього середовища особлива увага приділяється ситуаційному підходу до управління, відповідно до базових принципів якого "форми, методи, системи, стилі управління повинні істотно варіюватися залежно від об'єктивних умов діяльності підприємства" [1]. Ситуаційний підхід до управління ліквідністю забезпечує взаємоузгодженість загальної концепції та методів управління нею з характеристиками зовнішнього та внутрішнього середовищ для того, щоб досягти цілей банку найефективніше.

Автором запропоновано комплексний підхід до формування механізму управління ліквідністю банку на основі ситуаційного підходу. Від традиційного механізму управління ліквідністю банку така модель відрізняється наявністю адаптивного механізму, призначенням якого є накопичення й аналіз інформації про фактори ліквідності банку та їх прогнозування.

Адаптивна модель механізму управління ліквідністю банку – це модель, яка забезпечує відповідні зміни в ньому в разі зміни інтенсивності впливу зовнішніх або внутрішніх факторів, і включає розробку концепції адаптивного управління ліквідністю банку та її реалізацію через систему методів управління нею. Для її ефективного функціонування необхідно дотримуватись таких принципів [5]: необхідної різноманітності; системності; дуального управління; гнучкості та зворотного зв'язку.

Відповідно до зазначених базових принципів розроблено таку адаптивну модель механізму управління ліквідністю банку (рисунок).

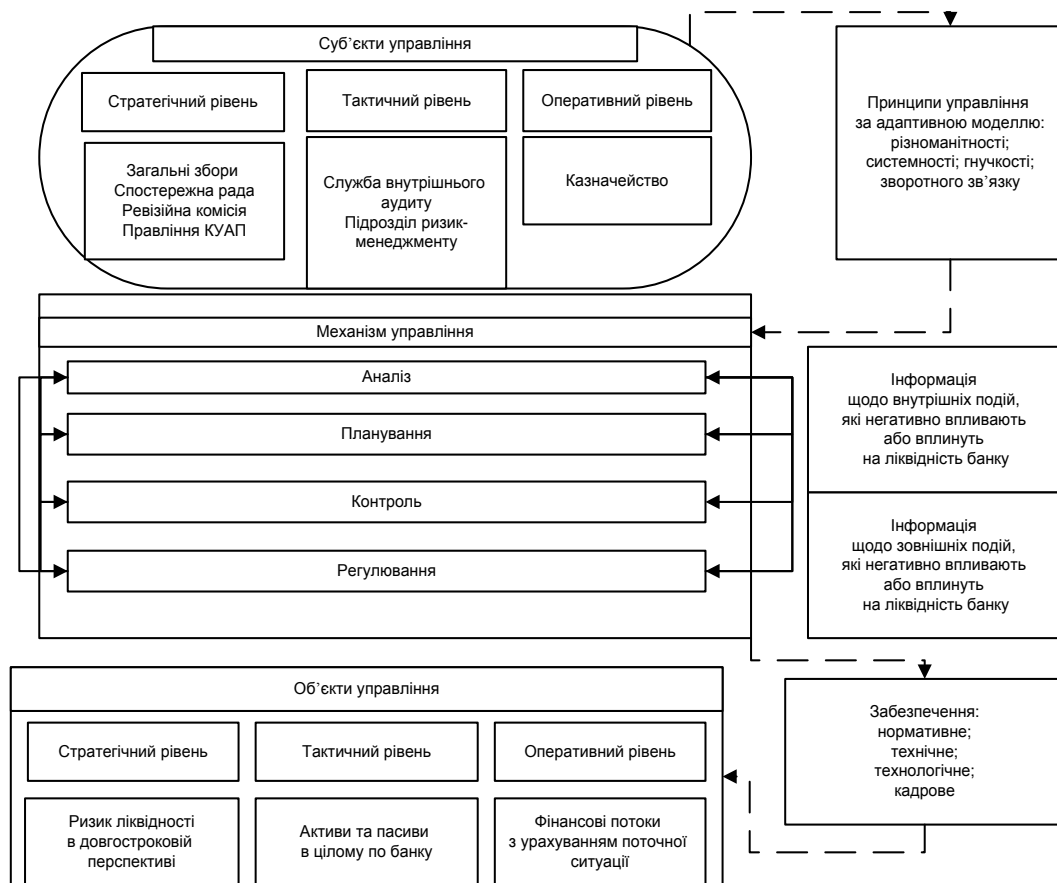


Рис. Адаптивна модель механізму управління ліквідністю банку



Таким чином, в умовах коливання фінансових ринків і зменшення тривалості економічних циклів проблема управління ліквідністю потребує нового підходу до її вирішення: традиційні підходи все ще використовуються, проте їх ефективність знижується. Тому вдосконалення механізму управління ліквідністю банку шляхом використання адаптивної моделі дозволяє більш гнучко реагувати на зміни ринку та пристосовуватися до них.

Наук. керівн. Рац О. М.

**Література:** 1. Криклій О. А. Система комплексного управління ліквідністю банку / О. А. Криклій, Ю. С. Ребрик // Фінансово-кредитна діяльність: проблеми теорії та практики : зб. наук. праць. Т. 8. – Х. : ХІБС УБС НБУ, 2010 – С. 9–17. 2. Марущак М. В. Управління ліквідністю в банках України: стратегічний та операційний рівень / М. В. Марущак // Фінанси України. – 2009. – № 1. – С. 126–131. 3. Серпенінова Ю. С. Фінансовий механізм управління ліквідністю банку : дис. на здобуття наукового ступеня канд. екон. наук : спец. 08.00.08 "Фінанси, гроші і кредит" / Ю. С. Серпенінова. – Суми, 2010. – 189 с. 4. Фалюта А. Удосконалення системи управління ліквідністю банків в Україні / А. Фалюта // Формування ринкової економіки в Україні. – 2009. – № 19. – С. 471–476. 5. Филимонова-Арутюнова К. К. Управление ликвидностью коммерческого банка : дис. на соискание науч. степени канд. экон. наук: спец. 08.00.10 "Финансы, денежное обращение и кредит" / К. К. Филимонова-Арутюнова. – Ростов н/Д, 2009. – 269 с.

УДК 336.717

**Супрунова К. А.**

Магістр 2 року навчання  
фінансового факультету ХНЕУ ім. С. Кузнеця

## ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ СУТНОСТІ ПОНЯТТЯ "ЦІННІ ПАПЕРИ"

*Анотація. Проведено теоретичний аналіз сутності поняття "цінні папери". Виконано узагальнення підходів та виділено найбільш суттєві ознаки терміна "цінні папери". На основі проведення процедури контент-аналізу отримано визначення, яке є підґрунтям для подальшого дослідження ринку цінних паперів.*

*Аннотация. Проведен теоретический анализ сущности понятия "ценные бумаги". Выполнено обобщение подходов и выделены наиболее существенные признаки термина "ценные бумаги". На основе проведения процедуры контент-анализа получено определение, которое является основой для дальнейшего исследования рынка ценных бумаг.*

*Annotation. The theoretical analysis of the nature of the term "securities" was made. Approaches were generalized and the most important features of the term "securities" were identified. Based on the procedure of content analysis a definition was given which is the basis for further study of the securities market.*

*Ключові слова: цінні папери, контент-аналіз.*

У сучасній економіці цінні папери є складовою, які забезпечують ефективне функціонування ринку цінних паперів. Сьогодні у світі немає єдиного чіткого, всіма визнаного визначення цінних паперів. Існує велика кількість точок зору на те, що таке цінні папери, серед них: документи, які є титулом власності або правом на отримання доходу; поняття, що включає акції, облігації та інші свідчення про заборгованість; документи, які є вимогами до реальних (фізичних) активів.

Необхідність теоретичного аналізу поняття "цінні папери" обумовлюється тим, що сучасні науковці та практики трактують цю важливу дефініцію з точки зору різних предметів дослідження, вкладаючи в неї різний зміст, що може знижувати якість проведення досліджень щодо ринку цінних паперів.

Сьогодні існує чимало наукових праць, в яких висвітлюється визначення терміна "цінні папери". Цьому питанню приділяли увагу в своїх роботах такі вчені, як Агарков М. М., Кейнс Д. М., Маслова С. О., Алексєєв М. Ю., Анєсьянц С. А., Галанова В. А., Басова А. І., Міркін Я. М., Назаров М. Г., Райзберг Б. А., Остапенко В. В., Шевченко Р. І. та ін. [1 – 9]. Проте визначення цього поняття залишається одним із найбільш дискусійних у наукових та практичних дослідженнях фінансового ринку.



Метою даної статті є дослідження наукових робіт для визначення змістовного складу та узагальнення поняття "цінні папери".

Для визначення сутності поняття "цінні папери" автором статті використано контент-аналіз, за допомогою якого отримано узагальнене поняття.

Згідно з загальним механізмом здійснення кількісного контент-аналізу був складений алгоритм проведення аналізу поняття "цінні папери". Він складається з таких етапів:

1. Визначення значущих структурних складових шляхом розрахунку їх ваги та частоти згадування в обраній сукупності визначень.

2. Формування вибірки визначень сутності поняття "цінні папери".

3. Визначення переліку одиниць аналізу.

4. Розрахунок навантаження кожної одиниці аналізу та частоти її згадування.

5. Відбір ряду найбільш значущих елементів.

6. Формування визначень поняття "цінні папери", яке враховує переважну більшість значущих складових елементів.

Визначення поняття "цінні папери" наведено в таблиці.

Таблиця

**Визначення поняття "цінні папери"**

Автори	Визначення
Агарков М. М. [1]	Цілий ряд паперів (вексель, чек, акція і т. д.), пред'явлення паперу необхідно для здійснення вираженого в ньому права
Кейнс Д. М. [1]	Документ встановленої форми, що засвідчує участь у корпоративній власності або боргове зобов'язання
Маслова С. О. [1]	Документарне свідоцтво про участь в капіталі акціонерного товариства або надані позики, а також довгострокові зобов'язання емітентів виплачувати їх власникам дохід у вигляді дивіденду або відсотка
Securities Market in Japan [1]	Сертифікат, що представляє власність на майно і на основі якого може бути здійснена передача або реалізація прав на майно
Алексєєв М. Ю. [2]	Документ, що відображає пов'язані з ним майнові права, може бути самостійним предметом обігу на ринку та бути об'єктом купівлі-продажу та інших угод, є джерелом одержання регулярного чи одноманітного прибутку, виступає різновидом грошового капіталу
Анесьянц С. А. [3]	Форма існування капіталу, відмінна від його товарної, виробничої та грошової форми, яка може передаватися замість нього самого, обертатись на ринку як товар і приносити дохід
Галанова В. А., Басова А. І. [4]	Це свідоцтва про участь їх власників у капіталі акціонерного товариства або надані позики
Міркін Я. М. [5]	Документ, що має юридичну силу, складений за встановленою формою, що надає його власнику стандартизований набір прав відносно особи, яка випустила цей документ, можливість передачі даного документа при дотриманні заздалегідь обумовлених умов, але без згоди емітентів, іншій особі разом з усім комплексом посвідчених ним прав
Назаров М. Г. [6]	Грошовий або товарний документ, що дає їх власнику майнові права і право на одержання певних грошових сум, доходів
Райзберг Б. А. [7]	Форма вкладення грошових коштів фізичними та юридичними особами і спосіб набуття ними доходів від їх вкладення
Остапенко В. В. [8]	Це грошовий документ, що засвідчує право володіння чи відносини позичання, визначає взаємовідносини між особою, яка його випустила, та його власником і передбачає, як правило, виплату доходу у вигляді дивідендів чи процентів, а також можливість передачі грошових та інших прав, що випливають з цих документів, іншим особам
Шевченко Р. І. [9]	Сертифікат, що представляє власність на майно і на основі якого може бути здійснена передача або реалізація прав на майно

Аналізуючи точки зору науковців, можна зробити висновок, що автори Кейнс Д. М., Алексєєв М. Ю., Галанова В. А. [1; 2; 4] визначають "цінні папери" як документ, який зазначає те чи інше право на майно чи участь у капіталі того чи іншого підприємства з метою отримання прибутку або дивідендів. У свою чергу, Анесьянц С. А. і Райзберг А. Б. [3; 7] вважають, що цінні папери – це джерело формування капіталу або форма вкладення грошових коштів. Це визначення суттєво відрізняється від інших, проте ці автори також визначають, що цінні папери слугують для отримання прибутку.

На рисунку наведено абстрактну модель змістовного складу визначення поняття "цінні папери".

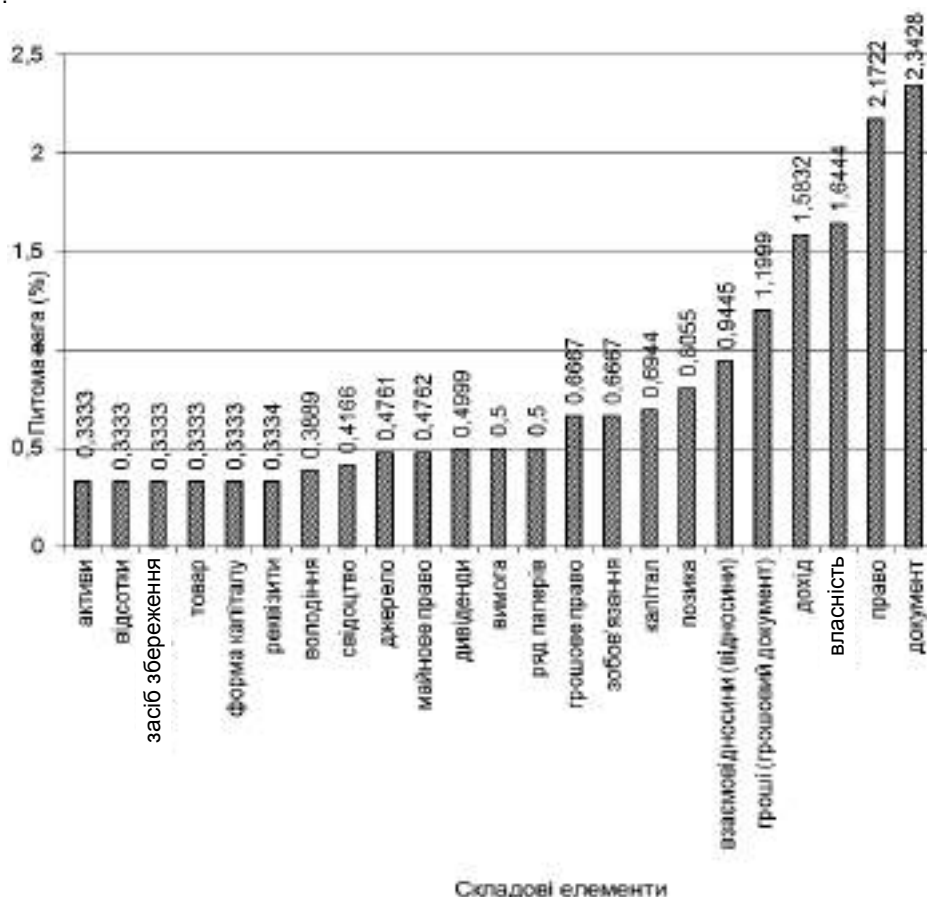


Рис. Абстрактна модель змістовного складу визначення поняття "цінні папери"

Отже, найбільш значущими елементами проведеного контент-аналізу є поняття "документ" – частота згадування склала 2,34 %; "право" – 2,17 %; "дохід" – 1,58 %; "відносини" – 0,94 %. Найменш значущим елементом є "майно" (0,2 %). Відібрано ряд найбільш значущих елементів (навантаження яких більше 0,33 – вага одного елемента найменшого визначення та частота згадування найбільша).

Шляхом аналізу та інтерпретації отриманих результатів дослідження було сформовано визначення поняття "цінні папери", яке враховує переважно більшість значущих складових елементів. Отже, цінні папери – це документ, який надає грошове чи майнове право власникам і засвідчує їх взаємовідносини між собою стосовно їх зобов'язань з метою отримання позики чи прибутку.

Сформульоване поняття, на думку автора, найбільш повно розкриває теоретичний зміст дефініції "цінні папери" й дає змогу чітко відмежувати цей термін від інших видів паперів на фондовому ринку. Воно відображає узагальнену точку зору щодо змістовного складу цього поняття, що є важливим підґрунтям для подальших досліджень ринку цінних паперів.

Наук. керівн. Рац О. М.

**Література:** 1. Легка В. М. Поняття ринку цінних паперів та його загальноринкові функції / В. М. Легка // Збірник науково-технічних праць ЛДФА. – 2004. – № 3. – С. 228–233. 2. Алексеев М. Ю. Рынок ценных бумаг / М. Ю. Алексеев. – М. : Финансы и статистика, 1992. – С. 352. 3. Анесьянц С. А. Основы функционирования рынка ценных бумаг / С. А. Анесьянц. – М. : ЭМБ-Контур, 1998. – С. 5. 4. Галанова В. А. Рынок ценных бумаг / В. А. Галанова, А. И. Басова. – М. : Финансы и статистика, 1996. – С. 352. 5. Миркин Я. М. Рынок ценных бумаг / Я. М. Миркин. – М. : Финансы и статистика, 2002. – С. 87. 6. Назаров М. Г. Финансово-экономический словарь / М. Г. Назаров. – М. : Финанстатинформ, 1995. – С. 224. 7. Райзберг Б. А. Курс экономики / Б. А. Райзберг. – М. : ИНФРА-М, 1997. – С. 720. 8. Остапенко В. В. Акционерное дело и ценные бумаги / В. В. Остапенко. – М. : Экономика, 1992. – С. 127. 9. Шевченко Р. І. Банківські операції : навчально-методичний посібник для самостійного вивчення дисципліни / Р. І. Шевченко. – К. : КНЕУ, 2000. – С. 160.

Магістр 2 року навчання  
 фінансового факультету ХНЕУ ім. С. Кузнеця

## МЕТОД АНАЛІЗУ ІЄРАРХІЙ ЯК ІНСТРУМЕНТ ОЦІНКИ ЕФЕКТИВНОСТІ ДЕПОЗИТНИХ ПРОГРАМ БАНКУ

*Анотація.* Розкрито сутність оцінки ефективності депозитних програм банку. Розглянуто актуальні методи оцінки, що використовуються у світовій практиці. Проаналізовано переваги застосування методів експертних оцінок. Розкрито алгоритм застосування методу ієрархій на прикладі оцінки ефективності депозитних програм ПАТ "АЛЬФА-БАНК". Наведено позитивні результати застосування методу ієрархій для цілей дослідження.

*Аннотация.* Раскрыта сущность оценки эффективности депозитных программ банка. Рассмотрены актуальные методы оценки, используемые в мировой практике. Проанализированы преимущества применения методов экспертных оценок. Раскрыт алгоритм применения метода иерархий на примере оценки эффективности депозитных программ ПАО "АЛЬФА-БАНК". Приведены положительные результаты применения метода иерархий для целей исследования.

*Annotation.* The essence of the evaluation of bank deposit programs is revealed. The actual assessment methods used abroad are considered. The advantages of the methods of expert estimates are analyzed. The algorithm of the method of hierarchies on the example of the evaluation of the JSC "ALFA-BANK"'s deposit programs is discovered. Positive results of application of the method of hierarchies for research purposes are presented.

*Ключові слова:* депозитна програма, метод експертних оцінок.

Процес оцінки ефективності, вибір методів такої оцінки є важливими моментами моніторингу та аналізу депозитної діяльності банку, від якості яких залежить правильність вибору вектора його подальшого розвитку. Проте особливості депозитної діяльності банків не завжди дозволяють об'єктивно, виходячи з кількісних, статистичних показників, оцінити таку діяльність. Тому, на погляд автора, дослідження методів оцінки ефективності депозитної діяльності банків є актуальним.

Дослідженням цієї проблеми займалися такі вчені та дослідники, як: А. Довгяло, Г. Сакман, Б. Литвак, А. Андрейчиков та ін. [1 – 4], проте в їх працях було висвітлено лише загальні аспекти вирішення проблеми або певний вид заходів, безпосередньо не пов'язаний з оцінкою ефективності депозитної діяльності банку.

Метою роботи є розробка економіко-математичної моделі, що дозволяє оцінити ефективність депозитних програм для визначення напрямів залучення коштів.

Найбільш прийнятними методами оцінки суб'єктивних суджень є методи експертних оцінок, що реалізуються, зокрема, за допомогою методу аналізу ієрархій. Цей метод припускає декомпозицію проблеми на більш прості складові частини й обробку суджень особи, яка приймає рішення (експерта) [1; 2]. У результаті визначається відносна значущість досліджуваних альтернатив для всіх критеріїв, що знаходяться в ієрархії (рисунок).



Рис. Декомпозиція критеріїв ефективності депозитних програм банку



Після побудови ієрархії встановлюється метод порівняння її елементів. У даному випадку приймається метод попарного порівняння. Парні порівняння проводяться в термінах домінування одного елемента над іншим. Отримані судження виражаються в цілих числах з урахуванням дев'ятибальної шкали.

Ранжування елементів, аналізованих із використанням матриці парних порівнянь, здійснюється на підставі головних власних векторів, що отримуються в результаті обробки матриць [3]. Обчислення головного власного вектора  $W$  позитивної квадратної матриці проводиться на підставі рівності

$$EW = \lambda_{\max} \cdot W, \quad (1)$$

де  $\lambda_{\max}$  – максимальне власне значення матриці.

Для оцінки однорідності суджень експерта необхідно використовувати відхилення величини максимального власного значення  $\lambda_{\max}$  від порядку матриці  $n$  [4]. Однорідність суджень оцінюється індексом однорідності (IO) чи відношенням однорідності (BO) відповідно до таких виразів:

$$IO = (\lambda_{\max} - n) / (n - 1); \quad (2)$$

$$BO = IO / M(IO),$$

де  $M(IO)$  – середнє значення (математичне очікування) індексу однорідності випадковим чином складеної матриці парних порівнянь, яке засноване на експериментальних даних, отриманих у роботі [2].

У якості допустимого використовується значення  $BO \leq 0,10$ .

Згідно з власним офіційним сайтом, ПАТ "АЛЬФА-БАНК" [5] пропонує клієнтам 6 депозитних програм: "Мегаприбуток" (М), "Мегаприбуток+" (М+), "Рантьє" (Р), "Рантьє+" (Р+), "Потрійна перевага" (ПП) та "Ощадний" (О), що відрізняються комбінацією критеріїв ефективності, зазначених на рисунку.

Для визначення оптимальної депозитної програми, у якій були б максимально поєднані всі зазначені параметри, слід провести ієрархічний аналіз за допомогою засобів середовища MS Excel.

Використовуючи вказаний алгоритм дій, необхідно розрахувати відносні ваги критеріїв (табл. 1), де Р – розрахунки, С – відсоткова ставка, П – можливість поповнення, Т – термін залучення, Л – можливість пролонгації вкладу, К – наявність капіталізації.

Таблиця 1

#### Відносні ваги критеріїв аналізу

Критерій	Р	С	П	Т	Л	К	Сер. геом.	Ваги	Aw	Лямбда
Р	1	0,25	0,5	3	2	0,33	0,79237	0,10078	0,61506	6,10255
С	4	1	3	6	5	2	2,99379	0,38080	2,34352	6,15410
П	2	0,33	1	4	3	0,5	1,25781	0,15999	0,97583	6,09929
Т	0,33	0,17	0,25	1	0,5	0,2	0,33456	0,04255	0,26297	6,17946
Л	0,5	0,2	0,33	2	1	0,25	0,50456	0,06417	0,3915	6,10108
К	3	0,5	2	5	4	1	1,97860	0,25167	1,5339	6,09486

Отже, можна зробити висновок про найбільшу значущість відсоткової ставки та можливості капіталізації при оцінці переважності депозитної програми. У цьому моменті важливо відзначити, що у якості осіб, які приймають рішення, виступають існуючі та потенційні клієнти банку.

Значення параметрів, що визначають несуперечливість та логічність суджень осіб, які приймають рішення, а також їх еталонне значення наведені в табл. 2.

Таблиця 2

#### Параметри несуперечливості та логічності суджень експертів

Лямбда сер.	6,12730
Індекс погодженості	0,02482
Еталонне значення	1,24
Відношення	2,00 %

Отже, матриця оцінок критеріїв є погодженою.

Аналогічним чином можна обчислити відносні оцінки кожної депозитної програми за запропонованими критеріями.





Остаточні оцінки депозитних програм слід розрахувати як суму відповідних оцінок за критеріями, зваженими на відносну значущість самого критерію (табл. 3).

Таблиця 3

### Остаточні оцінки альтернатив

Альтернатива	Оцінка альтернативи						Оцінка факторів	Підсумкова оцінка
	Р	С	П	Т	Л	К		
М	0,0714	0,2530	0,1111	0,2516	0,2524	0,09875	0,10079	0,17311
М+	0,0714	0,3829	0,2222	0,0641	0,0982	0,09875	0,38081	0,22245
Р	0,0714	0,1013	0,1111	0,1599	0,2524	0,18857	0,15999	0,13404
Р+	0,0714	0,0645	0,2222	0,0425	0,0985	0,18857	0,04256	0,12290
ПП	0,0714	0,1533	0,1111	0,1007	0,2524	0,09875	0,06418	0,12872
О	0,6428	0,0448	0,2222	0,3808	0,0460	0,32661	0,25168	0,21878

Отже, виходячи із підсумкових даних, можна дійти висновку про те, що ступінь відмінності депозитних програм банку за обраними критеріями є невисоким.

Фактично можна виділити програму "Мегаприбуток+", що передбачає відносно високі відсоткові ставки, можливість поповнення вкладу та диференційований термін вкладу, а також депозит "Ощадний" – безстроковий депозит із найменшою ставкою, проте можливістю розрахунків, поповнення та капіталізацією. Інші програми мають оцінки, що суттєво не відрізняються.

Отже, для оцінки ефективності депозитних програм банку було використано метод аналізу ієрархій, математичний апарат якого дозволив привести суб'єктивні судження експертів до математично формалізованого вигляду та оцінити згідно з правилами взаємопов'язаності, несуперечливості та логічності.

Таким чином, у роботі було досліджено місце проблеми у банківській системі, розроблено модель дослідження та оцінки основних параметрів проблеми, а також було перевірено здатність такої моделі бути реально доречною у процесі аналізу банківської діяльності.

Наук. керівн. Тищенко В. Ф.

**Література:** 1. Довгяло А. М. Диалог пользователя с ЭВМ: Основы проектирования и реализации / А. М. Довгяло. – К. : Наукова думка, 1981. – 232 с. 2. Сакман Г. В. Решение задач в системе человек – ЭВМ / Г. В. Сакман. – М. : Мир, 1973. – 351 с. 3. Литвак Б. Г. Экспертные оценки в принятии решений / Б. Г. Литвак. – М. : Патент, 1996. – 271 с. 4. Андрейчиков А. В. Анализ, синтез, планирование решений в экономике / А. В. Андрейчиков, О. Н. Андрейчикова. – М. : Финансы и статистика, 2000. – 368 с. : ил. 5. Офіційний сайт ПАТ "АЛЬФА-БАНК". – Режим доступу : [www.alfabank.com.ua](http://www.alfabank.com.ua).

**Шандиба А. В.**

УДК 336.717.3

Магістр 2 року навчання  
фінансового факультету ХНЕУ ім. С. Кузнеця

## СУЧАСНИЙ СТАН І ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ ДЕПОЗИТНОЇ БАЗИ БАНКІВ УКРАЇНИ

*Анотація. Розглянуто шляхи формування ресурсної бази банків за рахунок вкладних операцій. Відмічено взаємозв'язок депозитної бази зі стабільністю грошово-кредитного ринку в Україні. Досліджено сутність та особливості депозитної бази банків та проаналізовано сучасне становище і перспективи розвитку банків.*

*Анотация. Рассмотрены пути формирования ресурсной базы банков за счет вкладных операций. Отмечена взаимосвязь депозитной базы со стабильностью денежно-кредитного рынка в Украине. Исследована сущность и особенности депозитной базы банков и проанализированы современное положение и перспективы развития банков.*

© Шандиба А. В., 2013

*Annotation. The article deals with formation of the resource base of banks through deposit operations. Attention is drawn to the correlation between the deposit base and the stability of the monetary and credit market in Ukraine. The essence and characteristics of the deposit base of banks are studied and the current situation and prospects of the bank development are analyzed.*

*Ключові слова: банківська система, депозити фізичних осіб, депозити юридичних осіб, депозитна база, ризик, вклад.*

Діяльність банків та масштаби їх операцій залежать від обсягу ресурсів, якими вони володіють. Більшість ресурсів банку формуються завдяки залученню коштів. Саме депозитні вклади відіграють важливу роль у формуванні ресурсної бази банку і слугують мірилом довіри та визнання діяльності банку вкладниками. Перехід від адміністративно-командних методів управління банківською системою до економічних посилює роль конкуренції та зумовлює необхідність урахування потреб клієнтів грошово-кредитного ринку, розробки та реалізації ефективної депозитної політики [1]. Тому тема статті є актуальною.

Проблеми розвитку депозитних операцій для формування ресурсної бази банку аналізували у своїх працях вітчизняні та зарубіжні науковці: Врублевський О. С., Дмитрієва О. М., Кириленко В. О., Ковшар А. І. та ін. [1 – 4].

Метою статті є проблеми розвитку депозитних операцій у сучасних умовах господарювання вітчизняної економіки, причини виникнення ризиків у діяльності банків при здійсненні депозитних операцій та визначення перспективних напрямів розвитку банківської системи України (БСУ).

Об'єкт дослідження – депозитна база банків.

Предмет дослідження становить узагальнення сучасного стану депозитної діяльності банків.

Розвиток банківської системи спричинив загострення конкуренції між банками за ресурси та ефективні напрями їх розміщення. Це призвело до поступового зниження прибутковості банківської діяльності. Тепер для успішного функціонування та розширення діяльності банківської установи недостатньо залучати кошти за нижчою ціною, а розміщувати за вищою, для цього необхідно створювати ефективну систему менеджменту банку. Для підтримки своєї конкурентоспроможності банки вимушені пропонувати своїм клієнтам усе нові послуги, застосовувати різноманітні фінансові інструменти та розширювати свою діяльність [4].

У банківській практиці України для налагодження депозитних послуг згідно з вимогами ринкової економіки велике значення має розробка і впровадження системи депозитних рахунків. До головних елементів цієї системи належать: форми депозитних розрахунків, режими здійснення депозитних операцій, порядок розміщення коштів на депозитах; умови їх вилучення, встановлення строків зберігання коштів, регулювання величини процентних виплат [3]. Ринок депозитних вкладів на сьогоднішній день достатньо насичений. Усі програми, які вимагає ринок, уже на ньому присутні. А ринок сьогодні вимагає лояльних умов і максимальних ставок. Тому нові високотехнологічні продукти поки що для нашої країни не актуальні. Це такі продукти, як комбінація банківських внесків зі страховими продуктами та інші складніші програми. Наприклад, в Україні не дуже активно працює програма довгострокових накопичувальних депозитів строком на 10 – 20 років, тобто на такому рівні, як це відбувається в розвинених європейських країнах. В Україні більше користуються попитом короткострокові депозити – строком до двох років. Безумовно, банки сьогодні можуть, виходячи зі своїх можливостей, запропонувати депозити строком на 10 років. Але, по-перше, процентна ставка по них буде нижча, ніж та, що існує по внесках строком на рік. По-друге, населення психологічно ще не готове до таких довгострокових внесків. Депозити серед населення, звичайно, потрібні, адже альтернатив не існує. Люди розуміють, що інфляція буде у будь-якому випадку – розмістять вони гроші на депозит чи ні. Але, помістивши гроші в банк, можна хоча б нівелювати вплив інформації і хоча б нічого не втратити [4].

Сьогодні депозити – це не спосіб заробітку, а швидше засіб зберегти те, що є, з найменшими втратами для себе. Хоча при високих відсотках заробити також можливо. Згідно з останніми дослідженнями, більшість принаймні отримує назад вкладені кошти, навіть якщо втрачає на відсотках [5].

Банківська система України знаходиться на етапі сегментації ринку банківських послуг між окремими банківськими інститутами, яка, у свою чергу, забезпечується відповідною політикою комерційних банків. Проведений аналіз дозволив визначити еволюцію банківської діяльності на ринку заощаджень та систематизувати особливості даних процесів в Україні. Визначено тісний взаємозв'язок між розвитком депозитного ринку та процесами стабілізації грошової одиниці, грошово-кредитного ринку, зростанням грошових доходів населення та соціально-економічним зростанням загалом.

Важливим чинником зростання обсягів депозитного ринку в Україні є зростання грошових доходів юридичних та фізичних осіб, що за умови відсутності фінансового ринку як альтернативи інвестування визначає депозитні вклади як головне джерело портфеля активів. За цих умов особлива увага звертається на фінансові аспекти діяльності банку. Забезпечення фінансової стабільності банку в сучасних умовах базується на використанні механізму банківського менеджменту, складовою якого є депозитна політика банку.

Таким чином, ефективність управління та функціонування банку значною мірою визначається ефективністю реалізації депозитної політики. У кожній країні розробляються принципи регулювання і стимулювання банківського ринку. Час показує, що необхідно знаходити абсолютно нові підходи і, на погляд автора, банківські і фінансові інститути мають розглядатися не самі по собі, а як фундамент національної економіки. І з цієї точки зору стійкість фінансових інститутів, їх рентабель-



ність буде найважливішим показником не лише для фінансової системи країни, а для економіки в цілому, тобто ефективність банківської системи має оцінюватися інтегрально – з погляду її функцій у національній або світовій економіці. Це радикально інший підхід до фінансово-банківської системи, який дасть можливість переглянути взаємозв'язок з реальним сектором економіки і домогосподарствами.

*Наук. керівн. Азізова К. М.*

**Література:** 1. Врублевський О. С. Громадянин і банк: депозитні операції / О. С. Врублевський. – К. : ТОВ "ІКЦ Леста", 2010. – 44 с. 2. Дмитрієта О. А. Оптимізація депозитної діяльності комерційного банку / О. А. Дмитрієта // Фінанси України. – 2008. – № 5. – С. 17–19. 3. Кириленко В. Депозитна політика комерційного банку / В. Кириленко / Банківська справа. – 2005. – № 2. – С. 42–50. 4. Ковшар А. І. Шляхи удосконалення депозитної політики на сучасному етапі / А. І. Ковшар // Фінанси України. – 2011. – № 7. – С. 42–45. 5. Офіційний сайт НБУ. – Режим доступу : <http://www.bank.gov.ua>.

---

**Задихайло А. С.**

УДК 336.774.3.(477)

Магістр 1 року навчання  
фінансового факультету ХНЕУ ім. С. Кузнеця

## **ПРОБЛЕМИ ОЦІНКИ КРЕДИТОСПРОМОЖНОСТІ ПОЗИЧАЛЬНИКІВ ТА МОЖЛИВІ ШЛЯХИ ЇХ ВИРІШЕННЯ В БАНКАХ УКРАЇНИ**

*Анотація. Проаналізовано та виявлено основні існуючі проблеми оцінки кредитоспроможності потенційних позичальників банку. Запропоновано можливі шляхи вирішення проблем оцінки кредитоспроможності клієнтів для визначення надійності клієнта і прийняття рішення щодо доцільності кредитування.*

*Аннотация. Проанализированы и выявлены основные существующие проблемы оценки кредитоспособности потенциальных заемщиков банка. Предложены возможные пути решения проблем оценки кредитоспособности клиентов для определения надежности клиента и принятия решения о целесообразности кредитования.*

*Annotation. The main problems of credit rating of potential borrowers are analyzed. Possible problem solutions to clients' credit rating are offered to determine the customer reliability and make a decision about crediting.*

*Ключові слова: кредитоспроможність клієнтів, оцінка кредитоспроможності, позичальник, кредит, проблеми і шляхи вирішення.*

Банківське кредитування є важливим джерелом одержання прибутку банками, а також є головним джерелом фінансування діяльності підприємств. На сучасному етапі все більшу актуальність здобуває правильна й ефективна організація кредитних взаємин банків і підприємств. При наданні кредиту будь-який банк стикається з необхідністю оцінки кредитоспроможності позичальників. Ця процедура є обов'язковою, і її результати істотно впливають як на результати конкретних кредитних угод, так і на ефективність кредитної діяльності банку в цілому. Оцінка кредитоспроможності також важлива для позичальника, оскільки від її результату залежить обсяг наданого кредиту або не надання його взагалі [1].

Проблема в існуючих методах оцінки кредитоспроможності позичальника та запропонованя шляхів її вирішення набула широкого висвітлення у публікаціях багатьох вітчизняних авторів, зокрема: Бугеля Ю. В., Дзюблюка О. В., Лагутіна В. Д. та ін. [2 – 4].

Метою статті є визначення проблем оцінки кредитоспроможності позичальника та шляхів їх вирішення.

З ризиком невиконання позичальником умов кредитного договору завжди пов'язана кредитна діяльність банку, зокрема: неповернення основної суми боргу, порушення строків погашення позичкових коштів та несплати відсотків кредитом. Величина ризику та ймовірність його появи залежить від багатьох факторів: підприємства-позичальники мають різний технічний і фінансовий стан;

---

© Задихайло А. С., 2013

клієнти діють у специфічних галузях; перспективи розвитку діяльності підприємств тощо. За цих конкретних умов банківським спеціалістам, хоча дуже важко, але вкрай необхідно вміти встановлювати й оцінювати поточний фінансовий та господарський стан потенційного позичальника, прогнозувати тенденції їх змін, можливості дотримання своїх зобов'язань за кредитним договором. А результатом систематично неправильно здійснюваного оцінювання кредитоспроможності позичальників може слугувати погіршення якості кредитного портфеля банку, яке, до того ж, спричинює і використання зайвого резервування. Вирішенням проблеми є розроблення і використання обґрунтованої методики, що дасть змогу банку найбільш реально оцінювати кредитоспроможність позичальників [5].

Значною проблемою в оцінці кредитоспроможності позичальника є те, що по-перше, інформація в балансах і звітах дуже часто не відображає дійсного стану справ конкретного підприємства. Багато з них для оптимізації оподаткування розробляють фінансові схеми так, що реальна картина істотно відрізняється від офіційної звітності. Щоб цього уникнути, кредитору необхідно використовувати дані сторонніх аудиторів, які нададуть більш точну інформацію про стан позичальника.

По-друге, оцінні коефіцієнти надають аналітику статичну інформацію про платоспроможність підприємства і, звідси, падає об'єктивність аналізу. У банківській практиці основний акцент робиться на оцінку поточної ситуації, тобто завжди використовується інформація минулих періодів, тоді як у західних банках увага аналітика спрямована не тільки на аналіз попередньої діяльності позичальника, а й на прогнозування подальшої його роботи [3]. Тобто працівникам банку потрібно розглядати інформацію за декілька періодів, у динаміці, для того, щоб спрогнозувати майбутні показники діяльності, на основі яких можна буде прийняти якісь рішення.

Існуючі проблеми в методиці оцінки кредитоспроможності позичальників та можливі шляхи їх вирішення зображено на рисунку.

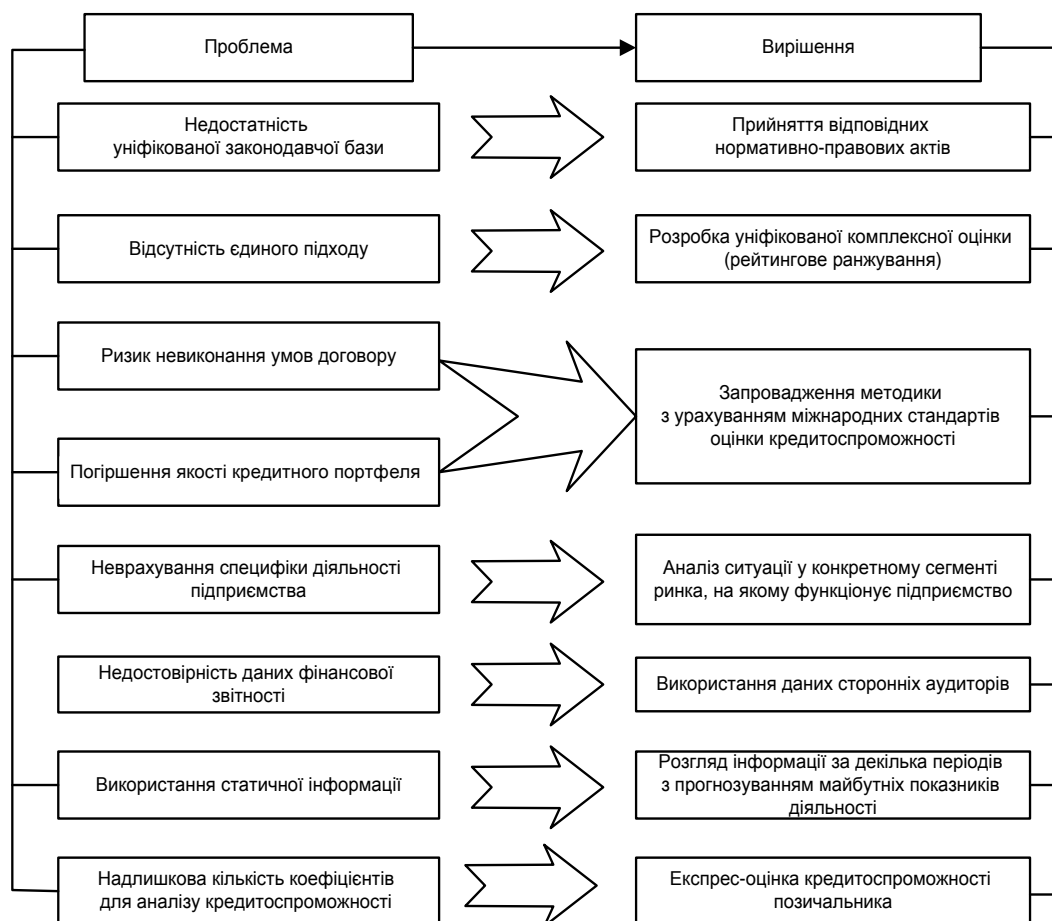


Рис. Проблеми оцінки кредитоспроможності позичальника та шляхи їх вирішення

Поширеною методикою проведення комплексного аналізу є використання системи рейтингового ранжування на основі рангової оцінки в балах приналежності фактичних величин показників діяльності суб'єктів господарювання певному діапазону з можливих значень. Широка популярність та вживаність серед кредитних фахівців вітчизняних банків такого підходу пояснюється його простотою, розвитком тенденцій його зміни та перспективами подальшого функціонування, зручністю застосування на практиці [6].



Необхідно завжди пам'ятати, що використання надлишкової кількості фінансових коефіцієнтів може спричинити втрату часу на дослідження функціонально взаємозалежних між собою показників, тому потрібно розробити експрес-оцінку аналізу кредитоспроможності потенційного підприємства, що буде кращим рішенням для обох сторін.

Рейтингове експрес-оцінювання кредитоспроможності позичальників з урахуванням галузевих особливостей дозволяє сформувати всебічне уявлення про фінансовий стан клієнта за різними параметрами, які характеризують його діяльність.

Отже, підсумовуючи зазначене, можна зробити висновок, що оцінка кредитоспроможності позичальників – це складний творчий процес, який вимагає глибоких економічних знань від працівників банку, вміння оцінювати і визначати тенденції в діяльності підприємств та їх фінансового стану з можливим прогнозуванням показників на майбутнє, аналітичного мислення, а також дотримання принципів кредитування та виявлення обставин, які можуть вплинути на фінансовий стан. Вітчизняним банкам необхідно орієнтуватись на практику діяльності провідних банківських установ світу. Але варто зауважити, що всі зарубіжні методики оцінки кредитоспроможності зорієнтовані і розроблені для розвинутої ринкової економіки, і тому їх застосування в практичній діяльності банківською системою України можливе лише за умови адаптації до національної економіки.

Наук. керівн. Жуков В. В.

**Література:** 1. Смерічевський С. Удосконалення сучасних методик банківського регулювання оцінки кредитоспроможності фізичних осіб / С. Смерічевський // Вісник НБУ. – 2012. – № 2. – С. 28–32. 2. Бугель Ю. Основні шляхи вдосконалення сучасних методів оцінки кредитоспроможності позичальника : навч. посібн. / Ю. Бугель. – К. : Центр навчальної літератури, 2009. – 354 с. 3. Дзюблюк О. В. Особливості оцінювання грошового потоку підприємства в системі банківського аналізу кредитоспроможності позичальника : підручник / О. В. Дзюблюк. – Тернопіль : ТНЕУ "Економічна думка", 2009. – 254 с. 4. Лагутін В. Д. Кредитування: теорія та практика : навч. посібн. / В. Д. Лагутін. – К. : Товариство "Знання", 2007. – 215 с. 5. Пірог В. В. Оцінювання якості кредитного портфеля банків з урахуванням виконання економічних нормативів НБУ / В. В. Пірог // Науковий вісник НЛТУ України. – 2011. – № 2. – С. 228–235. 6. Гончаренко В. В. Удосконалення методики оцінки кредитоспроможності позичальника з урахуванням галузевих особливостей / В. В. Гончаренко ; наук. кер. Л. С. Захаркіна // Економічні проблеми сталого розвитку : матеріали доповідей Міжнародної науково-практичної конференції, присвяченої 20-річчю наукової діяльності ф-ту економіки та менеджменту СумДУ, м. Суми, 3 – 5 квітня 2012 р. / відп. за вип. О. В. Прокопенко. – Суми : СумДУ, 2012. – Т. 7. – С. 147–148.

---

**Письменна К. С.**

УДК 336.71:330.143

Магістр 2 року навчання  
фінансового факультету ХНЕУ ім. С. Кузнеця

## **ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ УПРАВЛІННЯ ДОХОДАМИ ТА ВИТРАТАМИ БАНКУ**

*Анотація. Досліджено сутність управління доходами та витратами банку. Проаналізовано основні підходи та напрями управління доходами та витратами банку, оптимальне використання яких позитивно впливатиме на фінансовий результат банку, сприятиме підвищенню ефективності діяльності банку та досягненню конкурентних переваг на ринку банківських послуг.*

*Аннотация. Исследована сущность управления доходами и расходами банка. Проанализированы основные направления и подходы к управлению доходами и расходами банка, оптимальное использование которых позитивно повлияет на финансовый результат банка, будет способствовать повышению эффективности деятельности и достижению конкурентных преимуществ на рынке банковских услуг.*

*Annotation. The essence of managing income and expenses of the bank was investigated. Basic areas and approaches to the management of revenues and expenditures of the bank were analyzed. Their optimal use is proved to positively affect the bank's financial results, improve performance and achieve competitive advantage in the market of banking services.*

*Ключові слова: доходи, витрати, управління доходами та витратами, оптимізація, мінімізація.*

---

© Письменна К. С., 2013





У теорії та практиці фінансового менеджменту недостатньо уваги приділяється проблемам комплексного управління доходами та витратами банку, реалізація заходів якого має забезпечувати ефективне використання всіх наявних ресурсів банку з найменшими витратами для нього. Тому проблематика створення ефективної системи управління доходами та витратами, а також визначення дієвих підходів та напрямів управління ними з метою забезпечення реальних конкурентних переваг банку на ринку банківських послуг є досить актуальною.

Дослідженню проблем управління доходами та витратами було присвячено роботи таких вітчизняних вчених та фахівців: Криклій О. А., Герасимовича А. М., Парасій-Вергуненко І. М., Лисянської О. О., Маслак Н. Г., Примостки Л. О. [1 – 5].

Метою даної роботи є дослідження теоретичних аспектів управління доходами та витратами банку.

Відповідно до поставленої мети було виділено такі завдання:

визначити сутність понять "управління доходами банку" та "управління витратами банку";

розглянути основні підходи та напрями управління доходами та витратами банку.

Одна з основних цілей банків – одержання прибутку, що є джерелом виплати дивідендів акціонерам (пайовикам), створення фондів банку, базою підвищення добробуту працівників банку тощо [5].

Формування прибутку банку визначається специфікою діяльності даної установи, спектром операцій, а також діючою системою обліку. Загалом банківський прибуток формується у результаті здійснення кредитних, розрахункових, грошових операцій та інших видів діяльності банків. Відповідно до міжнародних стандартів бухгалтерського обліку і звітності кінцевим фінансовим результатом діяльності банку є одержання чистого прибутку, який становить залишок доходу після покриття всіх загальнобанківських витрат, сплати податків, відрахувань у фонди [1, с. 238]. Банківський прибуток є одним із найважливіших показників ефективності функціонування банку, його стабільності. У ньому зацікавлені всі учасники економічного процесу. Розмір банківського прибутку хвилює акціонерів, вкладників, тому що гарантує їм стабільний дохід та позичальників. Найважливішим фактором, що впливає на суму прибутку є розмір доходів, що отримується, та розмір витрат, які понесені в процесі його діяльності [1, с. 132].

Сутність поняття управління доходами та витратами дуже різниться з точки зору різноманітних авторів, тому слід розглянути ці визначення окремо (табл. 1).

Таблиця 1

#### Аналіз сутності понять "управління доходами та витратами банку"

Управління доходами банку	
Автори	Сутність
Герасимович А. М., Парасій-Вергуненко І. М. [2]	процес розробки та прийняття управлінських рішень за всіма основними аспектами їх формування та використання банком
Лисянська О. О. [3]	процес управління, який включає в себе планування, аналіз та контроль за доходами банку, що спрямований на досягнення їх оптимальної структури
Криклій О. А., Маслак Н. Г. [5]	процес виявлення ефективних напрямів розміщення ресурсів банку, які приносять найбільший дохід, попри наявність значної ризикованості
Управління витратами банку	
Л. Примостка [4]	процес управління факторами і процесами, які впливають на формування витрат банку, на їх рівень та склад
Герасимович А. М. [2]	процес обліку, аналізу, планування і контролю з метою розробки і прийняття ефективних управлінських рішень, спрямованих на оптимізацію витрат і стимулювання їх зниження

Як видно з табл. 1, поняття "управління доходами банку" та "управління витратами банку" різняться у тлумаченні розглянутих авторів [2; 3; 5], але є і спільні риси. Так, Герасимович А. М. та Парасій-Вергуненко І. М. розглядають управління доходами з точки зору управлінських рішень. Автори Криклій О. А., Маслак Н. Г. та Лисянська О. О. навпаки акцентують увагу на тому, що управління доходами банку, перш за все, зводиться до досягнення оптимальної структури доходів шляхом ефективного розміщення залучених коштів.

При визначенні терміна "управління витратами" автори [2; 4] мають більше спільних рис, які полягають у визначенні цього терміна як процесу управління, який насамперед спрямований на оптимізацію витрат банку.

Таким чином, можна узагальнити теоретичну роботу науковців [2 – 5] відносно термінів "управління доходами" та "управління витратами" та надати їх визначення:

1) управління доходами – це процес розробки й прийняття управлінських рішень на основі планування, аналізу та контролю за доходами банку, що спрямовані на досягнення їх оптимальної структури шляхом виявлення ефективних напрямів розміщення ресурсів банку;

2) управління витратами – це процес управління, що включає у себе планування, аналіз та контроль за витратами банку, спрямований на розробку й прийняття ефективних управлінських рішень, спрямованих на оптимізацію витрат та стимулювання їх зниження.



Розглянувши визначення термінів "управління доходами банку" та "управління витратами банку", слід визначити основні напрями управління доходами та витратами банку й визначити пріоритетні з них.

Основними напрямками та головною метою управління доходами, виходячи з визначення цього терміна, є їх оптимізація або максимізація, управління витратами – оптимізація витрат або їх мінімізація (табл. 2) [5].

Таблиця 2

### Основні напрями управління доходами та витратами банку

Напрямок управління	Основні складові напрями
Оптимізація доходів	планування доходів та управління тарифною політикою; проведення банківського моніторингу
Максимізація доходів	збільшення групи активів, що приносять процентний дохід; збільшення питомої ваги дохідних активів; збільшення питомої ваги ризикованих кредитів
Оптимізація витрат	управління тарифною політикою; проведення банківського моніторингу
Мінімізація витрат	скорочення витрат на маркетинг та ІТ-технології; призупинення або замороження проектів екстенсивного розвитку банку; зниження витрат на оплату праці та скорочення персоналу

Таким чином, аналізуючи дані табл. 2, можна зробити висновок, що шляхи оптимізації як доходів, так і витрат, включають у себе більшою мірою напрями оптимізації бізнес-процесів та управління. Тому було вирішено, що оптимізація витрат є більш ефективною, ніж мінімізація витрат, оскільки припускає якісне зниження витрат із збереженням можливостей перспективного розвитку.

Зважаючи на різні рівні ризикованості, вибір конкретних активних операцій залежить від загальної стратегії банку та його схильності до ризику. Відповідно до цього було виділено підходи управління доходами банку та відповідні стратегії на основі аналізу наукових праць вітчизняних вчених [1 – 5], що зображені у табл. 3.

Таблиця 3

### Підходи до управління доходами банку

Підходи до управління	Консервативний підхід	Агресивний підхід	Поміркований підхід
Сутність підходу	Орієнтація банку на операції з обмеженням, але високонадійним і стабільним доходом	Пріоритетна орієнтація на максимізацію прибуткових операцій, незважаючи на рівень ризику	Диверсифікація операцій, тобто раціональне співвідношення між високоприбутковими та надійними операціями
Стратегія банку	Максимізація діапазону процентних ставок шляхом скорочення процентної ставки за залученими коштами	Мінімізація діапазону процентних ставок шляхом використання завищених процентних ставок за залученими коштами	Доцільність гнучкого маніпулювання процентними ставками за різними видами ресурсів з врахуванням строків та обсягів залучення

Аналізуючи дані табл. 3, можна дійти висновку, що агресивний підхід доцільний на стадії розвитку банку для забезпечення швидкого зростання вкладеного капіталу. Консервативний підхід доцільний у банку, для якого зміна відсоткових ставок на ресурси не матиме негативного впливу на сталу діяльність такого банку. Поміркований підхід слід використовувати у банку, який функціонує не менше трьох років для того щоб стабілізувати його діяльність.

Таким чином, серед розглянутих підходів до управління доходами банку найбільш ефективним є консервативний підхід. Даний підхід дасть змогу нарощувати прибутковість банку високими темпами, проте довге його використання може привести до значного зменшення ресурсної бази банку.

*Наук. керівн. Азізова К. М.*

**Література:** 1. Банківський менеджмент: питання теорії та практики : монографія / [О. А. Криклій, Н. Г. Маслак, О. М. Пожар та ін.] ; за ред. О. А. Криклій. – Суми : ДВНЗ "УАБС НБУ", 2011. – 152 с. 2. Аналіз банківської діяльності : підручник / [А. М. Герасимович, М. Д. Алексеєнко, І. М. Парасій-Вергуненко та ін.] ; за ред. А. М. Герасимовича. – К. : КНЕУ, 2004. – 599 с. 3. Лисянська О. О. Деякі аспекти управління доходами та витратами банку / О. О. Лисянська // Проблеми і перспективи розвитку банківської системи України. – 2011. – № 22. – С. 99–104. 4. Примостка Л. О. Фінансовий менеджмент банку : навч. посібн. / Л. О. Примостка. – К. : КНЕУ, 2006. – 280 с. 5. Управління прибутком банку : монографія / О. А. Криклій, Н. Г. Маслак. – Суми : ДВНЗ "УАБС НБУ", 2008. – 136 с.

Магістр 2 року навчання  
фінансового факультету ХНЕУ ім. С. Кузнеця

## ШЛЯХИ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ УПРАВЛІННЯ КРЕДИТНОЮ ПОЛІТИКОЮ БАНКУ

*Анотація. Досліджено сутність, принципи та теоретичні підходи до управління кредитною політикою банку. Визначено цілі та завдання, що повинні бути досягнуті у процесі управління кредитною політикою банку. Обґрунтовано технологію управління кредитною політикою банку з метою забезпечення її ефективності.*

*Аннотация. Исследованы сущность, принципы и теоретические подходы к управлению кредитной политикой банка. Определены цели и задачи, которые должны быть достигнуты в процессе управления кредитной политикой банка. Обоснована технология управления кредитной политикой банка с целью обеспечения ее эффективности.*

*Annotation. The essence, the principles and theoretical approaches to the bank credit policy management are explored. Goals and objectives to be achieved in the bank credit policy management are defined. The technology of the bank credit policy management to ensure its effectiveness is proved.*

*Ключові слова: банк, кредитна політика банку, управління кредитною політикою банку.*

Правильна організація процесу банківського кредитування, розроблення ефективної та гнучкої системи управління кредитними операціями є основою фінансової стабільності й ринкової стійкості банківських установ. Забезпечувати управління кредитною діяльністю банку, ефективно використання його кредитного потенціалу, формування оптимального для нього кредитного портфеля, чітку організацію всього кредитного процесу дає можливість кредитна політика банку. Висока роль кредитної політики у забезпеченні ефективної діяльності й високих темпів розвитку банків визначає актуальність як теоретичних, так і практичних питань, пов'язаних з управлінням нею.

Саме із таких позицій необхідною умовою оптимізації управлінського процесу, спрямованого на підвищення ефективності позичкових операцій на рівні всього банку, є визначення безпосередніх завдань щодо управління кредитною політикою банку з метою мінімізації кредитного ризику сукупного портфеля кредитних вкладень [1].

Кредит є однією з найскладніших економічних категорій, дослідження сутності якої посідає важливе місце у працях зарубіжних та вітчизняних вчених, зокрема О. Васюренка, М. Герасимовича, В. Владичина, Р. Котлера, О. Дзюблюка, В. Лагутіна, Г. Панової, О. Мороза та ін. Але, як показав огляд економічної літератури, низка питань щодо розробки методичних підходів до обґрунтування рішення про надання кредиту та оцінки ефективності кредитної політики банку потребують глибшого вивчення.

Метою статті є дослідження теорії та практики організації кредитної діяльності банку, проведення оцінки ефективності управління кредитною політикою банківських установ в Україні.

Збільшення обсягів банківських кредитів супроводжується підвищенням банківських ризиків, найвпливовішим із яких є кредитний. Виходячи з цього, ключовою передумовою системи управління кредитним портфелем банку є продумана та зважена кредитна політика.

З метою її реалізації банки в сучасних умовах ефективної кредитної діяльності розробляють власну внутрішню кредитну політику та впроваджують механізми її здійснення. Кредитна політика охоплює найважливіші елементи і принципи організації кредитної роботи в банку, які фіксуються у письмовому вигляді й затверджуються на засіданнях кредитного комітету та комітету кредитного нагляду. Ця політика формується на основі факторів, що визначаються обсягом капіталу й активів банку, складом його клієнтури, спеціалізацією, місцезнаходженням, наявністю мережі філій, станом економічної кон'юнктури, ситуацією на грошовому ринку тощо. До зазначених факторів можна також віднести пріоритети у виборі клієнтів і кредитних інструментів та норми і правила, що регламентують повноваження персоналу банку, який реалізує ці пріоритети на практиці [2].

Досліджуючи кредитні взаємовідносини між підприємствами і банками, необхідно науково обґрунтувати функціонування кредитної політики, цілі та напрями її розвитку, її вплив на економічний розвиток держави.



Хоча кредитну політику на даному етапі розвитку банківської системи доцільно вважати сформованою, але кожен її етап в умовах поглиблення світової економічної та фінансової кризи набуває своїх специфічних рис, які залежать від функціонування всіх його елементів, їх взаємозв'язку та взаємообумовленості.

Однак недосконалість методів та форм мобілізації ресурсів для активних операцій, діючої системи кредитування, методів оцінки й запобігання кредитних ризиків, управління кредитними портфелями, поглиблення світової економічної та фінансової кризи, регулювання кредитного механізму взагалі затрудняють процес формування повноцінних ринкових відносин [3].

Усі важливі рішення в банках потребують, щоб метою його політики було підтримання оптимальних співвідношень між кредитами, депозитами та іншими зобов'язаннями і власним капіталом. Тому правильна кредитна політика здатна підвищити якість кредитів і, звісно, фінансовий стан банку. Все зазначене підкреслює необхідність кредитної політики в роботі банків, і значною мірою при переході до ринкових умов, коли банки націлені на першокласних та багатих клієнтів, які ні кількістю ні якістю не можуть забезпечити всю банківську індустрію.

Стратегія кредитної політики повинна включати в себе пріоритети, принципи та цілі конкретного банку на кредитному ринку. Вона визначається, перш за все, вибором клієнтів, по-друге, нормами і правилами, які регламентують практичну діяльність банківського персоналу, і, по-третє, компетентністю керівництва банку й рівнем кваліфікації персоналу, який займається питанням кредитування. Тактика кредитної політики охоплює конкретні інструментарії, які використовуються окремим банком для реалізації його стратегічних цілей при здійсненні кредитних операцій, напрямки їх вдосконалення, порядок організації кредитного процесу. Таким чином, кредитна політика створює необхідні загальні передумови ефективної роботи персоналу кредитного підрозділу банку, зменшує ймовірність помилок і прийняття нерациональних рішень [4].

Основним елементом управління кредитною політикою у сфері стратегії є правильна постановка її цілей. Цілі кредитної політики банку визначаються, виходячи зі стратегічних цілей банку. Система основних цілей кредитної політики комерційного банку в сучасних умовах поглиблення світової економічної та фінансової кризи повинна включати:

- забезпечення максимального рівня дохідності кредитного портфеля та акціонерного капіталу комерційного банку при мінімальному рівні ризику;

- підтримання оптимального співвідношення між кредитами, депозитами та іншими зобов'язаннями і власним капіталом банку;

- забезпечення фінансової стійкості комерційного банку у процесі здійснення кредитної діяльності;

- розширення клієнтської бази шляхом надання кредитних послуг високої якості;

- забезпечення зваженого та оптимального використання кредитних ресурсів;

- збереження високого рівня довіри юридичних і фізичних осіб до комерційного банку шляхом своєчасного та повного виконання своїх зобов'язань перед вкладниками й акціонерами [5].

У процесі управління кредитною політикою банківські установи також виходять із необхідності забезпечити поєднання своїх інтересів та інтересів акціонерів банку, вкладників і позичальників. З огляду на це основним критерієм кредитної політики є принцип пріоритетності мінімізації рівня ризику над дохідністю, відповідно до якого банк незалежно від суми потенційного доходу має відмовити клієнту в наданні кредиту, якщо така операція пов'язана з недопустимим рівнем ризику.

Отже, банк має встановлювати для себе плановий рівень процентного доходу за кредитом та максимально допустимий рівень ризику, який він може взяти на себе, надавши цю позичку. Дотримання зазначених критеріїв дає змогу банку отримувати запланований рівень дохідності кредитного портфеля і в результаті цього забезпечувати реалізацію ефективної кредитної політики [6].

Таким чином, без сумніву можна стверджувати, що управління кредитною політикою банку є невід'ємною частиною забезпечення прибутковості його кредитних вкладень, а отже, й ефективної діяльності. Зважаючи на це, варто зробити висновок, що у процесі управління кредитною політикою українські банки мають приділяти значну увагу створенню стратегії та постановці ключових цілей кредитної політики. Як результат, грамотна кредитна політика банку дозволить досягти основної мети її реалізації – отримання максимального процентного доходу від кредитних вкладень, що безпосередньо впливає на забезпечення рентабельності банківської установи.

*Наук. керівн. Тищенко В. Ф.*

**Література:** 1. Владичин У. В. Банківське кредитування : навч. посібн. / У. В. Владичин. – К. : Атака, 2008. – 648 с. 2. Дзюблук О. В. Організація грошово-кредитних відносин суспільства в умовах ринкового реформування економіки : монографія / О. В. Дзюблук. – К. : Поліграфкнига, 2009. – 511 с. 3. Лагутін В. Д. Кредитування: теорія і практика : навч. посібн. / В. Д. Лагутін. – К. : Товариство "Знання", КОО, 2007. – 215 с. 4. Панова Г. С. Кредитная политика коммерческого банка / Г. С. Панова. – М. : Изд. МГУ, 1997. – 464 с. 5. Кредитування і контроль : навч. посібн. / Т. С. Смовженко, Р. Р. Коцовська, В. М. Крупський та ін. ; за ред. Т. С. Смовженко. – Львів : ЛБІ НБУ, 2006. – 135 с. 6. Сусіденко В. Т. Стратегія управління кредитною діяльністю комерційних банків / В. Т. Сусіденко. – К. : КДТЕУ, 2008. – 348 с.

Магістр 2 року навчання  
фінансового факультету ХНЕУ ім. С. Кузнеця

## МАРКЕТИНГ ТА ЙОГО СПЕЦИФІКА В БАНКІВСЬКІЙ СФЕРІ УКРАЇНИ

*Анотація. Розглянуто основні тенденції та особливості розвитку банківського маркетингу у сучасних умовах, визначено основні види та інструменти маркетингу відносин. Досліджено функціонування банківського менеджменту в умовах кризи та посткризового стану економіки.*

*Аннотация. Рассмотрены основные тенденции и особенности развития банковского маркетинга в современных условиях, определены основные виды и инструменты маркетинга отношений. Исследовано функционирование банковского менеджмента в условиях кризиса и посткризисного состояния экономики.*

*Annotation. The article reviews the main trends and characteristics of bank marketing in modern conditions. The main types and instruments of relationship marketing are defined. Bank operation management in crisis and post-crisis economy is studied.*

*Ключові слова: банківський маркетинг, банківська сфера, депозити, маркетинговий інструментарій, кредитування, фінансова криза, стратегія банку, сегментування, івент-маркетинг.*

Зараз стан ринку банківських послуг в Україні можна охарактеризувати як висококонкурентний. Це пов'язано зі зростанням кількості банківських установ протягом останніх років та входженням великих обсягів іноземного капіталу на вітчизняний фінансовий ринок. Поряд з цим, кризові явища, які спостерігалися в економіці та в банківській системі України зокрема, значно ослабили конкурентні позиції навіть провідних великих банків. За таких умов найбільш важливими завданнями стають відновлення ефективності діяльності банків, укріплення конкурентних позицій та відновлення довіри з боку населення до комерційних установ. Реалізація окреслених завдань можлива з допомогою якісного банківського маркетингу.

Також слід зазначити, що світова економічна криза суттєво вплинула на розвиток банківської сфери України. Щоб вижити в конкурентній боротьбі, банки були змушені вводити в практику нові види обслуговування, боротися за кожного клієнта. По закінченню основної хвилі кризи банки все ще продовжують активну боротьбу за клієнтів.

У сфері послуг банки другими після авіакомпаній звернулися до маркетингу й стали активно використовувати спочатку окремі його елементи, а потім і концепцію маркетингу й стратегічного планування. Зміст і мета маркетингової діяльності суттєво змінилися в останні роки під впливом стрімко зростаючої конкуренції на фінансових ринках, мінливих відносин між банками й клієнтурою, особливо під час фінансової кризи.

Сучасні економісти та маркетологи, зокрема Голубченко Г. А., Полошенко Л. О., Лесовський Є. Д., займалися питаннями розвитку банківської сфери з використанням засобів маркетингу й у своїх наукових працях розглядали досвід банківського маркетингу інших країн і його адаптацію до умов нашої країни. Але ці роботи за часом і за змістом належать до докризового періоду, тому доцільним стає розгляд можливостей застосування маркетингу та його інструментів саме в кризовий і посткризовий періоди.

Метою статті є вивчення ступеня використання основних маркетингових інструментів у банківській сфері, аналіз перспективи їх розвитку й застосування особливо в умовах світової економічної кризи та в посткризовий період.

Маркетингова діяльність українських банків визначається передусім особливостями зовнішнього та внутрішнього середовища їх функціонування. Основною тенденцією розвитку банківської системи сьогодні стає надзвичайно високий інтерес іноземного капіталу. На даний момент в Україні значно зріс інтерес портфельних інвесторів до ринку банківських акцій та облігацій, де спостерігається значний дефіцит банківських акцій і все ще невелика пропозиція банківських облігацій [1].

Сьогодні банківський маркетинг розуміється переважно як пошук і використання банком найбільш вигідних ринків банківських продуктів із урахуванням потреб клієнтури. Це передбачає чітку постановку цілей банку, формування шляхів і способів їхнього досягнення й розробку конкретних заходів для реалізації планів [1].

Інформаційно-аналітичні служби банків в основному орієнтуються на вирішення оперативних і тактичних проблем, займаючись аналітичним забезпеченням активних маркетингових заходів щодо залучення вигідної для банку клієнтури, пошуку нових ринків і вигідних фінансових інструментів.





Необхідність маркетингу в банківській сфері України в сучасних умовах обумовлена загальносвітовими тенденціями, у тому числі:

- 1) універсальним характером діяльності більшості банків в Україні;
- 2) обмеженою кількістю фінансово стійких підприємств і загостренням на цій основі конкуренції між банками за їхнє обслуговування;
- 3) глобалізацією банківської конкуренції;
- 4) розширенням спектра послуг, надаваних банками, і розвиток небанківських методів запозичення коштів (наприклад, випуск облігацій);
- 5) обмеженнями цінової конкуренції на ринку банківських послуг, пов'язаними з державним регулюванням, а також із тим, що існує граничний розмір відсотка, нижче якого банк уже не отримує прибуток; це висуває на перший план проблеми управління якістю банківського продукту й просування продукту на ринок [2].

Особливості банківської стратегії обумовлені специфікою банківського продукту, а також головними цілями діяльності банку.

Аналіз банківського ринку базується, перш за все, на маркетингу банківських продуктів. При цьому маркетинг стає концептуальною лінією поведінки банку, накладає відбиток на всі сторони його діяльності та структуру управління. З розвитком маркетингу посилюється також вплив банку на споживачів банківських послуг. Тобто маркетинг стає інтегратором напрямів зовнішньої та внутрішньої діяльності банку. Концепція банківського маркетингу характеризує мету діяльності банку на банківському ринку [3].

Тож слід розглянути якою мірою банки витрачають свої кошти саме на маркетингову діяльність, що відображено на рисунку.

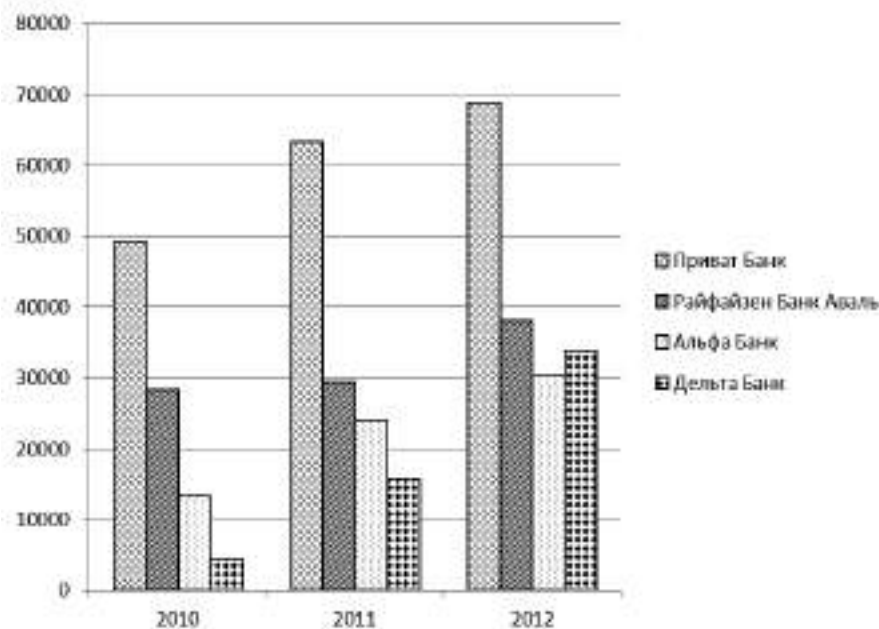


Рис. Витрати на маркетинг за 2010 – 2012 роки чотирьох крупних банків України

З цього можна зробити висновок, що на сьогодні банки постійно нарощують свої витрати на маркетингову діяльність, а отже й насправді маркетингова діяльність дає банку змогу укріпити відносини з уже існуючими клієнтами, а також привабити нових потенційних клієнтів.

Однією із сучасних тенденцій розвитку банківського маркетингу є управління відносинами з клієнтами, або CRM (Customer Relationship Management) спрямоване на якомога повному задоволенні потреб споживачів у банківських продуктах. Маркетинг відносин передбачає встановлення довгострокових, вигідних та лояльних взаємовідносин між клієнтами та банком [1].

Зараз на практиці сформувався широкий спектр інструментів, орієнтованих на налагодження співпраці банку зі споживачами. Серед основних способів реалізації концепції маркетингу відносин виокремлюють сегментацію, концепцію управління досвідом, івент-маркетинг, оцінку клієнта під кутом 360°. Так, значну ефективність при встановленні взаємодії банку з клієнтами має розподіл споживачів банківських послуг за групами, що базується на дослідженні їх поведінки та виявленні подібних ознак та характеристик поведінки. Даний інструмент отримав назву сегментації або категоризації банківських клієнтів [2].

Івент-маркетинг або маркетинг подій в банку спрямований на прив'язування банківських продуктів та послуг до важливих подій у житті клієнтів. Такими подіями можуть бути народження дітей, вступ до вищого навчального закладу тощо. Реагування банку на важливі епізоди в житті клієнтів свідчить про зацікавленість банку в укріпленні відносин зі споживачами своїх послуг.

Ці підходи свідчать, що перш за все повинна бути якість, а потім уже кількість. Саме такий підхід буде більш доречним у доступному для огляду майбутньому.



У кризовий період банк повинен приділяти особливу увагу збереженню й зміцненню свого іміджу. Проблема полягає в тому, що керівництво більшості банків ставиться до іміджу свого банку як до характеристики, що повинна існувати сама по собі, і вважає, що на його підтримку не треба витрачати ні часу, ні грошей [4].

Останнім часом у галузі банківських комунікацій проявляються декілька тенденцій. По-перше, банківські комунікації були переорієнтовані із завдань супроводу, розвитку й зростання бізнесу на підтримку антикризових рішень, які часто неоднозначно сприймалися як зовнішніми, так і внутрішніми аудиторіями. Відповідно, у кризу виросли обсяги навантаження на PR-підрозділи, у кілька разів зросла інтенсивність їхньої роботи (що дозволило виявити нездатність багатьох комунікаційних фахівців працювати "на результат"), підсилася взаємодія з бізнес-підрозділами банків і утворилася ланка "PR – бізнес-результат" [4].

Проте все ж навіть у повсякденному безтурботному функціонуванні банкам не слід забувати що основним джерелом їхнього доходу являється задоволення потреб споживачів їхніх послуг. Й саме тому вони повинні прикладати максимум зусиль для покращення взаємовідносин з ними.

Світова економічна криза суттєво вплинула на розвиток банківської сфери України. Ситуація спонукає банки постійно вдосконалювати свою діяльність на основі середньострокової й довгострокової стратегії [5].

Але слід розуміти, що навіть стабільні банки ще довго відчуватимуть на собі наслідки некомпетентного ставлення "проблемних" банків до своїх клієнтів. Разом із тим, у посткризовий період розвиток кожного банку залежатиме від його можливостей, позиціонування й цілей, які він перед собою ставить.

*Наук. керівн. Хмеленко О. В.*

---

**Література:** 1. Андреев И. Критерии конкурентоспособности однородных банковских услуг / И. Андреев // Маркетинг. – 2009. – № 8. – С. 34–35. 2. Баранов П. А. Банковский маркетинг: особенности рекламы в коммерческих банках / П. А. Баранов // Финансы и Кредит. – 2009. – № 7. – С. 12–13. 3. Голубченко Г. А. Основні напрямки банківської діяльності / Г. А. Голубченко, Л. О. Полошенко. – К. : Громада, 2007. – 388 с. 4. Репутация банка как фактор конкурентоспособности в условиях экономического кризиса : [итоги исследования]. – М. : "Р.И.М. Портер Новелли", 2009 (июль). – 17 с. 5. Шкарпова Е. Какой будет украинская банковская система после кризиса / Е. Шкарпова, К. Дружерженко // Контракты. – 2009. – № 8. – С. 8–11.

УДК 336.717.12

---

**Дубровна Н. С.**

Магістр 2 року навчання  
фінансового факультету ХНЕУ ім. С. Кузнеця

## **МЕТОД АНАЛІЗУ ІЄРАРХІЙ ЯК ІНСТРУМЕНТ ОЦІНКИ ЕФЕКТИВНОСТІ ПРОГРАМ ЩОДО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЛІКВІДНОСТІ БАНКУ**

*Анотация. Розглянуто сутність оцінки ефективності програм із забезпечення ліквідності банку, що в умовах економічної кризи є основою подальшого розвитку вітчизняної фінансової системи. Розкрито алгоритм застосування методу ієрархії на прикладі оцінки ефективності програм щодо забезпечення ліквідності ПАТ "Ощадбанк".*

*Аннотация. Рассмотрена сущность оценки эффективности программ по обеспечению ликвидности банка, что в условиях экономического кризиса является основой дальнейшего развития отечественной финансовой системы. Раскрыт алгоритм применения метода иерархии на примере оценки эффективности программ по обеспечению ликвидности ПАО "Ощадбанк".*

*Annotation. The article deals with evaluation of the bank liquidity programme efficiency which provides further development of the domestic financial system in the economic crisis. The algorithm of the method of hierarchies applied in evaluating the programme efficiency of JSC "Oschsdyi bank" is discussed.*

*Ключові слова: ліквідність, метод аналізу ієрархій, ліквідні кошти.*

---

© Дубровна Н. С., 2013



Докризовий період характеризувався значним рівнем мобільності міжнародних капіталів, які з відносною легкістю залучалися й українськими банками. На даний час така можливість майже вичерпалася. Саме тому в умовах економічної кризи одним із найбільш важливих завдань банку залишається забезпечення його фінансової стійкості, головним критерієм якої є ліквідність.

Метою роботи є розробка економіко-математичної моделі, що дозволяє оцінити ефективність програм щодо забезпечення ліквідності банку.

Вивченням даної проблеми займалися як вітчизняні, так і закордонні вчені-економісти: Лаврушин О. І., Черкасов В. Є., О. Деревська, В. Крилова, О. Пернарівський, Примостка Л. О., Трифонов А. Н. та ін. [1 – 7]. Проте в їх працях було висвітлено лише загальні аспекти вирішення проблеми або певний вид заходів, безпосередньо не пов'язаний з оцінкою ефективності програм щодо забезпечення ліквідності банку.

Метод аналізу ієрархії (MAI), розроблений відомим американським математиком Томасом Сааті, з успіхом використовується для розв'язання багатьох практичних задач на різних рівнях планування [8]. Цей метод набув широкого розповсюдження в останнє десятиріччя.

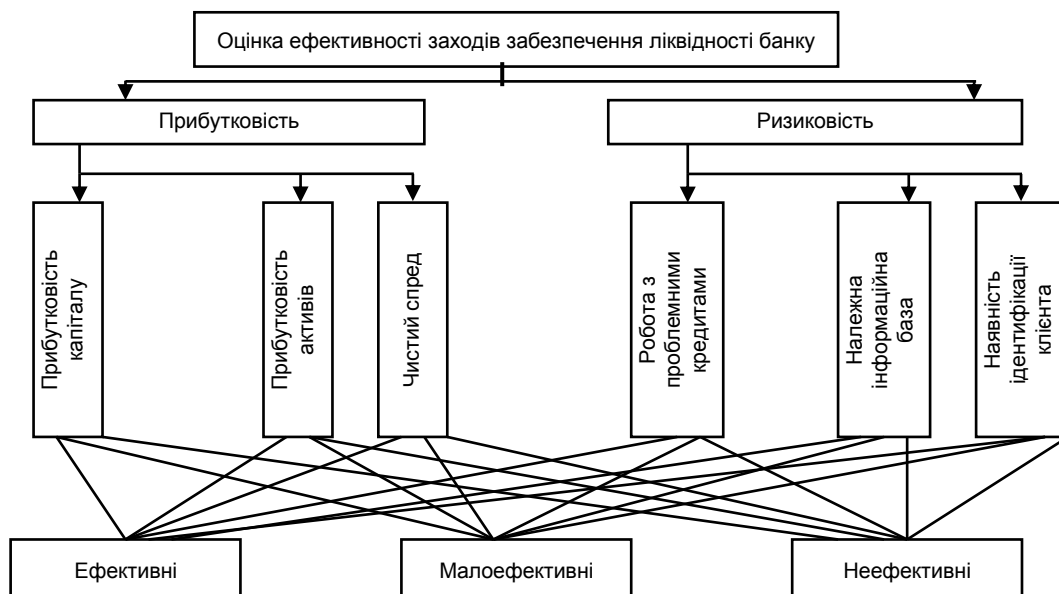


Рис. Ієрархія критеріїв та альтернатив

На рисунку показано початковий етап побудови моделі – визначення критеріїв різного рівня. Розрахунки будуть проводитись за допомогою пакета Expert Choice.

Метод аналізу ієрархії (MAI) застосовується для вирішення багатокритеріальних задач в умовах визначеності. Мету прийняття рішення слід розподілити на кілька критеріїв 1-го рівня, кожний з яких також розподіляється на кілька критеріїв більш низького рівня (див. рисунок).

Ідея методу полягає в оцінці кожного варіанта рішення по всіх критеріях найнижчого рівня, потім оцінки згортаються в одну загальну, використовуючи ваги критеріїв для кожного рівня. Таким чином, визначити частку кожної альтернативи, у результаті відбувається вибір тої чи іншої альтернативи.

Згідно з цим методом вибір пріоритетних рішень здійснюється за допомогою парних порівнянь. Можна припустити, що є три камені. Потрібно оцінити їх вагу. А важчий за Б, а Б важчий за С. Аналогічно можна порівняти відносну важливість будь-яких кількісно невизначених факторів.

Даний метод дозволить обрати ту альтернативу, яка відповідає вимогам, оскільки отримана інформація надається у графічному та числовому вигляді. На відміну від інших методів, які використовують у банківській сфері, даний метод полягає в обов'язковій умові "фокусування" або "сходження" до чогось єдиного стосовно висновків експертів і дій численних виконавців складного процесу, що передбачається [5].

MAI успішно застосовується в багатьох галузях: так, наприклад, є досвід застосування його при розподіленні енергії у промисловості, висуванні кандидатів на вибори, проектуванні цін на нафту, проектуванні літаків, як інструмента для вимірювання якості (бажана якість порівнюється з фактичною) та при стратегічному плануванні майбутнього корпорації, оскільки воно вимагає від спеціалістів урахування та узгодженості багатьох критеріїв.

Усе це переконує, що MAI – математично обґрунтований підхід для отримання шкали відношень при вирішенні складних проблем. Важливо відзначити, що MAI, як і інші аналітичні процедури, може бути неправильно використаний у тих випадках, коли обробляються твердження, засновані на упереджених поглядах експертів. Тому необхідна наявність незалежних експертів.

На відміну від інших науковців, які використовують даний метод для поставлених цілей, автор дещо розширив критерії відбору, зупинившись більш детально на оцінці ефективності програм банку щодо забезпечення ліквідності.

Метод аналізу ієрархії базується на принципі ідентичності й декомпозиції, містить процедуру синтезу множинних тверджень, отримання пріоритетності критеріїв та знаходження альтернативних рішень [9].

Банк оцінює ефективність проведених власних програм щодо забезпечення ліквідності. При цьому існує 3 альтернативи – "Ефективна політика" (Е), "Малоефективна" (М) і "Неефективна" (Н). При цьому необхідно обрати за критеріями: "Прибутковість" (Пр), "Ризиковість" (Р), яка саме політика проводиться банком на основі даних, поданих у таблиці.

Таблиця

#### Відносні критерії для розрахунку моделі

	Прибутковість К	Прибутковість А	Чистий спред	Робота з проблемними кредитами	Інформаційна база	Ідентифікація клієнта
Ефективна	1,17	1,28	11,15 %	На високому рівні	Наявна, охороняється	Наявна
Малоефективна	1,02	1,13	9,1 %	Погано організована	Без сучасних технічних засобів захисту	Наявна
Неефективна	0,76	0,21	-5,4 %	Відсутня	Без сучасних технічних засобів захисту	Відсутня

У результаті виконаних операцій у моделі були розраховані пріоритети, визначено уподобання та автоматично виконано синтез.

Таким чином, було отримано обґрунтування для прийняття відповідного управлінського рішення щодо ефективності проведення програм щодо забезпечення ліквідності банку. Результати даного методу показали, що дані програми є малоефективними для проведення. Саме тому необхідно покращити якість інформаційної бази, провести роботу з проблемними кредитами, провести заходи щодо збільшення рентабельності активів та чистого спреду.

При цьому критерій із великим пріоритетом буде залежати від критерія з низьким пріоритетом. Вивчення пріоритетів необхідно для того, щоб керівник, який приймає рішення, визначив, які види діяльності є першочерговими.

Питома вага окремих підгруп у загальній сумі притягнутих коштів характеризує місце й роль у кредитному потенціалі кожного виду ресурсу і відповідних економічних контрагентів. Банки повинні мати свою стратегію підтримки стійкості депозитів. Частиною такої стратегії виступає маркетинг – підвищення якості обслуговування клієнтів для того, щоб вони залишалися вірними банку і під час кризових ситуацій. Підвищення терміну оцдадних депозитів, їхньої середньої суми також пом'якшує коливання депозитів під час криз [6].

У процесі аналізу ліквідності балансу доцільно виявити міру дотримання принципів ліквідності за допомогою підтримки оптимального співвідношення між термінами депозитів і термінами коштів, розміщуваних в активних операціях.

Облік мультиплікативних ефектів у даній моделі необхідний для забезпечення галузей із високим пріоритетом достатньою кількістю продукції, зробленої галузями з низьким пріоритетом. За недостатнього виробництва низько пріоритетними галузями це може негативно позначитися на галузях з високим пріоритетом.

Таким чином, у роботі було досліджено місце проблеми у банківській системі, розроблено модель дослідження та оцінки основних параметрів проблеми, а також було перевірено здатність такої моделі бути реально доречною у процесі аналізу банківської діяльності.

*Наук. керівн. Тищенко В. Ф.*

**Література:** 1. Лаврушин О. І. Удосконалення управління ліквідністю банку в умовах світової фінансової кризи / О. І. Лаврушин // Банківська справа. – 2009. – № 4. – С. 19–25. 2. Черкасов В. Финансовый анализ в коммерческом банке / В. Черкасов. – М.: ИНФРА-М, 2004. – 462 с. 3. Деревська О. Активно-пасивні операції та управління ліквідністю банківською установою / О. Деревська // Вісник НБУ. – 2008. – № 7. – С. 44–50. 4. Крилова В. Складові процесу управління ліквідністю банку / В. Крилова, Р. Набок // Вісник НБУ. – 2008. – № 6. – С. 24–29. 5. Пернарівський О. Аналіз та оцінка ризику ліквідності банку / О. Пернарівський // Вісник НБУ, 2008. – № 6. – С. 24–29. 6. Примостка Л. О. Аналіз банківської діяльності: концепції, методи та моделі: монографія / Л. О. Примостка. – К.: КНЕУ, 2002. – 316 с. 7. Трифонов А. Н. К вопросу о банковской ликвидности / А. Н. Трифонов // Банковское дело. – 1996. – № 10. – С. 28–31. 8. Щибиволок З. І. Аналіз банківської діяльності / З. І. Щибиволок. – К.: Знання, 2006. – 311 с. 9. Довгань Ж. Оптимізація ресурсної бази комерційного банку / Ж. Довгань // Фінанси України, 2001. – № 6. – С. 128 – 135.

Магістр 2 року навчання  
фінансового факультету ХНЕУ ім. С. Кузнеця

## ФОРМУВАННЯ ПРОЦЕНТНОЇ ПОЛІТИКИ БАНКУ

*Анотація. Проаналізовано можливість та доцільність оптимізації процентної політики банку. Особливу увагу приділено визначенню макро- та мікроекономічних факторів, що впливають на формування процентної політики банку. Запропоновано принципи формування процентної політики банку.*

*Аннотация. Проанализированы возможность и целесообразность оптимизации процентной политики банка. Особое внимание уделено определению микро- и макроэкономических факторов, которые влияют на формирование процентной политики банка. Предложены принципы формирования процентной политики банка.*

*Annotation. Possibility and expediency of optimization of the bank interest-bearing policy is analyzed. Special attention is spared to determination of micro- and macroeconomic factors that influence interest-bearing policy. Principles of forming the bank interest-bearing policy are offered.*

*Ключові слова: процентна політика, процентна ставка, процентний дохід, індекс вартості життя, інфляція.*

Одним із найважливіших принципів ефективної реалізації банками функцій фінансового посередника є дохідність кредитних операцій, які ним безпосередньо здійснюються. З цього можна зробити висновок, що сьогодні найбільш актуальною проблемою функціонування банківських установ є формування такої процентної політики, яка б повною мірою забезпечувала банку отримання необхідного рівня прибутку, а також приваблювала достатню кількість клієнтів.

Серед багатьох публікацій та досліджень вагомий внесок у розробку й вирішення цього питання зробили такі вітчизняні та зарубіжні економісти, як: Гунько Д. В., Долгоносів О. М., Кухарук Н. С., Лаврушин О. І., Смаль О. С., Чмерук Г. Г. та ін. [1 – 5].

Метою статті є визначення принципів формування процентної політики банку. Для досягнення мети були поставлені та вирішені такі завдання: визначення поняття процентної політики банку, обґрунтування важливості процентної політики в банківській діяльності, виявлення мікро- та мікроекономічних факторів впливу на процентну політику банку.

Процентна політика – це сукупність заходів із регулювання економічних відносин шляхом управління процентними ставками [4, с. 600].

Процентна політика банків направлена на максимізацію чистого процентного доходу від банківських операцій, страхування кредитного ризику та управління ліквідністю балансу банку. За допомогою процентної політики банк вирішує такі завдання [4, с. 600]:

встановлює цілі, на реалізацію яких направлено проведення процентної політики;

визначає повноваження органів управління банку, працюючих комітетів та посадових осіб, а також порядок прийняття рішень із встановлення та перегляду відсоткових ставок за активними та пасивними операціями банку;

встановлює максимальні та мінімальні відсоткові ставки за банківськими операціями, а також основні принципи і критерії їх диференціації, дає визначення штрафних та пільгових відсоткових ставок;

визначає підрозділ банку, який відповідає за оцінку процентного ризику;

затверджує методи, які застосовує банк для оцінки процентного ризику, характер управлінської звітності за даною тематикою, періодичність її надавання;

встановлює інструментарій, який застосовується для обмеження процентного ризику.

Процентну політику безпосередньо необхідно формулювати на основі чіткого документа, який би мав вигляд затвердженої належним чином концепції, що враховувала б вплив усіх можливих факторів розвитку економіки та особливості діяльності тих груп позичальників, на обслуговування яких орієнтований банк.

Для встановлення адекватного рівня позичкового процента мають бути враховані фактори макро- і мікроекономічного характеру [5, с. 104].

Ці фактори зумовлюють можливості покриття витрат банку, отримання ним прибутку, а також управління ризиками за проведення відповідних операцій. Умови діяльності кожного окремого банку та позичальника є вихідними мікроекономічними параметрами, які формують основу для визначення процентної ставки за кредит. До цих чинників слід віднести [3]:

витрати на формування ресурсної бази банку, що спрямовуються на видачу кредитів різним групам клієнтів;



термін використання позички, який відображає фактор врахування ризику кредитної діяльності банку;  
якість забезпечення, що надається при отриманні кредиту;  
репутацію та надійність позичальника.  
Невід'ємною складовою ефективною процентної політики банку є комплекс макроекономічних факторів [1; 2; 5, с. 105]:  
рівень державного регулювання ставок на фінансовому ринку – вплив Національного банку України за допомогою адміністративних або економічних методів;  
зміна кон'юнктури на ринку кредитних відносин;  
темпер зростання інфляції у країні має безпосередній вплив на формування процентної політики комерційного банку, відображає рівень прибутковості банківської діяльності, спираючись на необхідність підтримання реальних процентних ставок на позитивному для банку рівні;  
розмір бюджетного дефіциту є визначальним щодо врахування динаміки попиту на кредитні ресурси з боку держави, що безпосередньо впливає на зміну ринкових ставок процента.  
Урахування всіх необхідних факторів впливу у процесі формування процентної політики банку має бути своєрідним механізмом досягнення адекватності ставки процента за позичками та відповідати реальним умовам функціонування банку.  
Усе зазначене дозволяє сформулювати принципи, на основі яких повинно здійснюватись оптимальне управління процентною політикою банку:  
рівень процентних ставок по операціях банків повинен знаходитись у безпосередній залежності від стану попиту на кредитні ресурси. Усіляке зростання попиту повинно визначати ступінь підвищення процентних ставок як по активних, так і по пасивних операціях банку;  
величина процентної ставки повинна бути пов'язана зі строками зберігання коштів на вкладах, а по кредитних операціях – зі строком надання позики. Метою встановлення залежності процента від строків зберігання є подальше залучення коштів від населення на більш довгі строки;  
розмір процентних ставок повинен враховувати необхідність забезпечення рентабельності банківської діяльності, виключити (або обмежити) вірогідність роботи банку в умовах процентного ризику.  
При формуванні ефективною процентної політики банку ці принципи слід враховувати в комплексі. Разом із тим у сучасних умовах особливого значення набирає диференціація процента залежно від строків зберігання коштів та їх розміру.  
Таким чином, врахування всіх необхідних факторів впливу в процесі формування процентної політики банку має бути своєрідним механізмом досягнення адекватності ставки процента за позичками реальним умовам функціонування банківської установи, а також певній ситуації, яка складається в конкретний період часу. Чим більше число таких факторів буде враховано при розробці цінової стратегії банківської установи, тим більшими є можливості для ефективною реалізації кредитного процесу.

*Наук. керівн. Азізова К. М.*

**Література:** 1. Гунько Д. В. Формування процентної політики комерційного банку [Електронний ресурс] / Д. В. Гунько. – Режим доступу : [http://eprints.kname.edu.ua/4226/1/330-334\\_ГУНЬКО\\_Д.В.pdf](http://eprints.kname.edu.ua/4226/1/330-334_ГУНЬКО_Д.В.pdf). 2. Долгонос О. М. Процентна політика: роль і місце в стратегії банків [Електронний ресурс] / О. М. Долгонос. – Режим доступу : <http://conferences.neasmo.org.ua/node/11>. 3. Кухарук Н. С. Сутність та призначення процентної політики банку [Електронний ресурс] / Н. С. Кухарук, Г. Г. Чмерук. – Режим доступу : [http://www.nbu.gov.ua/portal/Soc\\_Gum/Fkd/2011\\_1/part2/29.pdf](http://www.nbu.gov.ua/portal/Soc_Gum/Fkd/2011_1/part2/29.pdf). 4. Банковское дело : учебник / О. И. Лаврушин, И. Д. Мамонова, Н. И. Валенцева и др. ; под ред. докт. экон. наук, проф. О. И. Лаврушина. – М. : КНОРУС, 2009. – 768 с. 5. Смаль О. С. Формування процентної політики банку / О. С. Смаль // Управління розвитком. – 2011. – № 9 (106). – С. 104–105.

УДК 336.774

**Рязанов Р. С.**

Магістр 2 року навчання  
фінансового факультету ХНЕУ ім. С. Кузнеця

## **ВІДБІР КРЕДИТНИХ ПРОЕКТІВ НА ОСНОВІ ВИКОРИСТАННЯ МЕТОДУ АНАЛІЗУ ІЄРАРХІЙ**

*Анотація. Розглянуто сутність та особливості методу аналізу ієрархій як інструменту прийняття альтернативних рішень. Запропоновано розроблену ієрархічну модель відбору кредитних проектів. Наведено результати перевірки можливості практичного застосування розробленої моделі.*

© Рязанов Р. С., 2013

**67**

"Управління розвитком", №20(160)2013



*Аннотация. Рассмотрены сущность и особенности метода анализа иерархий как инструмента принятия альтернативных решений. Предложена разработанная иерархическая модель отбора кредитных проектов. Приведены результаты проверки возможности практического применения разработанной модели.*

*Annotation. The essence and features of the hierarchy analysis method as a tool for alternative solutions is described. A hierarchical model of loan projects selection is proposed. The results of verification of the possibility of practical application of the model are represented.*

*Ключові слова: ієрархічна модель, інвестиційний проект, кредит, метод аналізу ієрархій.*

Процес здійснення кредитних операцій у банку є досить складним економічним процесом, що складається з ряду етапів, серед яких окремо слід виділити аналіз можливості надання позики. Складовою етапу кредитного аналізу є попередній відбір проектів потенційних позичальників, які потребують фінансування шляхом отримання банківського кредиту (через нестачу власних коштів на реалізацію зазначених проектів). У даному дослідженні мова йде про фінансування інвестиційних проектів (проектне фінансування), у тому числі із запровадженням інноваційних технологій у вітчизняне виробництво. У сучасних умовах цей напрям банківського кредитування за обсягами поступається кредитуванню підприємств для поповнення обігових коштів. Однак саме проекти зі створення нових або реконструкції, розширення та підвищення ефективності функціонування існуючих підприємств і виробничих потужностей у результаті їх реалізації дозволяють підвищувати якість та обсяги продукції, знижувати її собівартість, створювати нові робочі місця. Як відомо, саме впровадження інновацій, тобто досягнень науково-технічного прогресу, є запорукою сталого економічного розвитку господарства в довгостроковій перспективі. Таким чином, реалізація інноваційних інвестиційних проектів стає основною рушійною силою економічного зростання країни, а банківське кредитування – джерелом фінансування для таких масштабних проектів.

Спираючись на зазначене, можна зробити висновок про необхідність розробки нових підходів до більш ефективного, якісного та швидкого аналізу кредитних проектів, у тому числі щодо відбору серед альтернативних варіантів. Розв'язок даного завдання дозволить банкам знижувати рівень ризику кредитних операцій, підвищувати ступінь їх дохідності та покращити якість обслуговування власних клієнтів.

Дослідженням проблем аналізу та оцінки інвестиційних проектів займалися чимало сучасних вітчизняних та зарубіжних дослідників, серед яких Аньшин В., Шарп В. та ін. [1; 2]. Однак більшість із них описує оцінку таких проектів із точки зору абстрактного інвестора, без урахування особливостей функціонування банківської установи при здійсненні кредитних операцій. Крім того, у сучасних умовах розвитку банківських інформаційних технологій, в умовах високої конкуренції на ринку фінансових послуг особливої актуальності набуває пошук та аналіз шляхів удосконалення процесу попереднього відбору кредитних проектів.

Метою даної статті є розробка моделі попереднього відбору кредитних проектів на основі використання економіко-математичного методу аналізу ієрархій.

Метод аналізу ієрархій – це систематична процедура, що ґрунтується на ієрархічному поданні елементів, які визначають суть проблеми. Справа в тому, що потенційний інвестор (у даному випадку – банк) має обмежені можливості щодо оцінювання інвестиційних проектів. Значно раціональнішою є ситуація, за якої процедура отримання необхідної інформації складатиметься з нескладних кроків.

Проблема розбивається на простіші складові з наступним оцінюванням відносного ступеня взаємодії елементів отримуваної ієрархічної структури. Метод аналізу ієрархій приводить до структури у вигляді мультидеревя, дозволяє уникнути складних порівнянь, замінивши їх попарними, і, крім того, має засоби для перевірки послідовності (несуперечливості) тверджень експерта. На основі попарних порівнянь визначаються локальні пріоритети, а використання побудованої ієрархічної структури дозволяє отримати значення глобальних пріоритетів альтернатив та оцінити його надійність.

Згідно з методом аналізу ієрархій дослідження проводиться у певній послідовності: створення множини альтернатив; створення множини критеріїв; формування матриці переваг (матриця парних порівнянь); перевірка узгодженості; побудова інтегральної оцінки; вибір оптимальної альтернативи [2].

З точки зору банку, що оцінює альтернативні кредитні проекти, основними критеріями є оцінювана дохідність від кредитної операції та ризик, на який наражається банк при кредитуванні. До критеріїв оцінки дохідності можна віднести такі показники:

- рентабельність проекту;
- строк окупності;
- сума кредиту.

Оцінка ризику є більш складною й багатокритеріальною та містить у собі такі фактори: фінансовий стан позичальника;

частка власних коштів позичальника у проєкті;  
запропоноване забезпечення кредиту;  
якісні характеристики позичальника (галузь діяльності, сезонність виробництва, наявність експортних операцій, якість менеджменту тощо);  
кредитна історія позичальника.

Слід зазначити, що при створенні множини критеріїв було враховано специфіку саме банківської установи як інвестора, що має прийняти рішення з вибору кредитного проєкту.

Відібрані критерії та альтернативні проєкти можна ієрархізувати як показано на рисунку.

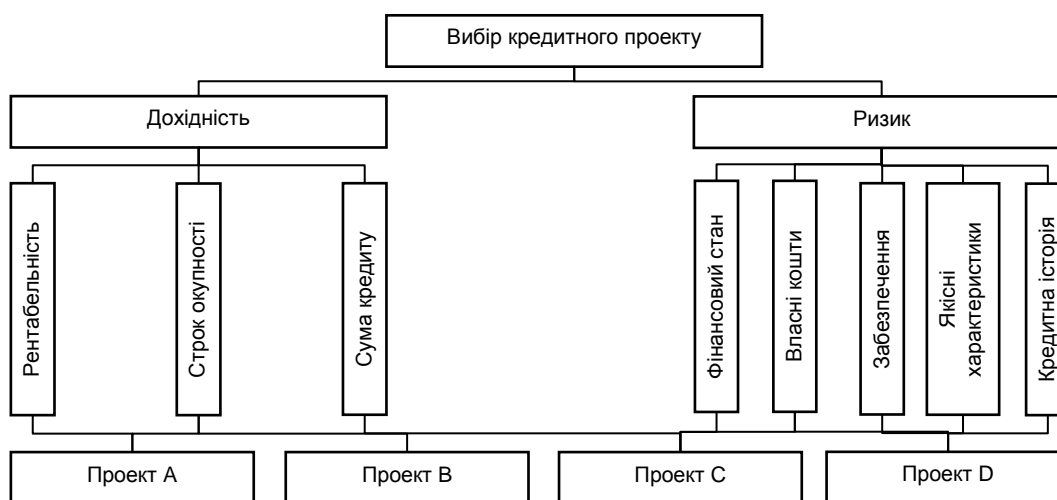


Рис. Ієрархічна структура відбору кредитних проєктів

Процес вибору, запропонований на рисунку, було розглянуто на конкретному прикладі. АТ "Укресімбанк" у партнерстві з Європейським банком реконструкції та розвитку реалізує проєкт кредитування малого та середнього бізнесу в одному з найменш розвинених сегментів – позики на енергозбереження та розвиток альтернативних джерел електроенергії [4]. Спираючись на інформацію про найбільш актуальні проєкти у цій сфері [3], було відібрано в якості прикладу чотири з них. Перші два проєкти належать до проєктів з підвищення енергоефективності, другі два – до проєктів у сфері альтернативної енергетики.

По-перше, було розраховано оцінки (вагу) кожної альтернативи (кредитного проєкту) по кожному з восьми зазначених критеріїв. Далі було порівняно між собою значущість критеріїв, за якими порівнюються проєкти окремо за групами дохідності та ризику. Після цього було порівняно безпосередньо дохідність та ризик як критерії оцінки проєктів. Спираючись на отримані дані, було проведено ієрархічний синтез. Серед двох груп критеріїв фактори ризику виявилися більш вагомими, ніж показники дохідності. Щодо значущості критеріїв у кожній з груп, найбільш вагомими є рентабельність та фінансовий стан позичальника відповідно, найменш важливими – необхідна сума кредиту та частка власних коштів позичальника у проєкті. З чотирьох відібраних інвестиційних проєктів було обрано найбільш вигідний для кредитування.

Отже, розроблена в даній роботі модель попереднього відбору кредитних проєктів є кроком до подальшого розв'язання завдання щодо більш ефективного, якісного та швидкого кредитного аналізу, що дозволить банкам знижувати рівень ризику кредитних операцій, підвищувати ступінь їх дохідності та покращувати якість обслуговування власних клієнтів.

Подальшими напрямками дослідження є оптимізація набору обраних критеріїв порівняння, а також пошук шляхів інтеграції розробленої моделі в існуючі системи оцінки кредитоспроможності позичальників, що застосовуються українськими банківськими установами.

*Наук. керівн. Колодізев О. М.*

**Література:** 1. Аньшин В. М. Инвестиционный анализ : учебн.-практ. пособ. / В. М. Аньшин. – М. : Дело, 2004. – 280 с. 2. Литвак Б. Г. Экспертные оценки в принятии решений / Б. Г. Литвак. – М. : ИНФРА-М, 1996. – 271 с. 3. Садовничий В. Тепловыделяющие структуры / В. Садовничий // Коммерсантъ. – 2012. – № 70. – С. 14. 4. Sharpe W. F. Investments / W. F. Sharpe, G. J. Alexander, J. V. Bailey. – Prentice Hall Inc., 2001. – 1028 p. 5. Офіційний сайт АТ "Укресімбанк". – Режим доступу : <http://www.eximb.com/>



Магістр 2 року навчання  
фінансового факультету ХНЕУ ім. С. Кузнеця

## **ШЛЯХИ ПІДВИЩЕННЯ ДОХІДНОСТІ БАНКУ З УРАХУВАННЯМ ЙОГО ЦІНОВОЇ ПОЛІТИКИ НА РИНКУ БАНКІВСЬКИХ ПОСЛУГ**

*Анотація. Розглянуто напрями зміни політики ціноутворення банківських операцій/послуг, урахувуючи необхідний рівень науково-технічної новизни, виробничої застосовності та комерційної реалізованості. Охарактеризовано ринкові закони, що в умовах становлення визначаються відповідно до оптимального співвідношення між попитом та пропозицією.*

*Аннотация. В статье рассмотрены направления изменения политики ценообразования банковских операций/услуг с учетом необходимого уровня научно-технической новизны, производственной применимости и коммерческой реалізованости. Охарактеризованы рыночные законы, которые в условиях становления определяются в соответствии с оптимальным соотношением спроса и предложения.*

*Annotation. Changes in the policy in the of pricing bank transactions/services are considered, taking into account the necessary level of scientific and technical novelty, production applicability, and commercial realization. Market laws, that in the conditions of becoming, are determined in accordance with an optimum supply-demand situation are characterized.*

*Ключові слова: прибутковість, ризики, ціна, ціноутворення, цінова політика, тариф.*

Ефективне керування прибутковістю й ризиками банківського бізнесу можливе лише за умови вибору оптимальних рішень з їхньої збалансованості. Підвищення прибутковості банківських операцій дозволяє збільшувати вартість банку за рахунок капіталізації прибутку, а керування ризиками забезпечує зниження грошового потоку банку, підвищуючи його фінансову стабільність. Збільшення маржі прибутку в умовах падіння прибутковості ринків – завдання, тісно пов'язане з керуванням ризиками й прийняттям оптимальних рішень за критерієм "прибутковість/ризик". Зниження вартості залучених ресурсів призведе до втрати конкурентних позицій банку, утримання за всяку ціну високих ставок кредитування викличе погіршення якості активів, скорочення витрат може призвести до втрати кваліфікованого персоналу й зашкодити іміджу банку.

Гнучкість цін і тарифів для клієнтів різних категорій під різні гарантії, послуги у сполученні з високою рейтинговою оцінкою надійності дозволяють комерційним банкам перемагати в конкурентній боротьбі на ринку депозитів, позичкових капіталів, інших послуг.

У зв'язку із цим виникає нагальна потреба розгляду напрямів ціноутворення вартості банківських операцій у цей час.

Дослідженню управління дохідністю банку присвячено багато наукових праць як вітчизняних, так і зарубіжних науковців-економістів. Серед досліджень вітчизняних економістів слід виділити роботи таких вчених, як: Заруцька О. Г., Кручок С. К., С. Осташ, О. Пернарівський, Щибиволок З. І. та ін.

Метою роботи є дослідження особливостей ціноутворення банківських операцій як економічного процесу, спрямованого на формування, установлення й зміну цін.

Оскільки банківська операція є товаром, вона має властивості товару, такі, як індивідуальність, якість, цінність, доступність. Разом з тим банківська операція – це унікальний товар через те, що має особливі властивості – невідчутність, невіддільність, мінливість, недовговічність, відсутність власності.

Нові банківські продукти та послуги – це результати діяльності банку, спрямовані на одержання додаткових доходів за допомогою інновацій і сприяння клієнтові в одержанні прибутку. Банківські операції й послуги, як і будь-який інший товар, мають вартість і ціну. Реалізація операції (послуги) і покриття тим самим витрат є основою фінансово-господарської діяльності банківських установ (незважаючи на те, що в деяких випадках банківські послуги можуть надаватися на безоплатній основі) [1].

Одночасно банк може одержати дохід, наприклад, за рахунок зміни курсу іноземної валюти й переоцінки валютних коштів, за рахунок штрафів, отриманих у результаті господарської суперечки, при відновленні сум, раніше списаних на витрати, та ін. Проте банківські операції й послуги – це той товар, без реалізації якого діяльність банку втрачає усякий зміст. Іншим, не менш важливим поняттям є ціноутворення банківських операцій (послуг).

Поняття ціноутворення банківських операцій стало активно використовуватися у вітчизняній практиці з початку ринкових перетворень, коли ціна даного товару почала відігравати значну роль. У цей час стосовно ціноутворення банківських операцій не існує єдиного прийнятого визначення як певного стандарту.

Ціноутворення банківських операцій слід розглядати як кінцевий результат економічної діяльності комерційного банку з визначення, установлення й зміни цін на банківські операції.

Неодмінними властивостями ціноутворення банківських операцій є науково-технічна новизна, виробнича застосовність і комерційна реалізованість. Відсутність кожної будь-якої із трьох властивостей негативно позначається на ціноутворенні банківських операцій. Для банківського ціноутворення як процесу характерні етапи, серед яких [2]:

- визначення мети;
- вибір стратегії;
- вироблення реалізації стратегії;
- визначення умов й організації процесу;
- реалізація прийнятих планів;
- контроль, аналіз, нагромадження досвіду й оцінка ефективності ціноутворення.

Зіставляючи різні підходи до ціноутворення банківських операцій, можна запропонувати таке визначення: ціноутворення банківських операцій/послуг – це економічний процес, спрямований на формування, визначення та зміну цін, в основу якого покладена сукупність принципів, методів і форм керування процесами та персоналом, зайнятим цією діяльністю. Для сучасних комерційних банків, які звикли до високих процентних доходів кредитного ринку, стало великою проблемою утримувати на належному рівні рентабельність позичкових операцій. Втрати від зниження загальних процентних доходів змушують банки шукати інші джерела одержання прибутку. У багатьох випадках до висновку про необхідність диверсифікованості портфельної стратегії банки приходять після тривалих спроб стабілізувати зменшення прибутків методом оперативного керування ресурсами. Цей підхід не завжди виявляється ефективним. Нерідко потрібні більш радикальні заходи, такі, як зміна бізнес-портфеля.

Причинами диверсифікованості, як правило, є загальне насичення ринку, зниження попиту на окремі банківські послуги. Звичайними симптомами цього є зменшення норми покриття витрат і низький рівень віддачі від інвестицій. Щоб залишатися рентабельним у довгостроковій перспективі, банку необхідно постійно залучати нові ресурси, користуючись різними джерелами, розробляти нові послуги, проникати на нові ринки.

Грамотна й досить активна політика комерційних банків на ринку позичкових капіталів забезпечує формування стабільної процентної маржі. Українська практика така, що переважно зростання процентних доходів над непроцентними, так само як і формування більшої частини банківського прибутку за рахунок позичкових й аналогічних їм операцій, є одним із принципів діяльності. Разом із тим захоплення позичковими операціями, крім високих ризиків, що їх супроводжують, приховує в собі ще одну небезпеку – штучне гальмування процесів, що розвивають операції, які покликані формувати непроцентні доходи. Як правило, непроцентні доходи створюються в галузі роздрібних послуг банку, наприклад, при наданні нетрадиційних банківських послуг фізичним і юридичним особам. Розвиток цього напрямку з достатньою підставою можна розглядати як можливість в іншому стратегічному напрямі вести бізнес та досягти своїх цілей.

Щоб не порушувати сформовані параметри ефективної діяльності банку, зниження процентних доходів необхідно компенсувати зростанням непроцентних доходів, отже, необхідно задіяти механізм, що регулює цей процес або змінити акценти в цій процентній політиці банку [3].

Найцікавішим є пошук нових напрямів у процентній політиці комерційного банку. Пропозиція зводиться до такого: змінити рольові функції відсотка за кредит і комісії банку. У цей час прийнята така позиція: "відсоток + комісія" (наприклад, 19 % за кредит і 1 % комісії банку). Зміна цінової політики у зворотному напрямі, а саме 19 % комісії банку й 1 % за кредит буде найбільш ефективною.

Практика показує, що сучасний стан конкурентних відносин у сфері банківських послуг характеризується перевагою нецінових методів боротьби. Обмеження в ціноутворенні позбавляють можливості маневрувати процентними ставками по кредитних і депозитних операціях. Прикладом є низькі процентні ставки, оголошені комерційними банками по внесках в іноземній валюті, що призвело до того, що більша частина коштів домогосподарств перебуває не на рахунках у банках, а на руках у населення. У свою чергу, і підвищення депозитних ставок з метою вилучення вільних коштів населення для банків – небажана акція, оскільки вона неефективна з погляду подальшого використання дорогих інвалютних ресурсів. Результатом незбалансованості інтересів банків і домогосподарств на ринку депозитів, як правило, є розширення ринку спекулятивних операцій з іноземною валютою.

Нерідко альтернативою цінової конкуренції виступають інші стратегії ціноутворення: лідерство в цінах, призначення цін, угоди, договір.

При ціновому методі банк веде боротьбу на виснаження ресурсів, не одержуючи при цьому явної переваги перед конкурентами.

Процес надання послуг можна розглядати з позиції маркетингової гри, коли кожен учасник акту купівлі-продажу послуги, переслідуючи власні інтереси – розмір виграшу, прибутку, економію за часом та ін., прагне обмежити потреби один одного [5].

В умовах української економіки вплив факторів попиту та пропозиції в банківському ціноутворенні не можна назвати визначальним, проте ці фактори певною мірою впливають на порядок встановлення цін на банківські послуги. Методи цінової та нецінової конкуренції активно викорис-





товують у процесах ціноутворення, що відбуваються на ринку банківських послуг, однак цінова конкуренція як метод поступово втрачає свій вплив, поступаючись місцем неціновим методам.

*Наук. керівн. Яременко О. Р.*

**Література:** 1. Заруцька О. Тенденції ціноутворення банківського процентного продукту / О. Заруцька, В. Коваленко // Вісник Національного банку України. – 2011. – № 8. – С. 36–38. 2. Кручок С. Кредитна ставка як індикатор кредитних ризиків / С. Кручок // Банківська справа. – 2009. – № 1. – С. 6–10. 3. Остап С. Управління банківськими послугами / С. Остап // Вісник Національного банку України. – 2010. – № 10. – С. 47–50. 4. Пернарівський О. Аналіз, оцінка та способи зниження банківських ризиків / О. Пернарівський // Вісник Національного банку України. – 2010. – № 4. – С. 44–57.

---

**Скрипниченко Р. О.**

УДК 331.56:331.556

Студент 2 курсу  
факультету економіки і права ХНЕУ ім. С. Кузнеця

## **ВЗАЄМОЗВ'ЯЗОК БЕЗРОБІТТЯ І ТРУДОВОЇ МІГРАЦІЇ УКРАЇНЦІВ**

*Анотація. Висвітлено стан, проблеми безробіття та шляхи їх вирішення. Встановлено взаємозв'язок проблем безробіття з процесами вимушеної трудової міграції в Україні наших громадян і вплив їхнього нелегального статусу на соціально-економічне становище в країні.*

*Аннотация. Освещены состояние, проблемы безработицы и пути их решения. Установлена взаимосвязь проблем безработицы с процессами вынужденной трудовой миграции в Украине наших граждан и влияние их нелегального статуса на социально-экономическое положение в стране.*

*Annotation. The article deals with problems of unemployment and possible solutions. Interrelation of unemployment and forced migration of our citizens in Ukraine is studied. The impact of their illegal status on the socio-economic situation in the country is discussed.*

*Ключові слова: безробіття, трудова міграція, трудова мобільність, соціально-економічна політика.*

Для економіки ринкового типу характерне безробіття. Воно негативно впливає на доходи, видатки держави та на рівень життя населення. Безробіття, з одного боку, – це загострення соціального рівня, джерело виникнення конфліктів. Безробіття порушує стабільність в країні, сприяє початку для злочинів та інших негативних наслідків. Проблема безробіття є однією з найголовніших у державі. Її вирішення вимагає направлення значної частини коштів. Вивченням проблем безробіття займалися такі вітчизняні вчені, як: Занєгін А. Г., Лушин С. І., Мерзляков І. П., Лук'яненко Г. П., Кодацький В. В. та Ульяницька О. В. Проте проблема безробіття вивчена не до кінця, оскільки з кожним роком виникають нові фактори, що спричиняють її виникнення, їх потрібно ще вивчати.

Метою цієї статті є розгляд взаємозв'язку поняття безробіття з процесами трудової міграції українців.

Безробітними визначаються громадяни працездатного віку, які через відсутність роботи не мають заробітку або інших передбачених законодавством доходів і зареєстровані у державній службі зайнятості як такі, що шукають роботу, готові та здатні приступити до підходящої роботи.

Проблема безробіття сьогодні досить важлива. На перше квітня 2011 року кількість безробітних в Україні приблизно становила 4 млн 588,7 тис. осіб. Національний форум профспілок України (НФПУ) наголошує, що реальний рівень безробіття більш ніж у два рази відрізняється від офіційної статистики зайнятості, яка визнає лише 2 млн безробітних. Така відмінність зумовлена тим, що офіційна статистика зайнятості не враховує тих, хто перебуває у вимушених відпустках (приблизно 303 тис. осіб); працівників, які вимушено працюють неповний робочий день або тиждень (1 млн 727 тис. осіб); тих, які не реєструються у службі зайнятості (1 млн 39 тис. 700 осіб); а також тих, хто знаходиться на заробітках за кордоном [1].

---

© Скрипниченко Р. О., 2013



Важливою проблемою для вітчизняної економіки є зовнішня міграція населення. Загально-прийнятим у сучасних умовах світової глобалізації економічних відносин є той факт, що 3 % населення мешкає за межами своїх країн. Однак в українському суспільстві еміграційні процеси є значно масштабнішими і непередбачуваними. Проблема полягає в тому, що значна кількість наших співвітчизників виїждять з країни у пошуках більших заробітків, а це не враховано державною статистикою [1].

Трудову міграцію українців за кордон слід назвати вимушеною трудовою мобільністю, що характерна для перехідного типу економіки. Її можна скоріше віднести не до реалізованої, а до потенційної мобільності. Вимушена трудова мобільність знаходиться під впливом достатньо вагомих обмежувачів: територіальних, інституційних та соціодемографічних. Важко навіть уявити, скільки українських громадян виїхали на заробітки, якби не існувало обмежень на шляху вимушеної трудової мобільності. За соціологічними спостереженнями кожен третій економічно активний громадянин України має бажання податися на заробітки до країн ближнього і дальнього зарубіжжя [2].

Тому і не дивно, що за прогнозами фахівців ООН, населення України може істотно скоротитися: до 2026 року – до 42 млн, а до 2050 навіть до 35 млн осіб. Якщо такі прогнози здійсняться, то не виключено, що Україна змушена буде взятися до імпорту робочої сили [3].

Якщо скористатися "принципом порівняння переваг" для аналізу негативних і позитивних наслідків вимушеної трудової міграції українців, то можна побачити суперечливі підходи до проблеми трудової міграції. Одні вчені вважають, що це явище цілком природне, інші розуміють його як демографічну катастрофу.

Аргументи противників трудової міграції:

мігрують особи економічно продуктивного віку (20 – 40 років);

наші співвітчизники працюють на економіку інших держав, а не на добробут України;

тривала відсутність одного чи обох батьків призводить до так званого соціального сирітства і непередбачуваних негативних наслідків у психології та поведінці залишених на бабусь, родичів та навіть сусідів дітей;

розпад шлюбних пар і створення нових сімей;

значна втрата нашої держави високо кваліфікованої робочої сили, в першу чергу, наукових працівників вищої кваліфікації – кандидатів і докторів наук;

дискримінація в оплаті праці.

До позитивних чинників трудової міграції українців слід віднести такі інтереси заробітчанин: заробити кошти і покращити економічне становище своєї родини; заробити на придбання нерухомості, на навчання дітей як умови комфортного існування в суспільстві; заробити гроші з метою розпочати власний бізнес вдома чи, навіть, у країні перебування; за час перебування за кордоном підвищується культурний рівень українських заробітчанин; позитивно змінюється психологія наших співвітчизників і бажання втілити в Україні кращі запозичені відносини спілкування.

Виходячи з викладеного, необхідно впроваджувати такі кроки для зниження рівня безробіття, а саме:

проводити реформування трудового законодавства в сфері зайнятості з метою більш глибокої його адаптації і відповідності міжнародним нормам і принципам;

сприяти підвищенню конкурентоспроможності робочої сили за рахунок підвищення рівня освіти за професіями, необхідними на ринку праці, перепрофілювання трудових ресурсів, що є носіями менш перспективних знань та вмій щодо попиту на трудові ресурси;

сприяти розвитку малого і середнього бізнесу. Для цього необхідно: по-перше, вдосконалити податкову систему, зробити її більш прозорою і менш корумпованою, що знизить податковий тягар на роботодавців та працівників та буде сприяти позитивній динаміці створення нових робочих місць; по-друге, спростити порядок реєстрації фірм, звітності, зменшити збори, пов'язані з реєстрацією;

знижувати диспропорції між пропозицією робочої сили і попитом на неї шляхом створення єдиної загальної доступної бази даних. Указане включає деталізовану інформацію: про можливості влаштування на роботу, заробітну плату по визначеній спеціальності як у короткотривалому, так і у довготривалому періоді відносно країни, регіону, міста;

детально проаналізувати діяльність кожного вищого навчального закладу країни стосовно запропонованих напрямів навчання, рівня професіоналізму викладачів, матеріально-технічної бази, рівня освіти випускників [1].

Отже, першочерговим завданням для зниження рівня безробіття в державі повинна стати реалізація вищезгаданої економічної політики, зорієнтованої на зменшення рівня бідності та безробіття, підвищення частки оплати праці в структурі реальних доходів населення, забезпечення стабільного зростання національної економіки. Крім цього необхідно якомога скоріше створити відповідну правову базу з метою захисту прав наших громадян – заробітчанин за кордоном та сформуванню концепцію національної міграційної політики.

*Наук. керівн. Кліменко О. М.*

---

**Література:** 1. Рябий Є. О. Проблеми тенденції та шляхи зменшення безробіття в Україні / Є. О. Рябий // Економіка і держава. – 2011. – № 11. – С. 84–88. 2. Ульяницька О. В. Проблеми безробіття і трудова міграція українців / О. В. Ульяницька // Актуальні проблеми економіки. – 2010. – № 8. – С. 167–172. 3. Кодацький В. П. Направлення зниження безробіття на Україні / В. П. Кодацький // Економіка, фінанси, право. – 2011. – № 7. – С. 31–34. 4. Кадацький Г. Я. Проблеми безробіття в Україні та шляхи їх вирішення / Г. Я. Кадацький // Актуальні проблеми економіки. – 2010. – № 9. – С. 172–184.

Студент 3 курсу  
факультету міжнародних економічних відносин ХНЕУ ім. С. Кузнеця

## КОНЦЕПТУАЛЬНА ОСНОВА МІЖНАРОДНИХ СТАНДАРТІВ АУДИТУ

*Анотація. Проаналізовано структуру міжнародних стандартів контролю якості аудиту. Розглянуто Міжнародні концептуальні основи стандартів аудиту.*

*Аннотация. Проанализирована структура международных стандартов контроля качества аудита, рассмотрены Международные концептуальные основы стандартов аудита.*

*Annotation. The article analyzes the structure of international standards of audit quality control. International conceptual principles of audit standards are studied.*

*Ключові слова: аудит, концептуальна основа, Міжнародні стандарти аудиту.*

Проведення моніторингу і діагностики діяльності підприємств промисловості України потребує розробки концептуальних основ аудиторського контролю, який сприятиме достовірному і повному інформаційному забезпеченню в аспекті організаційних структур підприємства.

Проблемам розвитку і використання Міжнародних стандартів якості аудиту, огляду, іншого надання впевненості та супутніх послуг велику увагу приділяють такі відомі вчені, як: Бутинець Ф. Ф., Голов С. Ф., Костюченко В. М., Сопко В. В., Усач Б. Ф. та ін.

Метою статті є дослідження системного підходу до концептуальних основ Міжнародних стандартів якості аудиту, огляду, іншого надання впевненості та супутніх послуг.

Міжнародні стандарти стосовно контролю якості аудиту, огляду, іншого надання впевненості та супутніх послуг, видані в 2010 році [1], мають суттєві відмінності від виданих раніше за структурою, а також характеризуються достатньо високим науковим рівнем обґрунтування. Вони є новітнім поколінням стандартів аудиту, в них основна увага приділена обґрунтуванню і забезпеченню належного рівня впевненості аудиторських висновків для користувачів. Тому, на думку автора, доцільним є дослідити дані стандарти окремо з метою визначення їх впливу на формування науки про аудит.

Міжнародні стандарти контролю якості аудиту, огляду, іншого надання впевненості та супутніх послуг Аудиторська палата України пропонує в якості Національних стандартів аудиту, при цьому Рішення Аудиторської палати України "Про порядок застосування в Україні Стандартів аудиту та етики Міжнародної федерації бухгалтерів" № 122 від 18.04.2003 р. стосувалося іншого документа, а саме "2001 МФБ. Стандарти аудиту та етики". Проте вітчизняній аудиторській громадськості було подано документ "Міжнародні стандарти аудиту, надання впевненості та етики", який було видано у 2007 році і лише потім Міжнародні стандарти контролю якості аудиту, огляду, іншого надання впевненості та супутніх послуг [1], який виконуватиме роль Національних стандартів аудиту України протягом невизначеного терміну. У зазначеному виданні містяться чинні зараз стандарти та положення аудиту, надання впевненості та етики, оприлюднені МФБ станом на 1 січня 2010 року.

Міжнародним стандартам контролю якості аудиту, огляду, іншого надання впевненості та супутніх послуг притаманні суттєві структурні відмінності порівняно з раніше виданими стандартами. Зокрема вони містять Міжнародні стандарти аудиту (МСА 200-299), Міжнародні стандарти завдань з огляду (МСЗО 2000-2999), Міжнародні стандарти завдань з надання впевненості (МСЗНВ 3000-3999), Міжнародні стандарти супутніх послуг (МССП 4000-4999).

Міжнародними стандартами контролю якості аудиту, огляду, іншого надання впевненості та супутніх послуг, які видано у 2010 році [1], визначено Концептуальні основи міжнародних стандартів аудиту, які розмежовують на основі трьох критеріїв між аудитом і супутніми послугами: природи впевненості, яку висловлює аудитор, порівняльного рівня впевненості, з яким аудитор підтверджує твердження менеджерів, потреби залучення кваліфікованого аудитора, враховується також відмінність, що наявна між природою негативної та позитивної впевненості. Різноплановість природи впевненості аудитора є базисом різних за характером і змістом процесів аудиту. Дану вимогу враховано у Міжнародній концептуальній основі і передбачено для аудиту, якому притаманна позитивна гарантія висновку аудитора, власні завдання стосовно надання обґрунтованої впевненості, для огляду, якому притаманна негативна гарантія твердження аудитора – чіткі завдання з надання обмеженої впевненості; для супутніх послуг, де взагалі впевненість не передбачено, – також чіткі завдання [1; 2].

Разом із цим у Міжнародних стандартах контролю якості аудиту, огляду, іншого надання впевненості та супутніх послуг, що видані у 2010 році, які є відображенням Міжнародного стандар-



ту аудиту 120 "Концептуальна основа міжнародних стандартів аудиту", допущена, на думку автора, друкарська помилка. Характеризуючи висновок, який надається при здійсненні оглядів, доцільніше було б зазначити не "Позитивна впевненість...", а "Негативна впевненість...". Пристуність зазначеної помилки також засвідчує і п. Д1 Міжнародного стандарту аудиту 200 "Загальні цілі незалежного аудитора та проведення аудиту відповідно до МСА" [1]. В іншому випадку втрачається логічність двох основних концепцій аудиту: Міжнародної концептуальної основи завдань із надання впевненості та Концептуальної основи міжнародних стандартів аудиту.

Міжнародною концептуальною основою завдань із надання впевненості описано:

складові завдання із надання впевненості;

мету завдання;

визначено завдання, на які поширюється дія Міжнародних стандартів завдань з огляду (МСЗО), Міжнародних стандартів завдань з надання впевненості (МСЗНВ), Міжнародних стандартів аудиту (МСА);

визначено критерії для професійних аудиторів-практиків, інших осіб, Ради з Міжнародних стандартів аудиту та надання впевненості (РМСАНВ) при розробці МСЗНВ, МСЗО та МСА.

Варто зазначити, що власне Концептуальна основа не визначає стандарти або не висуває вимоги до процедур при виконанні завдань з надання впевненості, дотримуючись яких, аудитор (практик) формулює висновок, який має на меті підвищення рівня довіри майбутніх користувачів. Концептуальною основою визначено види завдань щодо надання впевненості, які мають різну мету і є базою для різних форм висновку (звіту).

Аудитор (практик) може розпочинати виконання завдання із надання впевненості за умови, якщо його попередня обізнаність в обставинах завдання гарантує, що будуть дотримані відповідні вимоги.

У випадку, якщо умови не виконуються і завдання не може сприйматися як завдання з надання впевненості, замовник може змінити завдання.

Після того, як завдання з надання впевненості було прийняте, аудитор (практик) не має права його змінити без належного обґрунтування. Зміна обставин, що позначаються на вимогах користувачів, або непорозуміння стосовно природи завдання можуть бути виправданим зверненням щодо зміни типу завдання. Якщо така зміна відбувається, аудитор (практик) повинен використовувати весь обсяг інформації з урахуванням тієї, яка була одержана ще до зміни типу завдання.

Предмету та інформації з предмета завдання щодо надання впевненості мають бути притаманні певні властивості та бути такими, що:

піддаються визначенню та послідовному оцінюванню або виміру за відповідними критеріальними показниками;

інформацію з нього можна дослідити за певними процедурами з метою одержання достатніх відповідних доказів на підтримку висновку щодо обґрунтованої впевненості або обмежену впевненість відповідно до особливостей завдання.

Предмет та інформація з предмета завдання щодо надання впевненості можуть мати різну форму: фінансові показники або умови; нефінансові показники або умови; фізичні характеристики; системи та процеси; поведінка.

Різноплановість характеристик предмета включає рівень, до якого інформація з предмета може бути якісною порівняно з кількісною, об'єктивною порівняно з суб'єктивною, історичною порівняно з прогнозованою та належати до певного часового моменту або охоплювати визначений період часу.

Варто зазначити, що ані в глосарії термінів з аудиту [2, с. 11–38], ані у дослідженому автором тексті Міжнародної концептуальної основи завдань з надання впевненості [2, с. 3–26] не зазначено визначення категорії "предмет", при цьому аналізується зміст категорії "предмет" [2, с. 28–33]. Проте властивості, форми та характеристики даної категорії, умови її визначення і послідовної оцінки дозволяють автору здійснити класифікацію даної категорії як об'єкта аудиту.

Критеріями є контрольні показники, які виконують функцію оцінки або виміру предмета включно з показниками, а саме там, де це прийнятно. Потреба в критеріях зумовлена необхідністю одержання несуперечливої оцінки або виміру предмета в процесі професійного судження. За відсутності системи, яку визначають відповідні критерії, будь-який висновок може підпадати під різні тлумачення і правильно сприйматися. Відповідні критерії зумовлюються контекстом, тобто обставинами завдання. Навіть для одного і того самого предмета можуть бути визначені різні критерії.

Згідно з Міжнародними концептуальними основами завдань із надання впевненості застосується така класифікація критеріїв [2, с. 4–21]:

за рівнем формалізації;

за характеристиками прийнятності;

за рівнем обґрунтованості критеріїв;

за рівнем доступності.

Критерії можуть мати формальний характер: міжнародні стандарти обліку в державному секторі; міжнародні стандарти фінансової звітності; визначені концептуальні основи внутрішнього контролю для звіту про внутрішній контроль; для висновку щодо відповідності критеріями можуть бути використані чинні законодавчо-нормативні акти або контракти. Менш формалізованими критеріями можуть бути внутрішній кодекс поведінки, узгоджений рівень роботи.

Критеріям притаманні такі характеристики:

вагомість: вагомі критерії дозволяють зробити висновки, які сприятимуть прийняттю рішень користувачами;



повнота: критерії є достатньо повними, якщо не пропущені відповідні фактори, що можуть вплинути на висновки в контексті обставин завдання. Повні критерії залучають там, де в цьому є потреба, показники подання та розкриття;

надійність: надійні критерії сприяють наданню прийнятно несуперечливої оцінки або виміру предмета включно (у разі потреби) з поданням і розкриттям, якщо вони застосовуються у подібних обставинах аудитором зі схожою кваліфікацією;

нейтральність: нейтральні критерії дозволяють одержати неупереджені висновки;

зрозумілість: зрозумілі критерії дозволяють одержати висновки, які є чіткими та повними, не будуть тлумачитися по-різному. Оцінка або вимірювання предмета на основі очікувань, суджень або власного досвіду аудитора не є прийнятними критеріями.

Аудитор (практик) визначає прийнятність критеріїв для окремого завдання на основі того, як вони відображають ці характеристики. Критерії можуть бути або вже наявними, або їх спеціально розробляють. Наявні – це критерії, які втілені в закони та нормативні документи. Вони забезпечуються на законодавчо-нормативному рівні, забезпечують прозорість та належність правових процедур. Спеціально розробленими є критерії, що вироблені відповідно до цілей завдання. Те, якими є критерії (наявними або спеціально розробленими), визначає оцінку аудитором (практиком) їх відповідності окремому завданню.

Критерії повинні бути доступними для користувачів, що допомагає їм зрозуміти, як було здійснено оцінку предмета.

На основі викладеного можна зробити такі висновки.

Для оцінки або виміру предмета запропоновано застосовувати контрольні показники, які називають "критерії". У Міжнародних концептуальних основах завдань із надання впевненості критерії класифікують за такими ознаками: рівнем формалізації; характеристиками прийнятності; рівнем обґрунтованості критеріїв; рівнем доступності. Економічна сутність визначених критеріїв ще раз підтверджує основну думку статті стосовно того, що предмети відповідно до змісту Міжнародних концептуальних основ завдань із надання впевненості за своєю економічною суттю виконують функції об'єктів аудиту. Взагалі повну, послідовну і логічно несуперечливу методику визначення предметів (об'єктів) аудиту зазначено у Міжнародних стандартах аудиту, надання впевненості та етики.

*Наук. керівн. Часовнікова Ю. С.*

**Література:** 1. Міжнародні стандарти контролю якості, аудиту, огляду, іншого надання впевненості та супутніх послуг: видання 2010 року. Ч. 1 / О. Л. Ольховікова, О. В. Селезньов, О. О. Зеніна та ін. ; пер. з англ. О. В. Гик, С. Г. Біндер. – К. : МФБ і АПУ, 2010. – 841 с. 2. Міжнародні стандарти контролю якості, аудиту, огляду, іншого надання впевненості та супутніх послуг: видання 2010 року. Ч. 2 / О. Л. Ольховікова, О. В. Селезньов, О. О. Зеніна та ін. ; пер. з англ. – К. : МФБ і АПУ, 2010. – 409 с. 3. Економічна наука [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.economy.nayka.com.ua>.

---

**Мартинова В. В.**

УДК 657.44:336.71(477)

Студент 3 курсу  
факультету обліку і аудиту ХНЕУ ім. С. Кузнеця

## **ФОРМУВАННЯ ТА ВИКОРИСТАННЯ БАНКАМИ УКРАЇНИ РЕЗЕРВІВ ДЛЯ ВІДШКОДУВАННЯ МОЖЛИВИХ ВТРАТ І ВІДОБРАЖЕННЯ ЇХ У БУХГАЛТЕРСЬКОМУ ОБЛІКУ**

*Анотація. Розглянуто новий порядок формування та використання банками України резервів для відшкодування можливих втрат за активними банківськими операціями відповідно до постанови Правління Національного банку України № 23, що вступила в дію з 1 січня 2013 року, і розроблена на основі міжнародних стандартів, а також відображення цієї постанови в бухгалтерському обліку згідно з Міжнародними стандартами фінансової звітності.*

*Анотация. Рассмотрен новый порядок формирования и использования банками Украины резервов для возмещения возможных потерь по активным банковским операциям в соответствии с постановлением Правления Национального банка Украины № 23, которое вступило в силу с*

---

© Мартинова В. В., 2013



1 января 2013 года и было, разработано на основании международных стандартов, а также отображения этого постановления в бухгалтерском учете в соответствии с Международными стандартами финансовой отчетности

*Annotation. The article considers a new procedure for the formation and use of reserves by Ukrainian banks to compensate for possible losses on active banking operations in accordance with the act of the Board of the National Bank of Ukraine № 23, which came into force on 1 January 2013 and was developed on the basis of international standards. Representation of this act in banking accounting in accordance with international financial reporting standards is studied.*

*Ключові слова: резерви, фінансові зобов'язання, ризик, банк, суб'єкти господарювання, коефіцієнт.*

Відповідно до постанови НБУ № 23, яка набула чинності з 1 січня 2013 року, розробленої на основі міжнародних стандартів, змінюється порядок формування та використання резервів для відшкодування можливих втрат за активними банківськими операціями.

Мета статті – розглянути новий порядок формування та використання банками України резервів для відшкодування можливих втрат за активними банківськими операціями, відображення їх у бухгалтерському обліку згідно з Міжнародними стандартами фінансової звітності.

Даним питанням займалися такі вчені, як: Бичков В. П., Москвін В. А., Ларіна О. І., О. Кириченко, І. Гіленко, А. Ятченко [1 – 3], але у зв'язку зі змінами в законодавстві України ця тема й зараз потребує подальшого розгляду.

Резерви поділяються на резерви за активами (за фінансовими активами та за дебіторською заборгованістю господарської діяльності банку); резерви за наданими фінансовими зобов'язаннями.

Резерви за активами є спеціальними (оцінними) резервами, які зменшують балансову вартість активів і необхідність формування яких спричинена зменшенням корисності таких активів.

Резерви за наданими фінансовими зобов'язаннями є забезпеченням їх виконання у майбутньому, що визнається у балансі банку як зобов'язання та свідчить про можливі втрати внаслідок вибуття ресурсів, пов'язаного з виконанням банком таких фінансових зобов'язань.

Банк із метою розрахунку резервів класифікує активи, надані фінансові зобов'язання за такими категоріями якості:

I (найвища) – немає ризику або ризик є мінімальним;

II – помірний ризик;

III – значний ризик;

IV – високий ризик;

V (найнижча) – реалізований ризик (заборгованість є безнадійною).

Банк має право самостійно встановити діапазони даних категорій з урахуванням кредитної історії боржника та іншої інформації, що забезпечує об'єктивну оцінку.

Банк формує резерви за кредитами, наданими фізичним та юридичним особам (у тому числі банкам), які обліковуються за балансовими рахунками таких груп: строкові вклади (депозити), що розміщені в інших банках; кредити, що надані іншим банкам; кошти на вимогу інших банків (активні залишки); кредити, що надані за операціями репо суб'єктам господарювання; кредити, що надані за врахованими векселями суб'єктам господарювання; вимоги, що набуті за операціями факторингу із суб'єктами господарювання; кредити в поточну діяльність, що надані суб'єктам господарювання; кредити в інвестиційну діяльність, що надані суб'єктам господарювання; іпотечні кредити, що надані суб'єктам господарювання; кредити, що надані органам державної влади; кредити, що надані органам місцевого самоврядування; іпотечні кредити, що надані органам державної влади; іпотечні кредити, що надані органам місцевого самоврядування; кредити на поточні потреби, що надані фізичним особам; фінансовий лізинг (оренда), що наданий фізичним особам; кредити, що надані за врахованими векселями фізичним особам; іпотечні кредити, що надані фізичним особам; кошти на вимогу суб'єктів господарювання (активні залишки); кошти на вимогу фізичних осіб (активні залишки); кошти небанківських фінансових установ (активні залишки).

Банк не формує резерву за кредитними операціями між установами в системі одного банку; за коштами, що перераховані Національному банку України.

Також банк може зробити оцінку фінансового стану боржника, що здійснюється за даними фінансової звітності (форма 1 та форма 2) шляхом розрахунку десяти коефіцієнтів (коефіцієнт покриття (ліквідність третього ступеня), проміжний коефіцієнт покриття, коефіцієнт фінансової незалежності, коефіцієнт покриття необоротних активів власним капіталом, коефіцієнт рентабельності власного капіталу, коефіцієнт рентабельності продажів за фінансовими результатами від операційної діяльності, коефіцієнт рентабельності продажів за фінансовими результатами від звичайної діяльності, коефіцієнт рентабельності продажів за фінансовими результатами від звичайної діяльності, коефіцієнт рентабельності активів за чистим прибутком, коефіцієнт оборотності оборотних активів, коефіцієнт оборотності позикового капіталу за фінансовими результатами від звичайної діяльності).

Після розрахунку коефіцієнтів розраховуються галузевий інтегральний показник.

На основі проведених розрахунків банк визначає клас боржника.

Оцінка стану обслуговування боргу здійснюється за 5 категоріями, які залежать від строку простроченої заборгованості.

Клас боржника та оцінка стану обслуговування боргу визначають клас якості кредиту.



Є два способи розрахунку резервів:

1. Для кредитів, які мають графік погашення кредиту. Банк на звітну дату розраховує розмір резерву за кредитом на індивідуальній основі як суму перевищення балансової вартості кредиту (без урахування суми раніше сформованого резерву) над теперішньою вартістю попередньо оцінених майбутніх грошових потоків за цим кредитом. Майбутні грошові потоки складаються із суми очікуваних платежів за кредитом та відсотками, суми прострочених платежів та суми коштів від реалізації застави з урахуванням часу, необхідного для реалізації застави.

Нинішня вартість попередньо оцінених майбутніх грошових потоків за кредитом, розраховується банком як дисконтована сума цих потоків, зважених на показник ризику цього кредиту.

Під час визначення теперішньої вартості майбутніх грошових потоків за кредитом їх оцінка здійснюється з урахуванням майбутніх грошових потоків від реалізації забезпечення. Майбутні грошові потоки від реалізації забезпечення розраховуються як сума майбутніх грошових потоків від реалізації забезпечення (за мінусом витрат, пов'язаних із реалізацією застави), зважених на коефіцієнт ліквідності забезпечення та дисконтованих за ставкою відсотка, що застосовується для дисконтування майбутніх грошових потоків за кредитом.

Банк розраховує майбутній грошовий потік від реалізації забезпечення виходячи з таких строків: гарантії – 90 днів, майнові права на грошові кошти – 10 днів, майно – 90 днів.

2. Для кредитних ліній та овердрафтів. Банк на звітну дату розраховує розмір резерву за кредитами овердрафт та кредитними лініями, за якими невідомі кількість траншів і строк їх погашення, як суму перевищення балансової вартості кредиту (без урахування раніше сформованого резерву) над сумою боргу за кредитом на дату розрахунку резерву, зваженого на показник безризиковості активу, і вартості забезпечення, зваженої на відповідний коефіцієнт ліквідності [4].

Розрахунки за першим способом є більш складними й менш наочні порівняно з другим.

Кошти під резерви акумулюються на балансовому рахунку 2400 КА "Резерви під кредити, що надані клієнтам та оцінюються на індивідуальній основі", 2401 КА "Резерви під кредити, що надані клієнтам та оцінюються на портфельній основі".

Операції з формування (коригування) спеціальних резервів за наданими кредитами відображаються у бухгалтерському обліку за проведеннями, наведеними в таблиці [5].

Таблиця

**Облік операцій з формування (коригування)  
спеціальних резервів за наданими кредитами**

№ п/п	Зміст операції	Бухгалтерські проведення	
		Дебет	Кредит
1	Формування резерву під кредити, що оцінюються на індивідуальній основі		
	За операціями з клієнтами		
	у національній валюті	7 702	2 400
	в іноземній валюті	3 800	2 400
		7 702	3 801
2	Формування резерву під кредити, що оцінюються на портфельній основі		
	За операціями з клієнтами		
	у національній валюті	7 702	2 401
	в іноземній валюті	3 800	2 401
		7 702	3 801
3	Зменшення розрахункового розміру резерву під кредити, що оцінюються на індивідуальній основі		
	За операціями з клієнтами		
	у національній валюті	2 400	7 702
	в іноземній валюті (за офіційним курсом гривні до іноземної валюти на дату коригування)	2 400	3 800
		3 801	7 702
4	Зменшення розрахункового розміру резерву під кредити, що оцінюються на портфельній основі		
	За операціями з клієнтами		
	у національній валюті	2 401	7 702
	в іноземній валюті (за офіційним курсом гривні до іноземної валюти на дату коригування)	2 401	3 800
		3 801	7 702



Розгляд процесу формування та використання банками України резервів для відшкодування можливих втрат за активними банківськими операціями, відображення їх у бухгалтерському обліку згідно з Міжнародними стандартами фінансової звітності є актуальним у наш час у зв'язку зі змінами українського законодавства. Формування резервів виходить за межі інтересів кожного окремого банку, адже банківське резервування є інструментом грошово-кредитної політики, що свідчить про наявність ознак публічності в правовідносинах. Політику національного банку України щодо формування резервів можна характеризувати як послідовну, спрямовану на гнучке управління кредитним ризиком та підвищення банківської стабільності.

Наук. керівн. Тирінов А. В.

**Література:** 1. Бичков В. П. О банківських резервах / В. П. Бичков // Банківська справа. – 2011. – № 4. – С. 21–26. 2. Москвін В. А. Шляхи вдосконалення обов'язкового резервування / В. А. Москвін, О. І. Ларіна // Гроші і кредит. – 2012. – № 3. – С. 39–40. 3. Кириченко О. Банківський менеджмент : навч. посібн. / Кириченко О., Гіленко І., Ятченко А. – К. : Основи. – 2010. – 671 с. 4. Постанова Правління Національного банку України від 25.01.2012 р. № 23 зі змінами, внесеними згідно з Постановою Національного банку 499 від 30.11.2012 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/z0231-12/page>. 5. Постанова Правління Національного банку України від 27.12.2007 р. № 481 зі змінами, внесеними згідно з Постановою Національного банку № 59 від 26.02.2013 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/z0048-08/page>.

УДК 334.722(1-87)

---

**Гагарінов О. В.**

---

**Котляр А. А.**

---

Магістри 1 року навчання  
факультету економіки і права ХНЕУ ім. С. Кузнеця

## **ДОСВІД РОЗВИНУТИХ КРАЇН У СФЕРІ МАЛОГО ПІДПРИЄМНИЦТВА**

*Анотація. На основі вибраної системи характеристик досліджено та узагальнено досвід розвинутих країн: США, Японії, Німеччини та Сінгапуру у сфері малого підприємництва як цільового орієнтиру для вітчизняної практики малого бізнесу. Запропоновано на основі синтезу цього досвіду виробити оптимальний цільовий орієнтир для вітчизняного сектору малого підприємництва. Зазначено, що для застосування досвіду розвинутих країн, у першу чергу, необхідно позуватися від кризи в системі державного управління України шляхом її принципової перебудови. Виділено основні проблеми у вітчизняному секторі малого бізнесу як похідні від системної кризи.*

*Аннотация. На основе выбранной системы характеристик исследован и обобщен опыт развитых стран: США, Японии, Германии и Сингапура в сфере малого предпринимательства как целевого ориентира для отечественной практики малого бизнеса. Предложено на основе синтеза этого опыта выработать оптимальный целевой ориентир для отечественного сектора малого предпринимательства. Отмечено, что для применения опыта развитых стран, в первую очередь, необходимо избавиться от кризиса в системе государственного управления Украины путем ее принципиальной перестройки. Выделены основные проблемы в отечественном секторе малого бизнеса как производные от системного кризиса.*

*Annotation. The experience of such developed countries as the USA, Japan, Germany and Singapore in the area of small business was researched and generalized on the basis of the chosen system of characteristics, as the target value for the domestic practices of small businesses. On the basis of synthesis of this experience an optimal model is suggested for domestic small business. Overcoming the systemic crisis in the system of government of Ukraine by its fundamental restructuring is found to be a first priority prerequisite for the use of the experience of developed countries. The main problems in the domestic sector of small businesses were identified as those derived from the systemic crisis.*

*Ключові слова: мале підприємництво, досвід країн, розвинена ринкова економіка, цільовий орієнтир, криза в системі державного управління.*



В усьому світі мале підприємництво відіграє важливу роль. Сфера малого бізнесу – це невід’ємний елемент будь-якої розвинутої економічної системи, без якого суспільство не в змозі нормально функціонувати та розвиватися.

Починаючи з середини ХХ століття малий бізнес вирішально вплинув на формування економіки розвинених країн. У країнах із ринковою економікою сектор малого підприємництва є найбільш динамічною, гнучкою та масовою формою ділового життя. Він забезпечує 60 – 70 % валового внутрішнього продукту (ВВП) цих країн, на його підтримку щорічно спрямовується 2 – 3 % видаткової частини бюджету [1, с. 198].

В Україні малий бізнес як самостійне соціально-економічне явище розвивається у складних умовах та стикається з різноманітними проблемами. Малі підприємства створюються та мають певну підтримку, проте типу підприємництва, який був би конкурентоспроможним у малому бізнесі до цього часу не створено.

До малого та середнього підприємництва в Україні належить більше 90 % зареєстрованих підприємств та компаній [2, с. 69], але реальний вклад малого бізнесу за даними 2011 року в структурі обсягу реалізованої продукції (робіт, послуг) усіх підприємств склав трохи більше 13 % [3]. Порівнюючи цей показник, наприклад із європейським, можна стверджувати, що в Європі він значно вищий. У 2007 – 2011 роках на 10 000 тис. осіб населення України припадало 70 малих підприємств, у той час у країнах Центральної та Східної Європи – 340 підприємств [2; 3]. Отже, на сьогоднішній день актуальним є питання дослідження провідного досвіду країн із розвинутою ринковою економікою як цільового орієнтиру для вітчизняної сфери малого підприємництва.

В останні роки у вітчизняних наукових виданнях проблемам малого бізнесу приділялося багато уваги. Серед вчених, які займалися розробкою питань стосовно малого підприємництва можна виділити таких, як: Заярна Н. М., Квасній Л. Г., Лех Г. А. [1; 2; 4] та ін. Але слід зазначити, що питанню розгляду досвіду країн із розвинутою ринковою економікою приділяється недостатньо уваги з точки зору розгляду його як цільового орієнтиру для вітчизняного сектору малого підприємництва. А також, урахувавши динамічність змін сучасного зовнішнього середовища, необхідним є постійне оновлення інформації, враховуючи останні зміни в тій чи іншій галузі досліджуваної проблеми.

Метою статті є на основі вибраної системи характеристик дослідити та узагальнити досвід провідних країн світу з розвинутою ринковою економікою у секторі малого бізнесу як цільового орієнтиру для вітчизняної сфери малого підприємництва.

У якості країн для дослідження та узагальнення досвіду у секторі малого підприємництва авторами були обрані такі: США, Японія, Німеччина та Сінгапур. Це обумовлено такими причинами:

- 1) у всіх країнах сфера малого підприємництва є розвинутою та забезпечує більшість робочих місць, вирішує в цілому багато економічних, соціальних та інших проблем;
- 2) усі ці країни відносяться до категорії країн із розвинутою ринковою економікою;
- 3) країни розташовані в різних регіонах світу, що дає можливість скласти певну картину і про світовий досвід у сфері малого бізнесу також;
- 4) США, Німеччина та Японія належать до категорії країн із найпотужнішими та найуспішнішими економіками в світі;
- 5) Сінгапур – країна, яка ввійшла до числа країн з розвинутою ринковою економікою шляхом здійснення так званого "економічного дива".

Отже, слід перейти безпосередньо до розгляду ключових положень стосовно сектору малого бізнесу в цих країнах (таблиця).

Таблиця

**Ключові характеристики досвіду розвинених країн у сфері  
малого підприємництва (складено авторами за роботами [5 – 7])**

Ключові характеристики	Країна			
	США	Японія	Німеччина	Сінгапур
1	2	3	4	5
Найпоширеніші галузі функціонування	Виробництво, торгівля, фінансовий сектор, сфера соціальних послуг, сфера інновацій	Швейна промисловість, виробництво комплектуючих виробів і конструкцій, будівництво, взуттєва і галантерейна промисловість, сфера послуг (більшість суб'єктів малого бізнесу спрямована на обслуговування великого бізнесу)	Надання послуг різноманітного характеру, ремісництво	Надання різних видів послуг: торговельних, транспортних, комунікаційних, фінансових, туристичних та інших; виробництво та застосування інноваційних розробок

1	2	3	4	5
Державні органи з розвитку малого підприємництва	Адміністрація малого бізнесу (Small Business Administration, SBA); Комітети Конгресу у справах малого бізнесу; спеціальні органи в міністерствах, відомствах та місцевих органах влади; Національний науковий фонд (National Science Foundation, NSF)	Управління малих підприємств у складі Міністерства зовнішньої торгівлі і промисловості; Фінансова корпорація малого бізнесу; Національна фінансова корпорація; Банк Соко-Чукин	Федеральний уряд ФРН; підрозділи (департаменти) міністерств економіки, промисловості та торгівлі	Агентство Spring, яке займається розробкою і реалізацією різних програм сприяння малому підприємству
Форми сприяння розвитку малого бізнесу на державному рівні	Розробка та ефективне впровадження системи законодавчих актів, що регулюють сферу малого підприємництва; фінансова підтримка (прямі позики від SBA з власних кредитних джерел; пайова участь у позиках комерційних банків; гарантування позик комерційних банків); сприяння в отриманні державних замовлень; надання консалтингових послуг; надання інформації про стан ринку та експертних висновків для підприємців-початківців; реалізація програм розвитку малого підприємства на рівні штатів через залучення коштів приватних інвесторів	Позики під пільговий відсоток для розробки нових видів продукції і нових технологій (на відродження дрібних підприємств у відсталіх регіонах); сприяння виробничої та технічної кооперації між підприємствами малого бізнесу; кредитні гарантії (державна забезпечує гарантування і страхування кредитів, що надаються малим підприємствам, через систему додаткового суспільного кредитування); навчання кадрів і полегшення доступу до інформації; безповоротні субсидії (тільки на здійснення науково-технічних програм, таких, як підвищення технічного рівня виробництва і розробка спільно з НДІ нової наукомісткої техніки і технології)	Розробка розвинутої системи законодавства, що сприяє створенню умов для розвитку малого бізнесу; підтримка підприємців-початківців (отримання пільгових кредитів, прийняття кредитних ризиків державою); створення рівних умов для функціонування малих, середніх та великих підприємств; розробка та впровадження регіональних програм підтримки малого бізнесу; надання цільових субсидій для інноваційного малого бізнесу	Спрощена процедура відкриття та реєстрації бізнесу; розвиток інфраструктури; забезпечення компаній кваліфікованими кадрами (функціонує велика кількість програм з підготовки та перепідготовки кадрів для малого бізнесу); функціонування великої кількості бізнес-інкубаторів; сприяння кооперації підприємств, що здійснюють інноваційну діяльність; посилений державний моніторинг стану суб'єктів малого бізнесу; фінансова підтримка (пільгове кредитування, страхування ризиків, надання субсидій)
Форми сприяння розвитку малого бізнесу на комерційному рівні	Фінансова підтримка (численні доступні джерела капіталу); матеріально-технічна підтримка (здача в оренду і можливість покупки, у тому числі на пільгових умовах, засобів виробництва); інформаційна підтримка (забезпечення можливостей користування інформаційними мережами і технічними бібліотеками); консультативна підтримка	Надання пільг при сплаті податку на прибуток (22 % проти 30 % для великих корпорацій)	Фінансова підтримка (розвинуте кредитування малого бізнесу); майнова підтримка; інформаційна підтримка; технологічна підтримка	Фінансова підтримка (низькі відсоткові ставки для кредитування); консультативна підтримка; технологічна підтримка (створення бізнес-інкубаторів, промислових парків тощо); інформаційна підтримка



1	2	3	4	5
Податкове стимулювання бізнесу	Власники малого бізнесу сплачують податки на доходи фізичних осіб та мінімальний альтернативний податок на дохід; скасування податку на інвестиції в малі підприємства; можливість застосування прискореного методу амортизації для обладнання; дозвіл на відрахування витрат, пов'язаних зі створенням нового бізнесу у подвійному розмірі	Фінансова підтримка (надання позик від комерційних банків під пільгові відсотки); консультативна підтримка (організація підготовка та перепідготовка кадрів); інформаційна підтримка (розвинена система моніторингу малого підприємництва)	спеціальні норми амортизаційних відрахувань; створення резервів прибутку, який не оподатковується; введення 40 % списання за інвестиціями у наукові та технологічні інновації; введення "податкових канікул" у перші три роки функціонування створеного бізнесу	Звільнення від сплати податків у перші три роки функціонування малого бізнесу; дія одноразового оподаткування прибутку малого бізнесу (тобто з прибутку сплачується лише корпоративний податок); низькі відсоткові ставки порівняно з середньо-світовими та регіональними; укладення угод із 67 країнами світу про усунення подвійного оподаткування
Специфічні особливості	Комплексна та багаторівнева система підтримки малого бізнесу з боку держави	Створення та розвиток загальнонаціональної системи підтримки малого бізнесу (провідну роль відіграє держава за участю комерційних структур)	Функціонування торгівельно-промислових палат з метою всебічної підтримки та сприяння розвитку малого бізнесу	Усебічна участь держави у розвитку малого бізнесу, насамперед, у створенні привабливого інвестиційного клімату та підготовці кадрів

Отже, спираючись на таблицю, авторами запропоновано з метою поліпшення вітчизняної практики малого підприємництва орієнтуватися на досвід країн із розвинутою ринковою економікою, що дасть можливість при його синтезі виробити найбільш оптимальний цільовий орієнтир, у який необхідно буде перевести існуючий стан вітчизняного малого бізнесу.

Але, слід зазначити, що в умовах, коли система державного управління України знаходиться у стані системної кризи, під якою слід розуміти стан та поведінку створеної з порушенням системних принципів та організованої для функціонування з відхиленням від системних закономірностей організаційну або соціально-економічну систему, зовнішні та внутрішні впливи на яку викликають в її внутрішньому середовищі режим генерації проблем, нестабільний та нестійкий стан [8].

Основними похідними проблемами, які безпосередньо стосуються сектору малого бізнесу та перешкоджають його розвитку, від системної кризи в системі державного управління є:

- 1) тотальний рівень корупції в органах державної влади;
- 2) постійна зміна нормативно-правових документів, їх суперечливість та недосконалість;
- 3) некоректність ділових відносин як між контрагентами, так і при взаємодії з державою в цілому та ін.

Усе це сприяє сталому формуванню несприятливого середовища для ведення підприємств у цілому, тому першочерговим кроком на шляху трансформації сектору малого підприємства з існуючого його стану в цільовий необхідним є позбавлення від кризи в системі державного управління країною, шляхом побудови принципово нової системи, на засадах, які відповідають вимогам високоефективних державних систем розвинутих країн.

Таким чином, авторами роботи було досліджено та узагальнено, на основі вибору системи характеристик досвід країн із розвинутою ринковою економікою у сфері малого підприємства, а саме: США, Японії, Німеччини та Сінгапуру. Також на основі синтезу цього досвіду запропоновано виробити оптимальний цільовий орієнтир, в який необхідно перевести сьогодишній існуючий стан вітчизняного малого бізнесу, з метою забезпечення стрімкого соціально-економічного розвитку України. Зазначено, що для застосування досвіду розвинутих країн, у першу чергу, необхідно позбавитися від системної кризи в системі державного управління України шляхом її принципової перебудови. Виділено основні проблеми у вітчизняному секторі малого бізнесу як похідні від системної кризи.

*Наук. керівн. Часовнікова Ю. С.*

**Література:** 1. Заярна Н. М. Міжнародний досвід підтримки малого бізнесу та сучасні українські реалії / Н. М. Заярна, Н. А. Гнат // Науковий вісник НЛТУ України. – 2011. – Вип. 21.1. – С. 198–201. 2. Квасний Л. Г. Малое предпринимательство в Украине: Проблемы и перспективы / Л. Г. Квасний // БИЗНЕС ИНФОРМ № 4 (1) 2009. – С. 69–72. 3. Основні структурні показники діяльності суб'єктів господарювання. Державна

служба статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua/>. 4. Лех Г. А. Світовий досвід розвитку підприємств малого бізнесу / Г. А. Лех, М. М. Ільчишин, О. Я. Туркало // Науковий вісник НЛТУ України. – 2011. – Вип. 21.15. – С. 224–229. 5. Мировой опыт в развитии малого предпринимательства [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.vneshmarket.ru/>. 6. Анализ зарубежного опыта малого предпринимательства [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.creativeconomy.ru/>. 7. Державна підтримка – складова ефективної політики розвитку малого бізнесу [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=1500>. 8. Кобзев П. М. Системный подход к совершенствованию государственного управления и местного самоуправления / П. М. Кобзев // Управління розвитком. – 2005. – № 2. – С. 13–16.

УДК [336.714:336.717.3](477)

**Ковбасюк Т. И.**

Магистр 1 года обучения  
факультета учета и аудита ХНЭУ им. С. Кузнеця

## **ПРОБЛЕМЫ СНИЖЕНИЯ ДЕПОЗИТНЫХ СТАВОК КОММЕРЧЕСКИХ БАНКОВ УКРАИНЫ**

*Аннотація. Розглянуто динаміку комерційних банків України за депозитними відсотковими ставками. Представлений звіт за 2013 рік, визначені проблеми активного зниження депозитних ставок банків України. Подані рекомендації щодо поліпшення діяльності банків, які сприяють залученню депозитів.*

*Анотация. Рассмотрена динамика коммерческих банков Украины за депозитными процентными ставками. Представлен отчет за 2013 год, определены проблемы активного снижения депозитных ставок банков Украины. Представлены рекомендации по улучшению деятельности банков, способствующие привлечению депозитов.*

*Annotation. The dynamics of commercial banks of Ukraine is considered on deposit interest rates. A report for 2013 is presented. The problems of active decline of deposit rates of banks of Ukraine are identified. Recommendations are given on the improvement of the bank activity, aimed to attract deposits.*

*Ключевые слова: депозит, депозитная политика, депозитные услуги, коммерческий банк, депозитные счета.*

Сегодня коммерческий банк способен предложить клиенту до 200 видов разнообразных банковских продуктов и услуг. Следует учитывать, что далеко не все банковские операции повседневно присутствуют и используются в практике конкретного банковского учреждения. Но есть определенный базовый набор, без которого банк не может существовать и нормально функционировать. Среди них не последнее место занимают привлечение и размещение временно свободных средств во вклады. Однако для обеспечения стабильного и надежного функционирования в нашей стране коммерческих банков важную роль играет формирование научно-обоснованной банковской политики, составным элементом которой является депозитная политика.

Проблемы снижения депозитных ставок коммерческих банков Украины затронуты в трудах целого ряда ученых, основные из которых: Турбанов А. В., Дмитриева О. А., Дмитриева О. А., Коваленко М. А [1 – 4].

Целью исследования является изучение и определение проблемы снижения депозитных ставок коммерческих банков Украины, с целью привлечения новых клиентов и увеличения средств банка для его эффективной работы.

Задачи исследования – рассмотреть процентные ставки по депозитам банков Украины; определить тенденции снижения процентных ставок; предоставить рекомендации по улучшению деятельности банков на депозитном рынке.

Объект исследования – депозитные операции коммерческих банков.

Предмет исследования – это процентные ставки по депозитам и определение оптимизации новых возможностей по совершенствованию депозитной деятельности банка.

Депозиты являются важным источником ресурсов коммерческих банков. Депозитные счета могут быть самыми разнообразными. Классификационные группы включают критерии: источники вкладов, целевое назначение, степень доходности. Можно отметить, что структура депозитов в банке подвижна и зависит от конъюнктуры денежного рынка.



Банковская система играет огромную роль в экономике государства. Банк по своему назначению должен являться одним из наиболее надежных институтов общества, представлять основу стабильности экономической системы. В современных условиях неустойчивости правовой и экономической среды банки должны не только сохранять, но и приумножать средства своих клиентов практически самостоятельно, ввиду отсутствия государственной поддержки и опоры. В этих условиях профессиональное управление депозитными операциями в повседневной деятельности должно приобретать одно из главных значений [2, с. 56].

Особенность депозита, заключается в его двойственной природе. Депозиты являются для вкладчиков потенциальными деньгами. Так, вкладчик может выписать чек и пустить соответствующую сумму в обращение. Но в тоже время "банковские деньги" приносят процент. Они выступают для вкладчика в двойной роли: в роли денег, с одной стороны, и в роли капитала, приносящего процент, с другой. Преимущество депозита перед наличными деньгами заключается в том, что депозит приносит проценты [1, с. 105].

По данным НБУ с начала года до середины февраля украинский индекс депозитов физических лиц, отражающий средний уровень ставок по депозитам в самых больших банках Украины, снизился на 3 %. Теперь сложно найти банк, который согласен платить больше 20 % годовых в гривне. Хотя на рынке еще остаются банки, которые готовы выплатить по депозиту и 25 – 27 %, но скорее всего и они скоро не смогут выплачивать настолько высокие проценты.

Анализируя прогнозы по депозитным ставкам, их динамику и учитывая сложную экономическую ситуацию в стране можно сказать, что в ближайшие месяцы ставки по депозитам продолжат снижение, и скоро базовая ставка в крупном надежном банке в гривне на срок 12 месяцев, не будет приносить свыше 16 % годовых. При этом более короткие депозиты банк будет привлекать по ставкам 12 – 14 % годовых. Что касается долларовых депозитов, то базовая ставка по ним на год будет не выше 7 %. А короткие долларовые депозиты будут привлекать от 2 до 5 % [5].

По прогнозу Кабинета министров Украины, курс доллара в 2013 году не будет выше 8,4 гривен. А это значит, что долларовый депозит за год принесет доход всего 10,2 % с учетом процентов по депозиту и уровня девальвации. Это существенно ниже базовой ставки по гривневому депозиту и будет оставаться таким всегда. Банки не достаточно заинтересованы в валютных депозитах, поэтому они готовы заплатить больше по гривневым вкладам, а переплачивать по валютным не будут.

Результаты января 2013 года очень хорошо показали, что объемы депозитов в гривне растут в два раза быстрее, чем валютные депозиты. Процесс снижения ставок по депозитам продолжится и на протяжении 2014 – 2015 годов.

На данный момент ряд крупных банков привлекают депозиты на 2 – 3 года. Есть предложения и на 10 лет. Уже сейчас довольно много банков предлагают депозиты на срок 5 – 10 лет. Среди таких финучреждений – ПриватБанк или Укрэксимбанк, а также небольшие (Метабанк, банк "Меркурий"). Подход к формированию ставок по депозитам на длительный срок самый разнообразный. На основании сравнительного анализа можно сделать вывод, что самую высокую ставку по депозиту на 10 лет обещает Радикал Банк – 21 %, а самая низкая ставка (9 % по депозиту на 5 лет) – в банке "Киевская Русь". Это что касается гривневых депозитов. Лидерство по размерам ставок в валюте тоже удерживает Радикал Банк, предлагающий по долларовому депозиту на 10 лет 9 % годовых. В то время как Укрэксимбанк по аналогичному депозиту платит лишь 5,55 % [6].

Размещение денег на длительный срок дает возможность получать гарантированный доход даже в условиях, когда падение ставок по депозитам будет еще более активным. Хотя стоит учесть то обстоятельство, что некоторые банки, которые привлекают депозиты на срок 2 – 3 года, ставки устанавливают ниже, чем на депозиты до 1 года. Некоторые из банков на 1 год привлекают депозиты под 18,25 %, а на 2 года – под 15 %. А если физическое лицо захочет разместить депозит на 10 лет, то ставка составит всего 11 % годовых. Структура ставок по долларovým депозитам, исходя из их сроков, выглядит еще интереснее. На текущий момент долларовый депозит на год принимается по ставке 7 %, а на депозит на 10 лет – по ставке 3 % годовых.

Может быть, не так быстро, но ставки по депозитам в Украине упадут до 10 % в гривне и 3 % в валюте. Что касается 2014 – 2015 годов, то ожидается, что базовая ставка по депозитам в гривне в 2014 году будет на уровне 14 – 15 %, а в 2015 году на уровне 12 – 13 %. Базовая ставка по долларovým депозитам снизится до 5 % в 2014 и 4 % в 2015 году. Такая ситуация была в 2006 – 2007 годах [7].

Но снижение ставок по депозитам позволит существенно снизить ставки по кредитам. Из очень высоких 30 %, которые сейчас требуют по потребительским кредитам, ставки по кредитам для населения снизятся до 18 – 20 % в этом году, и 15 – 17 % в 2014 – 2015 годах.

Таким образом, ситуация на банковском рынке меняется. Это нужно учитывать тем, кто стремится зарабатывать на депозитных вкладах. Чтобы банк не потерял своих вкладчиков, ему необходимо расширение перечня вкладов. Можно предположить, что для клиентов будут выгодны целевые вклады, выплата которых будет приурочена к периоду отпусков, дням рождений или другим праздникам. Их сроки короче традиционных, а процент – выше. Примером целевого вклада могут стать так называемые "новогодние вклады", "рождественские вклады", то есть в течение года банк принимает небольшие вклады на празднование Нового года и Рождества, а в конце года банк выдает деньги вкладчикам, желающие же могут продолжать накопление денег до следующего года.

Для клиентов с разным уровнем дохода необходимо предложить принципиально новые финансовые услуги, например, соединение традиционного депозитного вклада с целым набором небанковских услуг – страховых, туристических или по приобретению потребительских товаров со скидкой.



С целью поддержания устойчивого положения и динамичного развития на рынке депозитных услуг целесообразно создать систему страхования депозитов. Этот вопрос является актуальным в настоящее время. Данная система будет выгодна и для банка, и для его клиентов. Для клиентов система страхования депозитов будет привлекательна с точки зрения сохранности их вкладов при возможном банкротстве банка, что обеспечит данному банку существенные преимущества по сравнению с другими банками, где такая система отсутствует. Эта система даст банку дополнительный приток временно свободных средств населения и юридических лиц во вклады, поскольку вкладчик будет уверен, что его вклад защищен в кризисных ситуациях. Приток средств соответственно позволит банку расширить свою базу для кредитования реального сектора экономики. Объектами страхования в первоочередном порядке (из-за недостатка источников финансирования) должны стать депозиты физических лиц, а в перспективе и депозиты юридических лиц.

В заключение можно сказать, что каждый банк разрабатывает свою депозитную политику, определяя виды депозитов, их сроки и проценты по ним. По данным НБУ, украинский индекс депозитов физических лиц, отражающий средний уровень ставок по депозитам в больших банках Украины, снизился по гривневому 12-месячному вкладу на 3 %. Таким образом на данном этапе начнется конкурентная борьба между банками на рынке, данное ситуация направляет банки принимать меры по развитию услуг, способствующих привлечению депозитов.

Научн. рук. Тыринов А. В.

**Литература:** 1. Турбанов А. В. Банковское дело [Электронный ресурс] – Режим доступа : [http://mirknig.com/knigi/nauka\\_ucheba/1181198299-bankovskoe-delo.html](http://mirknig.com/knigi/nauka_ucheba/1181198299-bankovskoe-delo.html). 2. Дмитриева О. А. Оптимизация депозитной деятельности коммерческих банков / О. А. Дмитриева // Финансы Украины. – 2007. – № 5. – 540 с. 3. Дмитриева О. А. Банки и банковское дело [Электронный ресурс] / О. А. Дмитриева. – Режим доступа : <http://elite.bz/bankovskoe-delo-uchebnik-dlja-vuzov-p-689.html>. 4. Коваленко М. А. Операции современного коммерческого банка : учебн. пособ. [Электронный ресурс] / М. А. Коваленко. – Режим доступа : <http://www.cul.> 5. Козлов С. Г. Снижение депозитных ставок [Электронный ресурс] / С. Г. Козлов. – Режим доступа : <http://maanimo.com/news/events/95973-depozitnye-stavki-stremitelno-padayut>. 6. Официальный сайт Национального банка Украины [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.bank.gov.ua/>. 7. Малярец Л. Н. Активное снижение депозитных ставок [Электронный ресурс] / Л. Н. Малярец. – Режим доступа : <http://maanimo.com/news/advice/96927-aktivnoe-snijenie-depozitnyh-stavo-prodoljitsya-v-i-ii-kvartalah-2013-g>. 8. Про банки і банківську діяльність : Закон України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://search.ligazakon.ua>.

УДК 336.221.4(510+477)

**Силич А. В.**

Студент 3 курса  
факультета международных экономических отношений ХНЭУ им. С. Кузнеця

## **АНАЛИЗ МОДЕЛИ БУХГАЛТЕРСКОГО УЧЕТА ВЕЛИКОБРИТАНИИ. ВОЗМОЖНОСТИ И ПОСЛЕДСТВИЯ ПРИМЕНЕНИЯ ДАННЫХ ПРИНЦИПОВ В УКРАИНЕ**

*Аннотация. Рассмотрены модель бухгалтерского учета Великобритании и пути развития, последствия, перспективы введения некоторых принципов в Украине, формирование бухгалтерской системы Украины, а также ее влияние на экономику Украины в ближайшем будущем.*

*Анотація. Розглянуто модель бухгалтерського обліку Великобританії та шляхи розвитку, наслідки, перспективи впровадження деяких принципів в Україні, формування бухгалтерської системи в Україні, а також її вплив на економіку України у найближчому майбутньому.*

*Annotation. The article describes the model of accounting in Great Britain and ways of development, prospects and effects of introduction of some of its principles in Ukraine, formation of accounting system in Ukraine, and its influence on Ukraine's economy in the nearest future.*

*Ключевые слова: система бухгалтерского учета, принципы и концепции бухгалтерского учета, законодательство Великобритании, законодательство Украины, налогообложение, учет резервов, учет арендованных активов.*



Экономика Украины, как и любой другой страны, сильно зависит от системы бухгалтерского учета и контроля, которая не является совершенной в нашей стране. Поэтому переход на Международные стандарты учета и отчетности есть одним из приоритетных направлений развития и совершенствования организации бухгалтерского учета.

Целью данной работы является исследование модели строения бухгалтерского учета Великобритании и применения нескольких ее принципов в Украине.

Объектом данной статьи выступает действующая система бухгалтерского учета в Великобритании.

Предметом исследования является формирование бухгалтерской системы, а также некоторые концепции и действующие стандарты бухгалтерской отчетности Великобритании.

В Великобритании система бухгалтерского учета развивалась независимо от государства, исходя из интересов и требований бизнеса. Существует еще один фактор, который имеет большое значение для британской системы бухгалтерского учета. Это – влияние профессиональных бухгалтерских организаций. В настоящее время 6 крупнейших ассоциаций присяжных бухгалтеров этой страны объединены в ССАВ – Консультативный комитет Бухгалтерских Советов, в рамках которого действует Комитет по Бухгалтерским Стандартам (ASB) – орган, который разрабатывает и устанавливает национальные стандарты бухгалтерского учета и отчетности [1].

Вступление Великобритании в Европейский Союз обусловило необходимость внесения в законы о компаниях положений, отражающих соответствующие директивы ЕС. Однако авторитет британских профессиональных бухгалтерских институтов в Европе так велик, что им удалось внедриться в саму Директиву ЕС № 4, касающуюся предоставления бухгалтерских данных европейскими компаниями, положений, отражающих одну из основных концепций, базируется система бухгалтерского учета и отчетности Великобритании, – концепцию *true and fair view*. При этом в самой стране по настоянию профессиональных бухгалтерских организаций требование соответствия отчетности крупных фирм бухгалтерским стандартам было введено Законом о компаниях в 1985 году и стало обязательной нормой [2].

Законодательство Великобритании по бухгалтерскому учету и отчетности представляет бухгалтерам даже большую свободу действий, чем профессиональные стандарты.

Основные стандарты Великобритании состоят и действуют исходя из стандартов общепринятой хозяйственной практики (SSAP) и стандартов бухгалтерской отчетности (FRS), принятые в Великобритании в 1970 – 2008 годах.

Стандарты Великобритании: SSAP 2 Раскрытие учетной политики, SSAP 3 Доход на акцию, SSAP 4 Отражение в бухгалтерском учете правительственных субсидий, SSAP 5 Бухгалтерский учет налога на добавленную стоимость, SSAP 8 Бухгалтерское отражение системы вмененного налогообложения, SSAP 12 Бухгалтерские учет амортизации, SSAP 15 Бухгалтерский учет отложенного налогообложения, SSAP 17 Бухгалтерский учет событий, произошедший после отчетной даты, SSAP 18 Бухгалтерский учет условных обязательств, SSAP 21 Бухгалтерский учет арендных контрактов, SSAP 25 Отчетность подразделений FRS 1 Отчет о движении денежных средств FRS 2 Бухгалтерский учет зависимых предприятий FRS 3 Отражение финансовых результатов FRS 8 Раскрытие дополнительной информации о транзакциях компании FRS 9 и нематериальные активы FRSSSE [3].

Более подробно следует остановиться на особенностях учета собственного капитала и резервов, оценке имущества, учете арендованных средств и налогообложении.

Нераспределенная прибыль является наиболее важным источником финансирования британских компаний. В среднем она показывает около 65 % потребностей фирм в резервировании, осуществляется на следующие цели: отложенные налоговые выплаты, пенсионные схемы, реструктуризация компаний, выкуп собственных акций, отражение событий, произошедших после отчетной даты, переоценка внеоборотных активов. Законодательство Великобритании предоставляет организациям широкие возможности распределять налоговые выплаты во времени, в первую очередь, с помощью инвестиционного налогового кредита. В основе резервирования лежит принцип начислений или временной определенности факторов в хозяйственной жизни. Согласно этому принципу стандарт SSAP 18 предписывает создание резервов для уже существующих и условных обязательств фирмы.

Требования к отражению резервов британских компаний изложены во многих документах британских профессиональных институтов: стандартах SSAP 2, 5, 15, 17, 18. Такое количество документов, посвященных формированию и отражению резервов в бухгалтерской отчетности, подчеркивает значение, которое придает этому вопросу профессиональное сообщество бухгалтеров [4].

Стандарт SSAP 21 выделяет два вида аренды: финансовый и операционный лизинг. Основным признаком финансового лизинга является переход всех рисков и выгод, связанных с использованием актива, от собственника к арендатору. При этом приведенная стоимость установленных на весь срок аренды минимальных арендных выплат должна покрывать не менее 90 % стоимости арендованного актива. Случаи аренды, не подпадающие под это определение, составляют операционный лизинг.



Британский бухгалтерский стандарт по учету арендованных основных средств требует отражения в учете арендатора активов, арендованных на условиях финансового лизинга, аналогичного отражению собственных активов. Арендванное имущество подлежит амортизации. При этом арендодатель показывает средства, полученные от арендатора как финансовые активы [5].

Все британские компании являются плательщиками налога на прибыль. Каждый экономический субъект обязан распределять часть полученной от его деятельности прибыли в пользу общества как своеобразную плату за право заниматься бизнесом, предоставленное ему этим обществом. Еще 20 лет назад такая точка зрения казалась спорной, но сейчас она не вызывает сомнений. Таким образом, налог на прибыль – это плата, вносимая самим экономическим субъектом (фирмой), а не его собственниками. Если это так, то налогообложение должно быть связано с конкретными событиями и фактами хозяйственной жизни компании – налоговые обязательства следует распределять во времени оптимальным способом. Так возникла идея создания резервных фондов под отложенное налогообложение. Эта статья занимает в балансах британских компаний существенную часть [6].

В Украине существует законодательная база бухгалтерского учета и органы, которые принимают решения об изменениях в ней.

Основной нормативный документ, регулирующий порядок ведения бухгалтерского учета в Украине, – закон "О бухгалтерском учете и финансовой отчетности на Украине" № 996-XIV, который был принят 16 июля 1999 года. Согласно данному законодательному акту, переход на новые национальные стандарты бухучета и отчетности начался с 1 января 2000 года.

Разработкой стандартов бухгалтерского учета в Украине занимается Методологический совет по бухгалтерскому учету, который является совещательным органом при Министерстве финансов Украины. Методологический совет действует на основании "Положения о Методологическом совете по бухгалтерскому учету". Роль Методологического совета заключается в:

1) организации разработки и рассмотрения проектов национальных стандартов бухгалтерского учета, других нормативно-правовых актов по ведению бухгалтерского учета и составлению финансовой отчетности;

2) совершенствовании методов бухгалтерского учета в Украине [7].

Целесообразность ввода данных принципов в Украине состоит в том, что каждый из них внесет огромный вклад в экономику Украины. Например, при учете собственного капитала и резервов Украине необходимо: усовершенствовать П(С)БУ на основе действующего в Украине законодательства, международных стандартов; усовершенствовать формы финансовой отчетности, что полностью обеспечивается введением Британской системы. При оценке имущества в нашей стране совершается множество недопустимых ошибок, которые можно исправить введя хотя бы часть Британской системы. Например, количество несправедливо оцененной собственности сразу снизилось бы. Учет арендованных средств является неразвитой в Украине отраслью, но в будущем она будет развиваться, а для нее в стране нет практически никакой законодательной базы, не говоря уж и системах бухгалтерского учета.

Самая большая проблема налоговой системы Украины в том, что множество людей уклоняется от налогов и состоятельные платят меньше чем люди несостоятельные. Эту проблему также помогло бы решить введение Международных (в том числе и Британских) стандартов [8].

Таким образом, переход на международные стандарты бухгалтерского учета и финансовой отчетности – одно из условий поддержки предприятий и организаций со стороны государственных структур, в том числе и налоговых. И данный переход будет взаимовыгодным и для государства, и для предприятий в долгосрочной перспективе, так как большое количество теневой экономики станет работать в обычном режиме, что принесет огромный доход государству, которое, в свою очередь сможет направить его на улучшение социального уровня жизни в стране. Важно и то, что сейчас украинские компании пытаются выйти на Европейский рынок, где международные стандарты давно существуют и действуют, то есть без них туда дорога закрыта.

*Научн. рук. Часовникова Ю. С.*

---

**Литература:** 1. Консультативный комитет Бухгалтерских Советов [Электронный ресурс]. – Режим доступа : [http://en.wikipedia.org/wiki/Consultative\\_Committee\\_of\\_Accountancy\\_Bodies](http://en.wikipedia.org/wiki/Consultative_Committee_of_Accountancy_Bodies). 2. True and fair view [Electronic resource]. – Access mode : <http://accounting-simplified.com/audit/concepts/true-and-fair-view>. 3. Основные стандарты Великобритании [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.conciseaccountancy.com/basic-accounting-principles.html>. 4. Резервы в Великобритании [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.economic.co.uk/accountingsystem/glossary/reserves>. 5. Лизинг в Великобритании [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.leaseuk.com/>. 6. Налоги в Великобритании [Электронный ресурс]. – Режим доступа : [http://en.wikipedia.org/wiki/Taxation\\_in\\_the\\_United\\_Kingdom](http://en.wikipedia.org/wiki/Taxation_in_the_United_Kingdom). 7. Экономика Украины [Электронный ресурс]. – Режим доступа : [http://en.wikipedia.org/wiki/Economy\\_of\\_Ukraine](http://en.wikipedia.org/wiki/Economy_of_Ukraine). 8. Налоги в Украине [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://meget.kiev.ua/nalogi/>.



Студент 3 курсу  
факультету міжнародних економічних відносин ХНЕУ ім. С. Кузнеця

## **СТРУКТУРА ОСНОВНИХ ЗАСОБІВ У БУХГАЛТЕРСЬКОМУ ОБЛІКУ В УКРАЇНІ ТА ЗА КОРДОНОМ: АНАЛІЗ ТА ПОРІВНЯННЯ**

*Анотація. Досліджено структуру основних засобів, які відображаються в бухгалтерській звітності України та інших країн. Проведено аналіз особливостей обліку основних засобів та критерії їх визнання за стандартами бухгалтерського обліку інших країн.*

*Анотация. Исследована структура основных средств, которые отражаются в бухгалтерской отчетности Украины и других стран. Проведен анализ особенностей учета основных средств и критерии их признания в соответствии со стандартами бухгалтерской отчетности других стран.*

*Annotation. The article analyses the structure of fixed assets recorded in the financial statements of Ukraine and other countries. The analysis of records of fixed assets and the criteria for their recognition by the standards of other countries is conducted.*

*Ключові слова: основні засоби (ОЗ), облік, оцінка, структура ОЗ, визнання ОЗ, МСФО.*

Процеси глобалізації та інтеграції, що супроводжують розвиток людства, значною мірою впливають на економічне життя окремих держав, регіонів та навіть підприємств. В умовах взаємозалежності суб'єктів господарювання інтереси держави, інвесторів та контрагентів часто перетинаються, виходячи за національні кордони. Зацікавлений суб'єкт має можливість отримати інформацію з різних джерел. Одним із них виступає бухгалтерський облік, що зумовлює необхідність в удосконаленні нормативної бази регулювання господарської діяльності підприємств на міжнародному рівні. Очевидно, що необхідно уніфікувати принципи і стандарти бухгалтерського обліку, щоб забезпечити можливість порівнювати фінансові звіти підприємств різних країн.

Тому нагальною потребою є вивчення закордонного досвіду бухгалтерського обліку активів, капіталу та зобов'язань зарубіжних підприємств. Саме аналіз складу та порядку визнання необоротних активів закордоном дозволяє встановити спільні та відмінні риси їх облікового відображення. Це дозволить виявити перспективні напрями вдосконалення національної системи обліку.

Проблему обліку основних засобів у зарубіжних країнах світу досліджували Гринько А. П., Єленчук С. Г., Зінкевич О. В., Книжник О. О., Коваль Л. С., Левицька С. О. Дана тема є досить актуальною, оскільки досвід закордонних підприємств щодо обліку основних засобів може бути корисним для вітчизняних суб'єктів господарювання.

Метою дослідження можна визначити дослідження складу та порядку визнання основних засобів у різних країнах світу та проаналізувати спільні та відмінні риси цього процесу. Предметом даної статті є основні засоби підприємства. Об'єкт – аналіз структури основних засобів.

Основні засоби виступають базовим фактором функціонування підприємства. Саме за допомогою основних засобів господарюючі суб'єкти виготовляють готову продукцію. Поняття "необоротні активи" в зарубіжній обліковій практиці позначається різними термінами: постійні активи; власність, споруди й обладнання; матеріальні активи тощо. Так, у Швейцарії необоротні активи в активі балансу об'єднані в одну групу – основні засоби; в Росії – позаоборотні активи, які включають нематеріальні активи, основні засоби, дохідні вкладення в матеріальні цінності; в Німеччині – основний капітал та фінансові активи; в країнах англо-американської групи – це довгострокові активи, що об'єднують в собі основні засоби або власність, будівлі й обладнання, невідчутні активи, інвестиції, інші непоточні (позаоборотні) активи [2].

Відповідно до Положення (стандарту) бухгалтерського обліку (далі П(С)БО) 7 основні засоби – це матеріальні активи, які підприємство утримує з метою використання їх у процесі виробництва або для постачання товарів надання послуг здавання в оренду іншим особам або для здійснення адміністративних і соціально-культурних функцій, очікуваний строк корисного використання експлуатації яких більше одного року або операційного циклу, якщо він довший за рік [2].

Відповідно до П(С)БО 7 "Основні засоби" до складу основних засобів зараховують: земельні ділянки; капітальні витрати на поліпшення земель, не пов'язані з будівництвом; будівлі, споруди та передавальні пристрої; машини та обладнання; транспортні засоби; інструменти, прилади, інвентар (меблі); тварини; багаторічні насадження. Слід зауважити, що на відміну від українських підприємств, в інших країнах спостерігаються певні відмінності щодо складу основних засобів. Наприклад, до основних засобів не належать земельні ділянки. Це зумовлено неможливістю амортизації

землі та перенесення її вартості на вартість виготовленої продукції. Щоб повністю з'ясувати критерії визнання основних засобів, необхідно розглянути склад цих активів у інших країнах (табл. 1) [3].

Таблиця 1

**Елементи основних засобів у різних країнах**

Склад ОЗ	Країна					
	Україна	Росія	Туркменістан	США	Велико-британія	МСБО
Земельні ділянки	+	-	-	-	+	+
Капітальні витрати на поліпшення земель, непов'язані з будівництвом	+	+	-	-	-	-
Будівлі, споруди та передавальні пристрої	+	+	+	-	+	+
Машини та обладнання	+	+	+	-	+	+
Транспортні засоби	+	+	+	-	+	+
Інструменти, прилади, інвентар	+	+	+	-	+	+
Тварини	+	+	+	-	-	-
Багаторічні насадження	+	+	+	-	-	-

Отже, з табл. 1 видно, що у деяких країн взагалі не визначений склад основних засобів. Це пов'язано з тим, що модель обліку в США суттєво відрізняється від інших. Так, кожне підприємство розробляє власний план рахунків, спираючись на власну специфіку. Законодавство регулює лише основні вимоги до складання фінансової звітності. Як можна спостерігати, Україна, Росія та Туркменістан на відміну від США, мають чітко визначену структуру основних засобів, яка визначена на законодавчому рівні у стандартах бухгалтерського обліку та не може бути змінена підприємствами.

Оскірудальки більшість країн намагаються орієнтувати національні стандарти бухгалтерського обліку на міжнародні стандарти фінансової звітності (далі МСФЗ), то структура основних засобів цих країн подібна.

Підхід до визнання основних засобів у різних країн відмінний. Так, за П(С)БО 7 актив визнається основним засобом, якщо: він має матеріальну форму та придбаний з метою використання у процесі виробництва, а також строк його експлуатації більше одного року або операційного циклу. МСФЗ 16 "Основні засоби" визначає три критерії, за яким активи можуть бути визнані ОЗ: активи повинні мати матеріальну форму, термін їх використання повинен перевищувати один операційний цикл, сфера застосування – здійснення основної діяльності підприємства [4, п. 6].

Таким чином, проаналізувавши критерії визнання основних засобів у Росії, США, Великобританії, Україні та Туркменістані, можна зробити висновок, що для визнання активів основними засобами потрібно задовольнити 6 критеріїв: наявність матеріально-речової форми; сфера використання; термін використання; вартісна межа; мета створення або придбання; здатність активу приносити економічні вигоди. Однак перші три є найсуттєвішими і наявні в нормативних документах бухгалтерського обліку всіх країн.

Матеріально-речова форма свідчить про реальну наявність об'єкта. Це дає змогу уникнути ситуацію, коли суб'єкт господарювання занижує прибуток за рахунок амортизаційних відрахувань. Мінімальний термін використання, що в більшості країн становить 12 календарних місяців або один операційний цикл, дозволяє відокремити основні засоби від інших активів, що беруть участь у виготовленні продукції, виконанні робіт чи наданні послуг. Сфера застосування дає гарантію, основні засоби будуть використані за їх прямим призначенням.

Проаналізувавши склад і структуру основних засобів у різних країнах, можливо виявити відмінності між відображенням основних засобів у бухгалтерському обліку та у фінансовій звітності (табл. 2)

Таблиця 2

**Відображення основних засобів у бухгалтерському обліку та фінансовій звітності в країнах світу**

Країна	Бухгалтерський облік	Фінансова звітність
1	2	3
Україна	Земельні ділянки. Капітальні витрати на поліпшення земель, не пов'язані з будівництвом. Будівлі, споруди, передавальні пристрої. Машини та обладнання. Транспортні засоби. Інструменти, прилади, інвентар (меблі). Довгострокові біологічні активи. Інші основні засоби	Основні засоби

1	2	3
Туркменістан, Росія	Будівлі та споруди. Машини та обладнання. Транспортні засоби. Офісне обладнання. Тварини. Багаторічні насадження. Інші основні засоби	Основні засоби
Великобританія	Земельні ділянки. Будівлі, споруди, передавальні пристрої	Основні засоби

У бухгалтерському обліку основні засоби відображаються у деталізованому вигляді відповідно до національних положень бухгалтерського обліку та плану рахунків. У звітності така інформація відображається у зведеному, синтетичному, вигляді. Так, в Україні, Росії, Туркменістані та Великобританії у фінансовій звітності інформація про основні засоби представлена однією статтею "Основні засоби".

Отже, проведений аналіз складу та порядку визнання основних засобів показав, що у різних країнах світу вони не містять суттєвих відмінностей. Це пояснюється тим, що основою для національних стандартів у більшості країн є МСФЗ, які у ході розвитку процесів глобалізації, що супроводжуються конвергенцією облікових систем, допомагають гармонізувати національні облікові системи шляхом приведення їх до спільних принципів і методик.

Орієнтація національних облікових систем на міжнародні стандарти забезпечує можливість співставлення звітних показників підприємств різних країн. Це забезпечує інвесторів необхідною інформацією при прийнятті рішень щодо реалізації міжнародних інвестиційних проектів, сприяє переміщенню капіталів та інтеграції національних економік.

*Наук. керівн. Часовнікова Ю. С.*

**Література:** 1. Замрій Т. Б. Міжнародна практика та вітчизняний досвід удосконалення обліку необоротних активів / Т. Б. Замрій // Науковий вісник Рівненського інституту "Україна". – 2010. – № 1. – С. 167–173.  
2. Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 7 "Основні засоби": Наказ Міністерства фінансів України від 27 квітня 2007 року № 92 // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/>.  
3. Орлов І. В. Склад та структура основних засобів: порівняльний аналіз світового досвіду / І. В. Орлов, В. В. Бондарчук // Вісник Чернігівського державного технологічного університету. – 2012. – № 1. – С. 53–57.  
4. Міжнародний стандарт бухгалтерського обліку 16 "Основні засоби" [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://www.minfin.gov.ua/document/92427/МСБО\\_16.pdf](http://www.minfin.gov.ua/document/92427/МСБО_16.pdf).  
5. Национальный стандарт финансовой отчетности для коммерческих предприятий 8 "Основные средства", Утвержден приказом Министра финансов Туркменистана № 12-О от 8-го февраля 2012 года [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.minfin.gov.tm/addhtml/buhnsfo.html>.

**Білопола О. М.**

УДК 334.722(1-87)(477)

Магістр 1 року навчання  
факультету економіки і права ХНЕУ ім. С. Кузнеця

## **ВИКОРИСТАННЯ ЗАРУБІЖНОГО ДОСВІДУ ДЛЯ ВИРІШЕННЯ ОСНОВНИХ ПРОБЛЕМ МАЛОГО ПІДПРИЄМНИЦТВА В УКРАЇНІ**

*Анотація. Розглянуто основні проблеми малого підприємництва в Україні. Визначено необхідність розвитку малих підприємств як основи для стабілізації економіки країни. Виділено та запропоновано заходи для вирішення основних проблем на основі зарубіжного досвіду.*

*Аннотация. Рассмотрены основные проблемы малого предпринимательства в Украине. Определена необходимость развития малых предприятий как основы для стабилизации экономики страны. Выделены и предложены мероприятия для решения основных проблем на основе зарубежного опыта.*

*Annotation. The main problems of small business in Ukraine are examined. The necessity of development of small business as the main base of economic stability is identified. Solutions to major problems are proposed based on foreign experience.*

*Ключові слова: мале підприємство, основні проблеми, рішення, зарубіжний досвід.*

В Україні малий бізнес як самостійне соціально-економічне явище розвивається у складних умовах економічного стану і стикається з різними проблемами. Малі і середні підприємства створюються, мають певну підтримку, але конкурентоспроможністю підприємницького типу господарювання в малому бізнесі ще не створено. Сектор малого підприємництва – це невід’ємний, об’єктивно необхідний елемент будь-якої розвинутої господарської системи, без якої економіка і суспільство в цілому не можуть нормально функціонувати і розвиватися. У країнах із ринковою системою малі підприємства є наймасовішою, найдинамічнішою і найгнучкішою формою ділового життя. До малого і середнього підприємництва належать більше 90 % підприємств і компаній, зареєстрованих в Україні, але реальний вклад цих підприємств за останні роки у валовому внутрішньому продукті не перевищував 15 % [1].

Проблема розвитку і функціонування малих підприємств є дуже актуальною в сучасних умовах. Багато українських і західних економістів, таких, як А. Жаліло, Власик О. С., Г. Бонет, розглядають ці проблеми і визначають основні системоутворюючі функції малого бізнесу, висловлюють свої пропозиції стосовно його розвитку.

Деякі економісти, такі, як Акімова І. Ю. та Кузяків О. І., проводять економічні дослідження щодо розвитку і функціонування малого бізнесу, а також моніторинг оцінок керівників підприємств стосовно змін ділового середовища в країні.

Вивченням питання про зарубіжний досвід для України займалися такі українські вчені, як: Реверчук С. К., Вовчак А. Д., Цимбал Л. Л., Кіцак В. Я.

Але на сьогодні це питання є недостатньо розглянутим як у науковому, так і в практичному аспектах, тому потребує подальшого вивчення і вдосконалення.

Мета дослідження – вивчення основних проблем розвитку і функціонування малих підприємств в Україні, пошук шляхів рішення цих проблем на основі зарубіжного досвіду.

Об’єктом дослідження є малі та середні підприємства.

Предметом дослідження виступають особливості вирішення проблем малих підприємств у зарубіжних країнах.

Опис головних проблем малих підприємств в Україні і шляхи їх вирішення на основі зарубіжного досвіду наведені в таблиці.

Таблиця

#### Основні проблеми малого підприємництва в Україні

Проблема	Опис	Зарубіжний досвід	
		Країна	Заходи
1	2	3	4
Недостатня державна підтримка	Сьогодні в Україні дієвість заходів політики державної підтримки малого бізнесу виявилася недостатньою. Малі підприємства в Україні продовжують стикатися з істотними перешкодами у власному розвитку на різних рівнях [2]	США	Термінове обслуговування клієнтів як по телефону, поштою, так і особисто. Напрями підтримки: надання допомоги діловим жінкам, допомога в науково-дослідній роботі, юридичні послуги і т. д. [3]
Податкова політика	Сьогодні податкова система країни впливає на розвиток малого бізнесу негативно. Велика частина доходу підприємства вилучається у вигляді різноманітних податків і платежів. Сучасна податкова система країни не дає можливості підприємствам здійснювати інвестування, вона створює сприятливі умови для їх відходу в тіньовий сектор економіки [4]	Великобританія	Малі та середні підприємства розраховують і декларують доходи на загальних підставах, хоча з певними винятками. Підприємства, річний дохід яких менше 15 тис. фунтів стерлінгів, заповнюють просту податкову декларацію без детальних даних про свою діяльність, активи або зобов’язання [5]



1	2	3	4
Податкова політика		Грузія	Восени 2010 року був прийнятий податковий кодекс, згідно з яким бізнес з оборотом до 17 тис. дол. взагалі не оподатковується
Обмеженість внутрішнього попиту і наявність кризи збуту на внутрішньому ринку	У результаті масового зростання безробіття, збільшення заборгованості за зарплатами і пенсіями, інфляційних стрибків зменшуються доходи громадян. Малий бізнес втрачає головних споживачів своєї продукції	Польща	Уряд у 2003 році ввів пільгові податкові тарифи для новостворених підприємств і підприємств, що надають нові робочі місця
Нерозвиненість ринку фінансових джерел	Нерозвиненість ринку фінансових джерел призводить до відсутності небанківських фінансових установ, які могли б також здійснювати фінансування діяльності малих підприємств: кредитних спілок, страхових фондів	Польща	У 1997 році був створений "Національний фонд кредитних гарантій", що гарантує надання кредитів малим підприємствам, з часом була створена мережа регіональних фондів для підтримки та розвитку аграрних і депресивних районів
Низька інвестиційна активність	Більшість малих підприємств не мають засобів для здійснення капіталовкладень, оскільки кредити дуже дорогі і короткострокові, а велика частина прибутків спрямовується на сплату податків	Угорщина	Агенція з розвитку інвестицій, торгівлі і холдинги регіонального розвитку (контролює розподіл фінансової підтримки малих підприємств) [6]
Тіньова економіка	Малий бізнес використовує практику роботи без оформлення договорів, намагається переводити свої операції в готівковий оборот із метою мінімізації оподаткування, а також приховує доходи, занижує розміри заробітної плати і ухиляється від оподаткування	Угорщина	Економічні стимули: зниження податкового навантаження, спрощення звітності, пільгове кредитування

Застосування зарубіжного досвіду сприяє поліпшенню становища малих підприємств у структурі економіки країни, про що свідчить успішна реалізація цих програм в інших країнах.

Таким чином, зі сказаного можна зробити висновок: для того, щоб поліпшити функціонування малих підприємств у країні, вирішити різні економічні проблеми і перешкоди, необхідно здійснити комплекс фінансових, технічних і інформаційних заходів підтримки малих підприємств, а саме:

використати гарантійні фонди кредитування малих підприємств;

страхувати комерційні ризики;

надавати пільгове кредитування і часткову компенсацію процентних ставок за кредитами;

забезпечити спрощені режими оподаткування і податкові пільги;

надавати фінансову підтримку інноваційної діяльності;

надавати компенсацію витрат на інформаційне обслуговування і на отримання патентів, захист авторських прав тощо;

фінансувати проекти, які здійснюють малі підприємства.

Упровадження цих заходів допоможе створити сприятливі умови для розвитку і функціонування малого бізнесу в країні в умовах економічної кризи.

Наук. керівн. Часовнікова Ю. С.

**Література:** 1. Квасний Л. Г. Малое предпринимательство в Украине: проблемы и перспективы / Л. Г. Квасний // БИЗНЕС ИНФОРМ. – 2009. – № 4 (1). – С. 69–72. 2. Жаліло Я. А. Малий і середній бізнес у пошуках місця в стратегії економічного зростання в Україні / Я. А. Жаліло. – К., 2002 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.niss.gov.ua/table.html>. 3. Рибчак В. І. Світовий досвід державного регулювання підприємств малого бізнесу / В. І. Рибчак // Науковий вісник НЛТУ України : зб. наук.-техн. праць. – Львів : РВВ НЛТУ України. – 2006. – Вип. 16.1. – С. 235–238. 4. Інститут економічних досліджень та політичних консультацій [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.ier.kiev.ua>. 5. Основні положення законодавства Європейського Союзу щодо визначення та оподаткування малих та середніх підприємств [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.tax.vsem.com.ua/embed/opo-datkyvanna.doc>. 6. Кіщак В. Розвиток малого та середнього підприємництва: досвід Польщі, Угорщини, Чехії / В. Кіщак, І. Кіщак [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.niss.gov.ua>.

Магістр 2 року навчання  
факультету економіки і права ХНЕУ ім. С. Кузнеця

## ТЕХНОЛОГІЯ УПРАВЛІННЯ СТАНОМ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ НА ПІДПРИЄМСТВІ

*Анотація. Запропоновано алгоритм управління соціально-психологічним кліматом, детально описано можливість застосування кожного його етапу на практиці.*

*Аннотация. Предложен алгоритм управления социально-психологическим климатом, подробно описана возможность применения каждого его этапа на практике.*

*Annotation. An algorithm of socio-psychological climate management is proposed, and the possible application of each of its stages to practice is described in detail.*

*Ключові слова: соціально-психологічний клімат, алгоритм управління, аналіз психологічної обстановки.*

Позитивний соціально-психологічний клімат (СПК) є запорукою успішної діяльності колективу: він сприятливо впливає на працездатність і результативність праці, на настрій співробітників та їх прагнення внести вклад у загальну справу компанії. Враховуючи такий вплив, важливо не ігнорувати ситуації, що впливають на настрій і гармонію всередині групи, тобто управляти соціально-психологічним кліматом. Не можна розраховувати на те, що необхідні відносини в колективі виникнуть самі, їх потрібно свідомо формувати. Уміння створити сприятливий клімат у трудовому колективі – одне з нагальних завдань управлінської системи.

Актуальність дослідження соціально-психологічного клімату і зокрема розробки алгоритму управління ним зумовлена тим, що в останні кілька десятиліть менеджери все частіше враховують у своїй управлінській діяльності необхідність командного духу, цілеспрямоване формування корпоративної культури, роль команд тощо. Це змушує менеджерів у режимі реального часу розробляти і приймати управлінські рішення, від успіху втілення яких частково, а іноді і повністю залежить успіх усього підприємства. Та відомо, що за втіленням будь-якого успішного процесу стоїть чітка послідовність дій, які регулюють коректність та своєчасність даного процесу на кожному етапі. Іншими словами, для прийняття оптимального рішення у якійсь сфері потрібен детальний алгоритм – і соціально-психологічний клімат як система, що потребує постійного нагляду та, якщо потрібно, корекції, – не є виключенням.

Вивченням даної проблеми займалися багато вчених, таких, як: Паригін Б. Д., Мансуров М. С., Шепель В. М., Буєва Л. П., Ложкін Г. В., Р. Бенедикт, Дж. Даллард, М. Мід, Н. Міллер, Р. Сірс, Т. Френч та ін. Що стосується України, то управління соціально-психологічним кліматом досліджували В. Воднік, Віноградов Г. В., Сасіна Л.О. та багато інших.

Мета статті полягає в розробці такого алгоритму управління станом СПК, який враховує всі стадії опрацювання цього явища – від обмеження числа учасників дослідження до реалізації управлінського рішення.

Доцільно представити розроблений алгоритм у вигляді схеми (рисунок).

На етапі 1 дослідник має визначитися з тематикою дослідження, чисельністю фокус-групи та підготувати все необхідне (тести, методики, підручні матеріали тощо) для подальшої роботи. Очевидно, що перед початком дослідження потрібно володіти мінімальною теоретичною базою стосовно об'єкта свого дослідження – у протилежному випадку є ризик, що висновки на кожному етапі будуть недостатньо аргументованими. На рисунку цей блок зображений у вигляді паралелограма, що означає введення початкових даних.

Далі потрібно провести загальний аналіз СПК за якоюсь швидкою методикою, питання в якій або носять переважно загальний характер, або охоплюють усі сфери клімату колективу (блок 2). Найпоширенішою методикою загальної діагностики психологічного клімату є опитувальник Шпалінського В. В. та Шелеста Е. Г. [1], побудований на основі коливання бальних варіантів між антиподами суджень. Цікавою є методика "Психологічний кліматичний круг" Лутошкіна А. М. [2], що оцінює психологічний клімат за двома параметрами: тональністю настрою та загальною активністю. Також можна використати методику Фідлера А. Ф. [3], в основі якої лежить метод семантичного диференціалу. Автор розробив власну методику – "градієнту станів", яка заснована на синергетичному підході до явища СПК та дозволяє відстежувати критичні значення (точки біфуркації), які свід-



чать про якісну зміну в системі. Який би метод дослідник не обрав, він має відповісти на питання: "Чи є проблемні зони (ділянки) у розвитку СПК?" (логічний блок після блоку обчислень № 2).

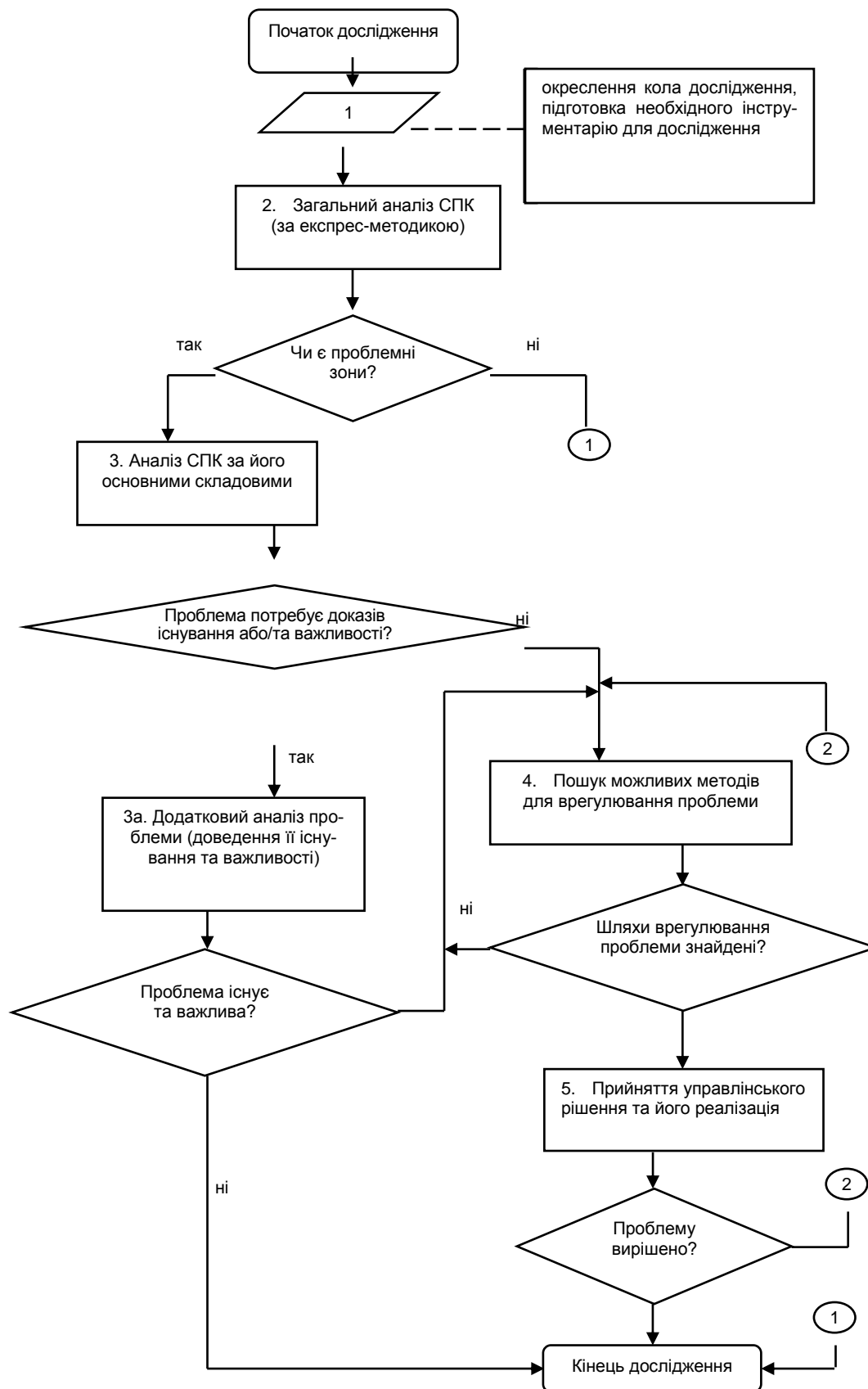


Рис. Алгоритм управління соціально-психологічним кліматом



Якщо результат показує наявність проблем, то об'єкт дослідження як загальну структуру потрібно розділити на групи. Ці групи в сукупності мають повністю характеризувати об'єкт, а отже, не враховувати або відкидати якісь групи після умовного розділення СПК не можна. Автор, посилаючись на концепцію Паригіна Б. Д. [4, с. 13], пропонує виділити два компоненти СПК – відношення один до одного (яке, у свою чергу, враховує і конфліктність, і приналежність до групи, і загальний характер міжособистісних стосунків тощо) та відношення до праці (яке враховує і мотивацію, і оплату та охорону праці, і можливість прояви творчого потенціалу тощо). Поділення на дві великі групи, з одного боку, створює чітку концептуальну класифікацію елементів дослідження, з іншого – дозволяє в рамках виділених груп проаналізувати безліч елементів, які могли б залишитися непоміченими та, як наслідок, неврахованими через відсутність класифікаційних рамок. За цей етап відповідає блок 3.

Але відомо, що не завжди суб'єктивна оцінка співпадає з об'єктивним становищем. Наприклад, якщо працівник скаржиться на щось, то потрібно перевірити, чи дійсно має він реальні підстави для скарг. Для цього автор увів в алгоритм блок 3а, який дає змогу досліднику не витратити кошти на регуляцію проблеми дарма, а спочатку довести її реальність чи важливість.

Слід підкреслити, що якщо існування проблеми не підтверджується більш детальним дослідженням, то алгоритм автоматично рухається до блоку "Кінець дослідження". Це означає, що проблеми насправді не існують або вона настільки не важлива, що нею можна знехтувати (наприклад, незначні неперіодичні сварки між співробітниками).

Якщо проблеми існують і вони важливі, потрібно перейти до блоку 4, тобто шукати методи до врегулювання СПК, або його вдосконалення. Вдосконалення умов формування СПК означає вироблення і практичну реалізацію комплексу технічних, економічних та організаційних заходів із планомірної зміни факторів, що мають несприятливу оцінку.

Пошук можливих методів врегулювання проблеми може привести до двох наслідків – знайдення таких методів або неможливість їх знайти. У випадку якщо рішення не знайдене, алгоритм пропонує повернутися до блоку 4. Це означає, що керівник може призупинити вирішення проблеми, і в цьому разі повернення до блоку 4 відбудеться:

через певний проміжок часу, коли керівник зможе об'єктивніше подивитися на ситуацію або ситуація трохи нормалізується;

шляхом звернення до кваліфікованих спеціалістів з даної проблеми, які допоможуть знайти варіанти рішень.

Якщо ж методи врегулювання проблеми знайдені, керівник має обрати найоптимальніший варіант та реалізувати його в колективі.

Наступний етап алгоритму – перевірка дієвості знайдених шляхів оптимізації. Якщо проблему вирішено (у наведеному алгоритмі це "з'ясує" останній логічний блок), то нагальні проблеми в СПК можна вважати вирішеними (блок-зупинка "Кінець"), якщо ж ні, то знайдені методи виявилися неефективними. В цьому разі алгоритм пропонує повернутися до блоку 4 з метою пошуку інших можливих методів удосконалення СПК, які виявляться більш дієвими.

Взагалі фахівцями розроблено чимало рекомендацій стосовно управління станом СПК у колективі. Та з огляду на те, що кожна проблемна ситуація унікальна, неможливо розробити універсальний механізм регулювання клімату. Тому розроблений алгоритм має не лінійну, а матричну структуру, яка дозволить керівникові маневрувати залежно від конкретної ситуації.

Зрозуміло, що даний алгоритм не панацея і не претендує на остаточну і тим паче непогрішну побудову послідовності аналітичних дій. Але він може слугувати базисом у складному процесі управління соціально-психологічним кліматом і має можливість бути відредагованим, доповненим або ж скороченим залежно від об'єкта дослідження, мети або бажання дослідника.

З прикладної точки зору, наявність в інструментарії управління подібного роду алгоритмів дозволяють значно підвищити ефективність діяльності підприємства.

*Наук. керівн. Іванова О. Ю.*

---

**Література:** 1. Шпалінский В. В. Диагностика психологического климата в малой производственной группе [Электронный ресурс] / В. В. Шпалінский, Э. Г. Шелест. – Режим доступа : [http://psihu.net/tests/kariera/psychological\\_climate\\_in\\_a\\_small\\_production\\_team/](http://psihu.net/tests/kariera/psychological_climate_in_a_small_production_team/). 2. Психологический климат в организации // Персонал. – 2004. – № 1. – С. 78–79. 3. Методика оценки психологической атмосферы в коллективе (по А. Ф. Фидлеру) // Менеджер по персоналу. – 2008. – № 8. – С. 68–70. 4. Парыгин Б. Д. Социально-психологический климат коллектива : Пути и методы изучения / Б. Д. Парыгин ; под ред. В. А. Ядова. – Ленинград : Наука. Ленингр. отделение, 1981. – 192 с. 5. Ложкин Г. В. Психологический климат трудового коллектива / Г. В. Ложкин. – К. : Знання, 1988. – 47 с. 6. Мишак С. В. Оцінка соціально-психологічного клімату в колективі / С. В. Мишак // Управління розвитком. – 2009. – № 16. – С. 86–88.

Магістр 2 року навчання  
факультету економіки і права ХНЕУ ім. С. Кузнеця

## ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ РОБОЧОГО ЧАСУ КЕРІВНИКА ЗА ДОПОМОГОЮ ТАЙМ-МЕНЕДЖМЕНТУ

*Анотація. Розкрито необхідність управління часом керівників, запропоновано основні методи, за допомогою яких тайм-менеджмент може бути ефективним.*

*Аннотация. Раскрыта необходимость управления временем руководителя, предложены основные методы, с помощью которых тайм-менеджмент может быть эффективным.*

*Annotation. The article reveals the need for time management of executives. Basic methods for making time management effective are proposed.*

*Ключові слова: тайм-менеджмент, керівник, планування, метод Альпів, принцип Парето.*

Одним із актуальних завдань сучасного бізнесу є ефективне використання часу. Саме час та кадри відповідають за високу продуктивність праці, бо надмірна зайнятість, постійний стрес, викликаний дефіцитом часу, знижують її. Тому актуальність теми пояснюється тим, що у ринкових умовах, які постійно змінюються, треба гнучко реагувати та вміло і раціонально використовувати робочий час. Це дозволить підвищити продуктивність праці та укріпити свої позиції на ринку.

Управління часом для керівників є необхідною умовою їх праці: робота з персоналом потребує великої уваги, зосередженості, бо від цього залежить ефективність діяльності всього підприємства. До України тайм-менеджмент прийшов у другій половині 1990-х років [1]. Серед вітчизняних експертів, які почали досліджувати питання оптимізації робочого часу, можна назвати Гліба Архангельського, Юрія Васильченка та Сергія Калініна [2 – 4]. Головним є зосередження зусиль на діях, які приносять підприємству максимальний прибуток.

Метою статті є розкриття найбільш дієвих методів тайм-менеджменту керівника. Гліб Архангельський трактує тайм-менеджмент як технологію, що дозволяє використовувати невідновлюваний час відповідно до цілей і цінностей.

На думку автора, тайм-менеджмент – це сукупність практик, навичок, інструментів, спільне використання яких дозволить більш ефективно використовувати робочий час, а в перспективі підвищити якість життя. Основне його завдання не в тому, щоб встигати робити якнайбільше, а в тому, щоб робити найголовніше – те, що дійсно потрібно зробити.

Щоб ефективно використовувати робочий час, перш за все, потрібно знати, на що він витрачається і чому його не вистачає. Причини, за якими не вистачає часу, тісно взаємопов'язані. Наприклад, якщо керівник не планує свій робочий день, не організує свою роботу – йому не вистачає часу.

Причини дефіциту часу полягають у такому:

1. Постійний поспіх [4]. У стані постійного поспіху керівник не встигає зосереджуватися на тому завданні, яке він виконує в даний момент.

2. Відсутність чіткого розподілу робіт за ступенем їх важливості.

3. Постійні допрацювання вдома [5].

4. Великий потік рутинних справ, часто термінових, робота над якими займає багато часу [5].

5. "Пожирачі" часу – непередбачені і зумовлені недостатнім плануванням справи: це телефонні дзвінки, непрохані відвідувачі, справи, за які керівник береться тому, що не може відмовити в проханні [4].

6. Метушливість. Це результат поганої організованості дня, а також це іноді залежить від імпульсивності й особливостей людини [5].

Щоб аналізувати проблему, потрібен достовірний облік часу. Найефективніший спосіб обліку часу – це ведення записів та планування роботи.

1. Планування – ключовий момент тайм-менеджменту. Планувати і думати потрібно завжди на папері. Якщо мети немає на папері, то вона не існує. Робота зі списком запланованих справ у перший же день збільшує продуктивність на 25 %. При появі нової справи треба вносити її до списку з урахуванням пріоритетності щодо раніше запланованих завдань. Планувати треба від більшого до меншого, від довгострокового до короткострокового, від цілей життя до плану на день. Кожній задачі ставити фіксовані терміни.



1. Метод Альпів як вид планування часу [6] полягає в поетапному складанні письмового плану, який дозволить максимально ефективно реалізувати свої плани з мінімальними тимчасовими втратами.

Метод Альпів включає п'ять основних етапів планування [6] (таблиця).

Таблиця

**Етапи планування за методом Альпів**

Етап	Ефективність етапу
1. Складання переліку справ на завтра	Письмове фіксування дозволяє ясно уявити весь обсяг накопичених справ, а також зменшує навантаження на пам'ять – жоден пункт не загубиться. Написання плану напередодні, дасть, по-перше, почуття впевненості перед майбутнім днем, а по-друге, вже після складання плану мозок несвідомо почне вирішувати поставлені завдання
2. Розподіл часу – навпроти кожного пункту вказати часовий інтервал, який потрібно на його реалізацію	Самостійно встановлюючи конкретні тимчасові рамки, ви будете більш зосереджено виконувати пункти свого плану. А щоденне тренування дозволить значно краще оцінювати часові витрати на ту чи іншу справу
3. Співвідношення 60 : 40	Це допоможе уникнути стресу через невиконання планів і тривале "засиджування" на роботі
4. Розстановка пріоритетів і делегування. Даний етап допоможе впоратися з ситуацією, якщо плани перевищують 60 % робочого часу. Треба перевірити початковий план ще раз: деякі справи можна виконати заочно – за допомогою телефонного дзвінка або інтернет-комунікації. Деякі пункти плану взагалі можна делегувати іншим членам команди	Можна навчитися уникати основної помилки багатьох менеджерів – невміння виділити головне і спроби зробити все самому. Менеджер не повинен робити все сам, він повинен вміти розподіляти обов'язки
5. Оцінка і перенесення. Якщо переговори не відбулися, а зустріч була скасована, доведеться перенести їх до плану наступного дня	

2. Другий метод планування роботи базується на принципі Парето. Принцип 80 : 20 стверджує, що диспропорція є невід'ємною властивістю співвідношення між причинами та результатами, зусиллями і винагородою за них [7]. Для кадрової служби: 20 % прийнятих нових працівників дадуть 80 % прибутку підприємству. Для того, щоб скоригувати свій графік і в загальному свій режим роботи, слід, насамперед, зрозуміти, на що витрачається робочий час.

Планів можна не дотримуватися, але планувати потрібно для того, щоб заощадити час, коли прийде пора діяти.

II. Розстановка пріоритетів за допомогою матриці Ейзенхауера.

За важливістю і терміновістю всі робочі завдання поділяються на 4 групи [7]:

Справи А (важливі і термінові). Завдання такого типу треба виконувати без зволікання і причому, самому керівникові: вирішення конфліктів, закриття термінових вакансій, ділові зустрічі, оформлення приказів, дисциплінарні заходи, проекти, у яких підходить термін здачі.

Справи Б (важливі, але ще не термінові). Саме ці справи дають найбільшу віддачу. Але такі справи стають терміновими і важливими, якщо їх постійно відкладати: планування нових проектів, оцінка отриманих результатів, превентивні заходи, налагодження відносин у колективі, визначення нових перспектив, альтернатив проектів.

Справи В (термінові, але не важливі). Виконання цих справ не дуже результативне і може негативно відбитися на ефективності. Ці справи краще делегувати: перерви, деякі телефонні дзвінки, деякі наради, розгляд невідкладних матеріалів (заяви, листи, резюме), суспільна діяльність.

Справи Г (неважливі і нетермінові). Це дрібниці, які відбирають час. Саме вони займають лівову частину часу. Вони не мають ніякого значення в принципі і їх невиконання залишиться без наслідків: рутинна робота, деякі листи, дзвінки, розваги.

III. Технологія делегування. Цей інструмент є продовженням попереднього. Після розстановки пріоритетів важливим є делегування повноважень та відповідальності. Делегування дозволяє звільнити час для виконання керівних функцій (завдань А).

IV. Мінімізація "пожирачів часу" [3; 4]. Необхідно уникати тих нарад, які не мають відношення безпосередньо до набору персоналу, вирішення конфліктів та питань, пов'язаних з розвитком людських ресурсів компанії. У той же час в обов'язки кадрової служби може входити підготовка нарад, і тоді саме у руках менеджера з персоналу опиняється контроль за виконанням встановленого регламенту.

Після проведеного дослідження можна зробити висновок про необхідність управління часом керівника, тому що його робота, насамперед, пов'язана з відповідальністю за діяльність усього під-



приємства; час керівника повинен бути запланованим та ефективно використаним. Тому важливим є розподіл свого робочого часу таким чином, щоб встигати завершити важливі та термінові справи у відведений для цього час.

*Наук. керівн. Доровської О. Ф.*

**Література:** 1. История Тайм-Менеджмента [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://upravlenie-vremenem.ru/s-chego-nachalos-upravlenie-vremenem/>. 2. Архангельский Г. А. Организация времени: от личной эффективности к развитию фирмы / Г. А. Архангельский. – М. : Маркет ДС, 2008. – 288 с. 3. Васильченко Ю. Пожиратели возможностей [Электронный ресурс] / Ю. Васильченко. – Режим доступа : [http://www.hrm.ua/article/pozhirateli\\_vozmozhnostej](http://www.hrm.ua/article/pozhirateli_vozmozhnostej). 4. Калинин С. Энергетические и тайм-вампиры на работе [Электронный ресурс] / С. Калинин. – Режим доступа : [http://s-kalinin.blogspot.com/2012/11/blog-post\\_21.html](http://s-kalinin.blogspot.com/2012/11/blog-post_21.html). 5. Коротко про метод тайм-менеджмент GTD [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://omatic-hacker.org.ua/2010/01/22/gtd/>. 6. Метод Альпов: управляем временем эффективно [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.zaruka.ru/time-management-alpha-method/>. 7. Капуста А. Тайм-менеджмент в управлении персоналом – чем методики ТМ помогут в работе HR? [Электронный ресурс] / А. Капуста. – Режим доступа : <http://www.60minut.info/taim-menedzhment-v-upravlen>.

---

**Пух К. О.**

УДК 005.95(1-87+477)

Магістр 2 року навчання  
факультету економіки і права ХНЕУ ім. С. Кузнеця

## **ЗАКОРДОННИЙ ДОСВІД УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ТА ЙОГО ЗАСТОСУВАННЯ НА УКРАЇНСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВАХ**

*Анотація. Розглянуто закордонний та вітчизняний досвід управління персоналом. Запропоновано впровадження окремих аспектів діяльності закордонних фірм на українських підприємствах.*

*Аннотация. Рассмотрен зарубежный и отечественный опыт управления персоналом. Предложено внедрение отдельных аспектов деятельности зарубежных фирм на украинских предприятиях.*

*Annotation. Foreign and domestic experience of personnel management is considered in the article. The introduction of separate aspects of the activity of foreign firms at Ukrainian enterprises is suggested.*

*Ключові слова: управління персоналом, закордонний досвід, українські підприємства.*

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

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

У практиці управління персоналом в останні роки чітко простежується взаємодія різних його моделей: американської, японської та західноєвропейської. У цьому виявляється процес інтернаціоналізації сучасного менеджменту.

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

Питанням управління персоналом займалися ряд вітчизняних та закордонних вчених, зокрема: Травін В. В., Кібанов А. Я., Хміль Ф. І., С. Дзин, Г. Десслер, Д. Коул та ін.

Отже, слід розглянути основні принципи роботи системи управління персоналом на закордонних підприємствах.

Першою слід розглянути Японію.

Особливість функціонування японської системи полягає в тому, що вона створюється в рамках діючої структури і гнучкої системи групової відповідальності, горизонтальних зв'язків і стиму-

лів, функціонує в межах існуючих організаційних рамок. Ставиться завдання забезпечення тісних робочих зв'язків між керівниками різного рівня в рамках фірми.

Основна причина успіхів японської економіки криється в методах управління. Використовуються головним чином дві групи методів: "канбан" ("точно вчасно") і "комплексне управління якістю" ("нуль дефектів"), відповідно до яких і будується робота з персоналом, ведуться його виховання, добір і формування резерву [1].

Японський стиль управління базується на переконанні, а не на примусі працівників. Начальник не виділяє себе з маси підлеглих, його завдання не керувати роботою, яку виконують інші, а сприяти взаємодії співробітників, надавати їм необхідну підтримку і допомогу, формувати гармонійні відносини. Як правило, в японських фірмах немає докладних посадових інструкцій, а положення про структурні підрозділи носять загальний характер. Співробітник, що направляється на роботу отримує лише довідку про призначення, що інформує про те, що з такого-то числа він призначається в такий-то відділ на такий-то тарифний розряд, без вказівки конкретних обов'язків, сфери відповідальності або терміну роботи. Поступивши в підрозділ, працівник опановує трудові операції й особливості міжособистісних відносин у колективі за підтримки колег по роботі і безпосереднього керівника. Організація робочого місця і виробничих приміщень всіляко сприяє колективній праці [2].

Далі необхідно розглянути США.

Кадрова політика в американських фірмах зазвичай будується на більш-менш однакових принципах.

Спільними критеріями підбору кадрів в американських фірмах є освіта, практичний досвід роботи, психологічна сумісність, вміння працювати в колективі. Керівні кадри у фірмі призначаються [3].

Велике значення в розробці американської системи управління персоналом мають принципи і вимоги, запропоновані працівникам, що приймаються на роботу.

При прийомі на роботу всі кандидати проходять тестування для виявлення професійної підготовки. Зазвичай фірма розробляє свої критерії відбору та порядок наймання працівників.

В американських фірмах звільнення персоналу, включаючи менеджерів, завжди супроводжується серією оцінних і виховних прийомів, за винятком екстремальних ситуацій (злочинство, шахрайство, очевидне порушення порядку). Оцінка кожного працівника здійснюється один або два рази на рік. Результати проведеної оцінки обговорюються працівником і його начальником, підписуються ними. Вони містять перелік недоліків у роботі та шляхів їх ліквідації, а також, у разі необхідності, попередження про звільнення або про те, що подальше перебування на посаді залежить від поліпшення роботи [3].

Порівняно з американським у західноєвропейському менеджменті менеджер не так чітко виділяється у колективній праці; суттєвою особливістю є колективна робота команди на чолі з лідером, здатним працювати в певних структурних межах організації. Європейські менеджери передусім цінують вроджені здібності до керівництва, "неординарність" (здатність бачити проблеми і нестандартно розв'язувати їх) [4].

Так, у Франції та Бельгії вважається незаконним використання реклами вакансій у пресі з метою прихованої реклами компанії (пропоновані робочі місця в дійсності можуть і не існувати). Крім того, у Франції заборонено вказувати в оголошеннях максимальний вік кандидата. На тих, хто не дотримується цього закону, може накладатися невеликий штраф. Анкета, яка надходить на роботу у Франції відповідно до трудового законодавства, не повинна містити питань про членство претендента в профспілках, його віросповідання, політичні погляди або сімейний стан [5].

Методи відбору персоналу німецьких компаній, перш ніж стати застосовними на практиці, повинні бути схвалені радами підприємств за умови дотримання федерального законодавства. Кандидати на вакантні посади, відповідно до закону, мають право на таємницю приватного життя, право на гідне ставлення до себе, оплату витрат, пов'язаних із проходженням співбесіди, і гарантований захист від нескромних питань у процесі співбесіди, тобто питань про політичні погляди або про сімейний стан людини [5].

В Італії оголошення про вакантні місця повинні відповідати вимогам виданого державою Робочого статуту, що забороняє згадку про політичні погляди претендентів на місце, про їх участь у профспілках, про расові та релігійні погляди.

В Іспанії закон гарантує претендентам на вакантні місця свободу від вторгнення в їх приватне життя. Крім того, державна служба зайнятості Іспанії має право накладати заборону на опубліковані в пресі оголошення про роботу, щоб виключити будь-яку можливість дискримінації за ознакою статі, хоча на практиці таке трапляється вкрай рідко [5].

Що стосується вітчизняного досвіду в сфері управління персоналом, то важливу роль в українському менеджменті відіграє інтуїтивний пошук оптимальних рішень у сфері управління персоналом. І такий підхід є недостатнім. Часто на керівні посади призначають тих, хто стане найбільш лояльним до осіб, які їх призначили. А багато топ-менеджерів, які працюють на малих і великих підприємствах, нерідко виконують роль кризових менеджерів, які рятують підприємство від повного розвалу [6].

На українських підприємствах все частіше намагаються впровадити закордонний досвід управління персоналом, але для цього треба враховувати, що український менталітет поєднує американський дух індивідуалізму і японські працездатність і прагнення до вдосконалення. Тому, на думку автора, впровадження на українських підприємствах закордонної системи управління персоналом, повинне враховувати:



довгострокове формування кадрів, що стосується ретельного підбору кваліфікованих працівників відповідного віку, стажу та професійних навичок;  
розробка дієвої системи стимулювання і мотивації працівників, їх безпосередня участь у діяльності підприємства;  
послідовність діяльності HR-менеджерів у системі управління персоналом;  
встановлення гідних умов праці та відповідної заробітної плати співробітникам;  
високу якість розроблення кадрової політики на підприємстві.  
Чітко сформована система управління персоналом відповідно до стандартів Європи, куди найчастіше відїжджають українські працівники, допоможе зберегти кваліфіковані кадри на Батьківщині.

Наук. керівн. Славгородська О. Ю.

**Література:** 1. Травин В. В. Менеджмент персонала предприятия : учебн.-практ. пособ. / В. В. Травин. – 5-е изд. / В. В. Травин, В. А. Дятлов – М. : Дело, 2003. – 272 с. 2. Журавлев П. В. Мировой опыт в управлении персоналом : монография / П. В. Журавлев, М. Н. Кулапов, С. А. Сухарев. – М. : Изд. Росс. экон. акад. ; Екатеринбург : Деловая книга, 1998. – 232 с. 3. Егоршин А. П. Управление персоналом : пособие для вузов / А. П. Егоршин. – 4-е изд., испр. – Н. Новгород : НИМБ, 2003. – 720 с. 4. Хміль Ф. І. Управління персоналом : підручник для студентів вищих навчальних закладів / Ф. І. Хміль. – К. : Академвидав, 2006. – 488 с. 5. Соколова М. И. Управление человеческими ресурсами : учебн. пособ. / М. И. Соколова, А. Г. Демен. – М. : ТК "Велби" ; Проспект, 2006. – 240 с. 6. Фантаз С. М. Національні особливості систем управління персоналом: Японія, США, Росія, Україна [Електронний ресурс] / Фантаз С. М. – Режим доступу : <http://hr-portal.ru/article/nacionalnye-osobennosti-sistem-upravleniya-personalom-yaaponiya-ssha-rossiya-ukraina>.

---

**Солоцьких В. В.**

УДК 005.963(477)

Магістр 2 року навчання  
факультету економіки і права ХНЕУ ім. С. Кузнеця

## **ВИЗНАЧЕННЯ НАПРЯМІВ РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ НА УКРАЇНСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВАХ**

*Анотація. Розглянуто поняття "розвиток персоналу", "професійне навчання" та "підвищення кваліфікації", з'ясовано потребу підприємств у навчанні та розвитку працівників.*

*Аннотация. Рассмотрены понятия "развитие персонала", "профессиональное обучение" и "повышение квалификации", выяснена потребность предприятий в обучении и развитии работников.*

*Annotation. The concepts "staff development", "professional training" and "improvement of professional skill" were considered. The need of enterprises for teaching and development of employees was elucidated.*

*Ключові слова: розвиток персоналу, навчання, кваліфікація працівників, напрями розвитку.*

Професійний розвиток персоналу є особливо актуальним у сучасних умовах швидкого старіння професійних якостей та навичок. Тому актуальність даного дослідження полягає в тому, що кожен працівник повинен підвищувати свій професійний та особистісний рівень та майстерність у сучасних умовах розвитку виробництва і новітніх технологій.

Розвиток персоналу є однією з діючих і важливих функцій HR-служби. Саме розвиток працівників дає змогу бути більш конкурентоспроможними на ринку праці.

Питанням розвитку персоналу займалися як зарубіжні, так і вітчизняні вчені такі, як: В. Вебер, Р. Марра, Г. Шмідт, О. Єгоршин, В. Савченко, А. Кібанов, Д. Богиня, М. Виноградський, Е. Маслов та ін.

Р. Марра і Г. Шмідт розглядають розвиток персоналу як навчання і підвищення кваліфікації персоналу. Ширше розглядають це поняття російські вчені, зокрема Кібанов А. Я. На думку вчених, розвиток персоналу – це сукупність організаційно-економічних заходів служби управління персоналом у сфері навчання персоналу організації, його перепідготовки і підвищення кваліфікації [1, с. 17].

---

© Солоцьких В. В., 2013



Розвиток персоналу – це один з елементів системи роботи з персоналом, який передбачає здійснення кількісних та якісних перетворень, що стосується такого: підвищення професійно-компетентнісного рівня, ступеня адаптованості та професійної орієнтації до певних умов господарювання, рівня мотивації; проведення оцінювання та сертифікації персоналу; формування дієвої організаційної культури [2, с. 11].

Мета статті полягає в теоретичному обґрунтуванні напрямів розвитку персоналу на українських підприємствах, насамперед професійного навчання, підвищення кваліфікації тощо.

Завдання дослідження полягає в:

виявленні суті професійного розвитку персоналу;

аналізу підприємств щодо розвитку працівників;

виявленні основних проблем системи розвитку кадрів в Україні.

Розвиток кожної організації або підприємства починається, перш за все, з розвитку членів організації. Тому підприємство не може функціонувати добре, якщо воно не вдовольняє потреби свого персоналу.

Кожна організація має потребу в висококваліфікованих співробітниках. Адже професіоналізм, досвід та знання працівника призведуть до ефективнішої роботи. Таким чином, розвиток персоналу повинен стояти на першому плані у підприємств.

Розвиток персоналу надає позитивний вплив на працівників підприємства, адже підвищуючи кваліфікацію та здобуваючи нові знання, персонал стає більш конкурентоспроможним на ринку праці. Розвиток персоналу дає змогу підвищити інтелектуальний рівень і професіоналізм працівників, а також бути затребуваним на підприємстві. Таким чином, зростає мотивація працівників до праці, знижується плинність кадрів та забезпечується самовідданість підприємству.

Основним напрямом професійного розвитку є професійне навчання. Саме навчання персоналу є важливою умовою успіху будь-якого підприємства.

Професійне навчання персоналу – це цілеспрямований процес формування у працівників підприємства теоретичних знань, вмінь і практичних навичок за допомогою спеціальних методів і форм, необхідних персоналу зараз або в майбутньому [2, с. 12].

Мета навчання персоналу полягає в підвищенні трудового потенціалу працівників, підвищенні ефективності праці, зниженні плинності кадрів та в забезпеченні підприємств кваліфікованими співробітниками. Адже велика конкуренція на ринку праці веде до того, що підприємствам необхідно витрачати кошти на розвиток своїх працівників.

Взагалі потреба в розвитку персоналу є завжди. Але найчастіше українські підприємства скаржаться на те, що на розвиток своїх працівників не мають грошей, тоді, коли зарубіжні фірми витрачають понад 25 % від фонду оплати праці на розвиток персоналу.

У західній Європі корпорації частіше навчають своїх співробітників за межами підприємства. Як зазначають Богиня Д. П та Семікіна М. В., у Німеччині тільки 18,2 % підприємств самостійно здійснюють навчання кадрів, 82,7 % – надають фінансову допомогу своїм працівникам для одержання освіти й підвищення кваліфікації поза фірмою. У Японії віддається перевага навчанню й перенавчанню безпосередньо на підприємстві, без відрива від виробництва [2, с. 170].

Ефективність виробництва залежить, перш за все, від рівня кваліфікації робітників. Тому інвестиції в розвиток персоналу дають змогу не лише підвищити професійний рівень кадрів, а сприяти поліпшенню працездатності працівників.

Підвищення кваліфікації є одним із елементів навчання працівників і невід'ємною частиною в житті підприємства. Адже завдяки підвищенню кваліфікації, працівники не тільки поліпшують свої знання та навички, але й отримують вищий ступінь, що позитивно впливає на престижність підприємства.

Підвищення кваліфікації – навчання після одержання працівниками певної освіти, спрямоване на послідовне підтримання і вдосконалення їхніх професійних знань і навичок [3, с. 337].

Потреба у підвищенні кваліфікації зумовлена тим, що сучасні умови вимагають від працівників необхідних знань щодо розвитку новітньої техніки і технології. Тому кваліфікаційний рівень персоналу повинен відповідати або навіть бути вищим за вимоги процесів управління.

За 1985 – 1999 роки у кілька разів скоротилася чисельність робітників, які підвищували свій рівень кваліфікації. Це негативно вплинуло на рівень конкурентоспроможності вітчизняних підприємств на національному і світових ринках. Однак сьогодні тільки 5 % робітників від загальної чисельності робітників, зайнятих у галузях економіки, підвищують свою кваліфікацію [1, с. 246].

Показовим є досвід США в професійному навчанні робітників. У цій країні в позаробочий час навчаються від 26 до 43 % робітників залежно від кваліфікаційного рівня. Приватні компанії США, насамперед великі корпорації, дедалі частіше розглядають витрати на освітні програми як неодмінний компонент своєї довгострокової економічної стратегії [1, с. 247].

На жаль, Україна, на відміну від США й інших розвинених країн, не має можливості розвитку працівників на такому рівні. Економічна неспроможність та небажання підприємств виділяти кошти на розвиток персоналу, незацікавленість керівників у розвитку кадрів, низька мотивація працівників щодо підвищення свого професійного та особистісного рівня – все це свідчить про невідповідальність роботодавців стосовно професіоналізму своїх працівників.





Кожна країна повинна бути зацікавленою в питанні розвитку персоналу. Ця проблема повинна вирішуватися на державному рівні і від вирішення даного питання залежить не тільки професійний рівень працівників, але й конкурентоспроможність українських підприємств взагалі.

Наук. керівн. Семенченко А. В.

**Література:** 1. Савченко В. А. Управління розвитком персоналом : навч. посібн. / В. А. Савченко. – К. : КНЕУ, 2002. – 351 с. 2. Маркова Н. С. Розвиток персоналу : навч. посібн. / Н. С. Маркова. – Х. : Вид. ХНЕУ, 2012. – 256 с. 3. Хміль Ф. І. Управління персоналом : підручник для студентів вищих навчальних закладів / Ф. І. Хміль. – К. : Академвидав, 2006. – 488 с. 4. Виноградський М. Д. Управління персоналом : навч. посібн. / М. Д. Виноградський, А. М. Виноградська, О. М. Шканова. – 2-ге вид. – К. : Центр учбової літератури, 2009. – 502 с. 5. Кафидов В. В. Управление персоналом : учебн. пособ. / В. В. Кафидов. – СПб. : Питер, 2009. – 240 с. 6. Маслов Е. В. Управление персоналом предприятия : учебн. пособ. / Е. В. Маслов ; под ред. П. В. Шеметова. – М. : ИНФРА-М ; Новосибирск : НГАЭиУ, 1999. – 312 с.

---

**Стасюк В. О.**

УДК 005.73:316.46

Магістр 2 року навчання  
факультету економіки і права ХНЕУ ім. С. Кузнеця

## **ЛІДЕРСТВО ЯК ЕЛЕМЕНТ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ НА ПІДПРИЄМСТВІ**

*Анотація. Розглянуто поняття лідерства як елемента організаційної культури на підприємстві. Проаналізовано ступінь впливу якостей лідера на формування організаційної культури. Виявлено залежність між типологією організаційної культури та класифікацією лідерів.*

*Аннотация. Рассмотрены понятия лидерства как элемента организационной культуры на предприятии. Проанализирована степень влияния качеств лидера на формирование организационной культуры. Выявлена зависимость между типологией организационной культуры и классификацией лидеров.*

*Annotation. The concept of leadership as an element of a company organizational culture is considered. The impact of the leader's features on the formation of the organizational culture is analysed. The interdependence between the types of organizational culture and the classification of leaders is found.*

*Ключові слова: лідер, лідерство, організаційна культура, підприємство, персонал.*

Важливою особливістю управління сучасним підприємством як соціальною системою є безперервний пошук продуктивного компромісу між інтересами підприємства та інтересами людини. Формування регламентів поведінки має бути обов'язково доповнене формуванням бажання персоналу їх приймати та виконувати. Роль лідерства у формуванні сучасного стану організаційної культури є дуже великою, адже особа лідера є ключовим аспектом при виборі типу культури, що й обумовлює актуальність теми дослідження.

Метою дослідження є обґрунтування взаємозв'язку лідерських якостей керівника з типологією організаційної культури на підприємстві.

Дослідження організаційної культури та лідерства – проблема складна і багатогранна, тому для її вивчення можуть застосовуватися різні принципи підходи. Ф. Тромпенаарс виділив соціальні характеристики національного світогляду даної проблеми [1]. У. Оучі розглянув способи регуляції взаємодій та взаємин [2]. Також можна виділити ряд методик із дослідження проблематики формування організаційної культури та ролі лідерства на підприємстві, авторами яких є К. Камерон, Р. Куїн, Л. Хаєта, Воронкова А. Є. з методикою вдосконалення менеджмент-освіти в Україні [3 – 5]. Також педагогічний аспект навчання організаційної культури із застосуванням кейс-методу як складового елемента методу ділових ігор розглядається у роботі Томілова В. В. [6].

Проблема, яка не вирішена авторами: дослідження та обґрунтування ступеня впливу особи неформального лідера на формування організаційної культури, а також специфічні відмінності у побудові культури на підприємстві залежно від особи лідера.

Існування поняття організаційної культури бере свій початок із 30-х років ХХ сторіччя, коли Е. Мейо розпочав свій Хоуторнський експеримент і на третьому етапі його проведення визначив, на що відношення людей до праці залежить від багатьох соціально-психологічних аспектів (клімату в

---

© Стасюк В. О., 2013

колективі, відношенні керівництва, принципів роботи підприємства тощо). Дане дослідження поклато початок аналізу питання формування організаційної культури на підприємстві.

Персонал має працювати так, ніби бізнес належить йому. Однак на вітчизняних підприємствах дана тенденція не прослідковується. Все через те, що інтереси підприємства ставляться вище інтересів персоналу. Організація, що спрямована на отримання прибутку, частіше не виживає на ринку, в той час як організація, спрямована на персонал, займає стабільні позиції серед конкурентів у відповідному секторі економіки.

Організаційна культура – це система колективних цінностей, символів, переконань, зразків поведінки членів організації, що витримали іспит часом [7]. Саме від неї залежить ефективність діяльності будь-якого підприємства. Однак постає питання – хто займається розробкою, впровадженням та управлінням організаційною культурою на підприємстві, а також які головні чинники впливають на її ефективність.

Формуванням організаційної культури на підприємстві частіше займається відділ кадрів або інша відповідальна особа, до посадової інструкції якої внесено положення про обов'язок виконання даної роботи. Саме ці відповідальні особи в подальшому керують організаційною культурою на підприємстві, а також визначають чинники, що мають переважне значення для ефективного її функціонування. Одним із таких чинників є лідерство та сама особа лідера.

Лідер – член групи, всі учасники якої визнають його керівництво, покладаються на нього у прийнятті серйозних рішень і вирішенні важливих проблем. Лідерство – це вплив на інших людей.

Безліч європейських менеджерів вважають, що особа лідера визначає тип організаційної культури. Зокрема, Шумейко М. В. є автором теорії щодо взаємозв'язку лідерських якостей та особливостей формування організаційної культури. Теорія наведена на рисунку [8]. Згідно з нею кожна організаційна культура має свої особливості, що присвоєні були залежно від особи лідера. В цілому, можна погодитись з поданою залежністю. Однак вона відображає крайності, тобто тільки один тип лідера впливає на відповідний тип організаційної культури. Це не є правильним, адже якщо, наприклад, лише лідер з орієнтацією на лояльне відношення до колективу буде стояти у голові формування організаційної культури, то вона не буде прийнята амбіційними працівниками екстравертами.

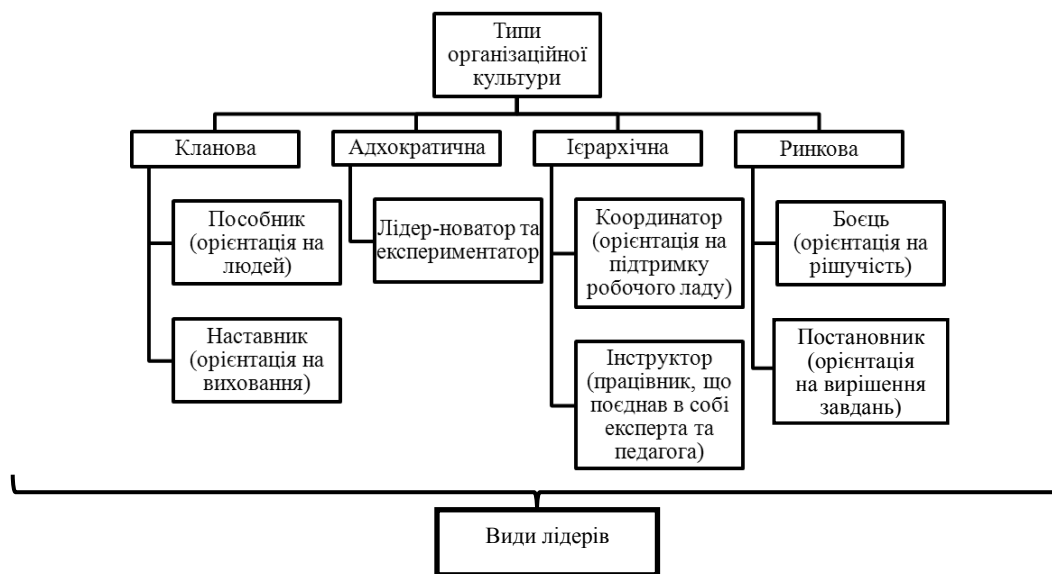


Рис. Взаємозв'язок видів лідерів та типології організаційної культури

Саме зворотна тенденція може прослідковуватися, коли особа лідера спрямована на агресивне управління, яке не сприйматимуть працівники із поганою стресостійкістю. Тому необхідно створювати не чистий різновид організаційної культури, а також лідером має бути особа, що наділена якостями декількох типів. Тоді успіх та ефективність діяльності підприємства буде значно вищим.

Варто також відмітити якості лідера, що у сучасному економічному становищі є найважливішими:

- спроможність формувати ефективну команду;
- прислухатися до думки колег і підлеглих;
- приймати самостійні рішення;
- залучати інших до виконання рішень.

Саме ці якості, що властиві різним типам лідерів, поєднує у собі так званий "ідеальний лідер".

Кожна організація унікальна та має свою власну історію, організаційну структуру, види комунікації, системи та процедури постановки завдань, внутрішні організаційні ритуали та міфи, які в сукупності становлять унікальну організаційну культуру. Особа лідера, який може бути як формальним, так і неформальним, відіграє переважну роль у формуванні соціально-психологічного клімату



в колективі, а також у затвердженні нових та підтримці вже існуючих концепцій та постулатів поведінки кожного працівника підприємства незалежно від його посади.

Дослідження даної теми привело до розробки взаємозв'язку видів лідерів від типології організаційної культури, що подано у вигляді схеми. Дана класифікація допоможе керівництву організувати роботу свого персоналу таким чином, щоб ефективність від неї приносила не тільки економічні, а й соціальні прибутки.

*Наук. керівн. Семенченко А. В.*

**Література:** 1. Trompernaars F. Riding the Waves of Culture / F. Trompernaars, C Hampden-Turner. – London : Nicholas Brealey Publishing, 1997. 2. Ouchi W. G. Theory Z. Reading / W. G. Ouchi. – Addison-Wesley, 1981. 3. Камерон К. Диагностика и изменение организационной культуры / К. Камерон, Р. Куинн. – СПб. : Питер, 2001. 4. Корпоративна культура / під ред. Г. Л. Хагга. – К. : Центр навчальної літератури, 2003. 5. Корпорація: управління та культура / А. С. Воронкова, М. М. Баб'як, С. Н. Коренев та ін. – Дрогобич : Вимір, 2006. 6. Томилов В. В. Культура предпринимательства / В. В. Томилов. – СПб. : Питер, 2000. 7. Вачугов Д. Аполлон, казарма, клуб : види та функції організаційної культури / Д. Вачугов // Корпоративна культура. – 2011. – № 2 (13). – С. 24–30. 8. Шумейко М. В. Типологія корпоративної культури / М. В. Шумейко // Корпоративна культура : теорія та практика. – 2009. – № 12 (45). – С. 124–131.

---

**Козлова В. Г.**

УДК [005.32:331.36]:005.91

Магістр 2 року навчання  
факультету економіки і права ХНЕУ ім. С. Кузнеця

## МОДЕЛЬ МОТИВАЦІЇ ДО НАВЧАННЯ КЕРІВНИКІВ

*Анотація. Проаналізовано взаємозв'язок між формами навчання та потребами, рівнем мотивації і віком керівників підприємства. Побудовано модель мотивації до навчання керівників, надано її характеристику.*

*Аннотация. Проанализированы взаимосвязь между формами обучения и потребностями, уровнем мотивации и возрастом руководителей предприятия. Построена модель мотивации к обучению руководителей, предоставлена ее характеристика.*

*Annotation. The relationship between forms of training, needs, level of motivation and age of managers is analyzed. A model of top-manager's motivation for learning, and its characteristics, is built.*

*Ключові слова: професійне навчання, мотивація, керівник, організація, потреби, форми навчання, метод, тренінг, семінар, навчальний туризм.*

Керівники – це найбільш цінний ресурс будь-якого підприємства. Неможливо досягти високої ефективності в роботі організації без керівників, які володіють сучасними знаннями, вміннями та навичками успішного вирішення управлінських завдань та керівництва підприємством. Якщо помилку працівників часто можна виправити, то помилки керівника іноді бувають фатальними для організації.

До недавнього часу приділялося недостатньо уваги до питання навчання керівників. На ряді підприємств вони не мають спеціальної підготовки в сфері управління, у зв'язку з чим прийняття управлінських рішень здійснюється інтуїтивно. Також більшість керівників вважають, що час навчатися для них вже в минулому, а обсяг знань і вмінь, якими вони володіють, є достатнім. Це обумовлює актуальність теми стосовно мотивації керівників до професійного навчання.

Метою даної статті є аналіз взаємозв'язків між формами навчання з потребами, рівнем мотивації та віком керівників підприємств.

Вивченням питання професійного навчання займалися такі німецькі спеціалісти, як: В. Бартт і Х. Шайбл. Вони вважають, що цілями навчання є створення стабільного, кваліфікованого і мотивованого персоналу. Проблемам мотивації та стимулювання присвячена велика кількість праць таких закордонних і вітчизняних науковців та спеціалістів у сфері управління організацією, як: А. Єгоршин, Л. Балабанова, О. Сардак, П. Капустянський, А. Колот, А. Кібанов, Н. Лук'яненко, М. Мескон, М. Семікіна, В. Сумін, С. Шекшня, А. Шегда та ін. [1, с. 91].

---

© Козлова В. Г., 2013

Завдання навчання – забезпечити володіння інструментарієм досконало, що досягається в навчальному процесі та у відстеженні застосування нових знань як інструментів у роботі. У мотивації, таким чином, можна виділити інструментальну складову, яка домінує в багатьох типах професій, у багатьох фахівців. Позитивні емоції виникають в результаті застосування інструментів на практиці й отримання відчутних результатів, спочатку в тестових завданнях у безпечному середовищі, а потім і на виробництві.

Також серед мотивів до навчання важливою є і процесна складова. Якщо людина отримує задоволення в процесі навчання, то успіх стає більш імовірним, а віддача від навчання ефективніша. Прагнення задоволення від процесу призвело до розвитку різних форм навчання. Тому здібності людини мають більшу вагу, ніж точні знання, особливо у сфері управління [2].

Усі, хто зацікавлений в ефективному навчанні, прагнуть зробити його цікавим і захоплюючим, відмовляючись від лекцій і семінарів, обираючи більш дієві способи навчання.

Опитування, проведене на сайті HRM.ru, показує, що:

близько 34 % HR-ів шукають цікавих і яскравих тренерів, таким чином роблячи процес навчання захоплюючим;

24 % надають співробітникам право вибору навчальних програм і тренінгів, так вони ставлять співробітника в активну, суб'єктну позицію;

11 % респондентів відповіли, що ті, хто навчаються, отримують преміальні;

4 % карають тих, хто не вчиться;

27 % повідомили, що їх співробітників не треба ніяк мотивувати, що вони люди свідомі і самі дуже хочуть вчитися [2].

На рівень зацікавленості керівників у навчанні впливає ряд чинників, серед яких можна відокремити:

потреби, які є пріоритетними на даний час;

вік керівника;

обрана форма та метод навчання;

базовий рівень мотивації тощо.

Отже, виникає необхідність у побудові моделі мотивації до навчання керівників (рис. 1).

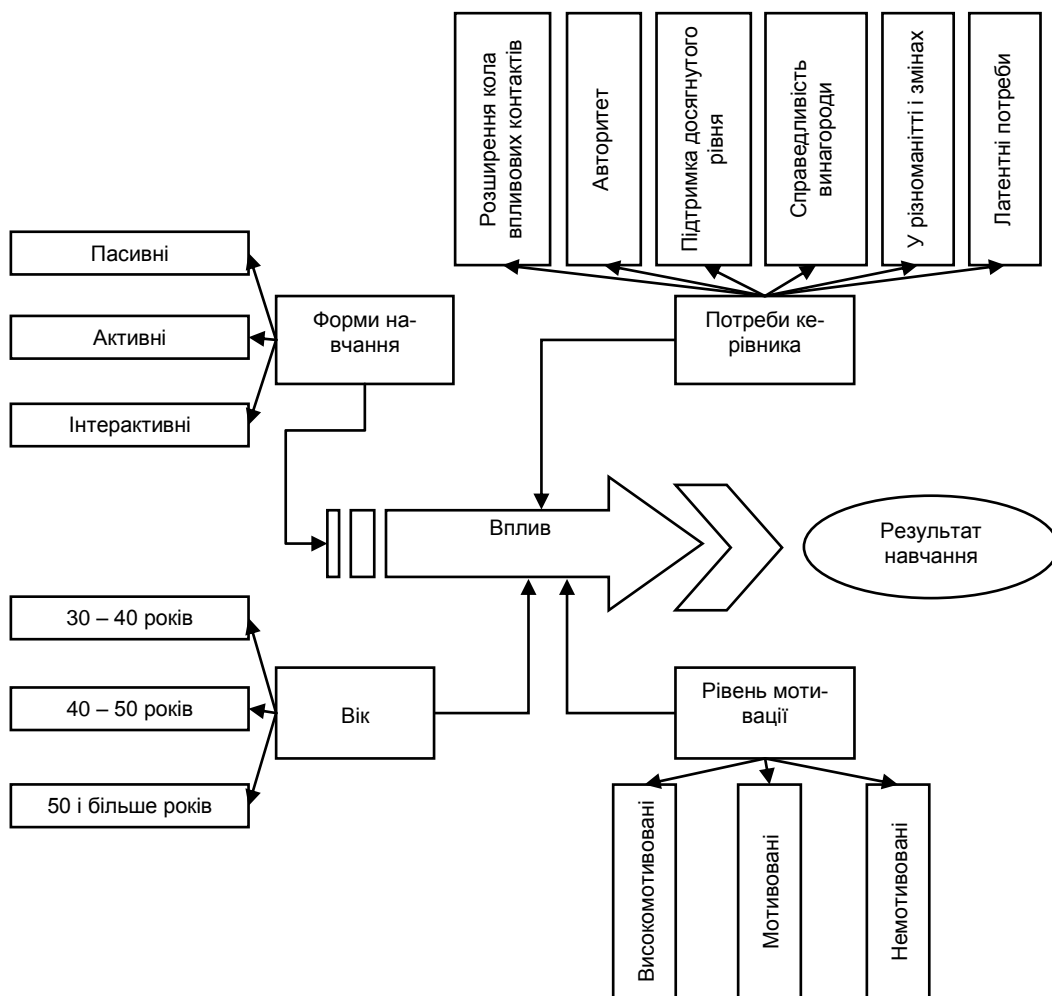


Рис. 1. Модель мотивації до навчання керівників

Потреби керівників бувають різними, вони залежать, у першу чергу, від психологічних і моральних якостей людини, також від соціального, матеріального становища, від специфіки підприємства, на якому він працює.

Можна виділити ряд таких потреб:

1. Потреба в розширенні кола впливових контактів – це розширення кола знайомств (конференції, форуми), можливість представляти компанію на різних видах заходів, залучення в проекти.

2. Потреба в авторитеті становить кар'єрне зростання, якщо ще таке можливе, публічні виступи, персональні блага, потреба у визнанні з боку інших людей: отримання певного статусу, репутації, авторитету.

3. Потреба в підтримці досягнутого рівня є збереженням керівником своєї посади, вже досягнутого статусу, авторитету на певний період часу.

4. Потреба у справедливості винагороди передбачає повну компенсацію, яку отримує керівник в обмін на послуги, які він надав для підприємства.

5. Потреба в різноманітті і змінах – різноманітність роботи, максимальне зняття однотипних робіт, можливість наставництва, гнучкий графік роботи.

6. Латентні потреби (приховані) – це потреби, які існують у свідомості, але людина не розуміє, що саме ця потреба вже сформована і може впливати на його спосіб мислення.

Також існують і інші потреби, такі, як: хороші умови праці, завоювання визнання, потреба ставити для себе складні цілі і досягати їх, потреба у вдосконаленні, зростанні і розвитку як особистості, в популярності та у цікавій роботі наповненої сенсом.

За рівнем мотивації можна відокремити:

1) високо мотивованих керівників, які будуть проявляти ініціативу в отриманні нових знань, вмінь і навичок;

2) мотивованих керівників, яким важливо лише чітко поставити цілі та завдання навчання і визначити терміни виконання;

3) немотивованих керівників, до яких потрібен особливий підхід, щоб зацікавити їх у навчанні.

Також на вибір методу навчання впливає вік керівника. Більш молоді топ-менеджери, які максимально проявляють власну активність, будуть зацікавлені в своєму навчанні. Вони будуть безпосередньо приймати участь у ньому. А старше покоління треба зацікавити в навчанні, обрати найбільш оптимальний метод навчання.

Серед форм навчання за ступенем залучення до процесу навчання можна виділити: пасивні, активні й інтерактивні методи (рис. 2).

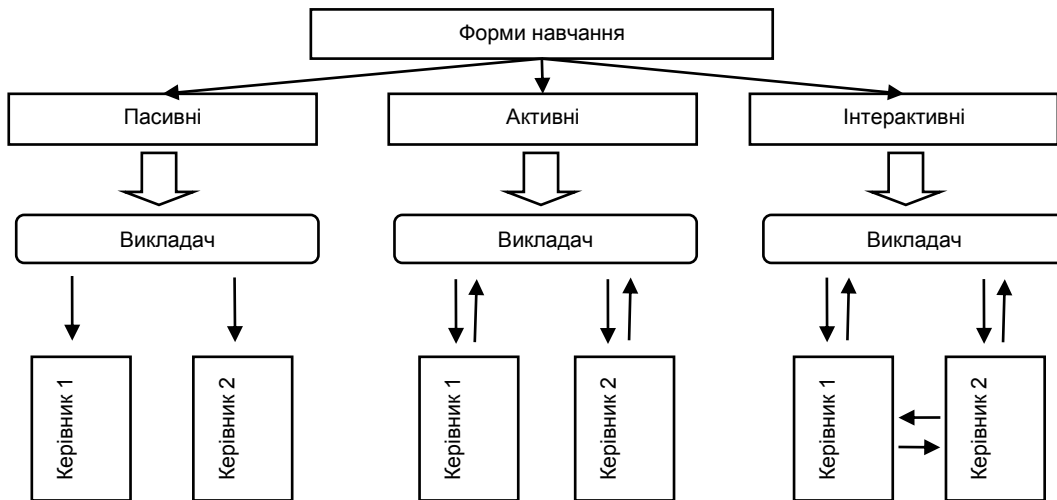


Рис. 2. Класифікація форм навчання

Пасивний метод полягає у взаємодії викладача та людини, яка навчається, в якій викладач є основною дійовою особою, а студенти виступають у ролі пасивних слухачів.

Активний метод – це форма взаємодії двох сторін один з одним у ході заняття і керівники тут не пасивні слухачі, а активні учасники, всі знаходяться на рівних правах.

Інтерактивний метод – орієнтований на більш широку взаємодію керівників не тільки з викладачем, але й один з одним і на домінування активності їх у процесі навчання.

Виходячи з цього, виділено такий метод навчання, як самоосвіта, яка є найбільш доступним методом навчання. Для її здійснення непотрібні ні викладачі, ні навчальні приміщення, ні визначений час навчання, оскільки слухач вчиться там і тоді, коли йому зручно. Між тим підприємства можуть отримати суттєву користь від самостійного навчання за умови розроблення та надання слухачам сучасних навчальних засобів: аудіо- і відеокасет, підручників, навчальних посібників тощо [3, с. 55].

Тренінги головним чином використовуються для розвитку конкретних управлінських і комерційних навичок – управління виконанням, планування, делегування, мотивування, тайм-менеджмент, ефективні продажі, переговори, презентації. За допомогою тренінгів також можна підвищити





особисту ефективність співробітників – орієнтацію на результат, стресостійкість, управління конфліктами, комунікативні навички, лідерство.

Ефективність засвоєння нової інформації на тренінгах незрівнянно вище, ніж на лекціях і семінарах, оскільки нові знання тут не тільки пояснюються ведучим і обговорюються учасниками, але й пропрацюються в різних прикладах із постійним контролем ефективності поведінки і досягнутого результату [4].

Ділові ігри – це колективна гра з використання комп'ютерів, що передбачає розбір навчального матеріалу. У процесі навчання учасники гри одержують ролі у діловій ситуації та розглядають наслідки прийнятих управлінських рішень. Зазначений метод навчання найбільш наближений до реальної виробничої діяльності слухачів [3, с. 54].

Семінари припускають велику активність учасників і використовуються в першу чергу, коли стоїть завдання спільного обговорення проблеми, вироблення спільних рішень або пошуку нових ідей. Найбільш відомі і популярні такі заходи, як корпоративний семінар для розвитку корпоративної культури, стратегічні сесії, мозковий штурм. На ринку послуг пропонуються семінари з дуже конкретними проблемами, що виникають у компаніях [4].

Навчальний туризм полягає у суміщенні відпочинку з навчанням в результаті отримання різної інформації в різних сферах – відрядженні керівника за кордон, для ознайомлення з методами організації і правління підприємств з різними організаційними структурами, у різних країнах із різними менталітетами, винесення для себе головного та особливого, та обмін досвідом з керівниками іноземних компаній.

Отже, навчання персоналу це є складний і багатогранний процес, а особливо якщо його метою є навчання керівників вищої ланки. При навчанні топ-менеджерів треба враховувати цілий ряд мотиваційних чинників, які мають позитивно вплинути на результат та отримати ефект від навчання.

*Наук. керівн. Лаптев В. І.*

---

**Література:** 1. Назарова Г. В. Керівництво акціонерним товариством: організаційний, регуляторний та мотиваційний аспекти : монографія / Г. В. Назарова, В. І. Лаптев. – Х. : Вид. ХНЕУ, 2010. – 244 с. 2. Власов Е. Как мотивировать сотрудников к обучению и повысить его эффективности [Электронный ресурс] / Е. Власов. – Режим доступа : <http://www.hr-journal.ru/articles/mp/motivobuch.html>. 3. Савченко В. А. Управление развитием персонала : навч. посібн. / В. А. Савченко – К. : КНЕУ, 2002. – 351 с. 4. Варламова Е. Как и зачем обучают персонал [Электронный ресурс] / Е. Варламова. – Режим доступа : <http://www.hr-journal.ru/articles/op/uchenie.html>.

УДК [005.32:005.95]:364

**Друб В. М.**

Магістр 1 року навчання  
факультету економіки і права ХНЕУ ім. С. Кузнеця

## **ЕФЕКТ ДОВІРИ ЯК ФАКТОР ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В ОРГАНАХ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ НАСЕЛЕННЯ**

*Анотація. Розглянуто елементи довіри; визначено характерні риси довіри та недовіри в роботі між керівництвом та виконуючим персоналом, а також можливі наслідки у випадку відсутності довіри між працівниками в органах соціального захисту населення.*

*Аннотация. Рассмотрены элементы доверия, определены характерные черты доверия и недоверия в работе между руководством и исполняющим персоналом, возможные последствия в случае отсутствия доверия между работниками в органах социальной защиты населения.*

*Annotation. The elements of trust are considered. The characteristic features of the trust and distrust in the work between management and office personnel are defined. The possible consequences in cases of lack of trust between workers in the social security agencies are determined.*

*Ключові слова: довіра та недовіра, елементи довіри, персонал, керівництво.*

Ефективність управління і результативність організаційної діяльності в складних умовах багато в чому визначаються наявністю довіри підлеглих до керівників та керівників до підлеглих.



Довіра допомагає конструктивному розвитку відносин, співпраці, командній роботі і згоді. Відсутність довіри навпаки руйнує відносини, розвиває непорозуміння і схильність до приховування важливої інформації. Стверджувати про повну довіру між керівництвом і підлеглими не є правильним. Однак якою мірою керівник може довіряти своїм підлеглим та наскільки працівники можуть довіряти керівництву – на це питання немає однозначної відповіді.

Проблема довіри в колективі не має широкої зацікавленості з боку науковців, але все ж вивчається деякими із них. Так, Е. Яхонтова і Е. Моргунов [1; 2] займалися вивченням даної проблеми, причинами її виникнення та розробкою можливих шляхів її подолання. Проте в практичній діяльності органів соціального захисту населення належна увага питанню довіри не приділялась.

Метою дослідження є доведення необхідності здійснення управління персоналом в органах соціального захисту на основі взаємної довіри.

Довіра – це бажання розвивати свою залежність від людини, поведінка якої не має можливості здійснювати контроль у тій ситуації, коли потенціальна втрата перевищує потенційну користь і в тому випадку, якщо людина не виправдає надану їй довіру [1, с. 170].

Для більш осмисленого розуміння значення поняття довіри в управлінні персоналом, варто розглянути всі її переваги та недоліки (рис. 1).

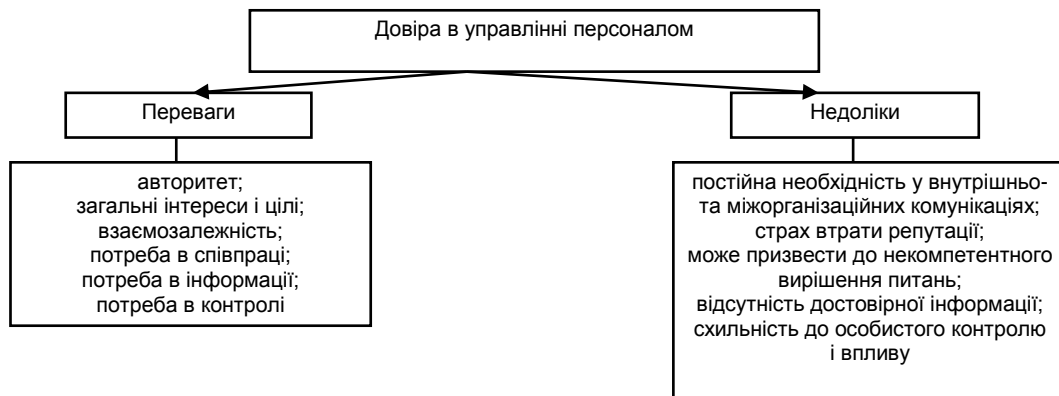


Рис. 1. Переваги та недоліки довіри в колективі в процесі управління персоналом

Довіра або недовіра виявляється в трьох елементах поведінки: інформації, впливу і контролі. Довіра керівника виявляється в тому, як і в якому ступені інформується персонал, як розподіляється і відбувається вплив (стилі управління), як виконується контроль підлеглих (рис. 2).

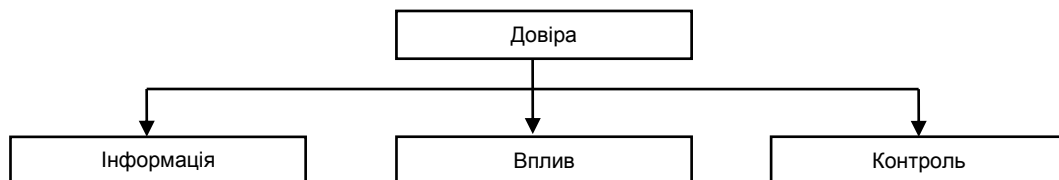


Рис. 2. Елементи довіри

Довіра тісно пов'язана зі ступенем прозорості інформації за ключовими аспектами спільної діяльності (цілі, альтернативи, ризики, ресурси). У випадку довіри може відбуватися дискусія про способи досягнення повного взаєморозуміння. Кожен має доступ до тієї інформації, яка необхідна для впевненого функціонування. А от недовіра призводить до обмеження актуальної інформації (фактори, переживання, плани, ресурси).

Вплив – це важливий елемент довіри. Він має прояв у згоді прийняти вплив конкретної людини разом з його цілями, методами, оцінками. Недовіра призводить до зниження можливостей надання впливати на організаційну діяльність і прийняття рішень. При цьому керівник ігнорує оцінки результатів підлеглими.

Контроль – це регулювання й обмеження поведінки інших людей. Як елемент довіри контроль характеризується прийняттям взаємозалежності або односторонності залежності від визначеного суб'єкта.

Варто більш детально розглянути характерні риси ефекту довіри для визначення його значення в сфері управління персоналом:

- домінування співпраці;
- розвиток взаєморозуміння між працівниками;
- відкритість відносин (стають прозорими переживання, наміри ресурси, мотивація, здібності, цілі й інтереси людей);
- сприйняття і використання ідей (широкий набір ідей, альтернатив і рішень, точна діагностика проблем і факторів);
- посилення згуртованості груп (емоційних і функціональних). Мають прояв загальні риси – моделі поведінки, стереотипи, звички;



розвивається позитивна взаємозалежність і взаємне доповнення, а також взаємна згода (за ролями і завданнями).

Довіра також слугує джерелом сили управління. Довіряючи, люди приймають вплив і контроль на емоційному і раціональному рівнях, як цінності, вони слідує за керівником добровільно, а не примусово. На протидію цьому управління в умовах недостатньої довіри для досягнення результатів спирається на силові методи (загрози і санкції).

Прояви недовіри в будь-якому колективі однозначно ведуть до негативних наслідків, котрі не лише псуєть внутрішню колективні відносини працівників, а й впливають на результати праці, знижують їх якість. Більш детально типові наслідки недовіри розглянуті далі:

відсутність підстав для взаємної згоди;  
немає впевненості в доцільності зусиль по підтримці групових відносин і наданню підтримки одне одному;

закриття комунікативних каналів, обмеження об'єму інформації;  
зростання недовіри до інформації та її джерел;  
різниця між людьми сприймається як обмеження для спільної діяльності;  
при зіткненні з труднощами працівники не звертаються за допомогою і порадою, надаючи перевагу на свій страх і ризик самостійному вирішенню проблеми;

працівники приховують інтереси і цілі;  
персонал апорію проти будь-якого впливу і втручання в свої справи;  
будь-які відхилення від звичного перебігу подій сприймаються негативно;  
забороняються або ігноруються спроби надання впливу, що виходить за рамки елементарного виконання завдання;

відсутність зворотного зв'язку.  
Поступовість і послідовність розвитку взаємної довіри і відкритості повинна ґрунтуватися на [1, с. 175]:

послідовності політики і дій управлінців (наприклад, своєчасність заохочень і покарань);  
ініціативі надання довіри;  
залученні працівників у процес прийняття керівних рішень;  
концентрації уваги персоналу на загальних успіхах і компетентності керівництва;  
відмові від різних коливань до довіри.

Проблема довіри і досі залишається однією з ключових проблем у сфері управління, тому її вирішенню варто приділяти одну із першочергових ролей. Важливо, щоб між керівником та персоналом із самого початку склалися довірливі відносини, саме в цьому випадку стане можливим досягнення максимального результату при виконанні спільної роботи.

Таким чином, науковим результатом даного дослідження є систематизація переваг та недоліків здійснення управління персоналом в органах соціального захисту на засадах взаємної довіри та наслідків її відсутності.

Перспективою подальших наукових досліджень у даному напрямі є уточнення класифікації видів довіри в управлінні персоналом.

*Наук. керівн. Мішина С. В.*

**Література:** 1. Яхонтова Е. Эффективные технологии управления персоналом / Е. Яхонтова. – СПб. : Питер, 2003. – 272 с. 2. Модели и методы управления персоналом : российско-британское учебное пособие / под ред. Е. Б. Моргунова (Серия "Библиотека журнала "Управление персоналом"). – М. : ЗАО "Бизнес-школа "Интел-Синтез", 2001. – 464 с. 3. Гайдученко С. Особливості управління персоналом у сфері державної служби країн Європейського Союзу / С. Гайдученко // Державне управління та місцеве самоврядування : зб. наук. пр. – Вип. 3 (3). – Дніпропетровськ : ДРІДУ НАДУ, 2009. – С. 225–232. 4. Савченко-Сватко О. Кадрова політика в органах публічної влади: проблеми оцінювання / О. Савченко-Сватко // Вісник державної служби України. – 2009. – № 2. – С. 32–36. 5. Осійчук М. Модернізація кадрових служб як основа вдосконалення державного управління / М. Осійчук // Вісник державної служби України. – 2008. – № 3. – С. 27–33.

УДК 005.95

**Калмикова Ж. М.**

Студент 3 курсу  
факультету економіки і права ХНЕУ ім. С. Кузнеця

## **ВИКОРИСТАННЯ HR-МЕТРИК У МЕНЕДЖМЕНТІ ПЕРСОНАЛУ**

*Анотація. Розкрито зміст та сутність HR-метрик як набору показників, що дозволяє вимірювати процеси, явища та чинники всіх кадрових процесів на підприємстві. Визначено умови, вимоги та переваги використання HR-метрик у роботі кадрової служби.*



*Аннотация. Раскрыты содержание и сущность HR-метрик как набора показателей, позволяющих измерять процессы, явления и факторы всех кадровых процессов на предприятии. Определены условия, требования и преимущества использования HR-метрик в работе кадровой службы.*

*Annotation. This article reviews the content and nature of HR-metrics as a set of indicators to measure processes, phenomena and factors of all HR-processes at the enterprise. Conditions, requirements and benefits of using HR-metrics by the personnel department are determined.*

*Ключові слова: HR-метрики, менеджмент персоналу, підприємство, HR-служба.*

Всеохоплююча глобалізація економічного розвитку поставили Україну перед альтернативним вибором: йти далі шляхом екстенсивного розвитку, що загрожує перетворенню країни у сировинний придаток та постачанню дешевої робочої сили, або активізувати внутрішні зусилля за рахунок, передусім, упровадження інноваційної моделі розвитку. Другий шлях обрано керівництвом держави як провідне завдання довгострокового економічного розвитку України. Його реалізація зумовлює виникнення нового погляду на управління взагалі та на його окремі напрями. Так, використання новацій у сфері менеджменту персоналу дозволяє по-новому визначити роль людини в процесі створення доданої вартості, оцінити ефективність цього процесу, визначити пріоритети розвитку, розробити рекомендації щодо впровадження необхідних змін на мікрорівні. В якості таких інструментів новаційного характеру системи менеджменту персоналу виступають: використання соціальних мереж у рекрутингу персоналу й забезпеченні кадрової безпеки; проведення інжинірингу кадрового менеджменту; створення міцного HR-бренда; проведення HR-аналітики та використання HR-метрик для обґрунтованого прийняття рішень тощо. У межах даного дослідження необхідно визначити роль використання HR-метрик у системі менеджменту персоналу.

Теоретико-методичні питання щодо проведення досліджень у трудовій сфері підприємства розглянуто в працях таких науковців, як: Баканов М. І., Грішнова О. А., Завіновська Г. Т., Кожанова Є. П., Мішина С. В., Савченко Г. В. тощо. Щодо специфіки формування системи показників, що характеризують HR-метрики, то увагу приділяють в основному фахівці сфери консалтингу, що відображено на сайтах компаній, підприємств та організацій. Тому метою статті виступає визначення переваг, вимог та умов створення масиву даних у площині HR-метрик, а також визначення ефективності їх застосування у діяльності підприємства.

Як зазначає консультант компанії Ernst&Young М. Коваленко [1], сучасний бізнес вимагає від HR не тільки ефективно виконувати поставлені завдання, але й виконувати функції бізнес-партнера, який здатний здійснювати значний внесок у досягнення стратегічних цілей підприємства. Це можливо за умови наявності в арсеналі HR-менеджера потужного інструментарію, який виступатиме підґрунтям для обґрунтування пропозицій, планів, рекомендацій, положень, регламентів тощо відносно персоналу, можливих змін як у кадровій політиці, так і в діяльності підприємства. Таким інструментарієм виступають HR-метрики, які, наприклад, Бабушкін Е. [2] визначає як чинники, які показують вплив HR на бізнес, і забезпечують вимірювання, аналітику для прийняття рішень, можливість впливу на стратегію підприємства на основі цих даних, а також сприяє трансформації HR у стратегічного бізнес-партнера.

Американський вчений Дж. Фітц-Енц визначає HR-метрики як набір даних, які необхідні співробітникам кадрової служби, керівникам середньої ланки, фінансовим, виконавчим та генеральним директорам для того, що мати інформацію про важливість роботи кадрового відділу [3].

Акумулюючи думки щодо сутності HR-метрик, слід розуміти під ними набір показників, що дозволяє вимірювати процеси, явища та чинники всіх кадрових процесів на підприємстві, на основі яких приймаються рішення щодо змісту та особливостей кадрової політики та стратегії діяльності.

О. Долгих [4] відокремлює такі групи HR-метрик:

загальні статистичні дані, що характеризують наявний на підприємстві персонал;

метрики HR-ефективності, які дозволяють оцінювати якість персоналу й ефективність його використання;

метрики для оцінки ефективності діяльності окремих співробітників та підрозділів;

метрики для оцінки ефективності діяльності HR-служби.

Переваги використання HR-метрик у роботі кадрової служби та при розробці і реалізації стратегії діяльності підприємства полягають у такому:

оцінка ефективності діяльності самої кадрової служби з визначенням недоліків її роботи, пріоритетів розвитку, необхідних для цього ресурсів;

своєчасне отримання оперативної інформації щодо стану системи менеджменту на підприємстві та її використання в процесі розробки кадрової політики та стратегії діяльності всього підприємства;

використання цифрових даних у площині ефективності менеджменту персоналу дозволяє оперувати ними при обґрунтуванні та захисті бюджету кадрової служби, переконанні колег у необхідності запуску нових HR-програм, найму нових співробітників, проведення HR-досліджень, використанні фінансових можливостей підприємства для підвищення якості кадрової політики;

об'єктивність отримуваних даних, оскільки становить виключно результат використання внутрішньої інформації: фінансових даних і внутрішніх HR-даних (відомості про кількість працівників, рівень та динаміку їх руху, витрати на реалізацію HR-заходів тощо). При формуванні масиву даних до аналітичної частини не повинні включатися неперевірені та суб'єктивні дані;



використання тільки порівняльної інформації при визначенні метрик, що передбачає можливість відкритого доступу керівників і HR-менеджерів до даних, як, наприклад, щорічне дослідження "Найкращий роботодавець України", що проводиться Hewitt Associates.

Ця інформація може виявитися виключно корисною для підтримки стратегічних рішень у галузі HR. Завдяки дослідженню HR-метрик учасники можуть дізнатися про HR-показники інших підприємств з урахуванням конфіденційності даних кожного окремого учасника.

Розробка та впровадження ефективної системи HR-метрик вимагає від HR-менеджерів глибокого розуміння специфіки діяльності підприємства, його стратегії і основних цілей. Основними вимогами до обраних метрик є:

зв'язок зі стратегією підприємства, важливість і необхідність кожної окремої метрики;

здатність системи оцінити ефективність функції менеджменту персоналу;

вплив метрик на вдосконалення процесів менеджменту персоналу.

При впровадженні системи HR-метрик менеджери з персоналу повинні врахувати ряд умов функціонування підприємства, як то: пріоритети розвитку підприємства на найближчі 3 – 5 років, роль HR-служби при досягненні стратегічних цілей підприємства, складність вимірювання обраних показників та необхідність їх оцінювання, взаємозв'язок обраних показників із різними сферами діяльності підприємства.

Успішність застосування HR-метрик залежить від послідовності їх вимірювання та правильності обраного підходу до оцінювання й порівняння метрик з аналогічними (еталонними) показниками. Як правило, метрики порівнюються з такими показниками, як: показники за галуззю, основними конкурентами (за різними критеріями), іншими підрозділами та відділами, за найкращими підприємствами регіону, країни, світу, попередніми роками.

На основі отриманих даних можна сформулювати ряд висновків та рекомендації. Так, порівняння з показниками попередніх періодів відображає динаміку і дозволяє визначити напрями розвитку. Труднощі в інтерпретації даних при такому порівнянні можуть виникнути у разі зміни стратегії діяльності підприємства, складу топ-менеджменту, виникненні форс-мажорних обставин тощо.

Ефективність використання HR-метрик має місце у тому випадку, коли простежується конструктивний та відкритий діалог між HR-відділом та керівництвом підприємства, що дозволяє розібратися в пріоритетних завданнях та ключових цілях господарюючого суб'єкта, виявити основні сфери для його розвитку.

*Наук. керівн. Маркова Н. С.*

**Література:** 1. Коваленко М. HR-метрики как инструмент усовершенствования системы управления персоналом / М. Коваленко // Менеджер по персоналу [Электронный ресурс]. – Режим доступа : [http://www.eu.com/Publication/vwLUAssets/Article-HR-Metrics-Kovalenko-28-May-2012/\\$FILE/Article-HR-Metrics-Kovalenko-28-May-2012.pdf](http://www.eu.com/Publication/vwLUAssets/Article-HR-Metrics-Kovalenko-28-May-2012/$FILE/Article-HR-Metrics-Kovalenko-28-May-2012.pdf). 2. Блог Э. Бабушкина [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://edwvb.blogspot.com/>. 3. HR-метрики: добавленная стоимость vs операционные расходы [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://z-filez.info/news/hr-metriki-dobavlenaya-stoimost-vs-operatsionnye-raskhody>. 4. Долгих А. HR-метрики / А. Долгих // Менеджер по персоналу [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://hrliga.com/index.php?module=profession&op=view&id=1247>.

УДК 005.334:005.95

**Ладнай М. А.**

Магістр 2 року навчання  
факультету економіки і права ХНЕУ ім. С. Кузнеця

## **ТЕХНОЛОГІЯ РЕАЛІЗАЦІЇ АНТИКРИЗОВОГО МЕНЕДЖМЕНТУ ПЕРСОНАЛУ**

*Анотація. Розглянуто роль антикризового менеджменту персоналу в функціонуванні підприємства; запропоновано основні способи подолання кризових явищ господарюючого суб'єкта; розроблено технологію реалізації антикризового менеджменту персоналу.*

*Аннотация. Рассмотрена роль антикризисного менеджмента персонала в функционировании предприятия; предложены основные способы преодоления кризисных явлений хозяйствующего субъекта; разработана технология реализации антикризисного менеджмента персонала.*

© Ладнай М. А., 2013

III

"Управління розвитком", №20(160)2013





*Annotation. The role of the anti-crisis personnel management in the functioning of the enterprise and the basic ways of overcoming the crisis phenomena of an economic entity are considered. A technology of realization of anti-crisis management of the personnel is developed.*

*Ключові слова: криза, антикризовий менеджмент персоналу, технологія антикризового менеджменту персоналу.*

Глобалізаційні процеси, що притаманні українському суспільству, не завжди позитивно відзначаються на конкурентному статусі вітчизняних підприємств через відставання у техніко-технологічному та менеджерському аспектах. Активізація макроекономічних процесів вимагає швидкого пристосування до виникаючих змін на рівні окремих суб'єктів господарювання, що не завжди можливо з урахуванням ресурсної бази підприємств. У цьому контексті виникають суперечності, що відображаються в погіршенні ситуації і, як наслідок, кризи.

Теоретичні та практичні аспекти антикризового менеджменту персоналу наведені в роботах таких вітчизняних та зарубіжних вчених, як: Б. Семенов, С. Вегер, В. Гриньова, О. Мітін, Г. Назарова, О. Овчинніков, В. Пономаренко, В. Сміт, В. Тарасевич, Ю. Чернецький, Г. Шепеленко, О. Ястремська та ін.

Мета статті полягає у теоретичному обґрунтуванні і розробці технології реалізації антикризового менеджменту персоналу.

Об'єктом дослідження є процеси антикризового менеджменту персоналу підприємства.

Предмет дослідження – теоретичні положення та практичні аспекти реалізації технології антикризового менеджменту персоналу.

Останнім часом на багатьох підприємствах України прослідковується така тенденція: стратегія суб'єкта господарювання не перетворюється для персоналу в привабливий стимул, тому у керівників крім матеріального залишаються лише примусові важелі – покарання, накази й інші адміністративні заходи, що у сучасних умовах виявляються недовірними. Як наслідок, підприємствам необхідна ефективна структура управління, яка б забезпечила досягнення максимальних результатів їхньої діяльності та збереження міцних позицій на ринку [1].

Саме для зміни існуючої ситуації менеджери вітчизняних суб'єктів господарювання почали використовувати антикризовий менеджмент персоналу як інструмент виходу з кризи на підприємствах.

Основними аргументами антикризового менеджменту персоналу в системі оздоровлення підприємства є:

забезпечення міцного положення на ринку при впливові економічних, політичних та соціальних факторів;

прискорена і дієва реакція на існуючі зміни навколишнього середовища на основі раніше ретельно розробленої системи альтернативних варіантів управлінських рішень;

постійні та послідовні нововведення в різноманітні сфери діяльності суб'єкта господарювання [2];

націленість на введення в дію таких управлінських механізмів, які б дозволили досягти точки беззбитковості за додержання оптимальності "витрати – результат".

Реалізація антикризових заходів на підприємстві повинна супроводжуватися урахуванням людського чинника, що, як показує практика, виявляється в: замороженні програми безперервного зростання агресивного рекрутингу; скороченні витрат на "соціальний пакет"; уповільненні зростання заробітної плати; перегляді програм коротко- і довгострокового стимулювання; зміні відношення попиту та пропозиції на ринку праці.

Це, в свою чергу, спричиняє широкий набір проблемних ситуацій, активізує пов'язані з цим ризики, що можуть включати: втрату ключового персоналу; затяжні безперспективні переговори з профсоюзами; появу нових дефіцитних спеціальностей на противагу тих, за якими спостерігається перевага кон'юнктурної позиції у бік пропозиції; втрата цінностей вже здійснених інвестицій у довгострокові програми навчання; втрату темпу розвитку порівняно з конкурентами [3].

Оптимізація кількісної структури персоналу можлива за умов реалізації конкретних заходів:

розробка і прийняття послідовної програми;

приведення кадрової політики підприємства відповідно до стратегічних завдань бізнесу;

мінімізація витрат на персонал [4];

реструктуризація персоналу як спосіб оптимізації його кількісно-якісної структури в просторовому та часовому вимірах.

Запропоновані заходи є елементом технології антикризового менеджменту персоналу, яка повинна реалізуватися відповідно до таких етапів: аналіз фінансового стану підприємства та виду кризової ситуації; визначення виду кризового стану персоналу підприємства; аналіз складу персоналу та виокремлення поведінкових груп; розробка комплексу антикризових заходів; вибір методів впливу на персонал з урахуванням його поведінкових особливостей; впровадження розробленого комплексу антикризових заходів із застосуванням визначених методів впливу на персонал. Реалізація останнього етапу технології передбачає проведення повторного аналізу фінансового стану підприємства та поведінкової структури його персоналу з метою оцінки характеру змін, що відбулися на підприємстві.

Особливістю зазначеної технології виступає врахування поведінкових особливостей різних видів виокремлених груп персоналу, що вимагає диференціації у застосуванні комплексу антикризових заходів.

Заходи з антикризового менеджменту персоналу дозволяють здійснювати контроль не тільки за кількісно-якісною структурою персоналу підприємства, але й вирішувати питання врегулювання проблемних ситуацій за допомогою індивідуального підходу до кожної групи працівників.

Наук. керівн. Маркова Н. С.

**Література:** 1. Щербань І. О. Теоретичні основи механізму антикризового управління діяльністю посередницьких підприємств / І. О. Щербань // Актуальні проблеми економіки. – 2007. – № 4. – С. 54–60. 2. Скібицький Ю. Б. Антикризовий менеджмент [Електронний ресурс] / Ю. Б. Скібицький. – Режим доступу : [http://bookbrains.com/book\\_106\\_chapter\\_11\\_Najjvazhliv%D1%96sh%D1%96\\_prin%D1%81ipi\\_vikходу\\_z\\_krizi.html](http://bookbrains.com/book_106_chapter_11_Najjvazhliv%D1%96sh%D1%96_prin%D1%81ipi_vikходу_z_krizi.html). 3. Гладков Э. HR как антикризисный менеджер / Э. Гладков // Управление персоналом. Украина. – 2008. – № 10. – С. 20–23. 4. Теплов С. Оптимизация человеческого ресурса в кризисных условиях / С. Теплов // Управление персоналом. Украина. – 2009. – № 3. – С. 18–20. 5. Миронова О. М. Поведінковий підхід до антикризового менеджменту персоналу підприємства : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук : спец. 08.00.04 "Економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності)" / О. М. Миронова. – Х. : ХНЕУ, 2007. – 260 с.

УДК 005.952.2:657.6

**Шершнева Ю. В.**

Магистр 1 года обучения  
факультета экономики и права ХНЭУ им. С. Кузнеця

## ОСНОВНЫЕ ЭТАПЫ И ВИДЫ КАДРОВОГО АУДИТА НА ПРЕДПРИЯТИИ

*Аннотация. Проанализированы подходы к выделению этапов кадрового аудита. Уточнен перечень этапов и видов кадрового аудита во взаимосвязке с проверяемыми функциями персонала.*

*Анотация. Проаналізовано підходи до виділення етапів кадрового аудиту. Конкретизовано перелік етапів і видів кадрового аудиту у взаємозв'язку, що перевіряються функціями персоналу.*

*Annotation. Approaches to determining the stages of personnel audit are analyzed. The list of stages and types of personnel audit in terms of staff functions being verified is specified.*

*Ключевые слова: персонал, управление персоналом, аудит, аудит персонала, кадровый аудит, консалтинговые услуги, кадровая политика.*

В современных условиях консалтинговые услуги по управлению персоналом являются главным направлением роста кадрового потенциала предприятия. Организационно-кадровый и учетно-кадровый аудит являются видом консалтинговых услуг, который направлен на сбор и анализ информации, оценку эффективности деятельности предприятия и разработку мероприятий повышения кадрового потенциала организации.

Актуальность данной статьи заключается в определении основных этапов и видов кадрового аудита для повышения кадрового потенциала предприятия. В современных условиях хозяйствования предприятия используют кадровый аудит и для этого обращаются в консалтинговые фирмы, которые предоставляют аудиторские услуги.

Теоретические основы кадрового аудита исследовали такие ученые как: Одегов Ю. Г., Кибанов А. Я., Никонова Т. В., Назарова Г. В., Лебединская Е. С., Крушельницкая О. В., Савельева В. С., Базаров Т. Ю., Петюх В. М. и многие другие [1 – 5].

Целью данного исследования является уточнение перечня этапов и видов кадрового аудита. Но в литературе отсутствует унифицированный подход к выделению этапов кадрового аудита.

Так, Гармашев А. А. выделил три этапа проведения кадрового аудита на предприятии: направлен на проведение диагностики существующей ситуации на предприятии и выявление проблем, которые требуют решения;

предусматривает оценку разработанных предложений и выбор оптимального варианта проведения изменений на предприятии;

реализуется разработанная программа изменений, а также проводится ее оценка эффективности процесса изменений на предприятии [1].



В. Жуковская выделила такие виды кадрового аудита:

1. Организационно-правовой аудит персонала:

аудит организационной структуры;  
аудит статистической отчетности по персоналу;  
аудит учета кадровых документов.

2. Функциональный аудит (по подсистемам):

аудит функций службы управления персоналом;  
аудит кадровых процессов (кадровое планирование, маркетинг персонала, отбор и адаптация, развитие персонала, обучение персонала, охрана и условия труда, система стимулирования, мотивация, служебно-должностное продвижение карьеры).

3. Аудит кадрового потенциала:

аудит компетентности персонала (оценка профессионального, инновационно-творческого и личностного потенциала);

аудит групповой эффективности и результативности (оценка деятельности управленческой команды, подразделений, работников; анализ структуры коммуникаций, источников возникновения конфликтов; оценка социально-психологического климата) [1].

Анализ существующих подходов к выделению этапов кадрового аудита, подтверждает целесообразность их связи с проверяемыми функциями персонала.

С целью усовершенствования процесса кадрового аудита его этапы и виды согласованные и взаимосвязанные с проверяемыми функциями управления персоналом на предприятии (таблица).

Таблица

**Этапы, виды кадрового аудита и проверяемые функции управления персоналом**

№	Наименование этапа	Проверяемые функции управления персоналом	Виды кадрового аудита
1	Оценка соответствия организационной системы кадрового аудита поставленным целям, задачам и стратегии развития	планирование персонала; маркетинг персонала; набор персонала; оценка персонала при отборе; отбор персонала; расстановка кадров; охрана и условия труда	Организационно-правовой аудит: аудит организационной структуры; аудит статистической отчетности персонала; аудит учета кадровых документов
2	Организационное и кадровое проектирование – построение конкретных схем, программ, технологий оптимизации организационного и кадрового потенциала	адаптация персонала; обучение персонала; развитие персонала; мотивация персонала; продвижение персонала; мобильность персонала	Функциональный аудит: аудит функций службы управления персоналом; аудит кадровых процессов
3	Реализация программы оптимизации кадрового аудита – внедрение технологий, подготовка персонала организации для работы в новых условиях	деловая оценка персонала; оценка социально-психологического климата в коллективе; аттестация персонала; управление конфликтами; принятие управленческих решений	Аудит кадрового потенциала: аудит компетентности персонала (оценка потенциала); аудит групповой эффективности и результативности

В таблице представлены этапы кадрового аудита, проверяемые функции управления персоналом соответствующие каждому этапу, а также виды кадрового аудита, которые в свою очередь соответствуют этапам и проверяемым управленческим функциям.

Таким образом, научным результатом данного исследования является уточнение перечня этапов и видов кадрового аудита во взаимосвязке с проверяемыми функциями управления персоналом.

Перспективой дальнейших научных исследований в данном направлении является разработка универсальной структуры системы внутреннего кадрового аудита на предприятии.

Научн. рук. Мишина С. В.

**Литература:** 1. Брінцева О. Г. Основні етапи та види кадрового аудиту на підприємстві [Електронний ресурс] / О. Г. Брінцева. – Режим доступу : [http://archive.nbu.gov.ua/portal/soc\\_gum/tppe/2009\\_20/Zb20\\_32.pdf](http://archive.nbu.gov.ua/portal/soc_gum/tppe/2009_20/Zb20_32.pdf). 2. Жуковська В. Теоретико-методологічні засади кадрового аудиту / В. Жуковська // Вісник КНТЕУ. – 2010. – № 4. – С. 48–55. 3. Одегов Ю. Г. Аудит и контроллинг персонала : учебн. пособ. / Ю. Г. Одегов, Т. В. Никонова. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : Издательство "Экзамен", 2004. – 544 с. 4. Гармашев А. А. Организационный кадровый аудит / А. А. Гармашев. – К. : МедиаПро, 2003. – 104 с. 5. Управление персоналом организации : учебник / под. ред. А. Я. Кибанова. – 2-е изд., доп. и перераб. – М. : ИНФРА-М, 2005. – 638 с.

Студент 4 курса  
факультета экономики и права ХНЭУ им. С. Кузнеця

## УСОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ АДАПТАЦИИ НА ПРЕДПРИЯТИИ

*Аннотация. Рассмотрены существующие формы производственной адаптации: психофизиологическая, профессиональная, социально-психологическая, организационная и экономическая; систематизированы их преимущества и недостатки; разработаны рекомендации по их усовершенствованию.*

*Анотація. Розглянуто існуючі форми виробничої адаптації: психофізіологічна, професійна, соціально-психологічна, організаційна та економічна; систематизовано їх переваги та недоліки; розроблено рекомендації щодо їх удосконалення.*

*Annotation. The existing forms of production adaptation: psycho-physiological, professional, social, psychological, organizational, and economic are considered. Their strengths and weaknesses are systematized. Recommendations on their improvement are offered.*

*Ключевые слова: адаптация, психофизиологическая адаптация, производственная адаптация, организационная адаптация, экономическая адаптация, социально-психологическая адаптация, профессиональная адаптация.*

Основой любой современной организации, безусловно, являются люди, поскольку именно люди обеспечивают эффективное использование любых видов ресурсов, имеющихся в распоряжении организации, и определяют ее экономические показатели и конкурентоспособность. Вклад человеческих ресурсов в достижение целей организации и качество производимой продукции или предоставляемых услуг зависит в первую очередь от того, насколько эффективно проводится работа по отбору персонала. Но даже лучшая система подбора не способна обеспечить должный результат, если не уделить достаточно внимания вопросу адаптации новых сотрудников. В связи с этим адаптация персонала является актуальным вопросом для предприятий, стремящихся к обеспечению стабильности кадрового состава и эффективности выполнения трудовых функций.

Увольнение работника по причине его неспособности освоить новую работу или вписаться в коллектив сведет на нет результаты отбора и приведет к дополнительным материальным затратам и поиску другого сотрудника. Хорошая организация стремится максимально выгодно использовать потенциал своих работников, создавая условия для их эффективной работы. Работник оценивает организацию с точки зрения того, какую роль она играет в его жизни, что дает для его благополучия. Установление органичного взаимодействия человека и организации обеспечивает основу эффективного функционирования любого предприятия.

Разработкой адаптации персонала занималось множество ученых: Георгиевский А. Б., Ганов К. В., Каркуленко Н. А., Ламскова О. М., Магура М. И., Манаев С. В., Кузнецова Ю. В., Коханов Е. Ф., Волина В. А., Базарова Т. Ю., Кибанов А. Я., Максимцова М. М. и др. [1 – 12].

Более детального рассмотрения требуют вопросы усовершенствования прохождения различных видов адаптации.

Исходя из этого, целью данной статьи является изучение адаптации как одной из современных технологий управления персоналом и его неотъемлемой части профессиональной адаптации.

В научной литературе встречается множество подходов к пониманию понятия адаптация персонала, следует рассмотреть одно из них: адаптация – приспособление организма, индивидуума, коллектива к изменяющимся условиям внешней среды или к своим внутренним изменениям, что приводит к повышению эффективности их существования и функционирования [11, с. 14, 16]. Георгиевский А. Б., на основе сравнительного анализа большого числа определений адаптации, предложил свое обобщенное понятие адаптации: "Адаптация есть особая форма отражения системами воздействия внешней и внутренней среды, заключающегося в тенденции установления с ним динамического равновесия" [4, с. 27].



С точки зрения работника, можно выделить два направления адаптации: первичная, то есть процесс приспособления работников, не имеющих никакого трудового опыта. Как правило, это касается выпускников учебных заведений; вторичная, то есть процесс приспособления работников, имеющих трудовой опыт, но переходящих либо на новое рабочее место, либо в другую организацию.

В идеале правильно осуществленный процесс адаптации должен привести к:

- 1) уменьшению стартовых издержек за счет уменьшения сроков достижения новым сотрудником установленных стандартов выполнения работ;
- 2) сокращению текучести кадров;
- 3) экономии времени непосредственного руководителя и рядовых работников;
- 4) возникновению у нового члена коллектива чувства удовлетворенности работой, снижению тревожности и неуверенности.

Процесс адаптации начинается с предоставления сотруднику общей информации об организации и подразделении, в котором он будет работать. В результате сотрудник узнает основную информацию об организации, служебных обязанностях, именах руководителей и т. д. Адаптация персонала может проводиться под непосредственным руководством главы с использованием, как традиционных методов, так и возможностей компьютерных средств.

Различают два вида адаптации: производственная и внепроизводственная. Производственная состоит из профессиональной, психофизиологической, социально-психологической, организационной и экономической адаптации. Внепроизводственная: адаптация к внепроизводственному общению с коллегами и адаптация в период отдыха.

Все виды адаптации взаимосвязаны между собой. Но необходимо рассмотреть более детально преимущества, недостатки и рекомендации по усовершенствованию форм производственной адаптации (таблица).

Таблица

**Преимущества, недостатки и рекомендации по усовершенствованию форм производственной адаптации**

Формы производственной адаптации	Преимущества	Недостатки	Рекомендации по усовершенствованию
1	2	3	4
Экономическая	Знакомство с экономическим механизмом управления организацией; исследование экономических стимулов, мотивов, новыми условиями оплаты своего труда, различных выплат	Отсутствие необходимой информации об исследовании оплаты труда приводит к необоснованным ожиданиям, разочарованиям, конфликтам и, в большинстве случаев, к текучести кадров	В процессе экономической адаптации новый работник должен получить информацию о размере заработной платы и возможностях ее повышения, о возможных премиях и условиях различных выплат
Психофизиологическая	Осуществляется адаптация к трудовой деятельности на уровне организма работника как целого, результатом чего становятся меньшие изменения его функционального состояния (меньшее утомление, приспособление к высоким физическим и психофизиологическим нагрузкам, режиму, темпу и ритму труда, особенностям организации режима питания и отдыха, удобство рабочего места, внешние факторы воздействия: шум, освещенность, вибрация и т. п.)	Психофизиологическая адаптация особых сложностей не представляет, протекает достаточно быстро и в большой мере зависит от здоровья человека, его естественных реакций, характеристики самих этих условий. Тем не менее, большинство несчастных случаев происходит в первые дни работы именно из-за ее отсутствия. Условия труда в офисах и торговых фирмах, как правило, стандартны, но новичку требуется некоторое время, чтобы подстроиться под ритм работы, интенсивность психофизических нагрузок	Для того, чтобы обеспечить эффективную психофизиологическую адаптацию, необходимо правильно и своевременно оборудовать рабочее место, позаботиться о том, чтобы в распоряжении сотрудника было все необходимое: стол, канцелярские принадлежности, компьютер, телефон. Следует обратить внимание на освещенность рабочего места, отсутствие шума, сквозняков



1	2	3	4
Профессиональная	Активное освоение работы профессии, ее тонкостей, специфики, необходимых навыков, приемов, способов принятия решений для начала в стандартных ситуациях. Она начинается с того, что после выяснения опыта, знаний и характера новичка для него определяют наиболее приемлемую форму подготовки, направляют на курсы или прикрепляют наставника. Если новичок уже имеет опыт работы по данной специальности, то наставничество и инструктаж принимают форму обмена профессиональными знаниями с целью выработать навыки, наиболее приемлемые для достижения целей организации	Сложность профессиональной адаптации зависит от широты и разнообразия деятельности, интереса к ней, содержания труда, влияния профессиональной среды, индивидуально-психологических свойств личности	Необходимо проводить профессиональное переобучение, которое приведет в соответствие знания и навыки работника с задачами организации, а также ликвидирует разрыв между требованиями должности и полученными в учебном заведении знаниями. Использовать форму обучения на рабочем месте, как ротация, которая заключается в краткосрочной работе нового сотрудника на разных должностях в разных подразделениях. Это позволяет относительно быстро изучить работу коллектива в целом и приобрести многостороннюю квалификацию. Также эффективно использование метода постепенного усложнения выполняемых новичком заданий; выполнение разовых общественных поручений для установления контактов нового работника с коллективом. Проведение тренинговых занятий или деловых игр
Социально-психологическая	Адаптация к ближайшему социальному окружению в коллективе, к традициям и неформальным нормам коллектива, к стилю работы руководителей, к особенностям межличностных отношений, сложившихся в коллективе. Она означает включение работника в коллектив как равноправного, принимаемого всеми его членами, работник приобретает свой круг общения	Наибольшую сложность у новых специалистов вызывает усвоение групповых норм и включение в уже сложившуюся систему межличностных связей. Групповые нормы даже в строго регламентированных деловых отношениях выступают как их основа, выполняя регулятивные, оценочные, санкционирующие и стабилизирующие функции. Уровни групповых норм зависят от степени обязательности их соблюдения. Наибольшую важность для нового сотрудника представляет информация относительно групповых норм, соблюдение которых является обязательным, а нарушение совершенно недопустимо	Новому работнику необходимо запастись терпением, быть по возможности общительным, доброжелательным, демонстрировать готовность выслушивать советы. Так же возможно психологическое сопровождение, которое заключается в том, что новому работнику помогают освоить нормы профессионального поведения, предупредив о возможных последствиях их нарушения. Рекомендуется проводить мероприятия по сплочению коллектива, к примеру совместные поездки на природу, экскурсии, корпоративные праздники. Это позволит поближе познакомиться с новыми сотрудниками в неформальной обстановке, может быть, даже раскрыть их творческий потенциал
Организационная	Знакомство с особенностями организационного механизма управления, местом своего подразделения и должности в общем исследовании целей и в организационной структуре. В этом случае у работника формируется понимание собственной роли в общем производственном процессе	В последнее время актуальным является вопрос не только об адаптации работника, но и приспособлении работы к человеку, то есть создание соответствующего рабочего места, коррекцию графика под индивидуальные особенности личности, индивидуализацию системы поощрений и наказаний	В процессе организационной адаптации новому работнику необходимо рассказать об истории развития организации, о клиентах и партнерах, дать ознакомиться с положением об организационной структуре предприятия, должностной инструкцией



В целом адаптация персонала имеет такое несомненное преимущество, как экономия времени работодателя и работника за счет быстрого вхождения нового сотрудника в должность.

Таким образом, адаптация персонала является фундаментальной основой эффективного функционирования предприятия, поскольку имеет множество преимуществ для работников и организации в целом.

Научным результатом данного исследования является систематизация преимуществ и недостатков различных форм производственной адаптации, а также разработка рекомендации по их совершенствованию.

Перспективой дальнейших научных исследований в данном направлении является разработка действенных механизмов внепроизводственной адаптации.

*Научн. рук. Мишина С. В.*

**Литература:** 1. Георгиевский А. Б. Эволюция адаптации (историко-методологическое исследование) / А. Б. Георгиевский. – Ленинград : Наука, 1989. – 240 с. 2. Ганов К. В. Экспресс-адаптация работников на предприятии / К. В. Ганов // Бизнес без проблем. Персонал. – 2001. – № 11. – С. 53–58. 3. Каркуленко Н. А. Адаптация работников в новых условиях / Н. А. Каркуленко // Справочник кадровика. – 2001 – № 6. – С. 46. 4. Ламскова О. М. Адаптация персонала в организации / О. М. Ламскова // Управление персоналом. – 2004. – № 13. – С. 53–56. 5. Магура М. И. Писк и отбор персонала / М. И. Магура. – М. : ООО "Журнал "Управление персоналом". – 2003. – 304 с. 6. Манаев С. В. Оценка управления процессом адаптацией / С. В. Манаев, Ю. Д. Горковенко // Управление персоналом. – 2000. – № 11–12. – С. 50–53. 7. Кузнецова Ю. В. Поиск и отбор персонала / Ю. В. Кузнецова. – М. : ООО "Журнал "Управление персоналом", 2003. – 216 с. 8. Коханов Е. Ф. Отбор персонала и введение в должность / Е. Ф. Коханов. – М. : Изд. ЭКСМО-Пресс, 1999. – 684 с. 9. Волина В. А. Методы адаптации персонала / В. А. Волина // Управление персоналом. – 1998. – № 13. – С. 46. 10. Базарова Т. Ю. Управление персоналом / Т. Ю. Базарова, Б. Л. Еремина. – М. : Изд. "ЮНИТИ", 1998. – 422 с. 11. Кибанов А. Я. Адаптация персонала в организации / А. Я. Кибанов, Н. К. Маусов // Управление персоналом. – 2004. – № 13. – С. 53–56. 12. Максимцова М. М. Менеджмент / М. М. Максимцова, А. В. Игнатъева. – М. : Изд. "ЮНИТИ", 2001. – 431 с.

---

**Гайдукова Д. В.**

УДК 005.32:331.101.3

Студент 4 курса  
факультета экономики и права ХНЭУ им. С. Кузнеця

## **ВИДЫ И ИНСТРУМЕНТЫ НЕМАТЕРИАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ**

*Анотация. Обоснована роль и место нематериального стимулирования в управлении персоналом отечественных предприятий, систематизированы преимущества и недостатки различных видов нематериального стимулирования.*

*Анотація. Обґрунтовано роль і місце нематеріального стимулювання в управлінні персоналом вітчизняних підприємств, систематизовано переваги та недоліки різних видів нематеріального стимулювання.*

*Annotation. The role and place of non-material incentives in personnel management of domestic enterprises is substantiated. Advantages and disadvantages of different types of non-material incentives are systematized.*

*Ключевые слова: персонал, мотивация, стимул, нематериальное стимулирование.*

Мотивация персонала является основным средством обеспечения оптимального использования ресурсов, мобилизации имеющегося кадрового потенциала. Ни одна система управления не станет эффективно функционировать, если не будет разработана эффективная модель мотивации, так как мотивация побуждает конкретного индивида и коллектив в целом к достижению личных и коллективных целей

Вопросы нематериального стимулирования рассматривались в трудах таких ученых, как: Мескон М. Х., Алешина И. В., А. Маслоу, Колот А. М., Н. Альберт [1 – 10].

---

© Гайдукова Д. В., 2013



Несмотря на это, требуют пересмотра вопросы применения инструментов нематериального стимулирования на предприятии в условиях динамичной внешней среды.

Цель данного исследования состоит в обосновании важности нематериального стимулирования и разработка рекомендаций по выбору инструментария нематериального стимулирования.

Мотивация персонала – один из способов повышения производительности труда. Мотивация труда персонала является ключевым направлением кадровой политики любого предприятия [2, с. 10].

Существует два вида мотивации персонала: материальная и нематериальная.

Материальная мотивация реализуется через ряд инструментов: систему оплаты труда, систему дифференцированного учета видов и результативности труда, систему реализации полученных за труд денежных средств (развитие сферы расходования полученных трудовых доходов). К дополнительным стимулам, практически также являющимся материальными, мировая практика (об этом свидетельствует политика фирм в странах с развитой рыночной экономикой) относит: оплату за счет фирмы транспортных расходов, субсидии на питание, помощь в оплате расходов на образование, оплачиваемые за счет фирмы медицинские обследования, поездки туристического характера в выходные дни и во время отпуска, расходы работодателя на страхование жизни работников и их иждивенцев, страхование от несчастных случаев и т. д. [3, с. 14].

Но практический опыт показывает, что зарплата не всегда является решающим фактором повышения заинтересованности сотрудников к работе. Почему-то все привыкли к тому, что наиболее действенно стимулировать персонал можно лишь с помощью конверта с купюрами. Для решения этой проблемы используется нематериальная мотивация.

Внутренне "замотивированный" сотрудник изначально ориентирован на карьерный рост, на повышение профессиональной эффективности, на как можно более широкую реализацию личного и профессионального потенциала, на обучение.

Под нематериальным стимулированием понимают все методы, которые не относятся непосредственно к денежному вознаграждению. Есть множество видов нематериального стимулирования, поэтому общепринятой классификации не существует.

Характеристика и возможности применения инструментов нематериального стимулирования на отечественных предприятиях представлена в таблице.

Таблица

**Преимущества, недостатки и возможности использования на отечественных предприятиях инструментов нематериального стимулирования персонала**

Инструмент нематериального стимулирования	Преимущества	Недостатки	Возможности использования на отечественных предприятиях
1	2	3	4
Гибкий график	При этом способе мотивации служащие должны отработать в неделю определенное количество часов, причем, они могут самостоятельно распределять свое рабочее время, самостоятельное определение рабочего графика	Усложнение управления подчиненными. В нужное время на рабочем месте может не оказаться нужного специалиста. Усложняет процесс планирования и управления рабочим временем	Широко применяется касательно трудоустройства студентов, людей имеющих детей, пенсионеров
Материальные нефинансовые вознаграждения	Чувство заботы руководства, причастность к фирме, усиление приверженности к организации	Проблемы с разработкой критериев оценки, различная степень удовлетворенности персонала этим инструментом стимулирования	Широкие возможности применения при наличии свободных денежных средств в фонде руководства
Общепризнанные мероприятия	Сплочение коллектива, повышение уровня морально-психологического климата в коллективе, улучшение отношений между работниками и руководителями	Значительные затраты на организацию и осуществление данного мероприятия, неопределенность результата	Возможность применения на любых предприятиях
Вознаграждения, связанные с изменением статуса сотрудника	Повышение удовлетворенности карьерным продвижением, увеличение производительности	Возможны конфликты в коллективе, необъективность со стороны руководства	Возможно применение, но механизм не выработан
Вознаграждения, связанные с изменением условий труда	Благоприятно воздействует на производительность труда рабочего	Может возникнуть конфликт между работниками	Возможно применение, но необходимы значительные денежные расходы

Окончание таблицы

1	2	3	4
Стимулирование свободным временем	Компенсирует повышенные физические или нервно-эмоциональные затраты сотрудника, делает режим работы более удобным для человека, позволяет заниматься и другими делами	Может нарушать ход производственного процесса и вызывать снижение эффективности и качества выполняемых работ	Применение не ко всем должностям
Стимулирование обучением	Возможность использовать собственные производственные ресурсы работающих без поиска новых высококвалифицированных кадров на внешнем рынке труда	Работник отрывается от повседневной работы	Применение при наличии средств на обучение персонала

Научным результатом данного исследования является обоснование роли нематериального стимулирования персонала и систематизация преимуществ и недостатков его основных инструментов.

Перспективой дальнейших научных исследований в данном направлении является разработка эффективных механизмов управления нематериальным стимулированием на отечественных мероприятиях.

Научн. рук. Мишина С. В.

**Литературы:** 1. Дряхлов Н. Системы мотивации персонала в Западной Европе и США / Н. Дряхлов, Е. Куприанов // Экономика предприятий. – 2002. – № 2. – 149 с. 2. Еськов А. Экономика Украины / А. Еськов // Экономика предприятий. – 2001. – № 2. – 150 с. 3. Колот А. М. Мотивация, стимулирование и оценка персонала / А. М. Колот. – К. : КНЭУ, 1998. – 250 с. 4. Мескон М. Х. Основы менеджмента / М. Х. Мескон, Н. Альберт, Ф. Хедоури. – М. : Дело, 1992. – 135 с. 5. Риши Ш. Управление мотивацией : учебн. пособ. для вузов / Ш. Риши, П. Мартин ; пер. с англ. под ред. проф. Е. А. Климова. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2004. – 399 с. 6. Филипп У. Мотивация / У. Филипп ; пер. с англ. – М. : Изд. дом "Вильямс", 2003. – 160 с. 7. Мотивация персонала в современной организации : учебн. пособ. / под общ. ред. С. Ю. Трапицына. – СПб. : ООО "Книжный Дом", 2007. – 240 с. 8. Алешина И. В. Поведение потребителей / И. В. Алешина. – М. : ФАИР-ПРЕСС, 1999. – 384 с. 9. Маслоу А. Мотивация и Личность / А. Маслоу. – СПб. : Изд. "Питер", 2006. – 352 с. 10. Маслоу А. Новые рубежи человеческой природы / А. Маслоу. – М. : Смысл, 1999. – 425 с.

**Глівенко В. В.**

УДК 657.421:657.92

Магістр 2 року навчання  
факультету обліку і аудиту ХНЕУ ім. С. Кузнеця

## ОСОБЛИВОСТІ ОЦІНКИ УСТАТКУВАННЯ НА ПІДПРИЄМСТВІ

*Анотація. Визначено основні критерії оцінки обладнання підприємств України, встановлено важливість оцінки як методу бухгалтерського обліку, розкрито етапи, підходи, методи оцінювання, виявлено необхідність оцінки для ефективного управління активами підприємства.*

*Анотация. Определены основные критерии оценки оборудования предприятий Украины, установлена важность оценки как метода бухгалтерского учета, раскрыты этапы, подходы, методы оценки, выявлена необходимость оценки для эффективного управления активами предприятия.*

© Глівенко В. В., 2013

120

"Управління розвитком", №20(160)2013

*Annotation. The main criteria of equipment evaluation at the enterprises of Ukraine are identified, the necessity of evaluation in accounting is set, the main steps, approaches, assessment methods are uncovered, the necessity of evaluation for effective company assets management is revealed.*

*Ключові слова: оцінка обладнання, вартість відтворення об'єкта оцінки, вартість заміщення об'єкта оцінки, об'єкт-аналог.*

Достовірна оцінка основних засобів має велике значення для об'єктивної характеристики ресурсів підприємства і результатів його фінансово-господарської діяльності. Неправильна оцінка основних засобів може призвести до таких негативних наслідків: неточного розрахунку амортизації, собівартості і відпускних цін продукції, робіт, послуг, прибутковості, рентабельності та прибутку; спотворення сум нарахованого податку на прибуток; спотворення відображення в балансі діючих обсягів основних засобів; неправильного підрахунку деяких техніко-економічних показників, що характеризують використання основних засобів (зносу, коефіцієнти вибуття, надходження, показники ефективності діяльності). Дослідження присвячено впорядкуванню особливостей оцінки обладнання, залежно від призначення оцінки, характеру (складу) вихідних даних і часу, виділеного замовником на проведення робіт з оцінки.

Виробниче підприємство характеризується складом застосовуваного в роботі устаткування. Від особливостей використовуваного обладнання залежить якість і кількість продукції. Яким би важливим не було питання оцінки обладнання, як свідчить історія бухгалтерського обліку, єдності поглядів серед вчених щодо оцінки не було. Ще Лука Пачолі вказував на дві протилежні рекомендації: оцінка за продажними максимально високими цінами (що вело до систематичного завищення величини капіталу і зменшення суми відображеної прибутку) і за собівартістю, яку автор пропонував застосовувати в поточному обліку [1, с. 205]. Принцип оцінки за собівартістю в своїх роботах розвивали такі вчені, як: Е. Леоте, К. Бурніс – представники французької школи [2, с. 47]. Т. Лімперг (1879 – 1961 рр.), представник німецької школи, запропонував теорію, відповідно до якої облік слід вести не за собівартістю і не за поточними цінами, а звітність повинна відображати врахування цінності за відновної вартості. Тільки це, на думку автора, дозволить підприємствам підтримувати життєздатність [3, с. 89]. С. Глебов пропонував систематичну переоцінку врахованих речей [3, с. 140]. Проти такої думки виступав А. Рудановський, оцінка, на його думку, – виявлення фінансового результату, який може виникнути тільки в процесі реалізації і не повинен бути засобом виробничих переоцінок, оскільки всі цінності відображаються за собівартістю. Проте в одній зі своїх книжок він визнає необхідність двох оцінок (за собівартістю і за продажними цінами).

Об'єктом дослідження є процес оцінки устаткування на підприємствах України.

Предметом дослідження є теоретичні, методичні підходи та рекомендації щодо оцінки вартості устаткування підприємства.

Ринкова вартість обладнання знаходиться в постійній зміні у зв'язку з величезними темпами розвитку технічного прогресу, кон'юнктури ринку та інноваційних нововведень. Крім того, ринкові ціни на обладнання схильні до процесів інфляції і дефляції. Усі перераховані чинники підтверджують необхідність періодичної оцінки машин і устаткування для приведення їх вартості у відповідність із сьогодишнім днем. Види машин і обладнання, що підлягають оцінці: інженерні пристосування, верстати, інструмент; інші спеціалізовані автотранспортні засоби; виробничі лінії; оцінка машин і обладнання, в тому числі унікальних або знятих з виробництва.

Оцінка обладнання – вид оцінної діяльності, що відрізняється від інших видів оцінки винятковою різноманітністю об'єктів оцінки. Він включає в себе визначення вартості практично всього спектру об'єктів рухомого майна: верстатів, приладів, комп'ютерів, технологічних комплексів і поточкових ліній, силових агрегатів, оргтехніки, меблів, офісного устаткування, побутових предметів та інших об'єктів, які відносяться до рухомого майна. При проведенні експертизи оцінювач встановлює вартість об'єктів-аналогів (подібний за основними економічними, матеріальним, технічним та іншими характеристиками об'єкту оцінки інший об'єкт, ціна якого відома з угоди, що відбулася при подібних умовах), присутніх на ринку, визначає знос і можливість отримання доходів від використання або продажу оцінюваного об'єкта. Багаторічний досвід роботи оцінювачів та їх професіоналізм дозволяє гарантувати точність, своєчасність, об'єктивність даного виду оцінки.

Необхідність в оцінці обладнання виникає при оформленні: купівлі, продажу, дарування, страхування, кредиту або іпотеки, банкрутства або ліквідації підприємства, спадщини, розгляду майнових спорів у судах, проведення переоцінки фондів, при прийнятті рішень про інвестиції і внеску в статутний капітал, при злитті або розділі підприємств, здачі майна в оренду [4].

Здійснення оцінки обладнання досить складний, у технічному сенсі, процес. Точну, аргументовану оцінку вартості обладнання зможуть дати тільки висококласні фахівці оцінних компаній. На першому етапі проводиться підготовча робота. Усе оцінюване обладнання розбивається на групи за технічними характеристиками. Для цього фахівцями складається класифікований список усього обладнання та його комплектації. На другому етапі ведеться робота з оцінки обладнання за списком. На третьому етапі складається експертний висновок про повну вартість [5, с. 59]. При оцінці обладнання ключову роль відіграє ступінь зносу устаткування, який впливає на вартість більш істотно, ніж при розгляді об'єктів нерухомості, зокрема будівель і споруд (таблиця).



## Види зносу обладнання

Види зносу	Визначення
1. Фізичний знос	втрата вартості внаслідок погіршення працездатності машини (об'єкта оцінки), обумовленого природним її зношуванням у процесі експлуатації або тривалого зберігання
2. Функціональний знос	втрата вартості машиною (об'єктом оцінки) в результаті застосування нових технологій і матеріалів при виробництві аналогічного обладнання
3. Зовнішній економічний знос	втрата вартості машиною (об'єктом оцінки), зумовлена впливом зовнішніх відносно факторів

У більшості випадків експерту доводиться мати справу зі спецтехнікою, що має певний ступінь зносу, причому всіх трьох видів: функціонального, фізичного та економічного. Поряд з цим на ринкову вартість обладнання можуть впливати такі виняткові якості, як винятковий товарний знак, ступінь новизни й унікальності в галузі, статус винаходу і т. д. Також слід враховувати, чи перебувало досліджуване обладнання в експлуатації до дати оцінки, чи воно було законсервоване [6].

Професійна оцінка обладнання – важливий і часто єдиний спосіб визначити реальну вартість активної частини основних фондів підприємства. Оцінка вартості обладнання здійснюється кількома методами, в тому числі із застосуванням спеціалізованих баз даних, що містять як цінову інформацію, так і технічні параметри.

Між ринковою вартістю об'єктів і його справедливою вартістю можна поставити знак рівності. Професійна незалежна оцінка дає практично значущу інформацію про вартість обладнання. Обладнання та машини належать до основних фондів підприємства, переоцінка яких повинна проводитися регулярно. Для галузей, діяльність яких пов'язана з обладнанням, ціни на яке змінюються швидко – оцінку слід проводити один раз на рік. У випадках, коли ціни стабільні – раз на 3 – 5 років [7, с. 75].

В оцінці устаткування завдання може полягати в оцінці тільки вартості відтворення або вартості заміщення об'єкта. Вартість відтворення об'єкта оцінки – сума витрат у ринкових цінах, що існують на дату проведення оцінки, з урахуванням зносу об'єкта оцінки.

Вартість заміщення об'єкта оцінки – сума витрат на створення об'єкта, ідентичного об'єкту оцінки, в ринкових цінах, що існують на дату проведення оцінки із застосуванням ідентичних матеріалів і технологій, з урахуванням зносу об'єкта оцінки [8, с. 187].

Основним призначенням вартості відтворення та вартості заміщення є нарахування бухгалтерського зносу (амортизації), розрахунок податків і статистичний облік національного багатства. Для того щоб уникнути спотворень дійсних значень цих величин, необхідна регулярна переоцінка основних фондів.

Для визначення ринкової або іншого виду вартості устаткування застосовуються спеціальні підходи та методи. Кожен метод оцінки припускає попередній аналіз певної інформаційної бази і відповідний алгоритм розрахунку. Усі методи оцінки дозволяють визначити вартість майна на конкретну дату, всі методи є ринковими, тому що враховують нинішню ринкову кон'юнктуру, ринкові очікування інвесторів, ринкові ризики, пов'язані з оцінюваним об'єктом.

Залежно від факторів вартості, що є основними змінними в алгоритмах, методи оцінки поділяються на методи дохідного, порівняльного та витратного підходу. При оцінці з позиції дохідного підходу, головним є дохід, як основний чинник, що визначає величину вартості об'єкта. Чим більше дохід, принесений об'єктом оцінки, тим більше величина його ринкової вартості за інших рівних умов. При цьому має значення тривалість періоду отримання можливого доходу, ступінь і вид ризиків, що супроводжують даний процес. Прибутковий підхід доцільно застосовувати, наприклад, для технологічних ліній з виробництва конкурентоспроможної, ліквідної і дохідної продукції [9, с. 17].

Методи порівняльного підходу особливо ефективні при існуванні активного ринку порівнянних об'єктів. Якщо ж ринкова інформація бідна, угоди купівлі-продажу нерегулярні, ринок занадто монополізований, то оцінки цими методами стають неточними, а іноді і неможливими. Ринковий підхід найбільш застосовуваний для тих видів машин і устаткування, які мають розвинений вторинний ринок: багато видів верстатів та інше стандартне серійне обладнання [10, с. 162].

Сутність витратного методу в оцінці машин і устаткування в тому, що обізнаний інвестор не заплатить за об'єкт більшу суму, порівняно з витратами на виробництво (придбання) аналогічного об'єкта однакової корисності з порівняними техніко-експлуатаційними показниками. При оцінці витратним підходом якби моделюється процес формування ціни продавця (пропозиції) виходячи з міркувань покриття ціною всіх вироблених витрат і отримання достатнього прибутку [11, с. 384]. У цілому, всі три підходи пов'язані між собою. Кожен з них пропонує використання різних видів інформації, одержуваної на ринку. На сучасному ринку всі три підходи повинні привести до однієї і тієї ж величини вартості. Однак більшість ринків є недосконалими, пропозиція і попит не знаходяться в рівновазі. Потенційні користувачі можуть бути неправильно інформовані, виробники можуть бути неефективні [12].

Отже, на сучасному етапі розвитку суспільства важливу роль у діяльності суб'єктів господарювання відіграє обладнання. Воно використовується у виробництві продукції, виконанні робіт, на-

данні послуг, необхідних для задоволення потреб управлінського і виробничого персоналу. На основі інформації про його стан інвестори приймають рішення про інвестиційні вкладення. Для ефективного управління активами підприємства необхідна урегульованість питань, що стосуються їх облікового відображення, нарахування амортизації та визначення вартості об'єктів оцінки.

Наук. керівн. Хохлов М. П.

**Література:** 1. Пачоли Л. Трактат о счетах и записях / Л. Пачоли. – М., 1983. 2. Леотэ Э. Общие руководящие начала счетоведения / Э. Леотэ, А. Гильбо ; пер. с франц. Н. В. Богородского ; под ред. А. П. Рудановского. – М., 1924. 3. Ткаченко Л. Особливості оцінки основних засобів: історія і сучасність / Л. Ткаченко // Бухгалтерський облік і аудит. – 2012. – № 10. – 206 с. 4. Положения (Национальный стандарт № 1) оценки имущества "Общие Положения оценки имущества и имущественных прав". 5. Артеменків І. Л. Особливості обліку та оцінки нерухомості та інших основних засобів підприємств у відповідності з новими вимогами МСФЗ [Електронний ресурс] / І. Л. Артеменків, А. І. Артеменків // Журнал "Питання оцінки". – 2010 – № 4. Режим доступу : <http://www.Appraiser.ru>. 6. Про оцінку майна, майнових прав і професійної оцінної діяльності в Україні : Закон України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://rada.gov.ua>. 7. Щербаков В. А. Оценка стоимости предприятия (бизнеса) / Щербаков В. А., Щербакова Н. А. – М. : Омега-Л, 2012. – 288 с. 8. Оценка стоимости машин и оборудования : учебное пособие / под общей редакцией Антонова В. П. – М. : Издательский дом "Русская оценка", 2010. – 254 с. 9. Методологические основы оценки стоимости имущества / Микерин Г. И. и др. – М. : Интерреклама, 2012. 10. Грязнова А. Г. Оцінка бізнесу : підручник / А. Г. Грязнова, М. А. Федотова – 2-ге вид. – 2012. 11. Попова Л. В. Оцінка та оподаткування нерухомого та іншого майна підприємств: методи і практика / Л. В. Попова. – К. : Вид. "Справа і Сервіс", 2010. – 512 с. 12. <http://www.appraiser.ru>.

УДК 330.3

**Гойко М. В.**

**Царенко І. М.**

Магістри 2 року навчання  
факультету обліку і аудиту ХНЕУ ім. С. Кузнеця

## ДЕЯКІ АСПЕКТИ ОЦІНКИ МАЙНОВИХ ПРАВ В УКРАЇНІ

*Анотація. Окреслено окремі економічні проблеми, що стосуються оцінки майна та майнових прав, наведено можливі шляхи щодо їх вирішення та поліпшення існуючого механізму комерціалізації об'єктів прав інтелектуальної власності в умовах сучасного господарювання на території України.*

*Аннотация. Описаны отдельные экономические проблемы, которые связаны с оценкой имущества и имущественных прав, приведены возможные пути их решения, а также улучшения существующего механизма коммерциализации объектов прав интеллектуальной собственности в условиях современного хозяйствования на территории Украины.*

*Annotation. This paper describes some economic problems related to the evaluation of the property and property rights, their possible solutions and ways to improve the existing mechanism of commercialization of intellectual property objects in today's management in the territory of Ukraine.*

*Ключові слова: майно та майнові права, інтелектуальна власність, технологія, оцінка майнових прав.*

Оцінка майна та майнових прав в умовах сучасного господарювання є вагомим передумовою функціонування ринкових відносин. Діюча практика показує, що з розвитком ринкової системи країни цілком закономірно почала зростати необхідність у професійній оцінці. Варто зазначити, що в закордонній практиці процедура оцінки передуює прийняттю будь-якого рішення, пов'язаного з майном. У свою чергу, вітчизняні науковці стверджують, що без належної системи оцінки майна, майнових прав виконання функцій сучасного менеджменту неможливе [1].

Актуальність даного дослідження полягає в тому, що поряд зі стійким зростанням попиту на оцінку майна та майнових прав в Україні, стрімко зростає і потреба в об'єктивній, прозорій та такій, що відповідає реальним ринковим умовам, оцінці. Особливо гостро це стосується інновацій та інтелектуальної власності.



Крім того актуальності даного питання додає стрімке зростання інноваційної активності в нашій країні. Такі процеси пов'язані з виникненням нового виробничого фактора, яким є інформація та знання. Будучи високоефективним, новий виробничий фактор проникає у традиційні фактори виробництва, перетворює їх, істотно підвищуючи ефективність їх функціонування, одночасно оновлюючи виробничу систему на інноваційній основі.

Метою даної роботи є виявлення окремих проблем оцінки майна та майнових прав та розробка рекомендацій, щодо вирішення найбільш актуальних із них в умовах сучасного господарювання.

Вивченням питань, що стосуються проблем оцінки майна та майнових прав займалися такі автори, як: Бутнік-Сіверський О. Б., Терехова В. В., Єсіпов В. Є., Маховикова Г. А. та ін.

Цілком очевидно, що конкурентоспроможність будь-якого суб'єкта господарської діяльності залежить від масштабів та якості інновацій якими він володіє, а саме: нових ідей, технологій, продуктів, управлінських систем, які є результатом розвитку науки, накопиченого досвіду, теоретичних розробок підтверджених власною практичною діяльністю. Даний шлях розвитку для сучасного українського підприємства буде означати вагомий крок, який дозволить подолати одразу декілька десятиліть науково-технічного відставання від зарубіжних аналогів, та в свою чергу допоможе навіязати якісно нову конкуренцію на внутрішньому ринку. Варто зазначити, що інноваційна діяльність може стосуватися не лише високотехнічних чи інформаційних технологій, а й звичайного промислового та сільськогосподарського виробництва, що має надзвичайно високий потенціал у нашій країні [2].

Такі економічні умови стали цілком зрозумілими як для власників великого, так і малого та середнього бізнесу, що в свою чергу обумовлює практичну необхідність в їх використанні, як рушійної сили в розвитку якісно нових суб'єктів господарювання. Не менш важливим є і той факт, що оцінка й облік майнових прав є складовими механізми комерціалізації інтелектуальної власності в господарській діяльності суб'єктів господарювання, що і стає причиною виникнення таких проблем.

Права інтелектуальної власності (ПІВ) не мають уречевленої форми, і крім того, їх вартість не може бути визначена шляхом підрахунку згідно з традиційними показниками, які достатньо дієво застосовуються під час здійснення оцінки матеріальних об'єктів. Міжнародний досвід показує, що питання достовірної ціни складне як у теоретичному, так і в практичному плані. Ймовірність та суб'єктивність у такій оцінці очевидна, що потребує залучення до розрахунку вартості інтелектуальних об'єктів більш удосконаленого методичного інструментарію.

При цьому слід зазначити, що розрахунки вартості ПІВ здійснюються для певних цілей і не можуть бути використані для інших. Тобто вони повинні розроблятися відповідно до об'єктів під конкретного замовника, оскільки потреба у такій оцінці виникає, як правило, у зв'язку з відчуженням виняткових або невиняткових прав. Оцінка вартості майнових прав інтелектуальної власності здійснюється з метою визначення грошового еквівалента переваг (вигід) від монопольного володіння майновими правами на об'єкт інтелектуальної власності з урахуванням найбільш ефективного їх використання для прийняття рішення щодо доцільності введення таких ПІВ до господарського обігу.

При цьому оцінка вартості майнових прав інтелектуальної власності проводиться з дотриманням принципів корисності, попиту і пропонування, заміщення, очікування, граничної продуктивності внеску, найбільш ефективного використання, які знайшли своє розкриття у Національному стандарті № 1 "Загальні засади оцінки майна і майнових прав" [3].

Кожний підхід має свої методи та методологію застосування. Методи оцінки вартості майнових прав з економіко-правових позицій залежать від природи походження ПІВ та завдань, які вирішує продавець, виходячи зі своєї стратегії та тактики на ринку. У даному випадку необхідно враховувати "унікальність" самого ПІВ як товару, який пов'язаний залежністю вартості ПІВ з особливостями об'єкта, до якого пристосовується (прив'язується) ОПІВ (упровадження, використання). Вибір методів оцінки вартості ПІВ пов'язаний з механізмом формування ціни (вартості) ПІВ. ПІВ – це товар, який набуває не тільки ознаки, властивої товару на ринку, а й обумовлений специфічним правовим полем впливу в процесі купівлі-продажу. При цьому слід враховувати, що вартість ПІВ не може дробитися на окремі частки ПІВ, тому що це цілісний об'єкт необоротних активів на відміну від окремих матеріальних активів, які надходять дискретно залежно від виробничого циклу. Також варто зазначити, що подальшого розвитку та визначення потребують методичні підходи до оцінки вартості конкретних ПІВ. Не завжди прозорими є підходи до оцінки вартості таких видів ПІВ, як право на сорти рослин, породи тварин, право на торговельну марку, право на географічне позначення, право на комерційну таємницю, й окремо значною мірою раціоналізаторські пропозиції тощо. Наукового обґрунтування потребують напрацювання ймовірних оцінних шкал – коефіцієнтів новизни техніки, способів, процесів за відповідними ознаками розробки та ін. Якщо ПІВ розповсюджується на умовах ліцензійного договору, то оцінка вартості ще більше ускладнюється, тому що на конкретних підприємствах один і той самий ПІВ може мати відмінності при застосуванні та різну ефективність, що впливає на ціноутворюючі фактори.

Складність проблеми щодо оцінки ПІВ ще і в тому, що як оцінювачі від замовників ПІВ, так і оцінювачі від продавця повинні знайти остаточну ціну угоди, яка в ціні (вартості) враховує інтереси партнерів. У цьому випадку партнери можуть керуватися ринковою базовою оцінкою, тобто ціною на види ПІВ. На практиці здебільшого такого аналізу не існує, бо ПІВ частіше має індивідуальні особливості, які не є загальними для їх відповідної групи. У цьому випадку йдеться про теоретичну вартість (ціну), яка підкріплюється відповідними варіантними розрахунками, які потребують високої кваліфікації оцінювача. Пристосування до умов замовника, за відсутності аналітичної проробки ці-

ноутворюючих факторів, призводить до теоретичного варіанта визначення вартості (ціни) ПІВ, що частіше значно відхиляється від фактичної ціни ПІВ за результатами ринкового продажу саме інноваційної продукції, яка створена з використанням цього ПІВ.

Значно ускладнюється процес оцінки вартості майнових прав на технологію як цілісного товару на ринку. Адаже згідно з Національним стандартом 4 "Оцінка майнових прав інтелектуальної власності" вони повинні ґрунтуватися на результативних винаходах [4]. Відповідно до ст. 1 Закону України "Про державне регулювання діяльності у сфері трансферу технологій" технологія – це результат інтелектуальної діяльності, сукупність систематизованих наукових знань, технічних, організаційних та інших рішень про перелік, строк, порядок та послідовність виконання операцій, процесу виробництва та/або реалізації й зберігання продукції, надання послуг [5]. При здійсненні комерціалізації різновидів технологій (трансферу технологій) на умовах договорів, до яких віднесено відповідно до ст. 17 означеного Закону України договори: 1) про поставку промислової технології; технічно-промислової кооперації; 2) про надання технічних послуг; інжинірингу; 3) про створення спільних підприємств; 4) про надання в оренду або лізинг складових технологій, обладнання; 5) комерційної концесії (франчайзингу), – виникає потреба визначення (оцінки) вартості майнових прав на технології, що є складною і в методичному плані дискусійною проблемою, яка ще недостатньо досліджена з економіко-правових позицій. Ряд вчених вважає, що технології – це сукупність майнових прав на ПІВ, інші – розглядають право на технології як цілісний майновий комплекс, який враховує не тільки ОПІВ, а й організаційні рішення, послідовність здійснення операцій та виробничу інфраструктуру.

Таким чином автором окреслені окремі економіко-правові проблеми забезпечення оцінки майна та майнових прав, а також розроблено можливі шляхи їх подолання, такі, як: урегулювання спірних питань у законодавчих актах, створення методичних рекомендацій щодо оцінки ПІВ на прикладі уже оцінених об'єктів чи зарубіжного досвіду, подальше дослідження описаних питань в науковій літературі та практиці. Дані кроки дозволять більш ефективно провадити оцінну діяльність у сучасних умовах господарювання, а також в подальшому будуть сприяти розвитку інноваційної діяльності в Україні.

*Наук. керівн. Єфремова Л. В.*

**Література:** 1. Заболоцький Б. Ф. Економіка й організація інноваційної діяльності : навч. посібн. / Б. Ф. Заболоцький. – Львів, 2010. – 456 с. 2. Бутнік-Сіверський О. Б. Економіко-правові проблеми забезпечення оцінки та обліку майнових прав інтелектуальної власності [Електронний ресурс] / О. Б. Бутнік-Сіверський. – Режим доступу : [www.pravoznavec.com.ua](http://www.pravoznavec.com.ua). 3. Про оцінку майна, майнових прав та професійну оціночну діяльність в Україні : Закон України від 12 липня 2001 р. № 2658-III // Відомості Верховної Ради України. – 2001. – № 47. 4. Загальні засади оцінки майна і майнових прав ; Національний стандарт № 1, затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 10 вересня 2003 р. № 1440 // Урядовий кур'єр. – 2003. – № 193. 5. Про державне регулювання діяльності у сфері трансферу технологій : Закон України від 14 вересня 2006 р. № 143-У // Відомості Верховної Ради України. – 2006. – № 45. 6. Оцінка майнових прав інтелектуальної власності; Національний стандарт № 4, затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 3 жовтня 2007 р. № 1185 // Урядовий кур'єр. – 2007. – № 191.

УДК 657.21

**Черныш Е. А.**

**Кириллова А. С.**

Магистры 2 года обучения  
факультета учета и аудита ХНЭУ им. С. Кузнеця

## **ОСОБЕННОСТИ ОЦЕНКИ ЗАДОЛЖЕННОСТЕЙ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИХ РАЗВИТИЯ ПРЕДПРИЯТИЯ**

*Аннотация. Рассмотрены теоретические аспекты оценки дебиторской и кредиторской задолженностей, определены цели и задачи оценки долговых обязательств, а также изучены информационные и организационные основы дебиторской и кредиторской задолженностей.*

© Черныш Е. А., Кириллова А. С., 2013

125

"Управління розвитком", №20(160)2013



*Анотація. Розглянуто теоретичні аспекти оцінки дебіторської та кредиторської заборгованостей, визначено мету і завдання оцінки дебіторської та кредиторської заборгованостей, а також досліджено інформаційні та організаційні основи дебіторської та кредиторської заборгованостей.*

*Annotation. The theoretical aspects of estimation of debtor and creditor debts are studied in this work, aims and tasks of estimation of debtor and creditor debts are determined, and also information and organizational bases of debtor and creditor debts are studied.*

*Ключевые слова: оценка задолженностей, дебиторская задолженность, кредиторская задолженность, портфель задолженности, платежеспособность, финансовая устойчивость.*

Стабильность экономики невозможна без финансовой устойчивости организации. Именно финансовая устойчивость служит залогом стабильности и основой развития предприятия. На устойчивость оказывают влияние различные факторы, а именно внутренние факторы, зависящие от организации работы самого предприятия. Среди них особое место занимает наличие дебиторской и кредиторской задолженностей. Дебиторская задолженность является одним из основных источников формирования финансовых потоков платежей. Кредиторская задолженность как долговое обязательство организации всегда содержит суммы потенциальных выплат. От состояния расчетов с дебиторами и кредиторами во многом зависит платежеспособность организации, ее финансовое положение и инвестиционная привлекательность.

Целью написания данной статьи является исследование теоретических и организационно-методических положений оценки дебиторской и кредиторской задолженности, которые обеспечивают решение важных задач, имеющих существенное значение для управления финансово-хозяйственной деятельностью предприятия.

Исследованию этих проблем посвятили свои работы отечественные и зарубежные ученые, такие, как: Лишилченко Б. И., Ефимова Ф. Ф., Ловинская Л. Г., Панасюк В. М., Московский Н. В., Лунова А. М., Ковальчук Е. К., Бобривец А. А., Никифорова Н. А., Шубина Т. В., Селезнева Н. Н. Сумина А. Д., Адамов Н. А., Панасюк В. М. и др.

Как экономическая категория дебиторская и кредиторская задолженности определяют экономические отношения между поставщиками и заказчиками в процессе купли-продажи продукции, товаров и услуг. Движущий мотив этих отношений – получение экономических выгод в будущем.

Обязательства признают, если его оценка может быть достоверно определена и существует вероятность уменьшения экономических выгод в будущем вследствие его погашения. В современных условиях бизнеса очень часто у предприятий и организаций возникает необходимость привлечения независимого специалиста для оценки дебиторской и кредиторской задолженности [1].

На предприятии можно рассмотреть такие виды оценки задолженности:

Оценка дебиторской задолженности представляет процесс оценки прав организации или физического лица в отношении долговых обязательств по договорным или кредитным соглашениям с должниками. Оценка кредиторской задолженности обычно выполняется в рамках оценки бизнеса предприятий и организаций в качестве одного из элементов оценки пассивов.

Оценка кредиторской задолженности также может быть оценена в качестве инструмента разрешения спорных ситуаций, возникающих из контрактных или кредитных соглашений. Оценка дебиторской и кредиторской задолженностях одновременно выполняется в рамках проектов по оценке бизнеса организаций и предприятий, как один из инструментов оценки финансового состояния компании.

Определение цели оценки является начальным этапом, на котором определяются и формулируются базовые параметры оценочного задания. Четкая постановка цели необходима для полной и недвусмысленной трактовки характера задания на оценку, выбора методов оценки и толкования результатов, отраженных в отчете [2; 3].

К целям оценки задолженности относятся:

Оценка долга – оценка долговых обязательств может быть реализована для юридических и физических лиц с целью будущего истребования задолженности в судебном порядке или с помощью инструмента переговоров на этапе досудебного урегулирования задолженности. Продажа портфеля задолженности – традиционно оценка портфеля задолженности выполняется при продаже и массовой переуступке долгов кредитором. Продажа портфеля задолженности осуществляется в рамках контракта по продаже задолженности и может быть осуществлена только в том случае, когда данная опция предусмотрена договором, в отношении которого образовалась дебиторская задолженность [3]. Урегулирование требований должника в судебном порядке – оценка задолженности является обязательным инструментом, позволяющим должнику сослаться на текущую рыночную стоимость задолженности и оспорить необоснованные требования кредитора в отношении неустоек и пени. Урегулирование требований кредитора в судебном порядке – оценка дебиторской задолженности в рамках урегулирования требований кредитора в судебном порядке позволяет кредитору обосновать в суде свои претензии в отношении имущества должника и получить дополнительный инструмент для принуждения исполнения обязательств должника. Анализ финансовой устойчивости бизнеса – оценка задолженности в рамках анализа и оценки финансовой устойчивости бизнеса является одним из важнейших инструментов оценки бизнеса, предприятий и организаций. Расчет остаточной стоимости задолженности – расчет текущей рыночной стоимости задолженности или остаточной стоимости задолженности может быть осуществлен в



сделках по переуступке прав в отношении задолженности в тех случаях, когда такая возможность предусмотрена договором [4].

К факторам оценки задолженности относят:

Наличие обеспечения по обязательствам – наличие обеспечения в рамках обязательств по кредитным соглашениям и иным договорным обязательствам, в отношении которых возникла задолженность, позволяет эффективно взыскать задолженность в процессе судебного делопроизводства; наличие претензий дебитора в качестве или количестве оказанных услуг или поставленной продукции (товаров) может осложнить процесс взыскания задолженности; платежеспособность и финансовое состояние должника – данные факторы существенно влияют на целесообразность взыскания задолженности, так как в ряде случаев, несмотря на неоспоримую правоту кредитора, взыскания задолженности является нецелесообразным.

При реализации товара (работ, услуг) или осуществлении предоплаты на предприятии первоначально формируется дебиторская задолженность, которая при несвоевременном выполнении обязательств (оплате товара или получении предварительно оплаченного товара), в соответствии с нормативными актами, регулирующими действующее законодательство, переходит в разряд сомнительной или безнадежной задолженности [5].

Любому предпринимателю известно, что в активах компании дебиторская задолженность играет не последнюю роль, и оценка дебиторской задолженности, таким образом, позволяет определиться с реальными активами организации

Оценка дебиторской задолженности предполагает определение действительной рыночной стоимости дебиторской задолженности предприятия с учетом сроков ее формирования, планируемых сроков погашения, юридических оснований, по которым возникла задолженность, обремененности задолженности штрафами или пеней.

Как показывает практика, необходимость оценки дебиторской задолженности возникает при проведении анализа финансовой эффективности предприятия, при переуступке прав требования, а также при судебном и внесудебном урегулировании взаимных требований предприятий [6].

Оценка дебиторской задолженности проводится в следующих случаях:

При проведении анализа финансовой эффективности предприятия.

При переуступке дебиторской задолженности.

При обращении взыскания на имущество должника.

В других случаях.

Результатом работы является отчет об оценке дебиторской задолженности, в котором будет определена действительная рыночная цена права требования на дату проведения экспертизы.

Отчет об оценке дебиторской задолженности может быть использован в суде или в других официальных органах для подтверждения реальной стоимости дебиторской задолженности.

При получении товара (работ, услуг) или предоплаты у предприятия формируется кредиторская задолженность. При неправильном распоряжении своими активами предприятие зачастую уже не в состоянии выполнить свои обязательства перед поставщиками и данная задолженность переходит в состав безнадежной.

Оценка кредиторской задолженности производится, как правило, для принятия управленческих решений. Оценка кредиторской задолженности является оценкой текущих денежных обязательств компании, поэтому обычно рассматривается в целом для предприятия и реже по каждому кредитору в отдельности [2].

Цели оценки кредиторской задолженности аналогичны целям оценки дебиторской задолженности. Традиционно главные из них связаны с учетом расходов и потерь при определении прибыли. В настоящее время на передний план выдвигаются цели обеспечения инвесторов и кредиторов информацией для прогнозирования движения денежных средств. Наряду с этим необходимо принимать во внимание задачи обеспечения сопоставимости отчетных данных различных фирм и имущественных прав акционеров за отчетные периоды [7].

Оценка кредиторской задолженности также используется в аналитических целях. Она представляет дисконтированную величину будущего платежа поставщикам и подрядчикам. Если задолженность кредиторам может быть погашена разными способами или при различных условиях платежа, дисконтируется минимальная из возможных оценок. Рыночная, экспертная и юридическая (правовая) оценка кредиторской задолженности аналогична оценке долгов дебиторов с позиций кредитора.

Оценка кредиторской задолженности должна учитывать процентные ставки, под которые получен займ или кредит, сроки и вероятность расплатиться по возникшим обязательствам. У нормально функционирующей компании результат оценки кредиторской задолженности или оценки права требования кредиторов должен совпасть с ее номинальной величиной [7].

При оценке состояния кредиторской задолженности необходимо убедиться, что заемщик в состоянии вовремя расплатиться с теми, чьи средства в том или ином виде пользуется: в виде товаров или услуг, авансов, также средства, полученные заемщиком от партнеров по договорам займов; эти договора должны быть рассмотрены аналогично кредитным договорам заемщика с банками.

С целью объективной оценки финансового состояния заемщика и прогнозирование возможности возврата кредита, кроме показателей финансового состояния заемщика, необходимо учитывать данные, которые оценивают возврат ранее полученных заемщиком кредитов, наличие бизнес-плана, наличие заключений аудиторских проверок, сумму кредита, срок функционирования предприятия и его форму собственности.



Для улучшения финансового состояния предприятия необходимо разрабатывать и внедрять мероприятия, способствующие улучшению финансовых показателей. Добиться этого можно путем снижения уровня запасов, увеличения источников собственных средств, либо за счет роста долгосрочных займов и кредитов.

В последнее время все большее количество предприятий-должников всех форм собственности обращаются к реструктуризации. Эффективность реструктуризации кредиторской задолженности во многом зависит от реализации применяемой расчетной политики в отношениях с поставщиками, банками, заказчиками, налоговыми органами и другими организациями.

Для сокращения дебиторской задолженности необходимо корректировать кредитную политику, четко определять сроки предоставления кредита, тщательнее устанавливать требования к финансовой устойчивости заемщика.

Имеющуюся дебиторскую задолженность необходимо ранжировать, для определения дебиторов, имеющих большую задолженность, и разработки мероприятий по ее взысканию. Так как для эффективного управления дебиторской задолженностью важна достоверная информация, необходимо автоматизировать процесс учета дебиторской задолженности на предприятии. Внедрение этих мероприятий положительным образом отразится на деятельности предприятия.

Таким образом, авторы провели исследование теоретических и организационно-методических положений оценки дебиторской и кредиторской задолженностей. Данные положения обеспечивают решение важных задач, имеющих существенное значение для управления финансово-хозяйственной деятельностью предприятия.

*Научн. рук. Горобинская М. В.*

---

**Литература:** 1. Селезнева, Н. Н. Финансовый анализ [Текст] : учебник / Н. Н. Селезнева, А. Ф. Ионова. – М. : ЮНИТИ, 2008. – 365 с. 2. Галлеев М. Ш. Оценка дебиторской и кредиторской задолженности / М. Ш. Галлеев. – М. : Вершина, 2010. 3. Ефимова О. В. Финансовый анализ / О. В. Ефимова. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : Изд. "Б.У", 2011. – 320 с. 4. Донцова Л. В. Анализ финансовой отчетности : учебник / Л. В. Донцова, Н. А. Никифорова. – М. : ДИС, 2010. – 352 с. 5. Джалаев Т. К. Анализ дебиторской и кредиторской задолженности предприятия / Т. К. Джалаев // Экономический анализ: теория и практика. – 2009. – № 7. – С. 11–26. 6. Сысоева И. А. Дебиторская и кредиторская задолженность / И. А. Сысоева // Бухгалтерский учет. – 2010. – № 1. – С. 17. 7. Бабаев Ю. А., Дебиторская и кредиторская задолженность / Ю. А. Бабаев, А. М. Петров. – М. : ТК "Велби" ; Проспект, 2010.

---

**Логвінов Б. Ю.**

УДК 330.322

Магістр 2 року навчання  
факультету обліку і аудиту ХНЕУ ім. С. Кузнеця

## **ДЕЯКІ АСПЕКТИ ФОРМУВАННЯ ТА ОЦІНКИ ІНСТИТУТІВ СПІЛЬНОГО ІНВЕСТУВАННЯ**

*Анотація. Розкрито сутність інвестиційних фондів та проаналізовано їх сучасний стан. Описано види інвестиційних фондів у корпоративній сфері та розглянуто їх основні особливості. Визначено основні тенденції розвитку інвестиційних фондів.*

*Анотация. Раскрыта сущность инвестиционных фондов, проанализировано их современное состояние. Описаны виды инвестиционных фондов в корпоративной сфере и рассмотрены их главные особенности. Определены основные тенденции развития инвестиционных фондов.*

*Annotation. The article reveals the essence of investment funds. Their current state is analyzed. The types of investment funds in the corporate world are described, their main features are discussed. The main trends in the development of investment funds are determined.*

*Ключові слова: інвестиційні фонди, фінансовий ринок, пайові, корпоративні, відкриті, закриті, інтервальні інвестиційні фонди.*

Фінансовий ринок в Україні є новою системою акумулювання та перерозподілу грошових накопичень, що прийшла на зміну механізму розподільчих відносин у директивній економіці. Його

---

© Логвінов Б. Ю., 2013

професійні учасники ще не мають достатнього досвіду, як спеціального, так і простого життєвого. Фінансові інструменти повністю не сформувалися, традиції тільки складаються, а участь громадян у процесі формування та розвитку фінансового ринку є мінімальною. Як наслідок, фінансовий ринок практично не розвивається, що, своєю чергою, стримує процес стабілізації національної економіки.

Однією із найголовніших складових фінансового ринку є фондовий ринок, який, як показує світовий досвід, здатний акумулювати та перерозподіляти значні фінансові ресурси. Нестабільність на фондовому ринку призводить до ситуації, коли більшість потенційних інвесторів не хоче вкладати свої кошти в реальну економіку.

Водночас, в умовах традиційних ринкових відносин саме заощадження приватних інвесторів або домогосподарств, як їх прийнято називати в сучасній економічній літературі, формують основний обсяг позикового капіталу, що забезпечує функціонування фондового ринку в розвиненій ринковій економіці.

В Україні процес акумуляції та подальшого інвестування приватних заощаджень робить тільки перші кроки. Досі відсутні механізми управління пайовими фінансовими інститутами через специфічні умови господарювання та притаманні їм особливості. Саме тому, надзвичайно важливе значення для сучасної української економіки, особливо для приватних інвесторів, має дослідження такого сектору фондового ринку.

З огляду на це зростає актуальність досліджень, присвячених питанням залучення в інвестиційний оборот коштів приватних інвесторів (через структури взаємних інвестиційних фондів), а також перспектив їх розвитку в Україні.

Недосконалість правового поля та економічних умов, у яких сьогодні функціонують інвестиційні фонди, суттєво зменшують економічний ефект, на який вони потенційно спроможні. Проблемні аспекти формування, розвитку й удосконалення інвестиційних фондів ґрунтовно досліджувались у працях багатьох науковців, зокрема Прилуцького Р. Б., Мозгового О. М., Кравченка Ю. Я., Корнеєва В. В., Чернишука В. Р. та ін. [1 – 5]. Результати наукових досліджень знайшли своє відображення у становленні державної політики щодо розвитку фондового ринку. Проте цей процес потребує постійного розвитку зв'язку із сучасними надбаннями теоретиків та практиків.

Інвестиційні фонди, або інститути спільного інвестування (ІСІ), за своєю організаційно-правовою формою бувають корпоративними та пайовими, які залежно від порядку здійснення діяльності поділяються на відкриті та закриті інвестиційні фонди (табл. 1) [1].

Таблиця 1

#### Характеристика корпоративних та пайових фондів

Характеристика	Корпоративний інвестиційний фонд	Пайовий інвестиційний фонд
Організаційно-правова форма	Є юридичною особою, створюється у формі відкритого акціонерного товариства, понад 70 % середньорічної вартості активів можуть складати цінні папери	Не є юридичною особою, активи належать інвесторам на правах спільної часткової зайнятості
Можливість участі вкладників в управлінні фондом	Існує. Органи управління: загальні збори акціонерів і наглядова рада	Якщо ресурси залучаються шляхом розміщення приватної пропозиції, вкладники можуть створювати наглядову раду
Учасники інвестиційного фонду	Фізичні та юридичні особи, у венчурних фондах – лише юридичні особи	Фізичні та юридичні особи, в недиверсифікованих фондах – лише юридичні особи
Відносин (КУА)	Договірні (договір про управління активами)	Формуються компанією з управління активами
Емісія коштовних паперів	Прості іменні акції (емітент – КІФ)	Інвестиційні сертифікати (емітент – КУА)
Отримання дивідендів	Існує	Існує лише в закритих ПФ
Заміна чи ліквідація КУА	Комісія з коштовних паперів і фондового ринку може в судовому порядку ініціювати процедуру ліквідації. Рішення про заміну КУА приймається загальними зборами акціонерів	Комісія з коштовних паперів і фондового ринку може прийняти рішення про заміну КУА або ліквідацію фонду. З моменту ухвалення рішення про ліквідацію припиняється розміщення та випуск інвестиційних сертифікатів
Черговість задоволення вимог вкладників у разі ліквідації КУА	Перша черга – акціонери, які не є засновниками	Перша черга – вкладники, що подали заяви про викуп інвестиційних сертифікатів до моменту ухвалення рішення про ліквідацію; останні вкладники – лише четверта черга



Відкриті та закриті інвестиційні фонди залежно від терміну, на який вони створюються, поділяються на строкові та безстрокові відкриті/інтервальні інвестиційні фонди. Закриті інвестиційні фонди існують у вигляді диверсифікованих і недиверсифікованих. Недиверсифіковані інвестиційні фонди, у свою чергу, можуть бути венчурними та невенчурними. Порівняльна характеристика відкритих, інтервальних і закритих інвестиційних фондів подана в табл. 2.

Таблиця 2

**Порівняльна характеристика відкритих, інтервальних і закритих інвестиційних фондів**

Характеристика	Відкритий інвестиційний фонд	Інтервальний інвестиційний фонд	Закритий інвестиційний фонд
Викуп цінних паперів	У будь-який робочий день; може бути встановлена мінімальна кількість ЦП	У визначені проспектом емісії дні, але не рідше ніж раз на рік	Після закінчення терміну, на який був створений інвестиційний фонд
Термін існування	Можуть бути строковими і безстроковими		Можуть бути лише строковими
Диверсифікація	Можуть бути лише диверсифікованими		Можуть бути диверсифікованими і недиверсифікованими (венчурними і невенчурними)
Структура активів	Не менше 10 % – грошові засоби, для диверсифікованих – лише коштовні папери і грошові засоби, з них не більш 20 % – коштовні папери, не допущені до торгів на фондовій біржі або торговельно-інформаційній системі		не більше 50 % коштовних паперів, не допущених до торгів на фондовій біржі або торговельно-інформаційній системі + нерухомість; для венчурних – 100 % коштовних паперів можуть бути не допущені до торгів
Визначення вартості чистих активів	Кожен робочий день		На кінець робочого дня перед викупом, але не рідше, ніж раз на квартал
Оборот цінних паперів	Обмежено: відчуження здійснюється лише шляхом викупу КУА		Не обмежено

Обираючи вид та тип інвестиційного фонду, слід враховувати свої можливості й очікування від інвестування. Наприклад, не варто вкладати останні кошти в закриті недиверсифіковані інвестиційні фонди з надією на величезний прибуток, оскільки існує серйозний ризик не тільки не розбагатіти, а й зазнати збитків. Розраховуючи на швидкий прибуток, краще вибрати відкритий або інтервальний інвестиційний фонд, на довгостроковий – закритий ІФ. Якщо немає можливості та бажання постійно відслідковувати котирування акцій на ринку, знову ж таки, варто зупинити свій вибір на менш ризикових фондах. Навіть при тому, що інвестор подеколи не може впливати на рівень своїх доходів, він завжди вільний у праві вибору об'єкта інвестування [1]. Переваги та недоліки вкладення коштів у пайові ІФ згруповано та викладено в табл. 3.

Таблиця 3

**Переваги та недоліки вкладень до пайових інвестиційних фондів в Україні**

Інвестиційний фонд	Переваги	Недоліки
1	2	3
Відкритий інвестиційний фонд	невисокий ризик (законодавством встановлені жорсткі вимоги до структури активів і обмеження по об'єктах інвестування); можливість викупу коштовних паперів у будь-який момент; як правило, невисокий розмір винагороди КУА; невисока номінальна вартість інвестиційних сертифікатів (хоча інколи встановлюється мінімальна кількість сертифікатів для інвестування)	невисока прибутковість порівняно з іншими типами інвестиційних фондів
Інтервальний пайовий інвестиційний фонд	невисокий ризик (згідно із законодавством, можуть бути лише диверсифікованими); прибутковість декілька вище, ніж у відкритих інвестиційних фондах	можливість викупу коштовних паперів надається лише у певні дні, які можуть припасти на час кризи; раніше акумулювали приватизаційні сертифікати і створювалися саме для цих цілей, зараз не надто цікаві для інвесторів

1	2	3
Закритий інвестиційний фонд	максимальна прибутковість порівняно з іншими типами інвестиційних фондів; оборот цінних паперів на ринку	ризика (закриті інвестиційні фонди, як правило, є недиверсифікованими); викуп коштовних паперів фондом здійснюється лише після закінчення терміну його дії; виплачувані в кінці терміну дивіденди можуть не відповідати рівню інфляції; номінальна вартість коштовних паперів вища, ніж в інвестиційних фондах інших типів; винагорода і премія КУА зазвичай вище, ніж у фондах інших типів

В Україні кількість зареєстрованих інститутів спільного інвестування у 2012 р. зросла на 298 фондів порівняно із 2012 р. Попри закриття (ліквідацію) низки існуючих фондів масштаби створення нових фондів виявилися значнішими. Загалом на кінець першого півріччя 2013 року в Україні було зареєстровано 1 575 інвестиційних фондів [6].

Проаналізувавши тенденції та динаміку розвитку ІСІ в Україні, а також докладно розглянувши їх структуру, можна побачити, що вони значно поширилися та зайняли своє місце на фондовому ринку України. Проте є ще багато невирішених проблем, для успішного розв'язання яких потрібен конструктивний діалог між учасниками ринку і виконавчою та законодавчою гілками влади.

Необхідно використати зарубіжний досвід і врахувати вітчизняні реалії, щоб цей бізнес в Україні, у класичному його розумінні, запрацював на повну потужність. У цьому насамперед повинна бути зацікавлена держава. Отже, треба почати саме з державної підтримки і можливості застосування зарубіжної практики у цьому напрямі.

Майбутній розвиток інститутів спільного інвестування неможливий без реформування більшої його складових, а також переосмислення ролі фондового ринку як важливого інструмента залучення інвестиційних ресурсів до реального сектору економіки. На цьому етапі слід наголосити на таких моментах.

Посилення валютного контролю, а саме впровадження паспортного контролю, в подальшому може призвести до емісії гривні та інфляційних процесів в Україні. Тому доречним буде здійснення емісії держаних боргових цінних паперів, зокрема муніципального рівня, для роздрібного продажу з цільовим спрямуванням коштів на розвиток. Варто зазначити окремо, що всі дії уряду та національного банку, спрямовані на посилення валютного контролю і регулювання валютного ринку всередині країни, негативно впливають на розвиток фондового ринку України, обмежуючи доступ до нього іноземних інвесторів (їм необхідно отримати спеціальну ліцензію НБУ).

Прийняття у 2001 р. Закону України "Про інститути спільного інвестування (пайові та корпоративні інвестиційні фонди) певним чином покращило розвиток цієї сфери, запровадивши деякі уточнення та доповнення до стандартів бухгалтерського обліку з метою забезпечення прозорості фондового ринку та підвищення інвестиційної привабливості нашої країни [7].

Отже, попри заходи держави щодо регулювання валютного і фондового ринків їх подальший активний розвиток виглядає дуже примарно. У найближчій перспективі на фондовому та валютному ринках продовжаться спекулятивні операції, пов'язані насамперед із незначним оборотом на фондовому ринку (приблизно \$15 млн на добу), а на валютному ринку очікуються різкі курсові коливання, спочатку в бік подорожчання гривні, а потім її швидкого здешевлення.

*Наук. керівн. Єфремова Л. В.*

**Література:** 1. Калина А. В. Рынок ценных бумаг (теория и практика) : учеб. пособ. / А. В. Калина, В. В. Корнеев, А. А. Кошечев. – К. : МАУП, 2005. – 256 с. 2. Кравченко Ю. Я. Ринок цінних паперів : навч. посібн. / Ю. Я. Кравченко. – К. : КНТ 2009. – 672 с. 3. Мозговий О. М. Міжнародні фінанси : навч. посібн. / О. М. Мозговий, Т. М. Оболенська, Т. В. Мусієць. – К. : КНЕУ, 2005. – 586 с. 4. Прилуцький Р. Б. Щодо поняття та організаційно-правової форми біржі / Р. Б. Прилуцький // Вісник господарського судочинства. – 2007. – № 2. – С. 148–155. 5. Чернишук В. Р. Розвиток ринку цінних паперів: проблеми й перспективи / В. Р. Чернишук, А. П. Данькевич // Фінанси України. – 2008. – № 8. – С. 96–103. 6. Підсумки діяльності кредитних спілок, інших кредитних установ та юридичних осіб публічного права за 2012 рік // Офіційний сайт Державної комісії з регулювання ринків фінансових послуг України. – Режим доступу : <http://www.dfr.gov.ua>. 7. Про інститути спільного інвестування (пайові та корпоративні інвестиційні фонди) : Закон України № 2299-III від 15 березня 2001 року // Відомості Верховної Ради України (ВВР). – 2001. – № 21. – Ст. 103.



Магістр 2 року навчання  
факультету обліку і аудиту ХНЕУ ім. С. Кузнеця

## МЕТОДИЧНІ ПІДХОДИ ДО ОЦІНКИ ВИРОБНИЧИХ ЗАПАСІВ НА ПІДПРИЄМСТВІ

*Анотація. Представлено та проаналізовано різні методичні підходи до оцінки виробничих запасів, а також розглянуто всі основні переваги та їх недоліки, і на підставі цього зроблено вибір найоптимальнішого методу оцінки вибуття виробничих запасів на підприємстві.*

*Аннотация. Представлены и проанализированы различные методические подходы к оценке производственных запасов, а также рассмотрены все основные преимущества и их недостатки, и на основании этого сделан выбор самого оптимального метода оценки выбытия производственных запасов на предприятии.*

*Annotation. Various methodological approaches to the assessment of inventory are presented and analysed. Their main advantages and disadvantages are considered, and based on this an optimal method for assessing the disposal of inventory at the enterprise is selected.*

*Ключові слова: виробничі запаси, облікова політика, методи оцінки.*

У нових умовах господарювання особливий інтерес при організації облікового і контрольного процесу представляє оцінка виробничих запасів, наявних на підприємстві, адже від використаної методики оцінки залежать якість і достовірність звітних показників, які характеризують майновий і фінансовий стан суб'єкта економіки, саме тому дана тема є актуальною.

Проблеми обліку, оцінки та аналізу використання виробничих запасів розглядаються в роботах відомих вітчизняних вчених-економістів: Бутинця Ф. Ф., Завгороднього В. П., Сопка В. В., Рибалко О. М., Ткаченка Н. М. та інших, результати їх як теоретичних, так і практичних розробок мають важливе значення для розвитку вітчизняної теорії бухгалтерського обліку.

Метою дослідження є визначення оптимального методу оцінки виробничих запасів на підприємстві.

Оцінка запасів відіграє значну роль при формуванні облікової політики підприємства. Запаси призначені для виробництва продукції, надання послуг або для перепродажу протягом короткого періоду часу, визнаються активом, якщо існує ймовірність того, що підприємство отримає в майбутньому економічні вигоди, пов'язані з їх використанням, та їх вартість може бути достовірно визначена.

На різних підприємствах запаси можуть мати різне призначення залежно від функції, яку вони виконують у процесі виробництва, а також від особливостей підприємства.

Оцінка запасів на підприємстві, враховуючи вимоги П(С)БО 9 "Запаси" [1], здійснюється на трьох етапах їх руху:

- 1) при надходженні запасів;
- 2) при вибутті запасів;
- 3) на дату складання балансу.

Слід розглянути більш детально оцінку запасів при вибутті. Згідно з П(С)БО 9 [1] виділяють такі головні причини списання (вибуття) виробничих запасів із балансу:

- 1) відпуск у виробництво;
- 2) списання у зв'язку із псуванням, крадіжкою тощо;
- 3) реалізація "на сторону";
- 4) списання внаслідок надзвичайних подій;
- 5) списання внаслідок передачі до статутного капіталу іншого підприємства;
- 6) обміну на інші активи.

Вибір методу оцінки залежить від мети, яку ставить перед собою підприємство, тобто якщо запаси залишаються для власних потреб (у тому числі і для виробництва), зазвичай застосовується оцінка за собівартістю, а якщо на продаж, то ринкова.

Порядок оцінки об'єктів обліку впливає на правильне визначення фінансових результатів діяльності підприємств. В умовах інфляції необхідно вибрати такий метод оцінки виробничих запасів, який би відповідав сучасним вимогам. Найбільш поширеними методами оцінки є такі: 1) ФІФО; 2) середньозваженої вартості [2].



Застосування фірмою (підприємством) методу ФІФО в період постійного зростання цін дає найбільш високий рівень чистого доходу. Це відбувається тому, що підприємство (фірма) прагне збільшити ціни реалізації в умовах зростання поточних цін, не беручи до уваги той факт, що матеріали могли бути придбані до моменту підвищення цін. Отже, застосування методу ФІФО актуалізує грошову оцінку матеріальних витрат при одночасній дезактуалізації цінового механізму [3].

Метод середньозваженої вартості враховує всі ціни, за якими купувалися матеріали протягом звітного періоду. У цьому випадку зростання або зниження цін згладжується, але такий розрахунок можна зробити тільки по закінченню місяця, коли будуть оприбутковані всі партії матеріалів. До кінця місяця середня вартість залишається невідомою.

Жоден із перерахованих методів не є універсальним. При виборі того чи іншого методу потрібно зважати на максимально точне відображення прибутку в конкретній економічній ситуації.

Положенням (стандартом) бухгалтерського обліку П(С)БО 9 "Запаси" [1] оцінку списання виробничих запасів можна здійснювати за такими методами (п. 16 П(С)БО 9):

ідентифікованої собівартості відповідної одиниці запасів. Цей метод використовують для оцінки запасів, які відпускаються та послуг, що виконуються для спеціальних замовлень та проєктів. У цьому разі облік здійснюється у кількісно-сумовому виразі, а кожна одиниця товару має свій номер (код) і списується за відповідною їй собівартістю. Слід зазначити, що він дає найбільш точну інформацію про фінансовий результат, але у зв'язку з високою трудомісткістю, його застосовують лише для обліку дорогіших виробів одиничного виробництва.

Перевагами та недоліками даного методу є те, що при використанні методу вартість продажу товарів і кінцеві запаси обліковуються за їх фактичною вартістю. Але в результаті використання даного методу однакові товари обліковуються у запасах за різною вартістю. Це не завжди зручно. Проте можливість застосування цього методу на практиці обмежена з причини різноманітної номенклатури і великої кількості однакових товарів [3].

нормативних затрат. У цьому випадку оцінка полягає в застосуванні норм витрат на одиницю продукції (робіт, послуг), які встановлені підприємством з урахуванням нормальних рівнів використання запасів, праці, виробничих потужностей і діючих цін. Норми затрат і ціни повинні регулярно перевірятися і переглядатися для максимального наближення до фактичних. Адже зазначений метод на практиці застосовується досить рідко;

ціни реалізації. Даний метод є характерним для підприємства роздрібною торгівлі і базується на застосуванні середнього процента торгівельної націнки товарів. Його доцільно використовувати тим підприємствам, які мають значну і змінну номенклатуру товарів з приблизно однаковим рівнем торговельної націнки.

Як зазначила Домбровська Н. Р. у роботі: [4] "... не існує найкращого методу, який можна було б застосовувати у всіх ситуаціях, адже кожний метод має свої недоліки та переваги. Ефективність використання конкретного методу оцінки запасів залежить від сформованих на підприємстві договірних зв'язків з постачальниками, своєчасності і ритмічності забезпечення виробництва необхідними матеріалами та інших факторів, які впливають на показники діяльності суб'єкта господарювання".

Розглянуті методи оцінки виробничих запасів представляють інтенсивні зусилля підприємств, спрямовані на пошук найбільш оптимального методу визначення собівартості використаних матеріалів. Тому вибір методу оцінки повинен бути виваженим і продуманим рішенням кожного підприємства, з обов'язковим врахуванням діючої системи обліку, оскільки в подальшому це має суттєвий вплив на формування фінансового результату, структуру балансу та, відповідно, облікову політику [4].

Оцінка запасів відіграє значну роль при формуванні облікової політики підприємства. У даній роботі автор розглянув усі існуючі методи оцінки запасів. Кожен з методів має свої недоліки та переваги, наприклад, метод ідентифікованої собівартості використовується лише для обліку дорогіших виробів одиничного виробництва, а метод ціни реалізації краще застосовувати підприємствам, які мають значну і змінну номенклатуру. Метод нормативних витрат взагалі рідко використовується на підприємствах, тому автор робить висновок, що найбільш оптимальним методом оцінки запасів на підприємстві є метод ФІФО, бо він дає найвищий рівень чистого доходу.

*Наук. керівн. Горобинська М. В.*

---

**Література:** 1. Положення (стандарт) бухгалтерського обліку № 9 "Запаси", затверджене наказом МФУ від 20.10.1999 р. № 246, із змінами і доповненнями. 2. Харитоновна А. Запаси: обліковуємо правильно / А. Харитоновна. // Баланс. – 2007. – № 45. – С. 4–5. 3. Методичні рекомендації з вдосконалення методів оцінки вартості виробничих запасів у системі прийняття управлінських рішень в сільськогосподарських підприємствах // Облік і фінанси АПК. – 2007. – № 11–12. – С. 5–14. 4. Домбровська Н. Р. Методи оцінки виробничих запасів підприємства при їх використанні згідно національних стандартів [Електронний ресурс] / Н. Р. Домбровська // Інноваційна діагностика. – 2011. – № 7. – С. 137–143. 5. Рибалко О. М. Вдосконалення обліку виробничих запасів / Рибалко О. М. // Держава і регіони. Серія "Економіка та підприємництво". – 2008. – № 3. – С. 210–215.



Магістр 2 року навчання  
факультету обліку і аудиту ХНЕУ ім. С. Кузнеця

## **ОСОБЛИВОСТІ ЛІСТИНГУ ЦІННИХ ПАПЕРІВ В УКРАЇНІ**

*Анотація. Розглянуто теоретичні основи і проведено аналіз особливостей лістингу цінних паперів на фондовому ринку України. Визначено основні переваги та недоліки здійснення лістингу цінних паперів, обґрунтовано доцільність виходу вітчизняних емітентів на західні фондові ринки, зокрема на Варшавську фондову біржу.*

*Аннотация. Рассмотрены теоретические основы и дан анализ особенностей листинга ценных бумаг на фондовом рынке Украины. Определены основные преимущества и недостатки осуществления листинга ценных бумаг, обоснована целесообразность выхода отечественных эмитентов на западные фондовые рынки, в частности на Варшавскую фондовую биржу.*

*Annotation. The article deals with the theoretical base and the analysis of peculiar features of listing of securities on the stock market of Ukraine. The main advantages and disadvantages of listing of securities, the expediency of entry of domestic issuers on Western stock markets, in particular on the Warsaw Stock Exchange, are considered.*

*Ключові слова: лістинг, ринок цінних паперів, фондова біржа.*

Нагальною потребою для ринку цінних паперів України є подолання безпрецедентного в світовій практиці домінування неорганізованого ринку над організованим. Зокрема, необхідно докорінно підвищити роль і значення на ньому фондових бірж, частка яких у торговельному обороті організованого ринку рік від року знижується, складаючи в сукупності всього кілька відсотків від загального обсягу угод на ньому з цінними паперами. Фондові біржі в Україні не відповідають ряду найважливіших вимог, встановлених Міжнародною федерацією фондових бірж.

Ситуація значно ускладнюється ще й тим, що і без того вкрай вузький сегмент біржового ринку цінних паперів розчленований між 11 фондовими біржами, діючими за правилами, які суттєво відрізняються один від одного. У зв'язку з цим особливо важливе значення набуває проблема цілісності біржового торговельно-інформаційного фондового простору України, організація якого повинна базуватися насамперед на уніфікованих правилах лістингу фондових бірж, торгівлі на них цінними паперами та формуванні курсових цін. Наявність процедури лістингу цінних паперів є однією з найважливіших кваліфікаційних характеристик Міжнародної федерації фондових бірж щодо її членів.

Сутність і значення лістингу в діяльності фондової біржі та учасників ринку цінних паперів, насамперед емітентів та інвесторів, розглядалися в роботах таких вчених: Галанова В. А., Міркіна Я. М., Назарчук М. І., Рубцова Б. Б., Р. Дж. Тьюлз та ін. [1; 2].

Мета статті – аналіз особливостей лістингу цінних паперів на фондовій біржі і виявлення позитивних і негативних тенденцій залучення капіталу вітчизняними емітентами через фондовий ринок України.

Поняття лістингу міститься в "Положенні про реєстрацію фондових бірж та торговельно-інформаційних систем та регулювання їх діяльності", затвердженому наказом Державної комісії з цінних паперів та фондового ринку № 9 від 15.01.97 [3] та визначається як процедура внесення цінних паперів до списку цінних паперів, які котируються на фондовій біржі або можуть бути предметом укладання угод у торговельно-інформаційній системі, якщо це передбачено їх правилами.

Слід зазначити, що суворість процедури лістингу підвищує довіру до фондового ринку та дозволяє запобігти фактам маніпулювання ринком цінних паперів, виключає випадки нечесної торгової практики на ринку. Саме тому правовому регулюванню лістингу та особливо лістингу до офіційних торгів та котирувань у всьому світі приділяється велика увага.

Процедура лістингу включає в себе комплекс заходів, спрямованих на оцінку інвестиційної привабливості, надійності та ліквідності цінних паперів, фінансового стану емітента, а також низки інших показників, які можуть впливати на параметри цінного паперу. Стабільність фондового ринку багато в чому залежить від ретельності проведення процедури лістингу організаторами торгівлі та від рівня вимог, яким повинен відповідати цінний папір для допуску його до офіційних торгів та котирувань.

В Україні загальні вимоги до внутрішніх нормативних документів організаторів торгівлі регламентуються Державною комісією з цінних паперів та фондового ринку (ДКЦПФР). Зокрема, пункт 15 чинного з 1997 р. "Положення про реєстрацію фондових бірж та торговельно-інформаційних систем і регулювання їх діяльності" передбачає, що правила фондової біржі повинні встановлювати

"порядок допуску (лістингу) цінних паперів до офіційного та неофіційного котирування. Умовами допуску визначаються вимоги, згідно з якими в офіційному котируванні мають перебувати цінні папери, емітенти яких задовольняють певним економічним та фінансовим критеріям, що встановлені біржею, та регулярно розповсюджують інформацію про свою діяльність".

До торгівлі на біржі в категорії лістингових цінних паперів може бути допущений цінний папір, що відповідає таким умовам:

- 1) випуск і проспект емісії цінного паперу зареєстровані відповідно до чинного законодавства України;
- 2) здійснена державна реєстрація звіту про результати розміщення цінного паперу;
- 3) відсутня заборона щодо торгівлі цінним папером на фондовій біржі відповідно до законодавства України;
- 4) емітент і його цінний папір відповідають вимогам законодавства;
- 5) ініціатором лістингу на біржі цінних паперів може бути тільки емітент цього цінного паперу.

Для розгляду питання щодо включення цінного паперу до відповідного котирувального списку біржового реєстру емітент повинен подати на біржу:

- 1) письмову заяву;
- 2) анкету цінного паперу;
- 3) пакет документів, необхідних для розгляду питання щодо включення цінного паперу до біржового реєстру.

Вимоги до емітента акцій залежно від рівня лістингу наведені в таблиці [4].

Таблиця

**Вимоги до емітента акцій залежно від рівня лістингу на "Українській фондовій біржі"**

Параметри мінімальних вимог	Лістинг, 1-й рівень	Лістинг, 2-й рівень
1. Емітент існує не менше (років)	3	1
2. Вартість чистих активів емітента складає не менше (млн грн)	100	50
3. Річний дохід у емітента від реалізації товарів, робіт, послуг за останній фінансовий рік становить не менше (млн грн)	100	50
4. У емітента відсутні збитки протягом	трьох останніх фінансових років	останнього фінансового року
5. Ринкова капіталізація емітента складає не менше (млн грн)	100	50
6. Загальна кількість акціонерів емітента становить не менше (осіб)	500	100
7. Кожен з останніх 6 місяців з цінними паперами емітента укладалось не менше 10 біржових угод та виконувалось не менше 10 біржових контрактів, при цьому середньомісячна вартість біржових угод з цінними паперами емітента протягом останніх 6 місяців складає не менше (тис. грн)	1 000	250

Лістинг дає компанії такі переваги:

- 1) простий та ефективний доступ до фінансових ринків;
- 2) покращення іміджу та отримання статусу публічної компанії;
- 3) підтвердження якості корпоративного управління та рівня інформаційної прозорості емітента;
- 4) можливість залучення значного обсягу фінансових ресурсів для подальшого розвитку компанії;
- 5) широке коло інвесторів;
- 6) підвищення капіталізації компанії;
- 7) видимість серед компаній сегменту. Різноманітні індекси, рейтинги, що посилюють зацікавленість інвесторів. Розвинені сегменти, що дозволяють проводити реалістичну оцінку активів;
- 8) зниження вартості запозичень;
- 9) можливість подальшого залучення коштів на світовому ринку капіталів.

Лістинг має ще безліч переваг, до недоліків лістингу можна віднести:

- 1) додатковий контроль за компанією (при включенні цінних паперів до біржового списку, вона на себе приймає додаткові зобов'язання з інформування про випуск акцій і виплати дивідендів);
- 2) додаткові витрати (оплата аудиторських послуг, плата за проходження і підтримку лістингу);
- 3) можливість виникнення у потенційних інвесторів негативного ставлення у випадку низької активності цінних паперів, що менш помітно у випадку реалізації акцій на позабіржовому ринку.

Можна зробити висновок, що процедура включення цінних паперів до біржового списку – корисна для компанії, незважаючи на її недоліки.



Незначні обсяги торгів на організованому ринку призводять до неможливості формування не тільки ефективної біржової інфраструктури, але і створення розвинутої системи обліку розрахунків по угодах, інформаційного забезпечення й адекватного сприйняття ринку. У результаті низький рівень капіталізації, ліквідності і конкурентоспроможності ринку цінних паперів значно знижує його можливість інтеграції в міжнародну фінансову систему, залучення іноземних інвесторів, і виходу компаній на закордонні фінансові ринки.

Слід відокремити основні причини, які змушують українські компанії виходити на іноземні майданчики:

- 1) відсутність нормально організованого внутрішнього фондового ринку;
- 2) неготовність вітчизняного ринку залучати інвестиції шляхом публічного розміщення акцій, що не стимулює емітентів виводити цінні папери на організований фондовий ринок;
- 3) низька активність на українських фондових біржах взагалі та міжнародних інвесторів зокрема у зв'язку з недостатньою зрозумілістю для них регулювання обігу цінних паперів в Україні, валютного регулювання, депозитарного обліку;
- 4) недостатність довгострокових фінансових ресурсів у національних інвесторів і, відповідно, складність залучення коштів для реалізації нових проєктів або розвитку вже існуючого бізнесу в ході первинного/вторинного розміщення цінних паперів;
- 5) наявність на провідних фондових біржах світу альтернативних сегментів, де висуваються значно лояльніші лістингові вимоги (насамперед за рахунок ліквідності та вищих корпоративних стандартів), що дозволяє емітентам залучати капітал, підвищувати репутацію (бо авторитет компанії, що пройшли навіть альтернативний лістинг на фондовій біржі з гучним ім'ям, значно вищий, ніж після проходження лістингу на маловідомих регіональних біржах);
- 6) складнощі об'єктивного ціноутворення на фінансові інструменти на українських фондових біржах у зв'язку із недостатньою ліквідністю, надмірними диспропорціями між показниками фінансового розвитку емітентів та динамікою біржової ціни.

Фондовий ринок в Україні не розвинутий, тому погляди українських компаній звернені на європейський й американський ринки. Особливо популярністю серед компаній країн СНД користується Варшавська фондова біржа – одна з небагатьох, що не тільки розробила стратегію стосовно залучення на IPO компанії малого й середнього бізнесу, а й послідовно втілює її в життя.

Варшавська фондова біржа є одним із найбільш привабливих європейських майданчиків для розміщення акцій українських компаній. Хоча польський ринок цінних паперів сьогодні ще досить молодий, порівняно з світовими фондовими ринками, останнім часом він розвивається бурхливими темпами. Сьогодні Варшавська фондова біржа є одним з найбільш динамічних ринків у Європі за кількістю нових IPO і займає 5 місце серед європейських фондових бірж.

Вона популярна серед емітентів через просту процедуру допуску, порівняно невисоку вартість розміщення й гнучку систему регулювання. При цьому надається доступ до інвестиційних ресурсів європейського капіталу.

На польському фондовому ринку є інвестори, які знають і позитивно оцінюють тенденції виходу українських підприємств на міжнародні фондові ринки. Вони не лише хочуть, а й готові придбати акції українських компаній за конкурентоспроможною ціною. Найбільш привабливими секторами української економіки для інвесторів є сільське господарство і харчова промисловість.

Лістинг на Варшавській фондовій біржі має низку важливих переваг. Зокрема, уніфіковане регулювання Європейського Союзу передбачає, що умови розміщення акцій на біржі є загальними для всіх ринків. Крім того, лістинг дає змогу компанії надалі торгуватися на будь-якій іншій провідній фондовій біржі Європи.

В Україні лістинг поки що не має якогось значного впливу на оцінювання якості цінного паперу як з погляду інвестора, так і емітента.

Основні проблеми розвитку фондового ринку України: недостатня капіталізація фондового ринку; незначна частка організованого ринку цінних паперів; невідповідність біржової торгівлі світовим тенденціям; нерозвиненість, недостатня прозорість українського фондового ринку.

Варшавська фондова біржа є практично ідеальним місцем для розміщення акцій компаній із середньою капіталізацією. Умови, які пропонує ця біржа, є досить привабливими для українських компаній, оскільки ліквідність ринку є досить високою, обсяги розміщення необмежені, а також наявне оптимальне співвідношення витрат і результату.

*Наук. керівн. Сердюков К. Г.*

**Література:** 1. Биржевое дело : учебник / под ред. В. А. Галанова, А. И. Басова. – М. : Финансы и статистика, 2000. – С. 304. 2. Назарчук М. И. Об унифицированных критериях допуска ценных бумаг к официальному котированию (листингу) на фондовых биржах Украины / М. И. Назарчук // Фондовый рынок. – 2005. – № 4. – С. 11–25. 3. Положення про реєстрацію фондових бірж та торговельно-інформаційних систем і регулювання їх діяльності, затверджене рішенням Державної комісії з цінних паперів та фондового ринку від 15.01.97 № 9 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [www.rada.gov.ua](http://www.rada.gov.ua). 4. Лістинг акцій [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.ux.ua/a88>. 5. Warsaw Stock Exchange [Electronic resource]. – Access mode: <http://www.gpw.pl>.



Магістри 2 року навчання  
факультету обліку і аудиту ХНЕУ ім. С. Кузнеця

## **ОСНОВНІ ПРОБЛЕМИ ОЦІНКИ ВАРТОСТІ ПІДПРИЄМСТВ В УКРАЇНІ**

*Анотація. Розглянуто основні методи оцінки вартості підприємств, їх сутність, переваги та недоліки, визначено головні проблеми розвитку оцінної діяльності в Україні, а також зроблено висновки стосовно використання комплексного підходу як найбільш ефективного.*

*Аннотация. Рассмотрены основные методы оценки стоимости предприятий, их сущность, преимущества и недостатки, определены главные проблемы развития оценочной деятельности в Украине, а также сделаны выводы относительно использования комплексного подхода как наиболее эффективного.*

*Annotation. The basic methods of company valuation, their nature, advantages and disadvantages are discussed. The key problems of company valuation in Ukraine are examined and conclusions regarding the use of an integrated approach as the most effective one, are made.*

*Ключові слова: оцінка, методи, переваги, недоліки, проблема, розвиток.*

Активний розвиток в Україні процесів злиття і поглинання компаній потребують безпосередньої оцінки вартості активів та бізнесу загалом. Розвиток оцінної діяльності в нашій державі почався набагато пізніше, ніж в інших країнах. Було перейнято значну частину іноземного досвіду в питаннях оцінки, але не всі ті механізми, які є дієвими закордоном, можна застосовувати і в Україні. Таким чином, гостро постає проблема розвитку методологічної, законодавчої бази оцінки та застосування вже існуючого досвіду інших країн у вітчизняних умовах.

Метою дослідження є визначення існуючих підходів оцінки вартості бізнесу та аналіз основних проблем, пов'язаних з оцінкою вартості підприємств на сучасному етапі розвитку України.

Оскільки дана тема відносно нова та потребує детального вивчення, нею займалася значна кількість закордонних науковців: Родген А. Ю., К. Мерсер, Т. Коуплед, і вітчизняних: Тертична Н. В., Світлий Д. О., Курочкін І. Г., Шульга А. В., Нагула Я. В. Щербаків В. А, В. Божко та ін. Найбільшу увагу приділяють проблемам застосування різних методів, особливостям оцінки окремих типів підприємств та особливостям оцінки бізнесу для певних цілей.

В Україні кожен рік засновуються, реорганізуються та ліквідуються сотні підприємств. Більшість із цих процедур не може обійтись без об'єктивної оцінки вартості окремих активів чи взагалі всього бізнесу. Саме тому однією з найбільших сучасних проблем є необхідність достовірної оцінки. У західних державах інтерес до оцінки бізнесу зростає з початку 80-х років ХХ ст. [1]. Що стосується нашої держави, цей процес почався набагато пізніше, у зв'язку з чим потрібно прикладати ще багато зусиль для того, щоб вивести вітчизняну оцінну діяльність на світовий рівень. Застосовувати досвід інших держав при оцінці українських підприємств іноді буває дуже важко, оскільки існує велика різниця в особливостях як економіки, так і бізнесу. Саме тому вчені постійно працюють над удосконаленням різних підходів та розробляють методи оцінки, які можна було б застосовувати в вітчизняних умовах.

Сам процес оцінки вартості підприємства іноді буває дуже складним, адже потрібно визначити вартість не тільки матеріальних складових, але й нематеріальної сторони. Сюди можуть відноситися різні фактори починаючи з навколишнього середовища, в якому функціонує підприємство і закінчуючи інтелектуальною власністю.

Для проведення оцінки бізнесу можуть використовуватися такі підходи:

- дохідний;
- порівняльний;
- витратний.

Кожен із зазначених підходів має як вагомі переваги, так і недоліки.

У процесі оцінки бізнесу з позицій дохідного підходу підприємство розглядається як об'єкт, який в майбутньому зможе приносити власнику прибуток. Найбільшою проблемою оцінки бізнесу на основі цього підходу є те, що навіть найдосвідченішим оцінювачам іноді дуже складно спрогнозувати майбутній прибуток підприємства. Важливим є те, що для розрахунку вартості враховується тільки та частина капіталу, яка здатна приносити економічні вигоди в майбутньому. Також одночас-



но визначається період часу, протягом якого майбутній власник зможе отримувати доходи, та обґрунтовується величина можливих ризиків [2].

Для оцінки вартості бізнесу на основі порівняльного підходу використовується існуюча ринкова інформація. Тобто, за основу береться реальна ціна купівлі-продажу аналогічного бізнесу. Головною проблемою застосування цього підходу є те, що зазвичай буває важко знайти аналогічне підприємство. Кожен бізнес має свої особливості, які дуже важко порівняти або співставити.

Оцінка бізнесу на основі витратного підходу передбачає встановлення вартості активів (матеріальних і нематеріальних) підприємства за даними фінансової звітності за вирахуванням зобов'язань і, у результаті, одержання вартості власного капіталу на певну дату. Основним недоліком є відсутність потенційних можливостей розвитку бізнесу чи інших тенденцій на перспективу. Проте, незважаючи на недоліки, указаний підхід до оцінки бізнесу найбільш адекватний в умовах перехідної економіки порівняно з дохідним і порівняльним підходами.

Для визначення достовірної вартості будь-якого бізнесу потрібно зібрати та проаналізувати значну кількість інформації. Труднощі полягають у тому, що в Україні склалася така ситуація, що іноді підприємства просто не хочуть надавати оцінювачу всі реальні дані про роботу та діяльність підприємства, а деяка інформація взагалі є комерційною таємницею.

Ще однією проблемою є те, що найчастіше бухгалтерська оцінка активів не співпадає з їх реальною вартістю, у більшості випадків вона є меншою. У таких умовах необхідна переоцінка всіх активів підприємства. Причому треба зазначити, що до оцінки окремих видів активів (нематеріальні активи, дебіторська заборгованість) необхідний певний окремий підхід. Усе це ще раз підтверджує гоміздкість розрахунків та необхідність великої кількості наявної інформації, коштів та кваліфікованих спеціалістів.

Значним прогресом та поштовхом на шляху до вирішення даної проблеми стало те, що деякий час назад було законодавчо вирішено, що значна частина підприємств просто зобов'язана публікувати свою звітність. Але тут також знайшлися свої "підводні камені". Бізнес може вести так звану подвійну бухгалтерію, тому в звітах, до яких населення має широкий доступ, часто буває хибна інформація, яка внаслідок може призвести до недостовірного визначення вартості того чи іншого підприємства.

Важливим моментом є дата на яку робиться оцінка. З урахуванням того, як швидко іноді змінюються та доповнюються Закони України, оцінка зроблена на певний день може бути вже не такою достовірною через деякий час. Такі часті зміни в законодавчій базі нашої держави є ще однією не менш гострою проблемою розвитку оцінної діяльності.

Отже, в Україні у сфері оцінки вартості підприємства існує багато труднощів. В основному оцінка вартості бізнесу проводиться тільки за необхідністю. Це призводить до того, що підприємства не поспішають створювати умови для регулярної, поточної вартісної оцінки бізнесу (реальне відбиття показників у бухгалтерській звітності, ринкова переоцінка активів).

Як відзначає більшість науковців, для того, щоб реально оцінити вартість підприємства, застосувати один з трьох методів замало. Щоб надати достовірну, повну та об'єктивну оцінку потрібен комплексний підхід з використанням сукупності методів та підходів, що неможливо без створення сприятливих умов для розвитку оцінної діяльності в Україні.

*Наук. керівн. Піддубна Л. І.*

**Література:** 1. Курочкіна І. Г. Оцінка вартості бізнесу суб'єктів господарювання : автореф. дис... на здобуття наукового ступеня кандидата екон. / І. Г. Курочкіна ; Науково-дослідний центр індустріальних проблем розвитку НАНУ. – Х., 2007. – 23 с. 2. Світлий Д. О. Інформаційне забезпечення управління вартістю підприємства : автореф. дис... на здобуття наукового ступеня кандидата екон. наук / Д. О. Світлий ; Приазовський державний технічний університет. – Маріуполь, 2009. – 23 с.

---

**Білівітя К. І.**

УДК 657.92

Магістр 2 року навчання  
факультету обліку і аудиту ХНЕУ ім. С. Кузнеця

## **ОСОБЛИВОСТІ ОЦІННОЇ ДІЯЛЬНОСТІ НА РИНКУ ТРАНЗАКЦІЙНИХ ПОСЛУГ**

*Анотація. Розглянуто особливості оцінної діяльності на ринку транзакційних послуг, законодавчу базу, необхідну для здійснення оцінної діяльності. Виділено актуальні питання та проблеми оцінної діяльності, запропоновано шляхи вдосконалення оцінної діяльності в Україні.*

---

© Білівітя К. І., 2013

*Аннотация. Рассмотрены особенности оценочной деятельности на рынке трансакционных услуг, законодательная база, необходимая для осуществления оценочной деятельности. Выделены актуальные вопросы и проблемы оценочной деятельности, предложены пути совершенствования оценочной деятельности в Украине.*

*Annotation. Peculiar features of value assessment activity in the market of transaction services are discussed. Its legislation base is considered. Actual issues and problems are outlined and ways to improve the value assessment activities in Ukraine are offered.*

*Ключові слова: оцінна діяльність, оцінювач, законодавча база, трансакційні послуги, майнові права, конфлікт інтересів.*

На сучасному етапі розвитку ринку трансакційних послуг особливе місце займає оцінна діяльність. Як показує багаторічний світовий і вітчизняний досвід, трансакції (операції купівлі-продажу) відбуваються, зазвичай, із залученням консультантів, що надають трансакційні послуги.

Учасниками ринку трансакційних послуг залежно від характеру майна і складу оцінюваних майнових прав можуть бути брокери, ріелтери, аудиторів, торговці цінними паперами, юристи (або нотаріуси), а також і оцінювачі. У даний час послуги з оцінки необхідні підприємствам і організаціям практично всіх сфер бізнесу. Оцінні послуги допомагають приймати правильні рішення, що дозволяють зберегти і примножити фінансовий стан суб'єктів господарської діяльності, тому стан оцінної діяльності може служити своєрідним індикатором ринкової економіки та правової держави [1].

До питання щодо ролі оцінної діяльності на ринку трансакційних послуг, проблем оцінної діяльності в Україні зверталось багато вчених, як зарубіжних, так і вітчизняних: Ронова Г. Н., Лебедь Н. П., Єрофєєва Т. А., Коробов М. Я., С. Сивець, Е. Желтухін, Короткая Л. І., Л. Баширова, Ю. Бикайло [1 – 5].

Метою даного дослідження є висвітлення особливостей оцінної діяльності на ринку трансакційних послуг в Україні.

Між учасниками трансакційних процесів часто виникає конфлікт. Наприклад, коли кредитор вважає, що майно, яке закладається, коштує дешевше, а кредитоотримувач впевнений, що вартість надання в заставу майна велика і т. п.

При виникненні конфліктів незалежний оцінювач повинен компетентно і неупереджено оцінити об'єкт, аргументовано переконати учасників трансакції в тому, що розрахована ним величина відображає цінність об'єкта на ринку в даний момент часу в даному місці.

Поряд з іншими учасниками ринку трансакційних послуг – юристами, аудиторами, ріелтерами, спеціалістами з цінних паперів і біржових операцій, оцінювачі раніше всіх учасників ринку цих послуг забезпечують захист прав власності шляхом проведення незалежної оцінки вартості цих прав, виходячи з принципу корисності оцінюваної власності для суспільства або конкретного володаря цих прав [5].

Інститут оцінки будь-якої країни становить усю сукупність правових, методологічних, понятійних, інформаційних і виробничих взаємовідносин, що виникають між учасниками ринку оцінки. Перш за все, він спрямований на забезпечення захисту прав власності. Таким чином, інститут оцінки забезпечує професійне об'єктивне визначення вартості всіх видів майна будь-яких форм власності, а отже і легітимний, і цивілізований економічний перехід прав власності.

На сьогоднішній день основними нормативними актами, що регулюють оцінну діяльність в Україні, є: Закон України "Про оцінку майна, майнових прав та професійну оцінну діяльність України" (далі – Закон "Про оцінку"); Національний стандарт № 1 "Загальні засади оцінки майна і майнових прав"; Національний стандарт № 2 "Оцінка нерухомого майна"; "Норми професійної діяльності оцінювача". А також різноманітні методики, роз'яснення, листи та інші нормативно-правові акти, що стосуються оцінної діяльності. До того ж, на практиці, при проведенні незалежної оцінки, використовуються "Міжнародні стандарти оцінки" та "Європейські стандарти оцінки нерухомого майна" [3].

Законодавство України до суб'єктів оцінної діяльності відносить: зареєстрованих у встановленому порядку фізичних осіб – суб'єктів підприємницької діяльності, а також юридичних осіб незалежно від їх організаційно-правової форми та форми власності, які здійснюють господарську діяльність, у складі яких працює хоча б один оцінювач та які отримали сертифікат суб'єкта оцінної діяльності; органи державної влади та органи місцевого самоврядування, які отримали повноваження на здійснення оцінної діяльності в процесі виконання функцій з управління та розпорядження державним і (або) комунальним майном, та у складі яких працюють оцінювачі [4].

На сьогоднішній час є ряд невирішених проблем у сфері оцінної діяльності в Україні. Одна з основних – проблема, пов'язана з оцінками для фінансової звітності. У даний час це ускладнюється тим, що з 01.01.2012 р. всі публічні акціонерні товариства (ПАТ), банки, страхові компанії (в обов'язковому порядку, а інші суб'єкти господарювання – за бажанням) складають свою фінансову звітність та консолідовану фінансову звітність відповідно до вимог Міжнародних стандартів фінансової звітності (МСФЗ), а це автоматично вимагає проведення оцінки активів цих підприємств відповідно до вимог Міжнародних стандартів оцінки (МСО). У кінці 2011 р. опубліковані і з 01.01.2012 р. введені в дію нові стандарти МСО в редакції 2011 р., а також опублікований фінансовий стандарт МСФЗ 13 "Визначення справедливої вартості", які ставлять нові завдання і вимоги перед фінансистами, аудиторами та оцінювачами, у тому числі українськими.



Актуальним і для оцінювачів, і для їх клієнтів залишається питання про інформаційне забезпечення оцінної діяльності. Кожен оцінювач, так чи інакше збирає інформацію про ринок, проводить її аналіз, у міру можливості обробляє. Але проблема полягає в тому, що відсутня єдина база, яку б брали за інформаційну основу всі оцінювачі. Це повинна бути загальнодоступна професійна база, яка може підтримуватися або державним органом, або професійними об'єднаннями, або комерційними організаціями. Забезпечення оцінювачів інформацією про стан і тенденції на ринку нерухомості, робота на основі єдиної бази, єдиного аналітичного центру – це шлях до достовірної, точної та обґрунтованої оцінки майна [2].

На сьогоднішній день на ринку оцінки проблемою є дефіцит кваліфікованих фахівців, що впливає на якість оцінних послуг. Кадрова проблема випливає з тих же передумов, що і загальна криза сфери оцінних послуг – у країні не створено об'єктивних економічних передумов для розвитку якісного ринку оцінки. Ускладнена процедура отримання Європейського сертифікату, що обмежує кількість бажаючих займатися оцінною діяльністю, пов'язана з великими фінансовими витратами.

Однак при цьому багато оцінювачів здали іспити та отримали сертифікати міжнародного зразка (TEGoVA, RICS, ASA), складаються членами міжнародних організацій, беруть участь у різних міжнародних форумах з питань оцінки. Такий сертифікат необхідний при співпраці з міжнародними фінансовими та аудиторськими компаніями, і він гарантує якість надаваних послуг і кваліфікацію оцінювача [1].

Таким чином, необхідно вдосконалення законодавчої бази в галузі оцінної діяльності України, яке пов'язано з узгодженням Національних стандартів оцінки з МСО та з відповідністю фінансової звітності до вимог МСФЗ.

Створення єдиної інформаційної бази для оцінювачів, що дозволить зробити оцінку майна більш достовірною, точною і обґрунтованою.

Поліпшення умов для отримання сертифікату міжнародного рівня, яке сприятиме розвитку якісного ринку оцінки, насичення його кваліфікованими кадрами.

*Наук. керівн. Горобинська М. В.*

**Література:** 1. Сивец С. Актуальные проблемы оценочной деятельности Украины (выступление на круглом столе в МИБ 04.09.2012 г.) [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://bicenter.info/articles/37.shtml>. 2. Желтухин Е. Оценочная деятельность в Украине: актуальные проблемы [Электронный ресурс] / Е. Желтухин. – Режим доступа : <http://sud.ua/publications/2012/09/17/42685-otsenochnaaya-deyatelnost-v-ukraine-aktualnie-problemi>. 3. Короткая Л. И. Оценочная деятельность на Украине [Электронный ресурс] / Л. И. Короткая. – Режим доступа : <http://uto-lugansk.com.ua/otsenochnaaya-deyatelnost-na-ukraine/>. 4. Брикайло Ю. Оценка недвижимости [Электронный ресурс]. – Режим доступа : [http://www.domivka.com.ua/Info/Info\\_Ukraine/info\\_22.html](http://www.domivka.com.ua/Info/Info_Ukraine/info_22.html). 5. Сивец С. Понятие "оценщик имущества" в международной оценочной деятельности [Электронный ресурс] / С. Сивец, Л. Баширова. – Режим доступа : <http://bicenter.info/articles/03.shtml>.

---

**Сергієнко Н. В.**

УДК [658.15:657.92](477)

Магістр 2 року навчання  
факультету обліку і аудиту ХНЕУ ім. С. Кузнеця

## **ОСОБЛИВОСТІ ЗАСТОСУВАННЯ РІЗНИХ ПІДХОДІВ ПРИ ОЦІНЦІ ВАРТОСТІ МАЙНА ПІДПРИЄМСТВА В УКРАЇНІ**

*Анотація. Розглянуто сутність оцінки вартості майна підприємства, поняття та особливості порівняльного, дохідного та майнового підходу, проаналізовано основні переваги та недоліки використання кожного підходу та зроблено висновки щодо особливостей застосування різних підходів для оцінки вартості підприємства в Україні.*

*Аннотация. Рассмотрены сущность оценки стоимости имущества предприятия, понятие и особенности сравнительного, доходного и имущественного подхода, проанализированы основные преимущества и недостатки использования каждого подхода и сделаны выводы относительно особенностей применения различных подходов для оценки стоимости предприятия в Украине.*

---

© Сергієнко Н. В., 2013

*Annotation. The essence of property valuation, the concept and features of the comparative, income and property approach are considered. The main advantages and disadvantages of each approach are analyzed and conclusions are made regarding the features of different approaches to assess the value of the enterprise in Ukraine.*

*Ключові слова: підприємство, вартість, оцінка вартості, підхід, метод, переваги, недоліки.*

З розвитком ринкових відносин потреба в оцінці вартості компаній і бізнесу та вдосконаленні її методичних підходів безперечно зростатиме. Оцінна діяльність активно розвивається, проникаючи в усі сфери майнових відносин в Україні, що потребує розвитку теоретичних засад оцінної діяльності. Складність завдання оцінки вартості підприємства пов'язана з неоднозначністю позицій фахівців з питань методології визначення ринкової вартості об'єкта дослідження, а також з тим, що структура завдань, які спрямована вирішити оцінка, багатогранна і неоднорідна.

Аналіз літературних джерел з даної теми свідчить, що дослідженням цього питання займається не так багато наукових, серед яких можна назвати таких: Дєєва Н. М., Пазинич В. І., Кучеренко В. Р., Симонова Н. В., Панасовський Ю. В., Ревуцький Л. Д., Симонова Н. В.

Основною метою дослідження є визначення особливостей, переваг та недоліків застосування різних підходів для оцінки вартості підприємства в Україні.

Під оцінкою вартості майна слід розуміти визначення (прогнозування) вартості майна на певну дату відповідно до поставленої мети та за процедурою, встановленою нормативно-правовими актами з оцінки майна [1]. Головним законодавчим актом, який регулює сьогодні процес оцінки майна та майнових прав у нашій державі, є Закон України "Про оцінку майна, майнових прав та професійну оціночну діяльність в Україні", прийнятий у 2001 році.

Розрахунок ринкової вартості підприємства можна проводити трьома принципово різними підходами: прибутковим, порівняльним і витратним (майновим) підходом. Вибір методу залежить від мети оцінки:

1. Дохідний підхід базується на визначенні вартості об'єкта нерухомоті на основі поточної вартості очікуваних доходів від володіння цим об'єктом.

2. Порівняльний підхід – це сукупність методів оцінки об'єктів власності, заснованих на порівнянні об'єкта оцінки з подібними об'єктами, з відповідним коригуванням відмінностей між ними.

3. Майновий (витратний) підхід – це підхід, що заснований на уявленні про підприємство як цілісний майновий комплекс, вартість якого визначається різницею між вартістю активів підприємства та його зобов'язаннями.

Але дуже часто в Україні відсутні необхідні умови для застосування того чи іншого підходу. У процесі використання цих підходів розрізняють окремі методи оцінки. Причому жоден з підходів чи методів не має принципових переваг перед іншими. У практичній роботі з оцінки вартості підприємства оцінювач, як правило, застосовує кілька методичних підходів, що найповніше відповідають конкретним умовам, об'єктам та меті оцінки, наявності й достовірності інформаційних джерел для її проведення [2].

Основною перевагою використання методів у рамках майнового підходу є те, що вони базуються на реально існуючих активах та витратах. У той же час вони "статичні", оскільки не враховують перспектив розвитку підприємства, його майбутню прибутковість. До недоліків майнового підходу можна віднести такі: балансова вартість майна ніколи не відповідає її ринковій вартості; іноді виникають труднощі з розрахунком зносу об'єкта (наприклад, коли будівлі більше 10 років). Бувають випадки, коли при застосуванні витратного підходу виникають проблеми, пов'язані з невідповідністю витрат на побудову нового об'єкта і вартістю відтворення старого, тобто побудувати новий об'єкт дешевше, ніж відновити старий [3].

Перевагою порівняльного методу є те, що він достатньо простий у розумінні та застосуванні. Його використання буде доречним, коли у компанії існують підприємства-аналоги і необхідно швидко провести її оцінку. Також перевагою порівняльного підходу є той факт, що ціна визначається ринком, тому виключається можливість отримання хибної вартості компанії у зв'язку з проведенням некоректних розрахунків. В основу оцінки покладена реальна інформація, що відображає поточну діяльність підприємства, тому проведення оцінки порівняльним методом є більш достовірним [4]. До недоліків порівняльного підходу можна зарахувати те, що під час купівлі об'єкта, який було оцінено цим підходом, покупець отримує мізерну частину інформації, що стосується угоди. Ще однією проблемою є труднощі з пошуком підприємств-аналогів. Навіть якщо і вдається знайти дещо схожі компанії, у них зазвичай є деякі відмінності. Така проблема існує не тільки на Україні, але і в більш розвинутих країнах. Оцінюючи вартість компанії таким методом, можна отримати лише загальну інформацію про її ціну.

Дохідний метод має такі переваги: вартість оцінки залежить від прибутку, який може принести оцінюваний об'єкт; враховує інтереси інвестора; доцільність використання, у випадках, коли очікується, що майбутні доходи будуть значно перевищувати теперішні. Вагомою перевагою використання дохідного підходу є можливість проведення комплексної системної оцінки, коли потрібно оцінити не окремі об'єкти підприємства, а повністю весь майновий комплекс [4]. Поряд із суттєвими перевагами, дохідний підхід має свої недоліки, а саме: високий ступінь ризику; істотна суб'єктивна сторона.

Отже, всі підходи, які використовуються для оцінки вартості майна підприємств, мають як позитивні, так і негативні сторони. Застосування комплексної оцінки вартості підприємства на основі поєднання всіх трьох підходів дозволяє усунути однобічність оцінки, більш реально оцінити вар-





тість підприємства й отримати надійне інформаційне джерело для прийняття зважених управлінських рішень. Основним критерієм вибору підходу й методу оцінки бізнесу є поставлені мета й ціль визначення вартості господарюючого суб'єкта, а також наявність достовірної інформації щодо його зовнішнього та внутрішнього середовищ.

*Наук. керівн. Горобинська М. В.*

**Література:** 1. Пазинич В. І. Оцінка об'єктів нерухомості : навч. посібн. для студ. вищ. навч. закл. / В. І. Пазинич, Л. А. Свистун. – К. : Центр учбової літератури, 2009. – 434 с. 2. Кирилук Є. М. Економічне оцінювання : навч. посібн. / Є. М. Кирилук. – Черкаси : Вид. ЧНУ ім. Б. Хмельницького, 2008. – 223 с. 3. Оцінка бізнесу та нерухомості : навч. посібн. / Кучеренко В. Р., Квач Я. П., Сментина Н. В. та ін. – К. : Центр учбової літератури, 2009. – 200 с. 4. Симонова Н. В. Оценка стоимости предприятия (бизнеса) / Н. В. Симонова. – Ростов н/Д : Март, 2004. – 464 с.

---

**Борисова А. К.**

УДК 005.95/.96:005.585

Магістр 2 року навчання  
факультету обліку і аудиту ХНЕУ ім. С. Кузнеця

## **ОЦІНКА ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ЯК СКЛАДНОГО СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОГО ЯВИЩА**

*Анотація. Розглянуто комплекс методологічних і теоретичних особливостей оцінки трудового потенціалу підприємства, обґрунтовано теоретичні положення та розроблено практичні рекомендації щодо їх удосконалення в контексті зростання рівня життя населення.*

*Аннотация. Рассмотрен комплекс методологических и теоретических особенностей оценки трудового потенциала предприятия, обоснованы теоретические положения и разработаны практические рекомендации по их усовершенствованию в контексте роста уровня жизни населения.*

*Annotation. A set of methodological and theoretical features of the evaluation of the company labor potential is considered. Theoretical principles are grounded and practical recommendations to improve them in the context of the growth of living standards are given.*

*Ключові слова: трудовий потенціал, трудові ресурси, зайнятість, бідність населення, компоненти трудового потенціалу, оцінка трудового потенціалу.*

Серед проблем, безпосередньо пов'язаних із відбудовою економіки України, її трансформацією на ринкових засадах, винятково важлива роль належить формуванню трудового потенціалу країни. Трудовий потенціал є невід'ємною частиною економічного потенціалу країни, ефективність використання якого залежить від оптимального співвідношення трудових, виробничих, природних та інших видів економічних ресурсів, зосереджених на даній території. Вирішення цієї проблеми потребує комплексного та системного підходу до дослідження категорії трудового потенціалу, умов його відтворення, механізмів підвищення ефективності використання.

Одним із ключових елементів концепції ефективного використання трудового потенціалу країни є його кількісна та якісна економічна оцінка. Економічна оцінка трудового потенціалу може бути однією з характеристик інвестиційної привабливості території поряд з іншими чинниками.

Накопичення проблем використання і відтворення трудового потенціалу обумовило становлення та розвиток вітчизняних наукових шкіл. Їхнім здобутком є розкриття сутності трудового потенціалу, його основних характеристик і компонентів, обґрунтування окремих етапів відтворення трудового потенціалу, розв'язання проблем зайнятості та визначення шляхів його ефективного використання. Дослідженню проблеми розвитку трудового потенціалу приділили увагу в своїх працях такі вчені, як: Ярмош Д. П., Бабій П. В., Богиня Д. П., Маслов Е. В., Лук'яненко Д. В. та ін.

Мета дослідження – теоретичне обґрунтування методичних підходів спрямованих на вдосконалення оцінки трудового потенціалу підприємства, з наглядом на процеси його формування та використання в сучасних умовах економіки.

---

© Борисова А. К., 2013

Об'єктом дослідження є процес удосконалення оцінки трудового потенціалу як складного соціально-економічного явища.

Предметом дослідження є теоретичні, методичні підходи та рекомендації щодо оцінки трудового потенціалу підприємства.

У ході дослідження автором з'ясовано, що однією з категорій, яка характеризує ресурсне забезпечення діяльності підприємства, є трудовий потенціал.

Трудовий потенціал підприємства – це комплексне поєднання потенційних можливостей, які можуть бути представлені групами якісних та кількісних характеристик персоналу [1]. Процес формування трудового потенціалу представляє складну систему, яка поєднує сукупність методів, процедур, прийомів забезпечення суб'єктів виробничо-господарської діяльності працівниками необхідного професійно-кваліфікаційного рівня, що обумовлюватиме можливість досягнення суб'єктами господарювання поставлених цілей.

Оцінка трудового потенціалу підприємства має на меті зіставити реальний зміст, якість, обсяги й інтенсивність робіт з їхніми потенційно можливими параметрами. Результати оцінки рівня трудового потенціалу є основою для розробки комплексу заходів, метою яких є підвищення ефективності управління трудовим потенціалом підприємства, узгодження інтересів кожного працівника з цілями розвитку підприємства [2].

Аналіз трудових ресурсів проводять з метою оцінки рівня забезпечення підприємства цим видом ресурсів та організації праці, пошуку резервів підвищення ефективності використання трудових ресурсів, визначення впливу трудових ресурсів на результати господарської діяльності підприємства [3].

Методологія оцінки трудового потенціалу припускає виділення мети, суб'єкта, об'єкта, способів та методів оцінки.

Суб'єктами оцінки трудового потенціалу підприємства може бути дирекція, державні органи влади та органи місцевого самоврядування, вітчизняні та зарубіжні інвестори [3].

В якості об'єкта оцінки можуть бути різні категорії, пов'язані з поняттям "праця".

Це можуть бути трудові ресурси, робоча сила, людський фактор, трудовий потенціал усього підприємства, окремих його підрозділів, індивідуальний трудовий потенціал. Залежно від суб'єкта та об'єкта оцінки визначаються цілі. Відповідно до них розробляються способи та методи оцінки трудового потенціалу. Існує три групи способів оцінки: оцінки в натуральному, відносному та вартісному вираженні. У натуральному вираженні – це чисельність робітників на підприємстві. Дана величина характеризує живу працю, яка безпосередньо бере участь у процесі суспільного виробництва.

Трудовий потенціал і механізм його формування характеризуються кількісними та якісними факторами і можуть розглядатися як соціально-економічна, так і обліково-статистична категорія.

Структура трудового потенціалу організації або підприємства становить співвідношення різних демографічних, соціальних, функціональних, професійних та інших характеристик груп працівників і відносин між ними.

Як складне структурне соціально-економічне утворення, трудовий потенціал організації або підприємства містить такі компоненти: кадровий, професійний, кваліфікаційний, організаційний [4]. Цей поділ має умовний, а не абсолютний характер і призначений чіткіше визначити ступінь цілеспрямованого впливу на ту чи іншу групу факторів, що формує кожну зі складових трудового потенціалу підприємства.

Кадрова складова включає: кваліфікаційний потенціал (професійні знання, вміння та навички) й освітній потенціал (пізнавальні здібності).

Професійна структура колективу пов'язана зі змінами в змісті праці під впливом НТП, який обумовлює появу нових і відмирання старих професій, ускладнення трудових операцій.

Кваліфікаційна структура визначається якісними змінами в трудовому потенціалі (зростання вмінь, знань і навичок) і відображає, насамперед, зміни в його особистісній складовій.

Організаційна складова трудового потенціалу підприємства включає високу організацію і культуру праці, знаходячи своє вираження в чіткості, ритмічності, узгодженості трудових зусиль і високого ступеня задоволеності працівників своєю працею.

Розглядаючи рівень дослідження кількісної та якісної оцінки трудового потенціалу, його функціонування, автор доходить висновку, що на сьогодні вони не відповідають повною мірою новим умовам розвитку суспільства.

У кількісному відношенні суспільний трудовий потенціал характеризує можливості суспільства по залученню до суспільної праці населення різної статі та віку (чоловіків і жінок робочого, доробочого і післяробочого віку).

У якісному відношенні трудовий потенціал суспільства – це його реальні можливості по реалізації через участь у суспільно корисній праці всього різноманіття особистих здібностей і якостей: знань, вмінь і навичок, придбаних людьми в процесі виховання, підготовки до праці, безпосередньо трудової діяльності, перенавчання та підвищення кваліфікації.

Таким чином, можна сказати, що трудовий потенціал – це частина потенціалу людини, який формується на основі природних даних (здібностей), освіти, виховання і життєвого досвіду.

Трудовий потенціал складається з багатьох компонентів: здоров'я, освіти, моральності, творчого потенціалу, професіоналізму, активності, організованості, ресурсів робочого часу.



В останні роки в Україні спостерігається зростання частки осіб пенсійного віку, що призводить до збільшення споживання суспільних ресурсів на соціальне забезпечення в старості [5]. З одного боку, пенсійний вік має позитивні якості праці – висока професійна підготовка, наявність великого виробничого досвіду, дисциплінованість, але є й негативні: фізичний стан, різні захворювання, працівники не прагнуть до перенавчання чи підвищення кваліфікації.

Динаміку співвідношення чисельності населення та пенсіонерів в Україні можна розглянути у таблиці.

Таблиця

**Динаміка співвідношення чисельності населення та пенсіонерів в Україні у 1989 – 2011 рр.**

Роки	1989	1998	2003	2005	2010	На початок 2011
Чисельність населення, млн осіб	51,7	46,6	48,0	46,1	45,6	45,5
Чисельність пенсіонерів, млн осіб	13,6	14,5	14,4	14,5	15,1	15,4
Питома вага пенсіонерів у чисельності населення, %	26,3	31,1	30,0	31,5	33,6	33,7

Таке становище викликає надмірне економічне навантаження на громадян, які працюють, і є одним із чинників, що примушує пенсіонерів працювати, а молодих людей шукати високооплачувану роботу за кордоном, щоб утримувати батьків.

Збільшення ж ВВП за рахунок зростання чисельності працюючих – це екстенсивний шлях, який може привести країну до великих економічних потрясінь. Прикладом можуть бути такі країни, як: Індія, Індонезія, Камбоджа та інші [5], де велика чисельність населення використовується неефективно, що призводить до великого зубожіння населення. Якщо сьогодні головну увагу зосередити на зростанні чисельності населення, а не на якісних показниках його використання в народному господарстві, то Україну може спіткати доля цих країн. Приймаючи до уваги те, що речовий ресурсний потенціал, який був у країні на початок 1990 року, майже повністю (на 80 %) зношений, то такі економічні потрясіння, як в інших країнах, можуть чекати Україну вже у недалекому майбутньому (через 5 – 6 років). Якщо навіть від сьогодні почне різко збільшуватись народжуваність, то робочою силою ці особи стануть тільки через 15 – 20 років [6]. Таким чином, ще приблизно 20 років Україна буде мати негативну кількісну тенденцію на ринку праці.

Вихід із даного становища вбачається тільки в якісному формуванні та використанні наявного трудового потенціалу, тобто всього населення України. Не треба виключати з цього числа навіть тих, хто не працює (пенсіонерів, хворих), хто створює для своїх дітей та близьких необхідний моральний та фінансовий клімат для їх розвитку. В Україні дуже багато непрацюючих пенсіонерів [7], які в своєму домогосподарстві виробляють різну продукцію, виховують онуків та правнуків, допомагають дітям фізичною працею та матеріально [8].

Таким чином, можна зробити висновок, що оцінка трудового потенціалу є необхідною, бо подібні дії допоможуть краще керувати трудовими ресурсами і створять додаткову вартість при оцінці всього бізнесу.

Організація оцінки трудового потенціалу підприємства сприяє ефективному його використанню, що є найбільш важливим і актуальним у сучасній економічній ситуації в Україні.

Оцінка трудового потенціалу підприємства на будь-якому рівні – це доволі складний процес, який потребує розгляду трудового колективу з багатьох сторін.

*Наук. керівн. Хохлов М. П.*

**Література:** 1. Богиня Д. П. Управління потенціалом підприємства / Д. П. Богиня. – К., 2002. – 258 с. 2. Ярмош В. В. Роль оцінки інтелектуальної власності в діяльності підприємств / В. В. Ярмош // Науковий вісник ПУСКУ. – 2010. – № 1 (40). – С. 97–101. 3. Бабій П. В. Підходи до оцінки інтелектуальної власності підприємства / П. В. Бабій // Економічний аналіз. – 2008. – № 19. – С. 132–134. 4. Козырев А. Н. Оценка стоимости нематериальных активов и интеллектуальной собственности / А. Н. Козырев, В. Л. Макаров. – М.: Интер-реклама, 2003. – 352 с. 5. Перший Всеукраїнський перепис населення: історичні, методологічні, соціальні, економічні, аспекти. Інститут демографії та соціальних досліджень Національної академії наук України – К.: ТОВ "Інтелектуальні Системи ГЕО", 2004. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://d-m.com.ua>. 6. Маслов Е. В. Управление персоналом предприятия / Е. В. Маслов, В. М. Алавердян. – М.: Колос, 2000. – 176 с. 7. Леонтьев Б. Б. Принципы и подходы к оценке интеллектуальной собственности и нематериальных активов: учебное пособие / Б. Б. Леонтьев, А. Х. Мамаджанов. – М.: РИНФО, 2003. – 173 с. 8. Електронна база даних ООН з питань розвитку людського потенціалу [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://hdr.undp.org>.

Магістр 2 року навчання  
факультету обліку та аудиту ХНЕУ ім. С. Кузнеця

## АНАЛІЗ МЕТОДІВ ОЦІНЮВАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

*Анотація. Розглянуто наукову категорію "трудоий потенціал", а також проаналізовано існуючі методики оцінювання трудового потенціалу персоналу підприємства, виділено подальші напрями розвитку цього наукового питання.*

*Аннотация. Рассмотрена научная категория "трудоий потенциал", а также проанализированы существующие методики оценки трудового потенциала персонала предприятия, выделены дальнейшие направления развития этого научного вопроса.*

*Annotation. The scientific category of "labour potential" was considered and the existing evaluation methods of labor potential of a company were analyzed. Future directions of research were outlined.*

*Ключові слова: трудоий потенціал, персонал підприємства, оцінка трудового потенціалу підприємства.*

Під впливом науково-технічної та інформаційної революцій виникла нова економіка, у створенні якої традиційні індустріальні чинники перестали відігравати вирішальну роль. Усі розвинені країни світу головним завданням ставлять формування якісного трудового потенціалу як держави в цілому, так і підприємства окремо.

Значущість оцінки трудового потенціалу підприємства є великою. Оцінка трудового потенціалу підприємства важлива як складова частина при комплексній оцінці вартості підприємства. Наприклад, якщо оцінювати вартість компанії Google, яка власне була побудована на інтелектуальній праці її робітників, то саме вартість трудового потенціалу персоналу складе значну частку у вартості компанії. Також оцінка трудового потенціалу може визначити ступінь відповідності потенціалу робітників потребам підприємства. Саме тому так необхідно розвивати цей науковий напрям.

Питаннями формування та оцінки трудового потенціалу займалися такі вчені, як: Абдухманов Х. А., Богиня Д. П., Гришнова О. А., Г. Осовська, О. Крушельницька, В. Васильченко, Авдєєнко В. Н., Котлов В. А., В. Алавердян, Федонін О. С., Хлопова Т. В., Меньшиков Л. І. та ін. [1 – 9]. Проте, незважаючи на велику кількість та значущість розробок вчених, дослідження методик оцінки трудового потенціалу не є завершеними.

Метою дослідження є вивчення основних підходів та методів оцінки трудового потенціалу персоналу підприємства.

Завданнями дослідження є аналіз основних підходів та методів оцінки трудового потенціалу персоналу підприємства.

Об'єкт дослідження – трудоий потенціал персоналу підприємства.

Предметом дослідження є підходи та методи оцінки трудового потенціалу персоналу підприємства.

Категорія "трудоий потенціал" має невеликий період існування, оскільки почала застосовуватися у 70-х роках ХХ століття. В Україні ж поняття "трудоий потенціал" почали використовувати в науковій літературі і державних документах з 90-х рр. ХХ століття. При цьому на сьогодні у вітчизняній економічній науці не склалося однозначного, загальноприйнятого визначення трудового потенціалу [1].

Наприклад, Д. Богиня та О. Гришнова визначають його так: це інтегральна оцінка кількісних і якісних характеристик економічно активного населення [4, с. 42].

Г. Осовська та О. Крушельницька вважають, що трудоий потенціал – це сукупність працездатного населення з урахуванням інтелектуального розвитку, знань, вмінь, досвіду, духовних цінностей, звичаїв, традицій, переконань і патріотизму [7, с. 13].

Але найбільш містким і чітким, на погляд автора, є визначення трудового потенціалу В. Васильченком: це наявна і можлива в майбутньому кількість і якість праці, якою володіє суспільство, колектив організації, індивід за даного рівня розвитку науки і техніки і котра визначається чисельністю працездатного населення, його професійно-освітнім рівнем [5, с. 76].

Після визначення змісту категорії "трудоий потенціал", буде розглянуто та проаналізовано методи його оцінки (таблиця).

## Методики оцінювання трудового потенціалу підприємства

Автори/джерела	Методика: її сутність та характеристики
1	2
В. Аллавердян [3]	<p>Методика оцінювання вартості кадрового потенціалу комерційного підприємства є синтезом дохідного та витратного підходів.</p> <p>Методика складається з кількох етапів:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) визначення оцінної вартості працівника; з урахуванням гудвілу його кадрового потенціалу;</li> <li>2) оцінка вартості кадрового потенціалу підприємства;</li> </ol> <p>Вартість кадрового потенціалу підприємства – це сукупна оцінна вартість усіх працівників підприємства.</p> <p>Оцінна вартість працівника – розрахункова величина, дорівнює добутку виплачуваної або передбачуваної заробітної плати працівника на коефіцієнт Гкп (гудвіл кадрового потенціалу).</p> $S = 3П \times Гкп, \quad (1)$ <p>де S – оцінна вартість працівника, грн;  3П – передбачувана або виплачувана працівнику заробітна плата, грн;  Гкп – коефіцієнт (гудвіл кадрового потенціалу працівника), розрахункова величина.</p> <p>Гудвіл кадрового потенціалу працівника – коефіцієнт, що показує істинну, ринкову, індивідуальну вартість працівника не як штатної одиниці, а як конкретної людини, яка вміє виконувати ті, або інші функції, вирішувати ті або інші задачі.</p> <p>Дана методика припускає, що вартість кадрового потенціалу комерційного підприємства розраховується виходячи з припущення, що всі кадрові ресурси підприємства можуть бути заміщені іншими. Термін заміщення дорівнює 1 місяцю. Через те, що персонал повністю замінюється, припускається, що набір нового персоналу буде здійснюватися за рекомендаціями, через кадрові агенції або шляхом розміщення об'яв у спеціалізованій пресі. Рівень заробітної плати персоналу та сума винагороди кадрових агенцій приймається виходячи з регіонального рівня заробітної плати та вартості послуг</p>
Федонін О. С. [8, с. 208]	<p>Автор відстоює позиції вартісного оцінювання трудового потенціалу підприємства. Тому загальна методика такої оцінки відтворена у формулі:</p> $ПВтп = [Вуп + Втпн] \times kd \times Кп, \quad (2)$ <p>де ПВтп – приведена вартість трудового потенціалу;  Вуп – вартість управлінського потенціалу;  Втпн – вартість потенціалу технологічного персоналу;  kd – темпи зміни в прогнозованій період часу, кумулятивний коефіцієнт поступового зростання величини трудового потенціалу;  Кп – коефіцієнт приведення.</p> <p>Автор пропонує управлінський потенціал компанії визначати за такою формулою:</p> $УП = \left[ ЧМпк \times \frac{n}{\sum \frac{1}{Кі}} \right] \times Кер, \quad (3)$ <p>де УП – управлінський персонал;  ЧМпк – чисельність менеджерів певної категорії;  n – кількість показників, що формують систему якісної оцінки ділових якостей менеджерів;  Кі – оцінний коефіцієнт певного виду;  Кер – коефіцієнт ефективності роботи, відображає величину додаткової доданої вартості, що отримує компанія від використання управлінців певної категорії, кваліфікації та інше, у грошовому вимірі, наприклад, через визначення частки приросту капіталу, що припадає на одного менеджера за період, що аналізується:</p> $К_{\text{частка прибутку}} = \frac{ЧПКК}{Счп \times ЧууЗЧ}, \quad (4)$ <p>де ЧПКК – чистий приріст капіталу компанії;  Счп – середньооблікова чисельність персоналу;  ЧууЗЧ – частка управлінців у загальній чисельності</p>



1	2
	<p>Трудовий потенціал технологічного персоналу дорівнює:</p> $ТП_{тп} = \frac{\text{Чисельність Працівників}_{КАТЕГОР} \times \left( ПП \times K_o \times K_{\%ps} \times K_d \right) \times R_p}{I_p}, \quad (5)$ <p>де ТП<sub>тп</sub> – трудовий потенціал технологічних працівників;  ПП – продуктивність праці;  K<sub>o</sub> – поправочний коефіцієнт, що враховує відмінності освітньо-професійної підготовки співробітників;  K<sub>%ps</sub> – поправочний коефіцієнт, що враховує відмінності соціально-психологічного та культурного характеру у механізмі мотивації;  K<sub>d</sub> – поправочний коефіцієнт, що враховує відмінності в практичному досвіді роботи співробітників на певній посаді в даній сфері бізнесу;  I<sub>p</sub> – індекс капіталізації прибутку;  R<sub>p</sub> – рентабельність продукції, роботи чи послуг</p>
<p>Авдеєнко В. Н., Котлов В. А. [2, с. 88–90]</p>	<p>При оцінці розміру трудового потенціалу підприємства пропонують використати такі показники: продуктивність праці промислово-виробничого персоналу, коефіцієнт змінності робочої сили, коефіцієнт змінності роботи робочого місця, коефіцієнт віддачі повної заробітної плати, коефіцієнт творчої активності працівників. Але ця методика не виділяє показник розміру трудового потенціалу, а перелічені показники характеризують величину й ефективність використання трудових ресурсів підприємства. Окрім того, такий підхід не враховує відмінності трудових зусиль технологічного й управлінського персоналу.</p> <p>Окрім цього, автори пропонують затратну методику оцінки вартості трудового потенціалу:</p> $ВТП = ФЗП + ФМЗ + ЗН + ЗПП + ЗПК, \quad (6)$ <p>де ФЗП – фонд заробітної плати промислово-виробничого персоналу підприємства;  ФМЗ – фонд матеріального заохочення;  ЗН – витрати по навчанню кадрів;  ЗПП і ЗПК – витрати, пов'язані з їх перепідготовкою і підвищенням кваліфікації</p>
<p>Хлопова Т. В., Д'якович М. П. [9, с. 67–74]</p>	<p>Інтегральна оцінка стану трудового потенціалу.</p> <p>Головним методом дослідження є анкетне опитування. У результаті дослідження розроблена інтегральна оцінка стану трудового потенціалу, який наведений у вигляді формули:</p> $I = n \sqrt[3]{\prod_{j=1}^3 \left( \sum_{i=1}^3 k_i \frac{p_{ij}}{100} \right)}, \quad (7)$ <p>де I – інтегральний показник трудового потенціалу;  n – кількість показників, що враховуються;  i=1,3 – номер за порядком ступеня прояву показника;  j=1,n – номер за порядком показника, що враховується;  p<sub>ij</sub> – питома вага працівників з i-тим проявом j-го показника, %;  k<sub>i</sub> – вага ступеня прояву показника, в частках одиниці.</p> <p>Досліджувались такі структурні компоненти трудового потенціалу підприємства: професійно-кваліфікаційний, психофізіологічний, мотиваційний</p>
<p>Меньшиков Л. І. [6, с. 75–98]</p>	<p>Коефіцієнтна методика оцінювання трудового потенціалу підприємства.</p> <p>Автор застосовує коефіцієнтну методику оцінювання трудового потенціалу підприємства, яка є гібридом витратних та порівняльних підходів до оцінювання. Усі коефіцієнти даної методики згруповані за такими групами: показники професійної компетентності, показники творчої активності, показники кількості, якості та оперативності виконаних робіт, показники трудової дисципліни, показники колективної роботи та ін. Наприклад, автор пропонує розраховувати такі основні коефіцієнти:</p> <p>1) коефіцієнт освіти:</p> $K_{осв} = A / 60, \quad (8)$ <p>де K<sub>осв</sub> – коефіцієнт освіти;  A – тривалість роботи працівника за спеціальністю, визначеною в дипломі (за аналізований період), місяців;  60 – максимальна нормативна тривалість роботи за спеціальністю, визначеною у дипломі про вищу освіту, місяців;</p>

1	2
	<p>2) коефіцієнт посадового досвіду:</p> $\text{Кдосв} = \text{В} / 60, \quad (9)$ <p>де Кдосв – коефіцієнт посадового доявду;  В – досвід роботи на певній посаді, місяців;  60 – максимальна нормативна тривалість роботи на певній посаді, місяців;</p> <p>3) коефіцієнт підвищення кваліфікації:</p> $\text{Кквал} = \text{Н} / \text{ПН}, \quad (10)$ <p>де Кквал – коефіцієнт підвищення кваліфікації;  Н – фактична тривалість навчання з підвищення кваліфікації за період роботи за спеціальністю, місяців;  ПН – нормативна тривалість навчання з підвищення кваліфікації (виходячи з припущення щодо необхідності щорічного навчання тривалістю 0,5 місяця), місяців;</p> <p>4) коефіцієнт оперативності виконання робіт:</p> $\text{Копр} = \text{М} / \text{Р}, \quad (11)$ <p>де Копр – коефіцієнт оперативності виконання робіт;  М – фактична кількість робіт, виконаних у встановлені строки;  Р – число робіт, фактично виконаних за аналізований період</p>

Розглянуті в таблиці методики оцінювання трудового потенціалу підприємства не є універсальними, бо кожна з них охоплює різні аспекти трудового потенціалу. Вартісні методики дозволяють визначити безпосередньо вартість персоналу підприємства, його потенціалу, а коефіцієнтні методики допомагають у визначенні якісних характеристик, з урахуванням яких була сформована вартість персоналу. Саме тому необхідна розробка універсальної та загальноприйнятої методики оцінки, яка буде корисна і при управлінні вартістю персоналу та підприємства, а також знайде застосування у менеджменті фірми.

Це є актуальною науковою проблемою з огляду на те, що досвід ефективного господарювання підтверджує винятково важливу роль трудової складової потенціалу підприємства, від кількісної та якісної збалансованості та рівня використання якої значною мірою залежать не тільки високі кінцеві показники господарської діяльності, досягнуті конкурентні переваги у виробничій сфері, організації та управлінні, а й можливості забезпечення сталого та конкурентоспроможного розвитку підприємства. З усіх елементів соціально-економічної системи підприємства тільки персонал володіє здатністю активно і самостійно реагувати на динамічні зміни господарського середовища, поєднуючи у часі і просторі всі інші компоненти.

Отже, трудовий потенціал колективу підприємства не є величиною постійною. Навпаки, його кількісні та якісні характеристики постійно змінюються під дією не лише об'єктивних чинників (змін у речовому компоненті виробництва, у виробничих стосунках), але й управлінських рішень. Саме тому оцінка трудового потенціалу підприємства – необхідний етап стратегічного аналізу і управління кадровою політикою та підприємством у цілому. Вона має на меті зіставити реальний зміст, якість, обсяги й інтенсивність робіт з їхніми потенційно можливими параметрами.

Але, незважаючи на кількість методик оцінки трудового потенціалу підприємства, недосконалість науково-прикладних розробок у цій сфері не дає змоги визначити хоча б кілька альтернативних методик, які б створили основу для подальшої розробки універсальної методики оцінки. Саме тому цей науковий напрям потребує якомога скорішої розробки та особливої уваги при дослідженні.

*Наук. керівн. Піддубна Л. І.*

**Література:** 1. Абдухманов Х. А. Управление трудовым потенциалом предприятия на основе комплексной оценки. [Электронный ресурс] / Х. А. Абдухманов. – Режим доступа : [http://www.ceninaku.ru/page\\_27401.html](http://www.ceninaku.ru/page_27401.html). 2. Авдеенко В. Н. Производственный потенциал промышленного предприятия / В. Н. Авдеенко, В. А. Котлов. – М. : Экономика, 1989. – 240 с. 3. Аллавердян В. Оценка стоимости "кадрового потенциала" предприятия [Электронный ресурс] / В. Аллавердян // Корпоративний менеджмент. – Режим доступа : [http://cfin.ru/management/people/value\\_people.shtml](http://cfin.ru/management/people/value_people.shtml). 4. Богиня Д. П. Основи економіки праці / Д. П. Богиня, О. А. Грішнова. – К. : Знання-Прес, 2002. – 313 с. 5. Управління трудовим потенціалом : навч. посібн. / Васильченко В. С., Гриненко А. М., Грішнова О. А. та ін. – К. : КНЕУ, 2005. – 403 с. 6. Меньшиков Л. И. Совершенствование методов деловой оценки, подбора и расстановки работников в сфере управления производством / Л. И. Меньшиков. – Рига : МИПСНГ, 1972. – 110 с. 7. Осовська Г. В. Управління трудовими ресурсами / Г. В. Осовська, О. В. Крушельницька. – К. : Кондор, 2003. – 223 с. 8. Федонін О. С. Потенціал підприємства: формування та оцінка : навч. посібн. / О. С. Федонін, І. М. Репіна, О. І. Олексик. – К. : КНЕУ, 2004. 9. Хлопова Т. В. К оцінці трудового потенціалу підприємства / Т. В. Хлопова, М. П. Дьякович // Бюллетень ВСНЦ СО РАМН. – 2003. – С. 67 – 74.

## ІНСТИТУТИ СПІЛЬНОГО ІНВЕСТУВАННЯ В УКРАЇНІ: ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ

*Анотація. Проаналізовано сучасний стан фінансового ринку України, зокрема, діяльність інститутів спільного інвестування, розглянуто динаміку зростання компаній з управління активами. Проведено аналіз дохідності інвестування грошових коштів по різних напрямках.*

*Аннотация. Проанализировано современное состояние финансового рынка Украины, в частности, деятельность институтов совместного инвестирования, рассмотрена динамика роста компаний по управлению активами. Проведен анализ доходности инвестирования денежных средств по различным направлениям.*

*Annotation. The article deals with the current state of the financial market of Ukraine, in particular, the activities of collective investment institutions, the dynamics of growth of asset management companies. The analysis of return on investment of funds in various areas is made.*

*Ключові слова: компанія з управління активами, інститут спільного інвестування, фінансовий ринок.*

У міжнародному фінансовому просторі ринок спільного інвестування розвивається значними темпами завдяки своїй високій дохідності, перевагам в оподаткуванні, зниженні ризиків за рахунок диверсифікації активів та професійному управлінні інвестиційними ресурсами. Це дозволяє провідним країнам світу мобілізувати внутрішні ресурси для активізації інвестиційного процесу. Вітчизняні інвестиційні фонди є молодими фінансовими установами на українському ринку, якщо їх порівнювати, наприклад, з банками, проте вони мають позитивні тенденції розвитку. Саме тому актуальним є дослідження їх розвитку, оскільки вони можуть розвивати економіку країни за рахунок мобілізованих коштів як фізичних, так і юридичних осіб.

Ринок інститутів спільного інвестування (ІСІ), незважаючи на малий розвиток в Україні, не залишається поза увагою вітчизняних науковців, таких, як: П. Гориславець, С. Москвін, В. Козаченко, В. Вірченко та ін. [1 – 4].

Оскільки в нашій країні постійно змінюється законодавство, особливо яке регулює діяльність на фінансовому ринку, метою даного дослідження буде аналіз діяльності інститутів спільного інвестування на сучасному етапі на території України, порівняння з іншими учасниками даного ринку.

Завдання дослідження: розглянути нормативно-правову базу діяльності ІСІ, проаналізувати сучасні тенденції розвитку інститутів спільного інвестування.

Об'єктом дослідження є фінансовий ринок України.

Предметом дослідження є ІСІ, як дохідні організації.

У 2001 р. набрав чинності Закон України "Про інститути спільного інвестування (пайові та корпоративні інвестиційні фонди)" [5], відповідно до якого в Україні почали створюватися інститути спільного інвестування нового зразка. Слід зазначити, що інвестиційні фонди існують на теренах нашої держави з 1994 р., коли Указом Президента України "Про інвестиційні фонди та інвестиційні компанії" [6] було започатковано функціонування цих інституцій фінансового ринку. За рахунок цього громадяни України отримали змогу виходити на фондовий ринок з метою купівлі-продажу акцій, облігацій чи розміщення готівкових коштів. Проте в Україні інститути спільного інвестування відіграють малу роль у сфері залучення інвестицій у реальний сектор економіки.

Основними законодавчими актами, які регулюють як інвестиційну діяльність у сфері інвестування, тобто так чи інакше стосуються ІСІ, є:

Закон України "Про інвестиційну діяльність" [7];

Господарський кодекс України [8];

Закон України "Про режим іноземного інвестування" [9];

Закон України "Про захист іноземних інвестицій на Україні" [10];

Закон України "Про зовнішньоекономічну діяльність" [11];

Закон України "Про інститути спільного інвестування (пайові та корпоративні інвестиційні фонди)" [5];

Закон України "Про банки і банківську діяльність" [12] та ін.



Світова фінансова криза призвела до того, що з 2008 р. суттєво зменшились обсяги операцій фінансових інститутів, зокрема інститутів спільного інвестування, а структура їх активів змінилась на користь фінансових інструментів з порівняно низьким ступенем ризику. Саме тому особливої актуальності набуває проблема визначення перспектив розвитку пайових інвестиційних фондів в Україні.

Необхідно розглянути сучасний стан розвитку інститутів спільного інвестування. Загальним трендом вітчизняної індустрії управління активами у 2012 році було продовження кількісного зростання – за рахунок нових учасників (рис. 1) [13].

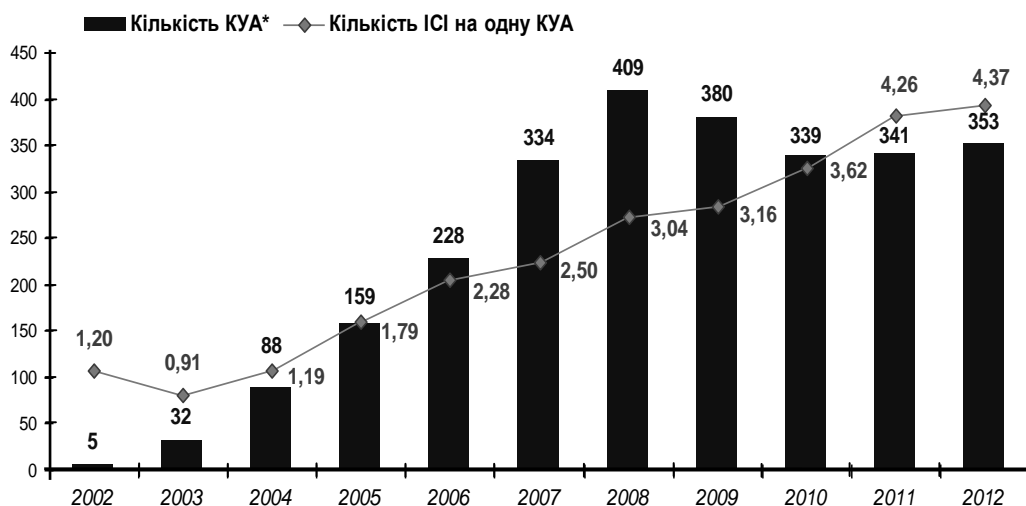


Рис. 1. Динаміка зростання компаній з управління активами (КУА) в Україні

Розглянувши дані на рис. 1, можна сказати, що ринок учасників ринку зростав до 2008 року, потім спостерігався спад кількості КУА. Світова економічна криза негативно позначилась на українському фінансовому ринку, він досі не може стабілізуватися.

Не дивлячись на перепади в кількості учасників ринку, кількість активів у розпорядженні ІСІ зростає (рис. 2). Це свідчить як про невпинний розвиток українського фінансового ринку, так і про збільшення довіри вкладників до ІСІ.

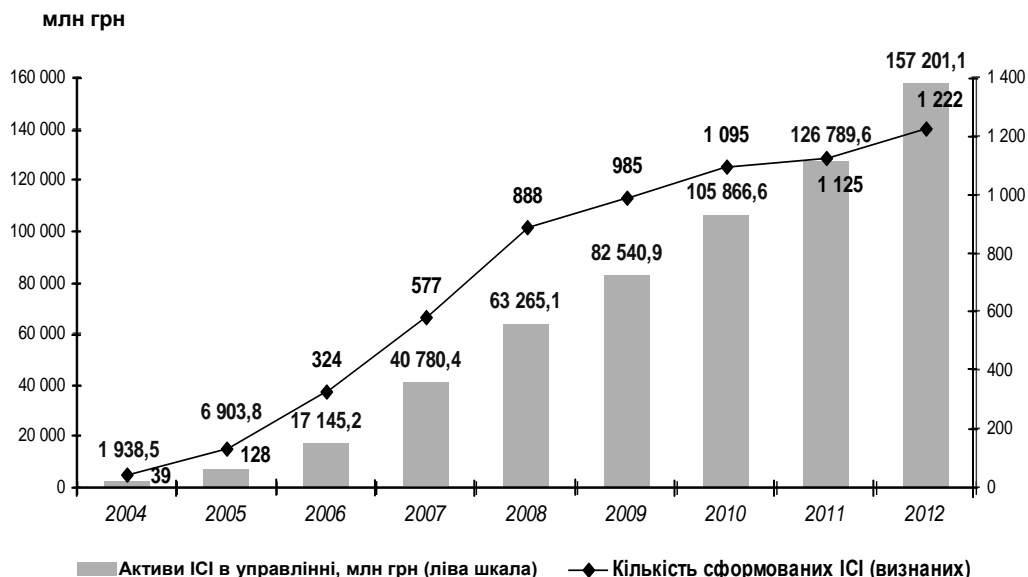


Рис. 2. Динаміка зростання активів, які перебувають в управлінні ІСІ в Україні [13]

Розглянувши розвиток інститутів спільного інвестування в Україні не можна говорити наскільки вони є затребувані населенням або особами порівняно з іншими напрямками інвестування. Необхідно побудувати графік прибутковості інвестування за різними напрямками (рис. 3) [13].

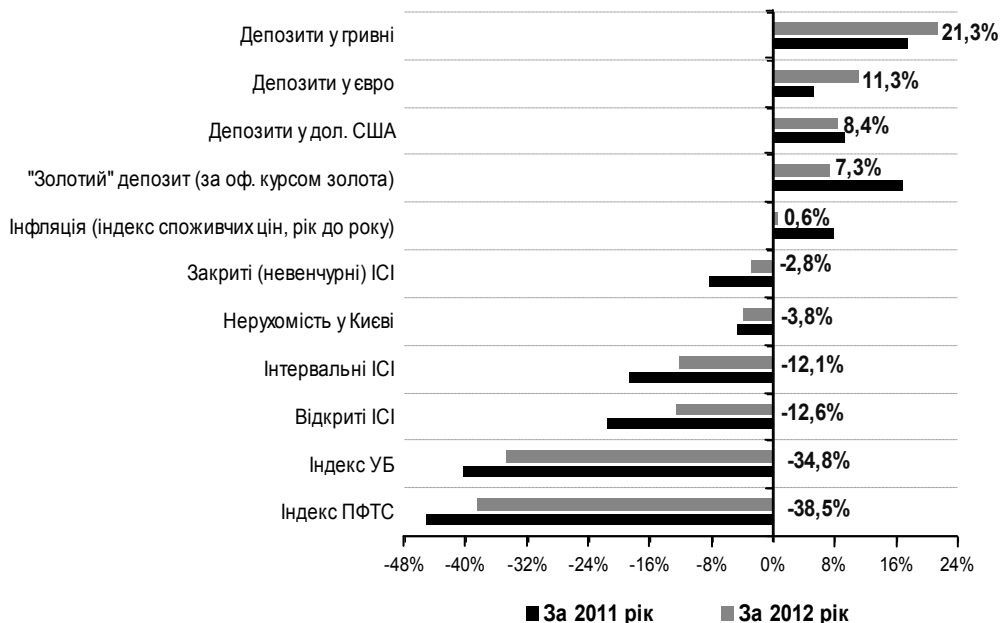


Рис. 3. Дохідність напрямів інвестування в Україні 2011 – 2012 рр.

Як видно на рис. 3, дохідність інвестування в інвестиційні фонди в Україні має від'ємний показник, проте він зменшується, що характеризує позитивні зміни в економіці держави.

Таким чином, можна зробити висновок, що фінансовий ринок продовжує розвиватися, зокрема, вітчизняна індустрія з управління активами кількісно – за рахунок нових учасників, проте результативність інвестицій залишається не надто привабливою. Упродовж 2012 року тривав процес виходу з бізнесу одних КУА та відкриття інших. Активізувався він наприкінці року, напередодні змін регуляторних умов їхньої діяльності у 2013 році. Аналогічно розвивалися ситуація також з інститутами спільного інвестування. Врешті за рік загальна кількість компаній з управління активами, як і інститутів спільного інвестування, зростає.

Законодавча база, яка регулює загалом інвестиційну діяльність, та зокрема сферу інвестування продовжує змінюватись, удосконалюватись для успішного функціонування ІСІ в Україні. З 1 січня 2014 року вступить в силу новий ЗУ "Про інститути спільного інвестування", який знову змінить ситуацію на фінансовому ринку. Таким чином, аналіз ринку ІСІ необхідно проводити регулярно для виявлення змін, які слідують за зміною законодавства.

Наук. керівн. Єфремова Л. В.

**Література:** 1. Гориславець П. А. Динаміка розвитку відкритих інститутів спільного інвестування на тлі світової фінансової кризи / П. Гориславець, О. Бабяк // Науковий вісник НЛТУ України. – 2009. – Вип. 19.10. – С. 112–117. 2. Москвін С. Інвестиційний ринок України: передумови та проблеми формування у контексті світової фінансової кризи [Електронний ресурс] / С. Москвін. – Режим доступу : <http://www.ufln.com.ua>. 3. Козаченко В. Дослідження інститутів спільного інвестування в Україні на сучасному етапі [Електронний ресурс] / В. Козаченко, Л. Надвична, О. Михайловська. – Режим доступу : [http://www.rusnauka.com/14\\_NPRT\\_2010/Economics/66488.doc.htm](http://www.rusnauka.com/14_NPRT_2010/Economics/66488.doc.htm). 4. Вірченко В. В. Фінансові інститути та їх роль у суспільно-економічному відтворенні в умовах переходу до ринкової економіки / В. В. Вірченко // Формування ринкових відносин в Україні. – 2006. – № 7. – С. 3–7. 5. Про інститути спільного інвестування (пайові та корпоративні інвестиційні фонди) : Закон України № 2299-III від 15 березня 2001 року // Відомості Верховної Ради України (ВВР). – 2001. – № 21. – ст. 103. 6. Про інвестиційні фонди та інвестиційні компанії : Указ Президента України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/55/94>. 7. Про інвестиційну діяльність : Закон України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1560-12>. 8. Господарський кодекс [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/436-15>. 9. Про режим іноземного інвестування : Закон України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/55-93>. 10. Про захист іноземних інвестицій в Україні : Закон України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1540%D0%B0-12>. 11. Про зовнішньоекономічну діяльність : Закон України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/959-12>. 12. Про банки і банківську діяльність : Закон України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/annot/2121-14>. 13. Аналітичний огляд ринку ІСІ в Україні [Електронний ресурс] – Режим доступу : [http://www.uaib.com.ua:88/analituaib/publ\\_ici\\_quart/182563.html](http://www.uaib.com.ua:88/analituaib/publ_ici_quart/182563.html). 14. European Law Group [Electronic resource]. – Access mode : <http://europeanlawgroup.com.ua/ua/news/204/>.



Магістр 2 року навчання  
факультету обліку і аудиту ХНЕУ ім. С. Кузнеця

## ОСОБЛИВОСТІ ОБЛІКУ ТА ОЦІНКИ ТРАНСПОРТНИХ ЗАСОБІВ НА ПІДПРИЄМСТВІ

*Анотація. Розглянуто класифікацію груп основних засобів та інших необоротних активів. Наведено приклади типових господарських операцій. Проаналізовано методичні підходи щодо оцінки транспортних засобів, розглянуто порядок ведення їх бухгалтерського обліку, а також запропоновано вибір найбільш оптимального методу їх оцінки.*

*Аннотация. Рассмотрена классификация групп основных средств и других необоротных активов. Приведены примеры типичных хозяйственных операций. Проанализированы методические подходы относительно оценки транспортных средств, рассмотрен порядок ведения их бухгалтерского учета, а также предложен выбор наиболее оптимального метода их оценки.*

*Annotation. Classification of groups of the fixed assets and other non-working assets is considered. Examples of typical economic operations are given. Methodical approaches to the estimation of transport vehicles are analysed, the order of conduct of their accounting is studied. The choice of the most optimum method of their evaluation is offered.*

*Ключові слова: основні засоби, транспортні засоби, облік, оцінка, методи оцінки, вартість, активи, аналіз, методичні підходи, матеріальні активи.*

В умовах розвитку ринкової економіки зростає потреба в достовірній обліковій та оцінній інформації щодо діяльності суб'єктів господарювання. Оцінка транспортних засобів у сучасних умовах розвитку ринкової економіки країни набуває все більшого значення й обумовлюється методологією вартісної оцінки потенціалу підприємства, а також розширенням сектору приватної власності. Зазначене свідчить про актуальність теми та необхідність її подальшого вивчення.

Проблеми обліку та оцінки основних і транспортних засобів розглядаються у роботах вітчизняних та зарубіжних авторів: Зюкова М. М., Пилипенка А. А., Отенка В. І., Бондар Н. М., Хом'яка Р. Л., І. Ворст, Пушкаря М. С., Гетьмана О. О., Шаповала В. М., Покропивного С. Ф., Андріанова Ю. В., Фоменко А. Н., А. Дамодарана, Абашина А. М., Сімонова М. Н., Тальє І. К.

Аналіз й узагальнення публікацій за даною проблематикою доводять, що існуючі методичні підходи до обліку та оцінки транспортних засобів в умовах соціально-економічних перетворень недостатньо розроблені як у теоретичному, так і в практичному аспектах.

Мета даного дослідження полягає у розгляді особливостей обліку та оцінки транспортних засобів підприємства, а також виборі найбільш оптимального методу їх оцінки.

Головними завданнями даної статті є:

розгляд особливостей ведення бухгалтерського обліку основних засобів;

розгляд методів оцінки вартості транспортних засобів;

вибір оптимального методу оцінки вартості транспортних засобів.

П(С)БО 7 визначає основні засоби як матеріальні активи, які підприємство утримує з метою використання їх у процесі виробництва або постачання товарів, надання послуг, здачу в оренду іншим особам або для здійснення адміністративних і соціально-культурних функцій, очікуваний строк корисного використання (експлуатації) яких більше одного року (або операційного циклу, якщо він довший за рік) [1].

У Податковому кодексі України надається класифікація груп основних засобів та інших необоротних активів, таких, як [2]:

земельні ділянки;

капітальні витрати на поліпшення земель, не пов'язані з будівництвом;

будівлі, споруди;

машини та обладнання, з них: електронно-обчислювальні машини, інші машини для автоматичного оброблення інформації, пов'язані з ними засобами зчитування або друку інформації, пов'язані з ними комп'ютерні програми (крім програм, витрати на придбання яких визначаються нематеріальним активом), інші інформаційні системи, комутатори, маршрутизатори, модулі, модеми, джерела безпосереднього живлення та засоби їх підключення до телекомунікаційних мереж, телефони (у тому числі стільникові), мікрофони і рації, вартість яких перевищує 2 500 гривень;

транспортні засоби;  
інструменти, прилади, інвентар (меблі);  
тварини;  
багаторічні насадження;  
інші основні засоби;  
бібліотечні фонди;  
малоцінні необоротні матеріальні активи;  
тимчасові (нетитульні) споруди;  
природні ресурси;  
інвентарна тара.

Транспортні засоби, як невід'ємний елемент основних засобів, є важливою складовою економічного потенціалу країни, а їх стан та зміни визначають як рівень розвитку економіки країни в цілому, так і конкурентоспроможності підприємства.

Відповідно до Інструкції про застосування плану рахунків, субрахунків 105 "Транспортні засоби" призначено для обліку й узагальнення інформації про наявність та рух власних або отриманих на умовах фінансового лізингу транспортних засобів [3].

За дебетом рахунку 10 "Основні засоби" відображається надходження (придбаних, створених, безоплатно отриманих) основних засобів на баланс підприємства, які обліковуються за первісною вартістю, сума витрат, яка пов'язана з поліпшенням об'єкта (модернізація, модифікація, добудова, дообладнання, реконструкція тощо), що призводить до збільшення майбутніх економічних вигод, первісно очікуваних від використання об'єкта; сума дооцінки вартості об'єкта основних засобів, за кредитом – вибуття основних засобів унаслідок продажу, безоплатної передачі або невідповідності критеріям визнання активом, а також у разі часткової ліквідації об'єкта основних засобів, сума уцінки основних засобів.

При придбанні транспортних засобів витрати, які відносяться до первісної вартості таких об'єктів, вважаються капітальними інвестиціями і відображаються на рахунку 15 "Капітальні інвестиції". При введенні транспортних засобів в експлуатацію такі витрати списуються в дебет субрахунку 105 "Транспортні засоби".

При ліквідації транспортного засобу його залишкова вартість відноситься на витрати звітного періоду і відображається по дебету субрахунку 976 "Списання необоротних активів" у кореспонденції з кредитом субрахунку 105 "Транспортні засоби". Відображення в бухгалтерському обліку операцій з ліквідації транспортних засобів.

Згідно з п. 38 Стандарту оцінки № 1, для проведення оцінки транспортних засобів застосовуються такі основні підходи незалежної оцінки [4]:

- 1) витратний підхід;
- 2) доходний підхід (підхід капіталізації доходу);
- 2) підхід аналогів продажів (порівняльний підхід).

Оцінка машин, устаткування і транспортних засобів включає в себе визначення вартості практично всього спектру об'єктів рухомого майна: верстатів, приладів, комп'ютерів, автомобілів, технологічних комплексів і потокових ліній, силових агрегатів, оргтехніки, меблів, офісного устаткування, побутових предметів та інших об'єктів, які відносяться до рухомого майна.

Основним методичним підходом оцінки транспортних засобів є порівняльний підхід. Порівняльний підхід ґрунтується на аналізі цін продажу (пропозиції) транспортних засобів, ідентичних або аналогічних оцінюваному на первинному чи вторинному ринках транспортних засобів, з відповідним коригуванням, що враховує відмінності між об'єктами порівняння та об'єктом оцінки. Під первинним мається на увазі ринок нових транспортних засобів, під вторинним – ринок транспортних засобів, які перебували в користуванні. Для визначення вартості за порівняльним підходом використовуються статистично осереднені цінові дані дорожніх транспортних засобів, які були відчужені в Україні, за умов, що відповідають змісту поняття "ринкова вартість", зокрема ґрунтуються на даних відкритого ринку транспортних засобів і зведені в довідниках, до яких висуваються вимоги щодо науковості, об'єктивності, об'ємності інформації. Зазначені вимоги встановлюються окремим рішенням Міністерства юстиції України та Фонду державного майна України після погодження з Наглядовою радою з питань оцінної діяльності [5].

Найбільш вірогідним методом порівняльного підходу до оцінки транспортних засобів є метод, заснований на аналізі цін ідентичних дорожніх транспортних засобів. За цим методом вартість визначається на базі середньої ціни продажу (пропозиції) ідентичного транспортного засобу з відповідним строком експлуатації. Подальше коригування враховує різницю між пробігом, комплектністю, укомплектованістю, технічним станом об'єкта порівняння та об'єкта оцінки.

Отже, виходячи із зазначеного, можна зробити такий висновок. Облік та оцінка транспортних засобів має свої особливості. Серед усіх існуючих методів оцінки вартості транспортних засобів найбільш оптимальним є порівняльний метод, завдяки якому можливо більш точно визначити їх вартість.

*Наук. керівн. Гіль С. Є.*

**Література:** 1. Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 7 "Основні засоби", затверджене наказом Міністерства фінансів України від 27.04.2000 р. № 92 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [www.rada.gov.ua](http://www.rada.gov.ua). 2. Україна. Закони. Налоговий кодекс України: кодекс України от 02.12.2010 г. № 2755-УІ. – К. : ООО "ЛИГА Закон", 1991. – 2012. 3. Облік основних засобів [Електронний ресурс]. – Режим доступу :



[http://www.balance.ua/ua/products/vba/vba\\_test.html](http://www.balance.ua/ua/products/vba/vba_test.html). 4. Національний стандарт № 1 "Загальні засади оцінки майна і майнових прав" : збірник нормативних документів. – Х. : Конус, 2005. – С. 210–218. 5. Про оцінку майна, майнових прав та професійну оціночну діяльність в Україні : Закон України від 12.07.2001 р. № 2658-14 // Відомості Верховної Ради України. – 2001. – № 47. – 251 с. 6. Про затвердження Методики товарознавчої експертизи та оцінки колісних транспортних засобів : Наказ 24.11.2003 р. № 142/5/2092 // Міністерство Юстиції України Фонд Державного Майна України. 7. Богаченко В. Н. Оценка транспортных средств / В. Н. Богаченко // Экономика. – М. : Интерреклама, 2007. – 488 с. 8. Андрианов Ю. В. Оцінка транспортних засобів / Ю. В. Андрианов. – К., 2006. – 195 с. 9. Экономика предприятия : учебник / под общ. ред. д.э.н., проф. С. Ф. Покропивного. – К. : КНЭУ, 2003. – 608 с.

**Мироненко Л. М.**

УДК 657.27

Магістр 2 року навчання  
факультету обліку і аудиту ХНЕУ ім. С. Кузнеця

## НЕОБХІДНІСТЬ ПРОВЕДЕННЯ ОЦІНКИ ВАРТОСТІ ОСНОВНИХ ЗАСОБІВ ПІДПРИЄМСТВ

*Анотация. Визначено сутність та основні види вартості основних засобів, розглянуто найпоширеніші випадки, в яких виникає необхідність проведення оцінки та переоцінки основних засобів на підприємстві, а також визначено необхідність проведення даної оцінки на підприємствах.*

*Аннотация. Определены сущность и основные виды стоимости основных средств, рассмотрены наиболее распространенные случаи, в которых возникает необходимость проведения оценки и переоценки основных средств на предприятии, также сформулирована необходимость проведения данной оценки на предприятиях.*

*Annotation. The essence and the main types of fixed assets were determined. The most common cases in which there is a need for evaluation and revaluation of fixed assets in the company are analysed. The need for this assessment in companies is stated.*

*Ключові слова: основні засоби, вартість, оцінка, активи, об'єкт, бухгалтерський облік.*

Для функціонування будь-якого підприємства необхідною умовою є наявність основних засобів. Основні засоби є важливим об'єктом діяльності підприємства, що характеризують його інвестиційну привабливість, економічний потенціал та майновий стан підприємства загалом. Ефективне використання основних засобів є чи не найважливішою умовою успішної діяльності господарюючого суб'єкта.

Для ефективного використання основних засобів потрібно ввести на підприємстві систему їх обліку, яка б відповідала вимогам управління. У системі бухгалтерського обліку наявності та руху основних засобів визначальну роль відіграє концепція їх оцінки, яка повинна забезпечувати виконання принципу об'єктивності у формуванні фінансової звітності підприємства [1].

Метою дослідження є вивчення ролі і значення оцінки основних засобів та необхідності проведення даної оцінки.

Проблемами обліку та оцінки в цілях бухгалтерського обліку основних засобів займалось чимало вітчизняних та зарубіжних науковців, серед яких: Бородкін О. С., Бутинець Ф. Ф., Голов С. Ф., Кутер М. І., Малюга Н. М., Палій В. Ф., Сопко В. В., Григор'єв В. В., Краснокутська Н. С., Семейон В. С., Метьюс М. Р., Перера Х. Б., Дж. Фрідман [2].

Згідно з П(С)БО 7, основні засоби – матеріальні активи, які підприємство утримує з метою використання їх у процесі виробництва або постачання товарів, надання послуг, здавання в оренду іншим особам або для здійснення адміністративних і соціально-культурних функцій, очікуваний строк корисного використання яких більше одного року (або операційного циклу, якщо він довший за рік) [3].

Критерії визнання основних засобів аналогічні критеріям визнання, які застосовуються для всіх активів, а саме об'єкт основних засобів визнається активом, коли:

існує ймовірність того, що підприємство отримає в майбутньому економічні вигоди, пов'язані з використанням цього об'єкта;

його вартість може бути достовірно визначена [4].

Питання оцінки є ключовими у бухгалтерському обліку та фінансовій звітності. У такому контексті оцінка виступає як складова методу бухгалтерського обліку, за допомогою якої здійснюється вимірювання вартості його об'єктів.



Наслідком неправильної оцінки основних засобів може стати неточне обчислення сум амортизації, що призведе до неправильного визначення собівартості продукції (робіт, послуг), а також до заниження податку на прибуток.

Залежно від характеру, стану основних засобів, часу оцінки розрізняють такі види вартості [3]:

- первісна вартість;
- переоцінена вартість;
- залишкова вартість;
- справедлива вартість;
- вартість, яка амортизується;
- ліквідаційна вартість.

Базою для визначення достовірної оцінки об'єктів основних засобів являються господарські договори на придбання чи виготовлення основних засобів або інші документи. Придбані (створені) основні засоби зачисляються на баланс підприємства за первісною вартістю.

Науковці наголошують на тому, що в сучасних умовах та при наявності інфляції, застосування саме первісної вартості може мати негативні наслідки. Навіть при незмінності цін, потенціал основних засобів може постійно змінюватись, оскільки вони можуть морально та фізично застарівати. Основні засоби, придбані в різний час, та ті, які мають однакові характеристики будуть мати різну вартість.

При придбанні конкретного об'єкта основних засобів різними підприємствами, грошова оцінка такого об'єкта буде неоднаковою, оскільки залежить не тільки від ціни у виробника чи постачальника, а і від розміру ввізного мита, транспортних витрат, плати за державну реєстрацію і т. п.

Найпоширенішими прикладами проведення оцінки є такі випадки:

необхідність укладання цивільно-правових угод;

укладання господарських договорів;

необхідність оцінки або переоцінки основних засобів з метою упорядкування бухгалтерського обліку підприємства;

реорганізація, ліквідація, банкрутство підприємств;

купівля-продаж об'єктів та ін. [5].

Формування та об'єктивність оцінки вартості основних засобів залежить від способу їх оцінки.

Помилки при визначенні вартості основних засобів створюють неправдиве враження у власників підприємства стосовно величини їх основного капіталу, призводять до неправильного нарахування суми амортизації, необ'єктивної, а також недостовірної оцінки ефективності використання основних засобів підприємства. Наслідком цього може бути прийняття помилкових рішень щодо стратегії ведення бізнесу. Інтерес власника або менеджменту підприємства до проблем оцінки вартості основних засобів зумовлений потребою мати достовірну інформацію.

Для забезпечення однозначної вартісної оцінки основних засобів, які були введені в експлуатацію в різні роки, їх періодично переоцінюють. Вартість основних засобів після їх переоцінки буде відновною (переоціненою) вартістю. Вона відображає вартість відтворення засобів за сучасних умов виробництва (у цінах року переоцінки). Правила переоцінки регламентовані державою. Згідно з бухгалтерським обліком підприємство може переоцінити об'єкт основних засобів за умов суттєвих відмінностей між його справедливою та залишковою вартістю. У разі переоцінки одного об'єкта основних засобів на ту саму дату здійснюється переоцінка всіх інших об'єктів групи основних засобів, до якої належить переоцінений об'єкт.

Індекс переоцінки визначається як співвідношення справедливої вартості об'єкта і залишкової його вартості. У свою чергу, справедлива вартість, це вартість, за якою може бути здійснений продаж чи обмін об'єкта, або плата зобов'язання в результаті операції між обізнаними, зацікавленими та незалежними сторонами. А залишкова вартість – це різниця між первісною (переоціненою) вартістю та сумою зносу основних засобів [6].

Отже, існує багато проблемних питань в оцінюванні основних засобів, які потребують вирішення. Насамперед це саме визначення оцінки основних засобів. Адже чинна в Україні нормативно-законодавча база не дає повною мірою реалізувати всі пріоритети оцінки основних засобів. Система оцінки основних засобів підприємства, яка є одним з основних елементів методу бухгалтерського обліку на сьогоднішній день є засобом досягнення стратегічних цілей підприємства, а також виступає інструментом формування інформаційної бази економічного аналізу.

Одним із напрямів реформування бухгалтерського обліку є вдосконалення методології та методики оцінки його об'єктів. З цієї причини можливо доцільно було б розробити окреме положення (стандарт), присвячене розкриттю сутності концепції оцінки у бухгалтерському обліку, яке б виконувало функції, подібні до міжнародних стандартів фінансової звітності.

*Наук. керівн. Єфремова Л. В.*

---

**Література:** 1. Китайчук Т. Г. Проблеми оцінки основних засобів в бухгалтерському обліку / Т. Г. Китайчук // Економічні науки. – Серія "Облік та фінанси". – Випуск 9 (33). – Ч. 2. – 2012. 2. Кирилейза В. П. Особливості вартісної оцінки основних засобів сільськогосподарських підприємств / В. П. Кирилейза, О. Г. Агрес // Наука й економіка. – 2010. – № 2 (18) – С. 165–168. 3. Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 7 "Основні засоби" : Наказ Міністерства фінансів України від 27.04.2000 р. № 92, із змінами, внесеними згідно з Наказом Міністерства фінансів від 11.12.2006 р. № 1176. 4. Бухгалтерський облік. Частина 1 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://posibnyky.vntu.edu.ua/buh\\_ob/buhg\\_1/zmist.htm](http://posibnyky.vntu.edu.ua/buh_ob/buhg_1/zmist.htm). 5. Вестник оценщика "Еспрайзер" [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.appraiser.ru/>. 6. Ліга закон [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.ligazakon.ua/>.

Магістр 2 року навчання  
факультету обліку і аудиту ХНЕУ ім. С. Кузнеця

## УДОСКОНАЛЕННЯ ОБЛІКУ ТА ОЦІНКИ АКТИВІВ ПІДПРИЄМСТВА В УКРАЇНІ

*Анотація. Досліджено основні питання та напрями розвитку й удосконалення обліку та оцінки активів підприємства в Україні, застосовуючи міжнародний досвід. Внесено пропозиції щодо вдосконалення законодавства та методики оцінки активів підприємства.*

*Анотация. Исследованы основные вопросы и направления развития и совершенствования учета и оценки активов предприятия в Украине с использованием международного опыта. Внесены предложения по совершенствованию законодательства и методик оценки активов предприятия.*

*Annotation. The basic issues and the development and improvement of accounting and asset valuation of companies in Ukraine are studied based on international experience. Proposals to improve legislation and methodology of assets evaluation are made.*

*Ключові слова: оцінка, бухгалтерський облік, активи підприємства, удосконалення обліку, міжнародний досвід.*

Активи підприємства є основою його господарської діяльності, одним із ключових елементів процесу виробництва продукції та послуг. Оцінка вартості активів є важливим прийомом бухгалтерського обліку. Розгляд сучасних визначень активів у теорії західного бухгалтерського обліку виявив деякі існуючі фактори, які впливають на оцінювання активів в обліку та звітності. Це дає підстави для дослідження варіантів оцінки вартості активів у сучасній практиці. У зв'язку з цим удосконалення обліку та оцінки активів підприємства в Україні за допомогою міжнародного досвіду є особливо актуальними.

Проблематикою вдосконалення обліку та оцінки активів підприємства займалися такі вчені-економисти, як: Шпруз А. С., Демченко Т. А., Корнєєв В. В., Лангазова В. В., Леонов Д. Д., Мамонтова Н. А., Непомнящий С. З., Китайчук Т. Г., Попова О. С. У міжнародній практиці обліку питанню правильності обраного способу оцінки приділяється достатня увага. Багато зарубіжних авторів характеризують активи через властиві їм характеристики. Виявляються думки про юридичні права власності на майбутній дохід або називають ключовою характеристикою право користування об'єктом [1]. В українській практиці також існує своя система оцінювання активів, тому на підставі цієї статті є можливість провести порівняльний аналіз методів оцінки та дати їм характеристику.

Метою статті є визначення напрямів удосконалення та розвитку обліку та оцінки активів підприємства в Україні.

Питання оцінки активів є ключовими у бухгалтерському обліку та фінансовій звітності. У такому контексті оцінка діяльності виступає як складова методу бухгалтерського обліку, за допомогою якої здійснюється вимірювання вартості його об'єктів.

Оцінка активів характеризує наявну вартість капіталу підприємства, її цінність як майнового комплексу. До проблемних питань, пов'язаних із визначенням вартості, наприклад основних засобів, належать: неврегульованість понять справедливої, залишкової вартості законодавством України, розбіжності при віднесенні витрат до первісної вартості активів у бухгалтерському та податковому обліку тощо, які порушують об'єктивність бухгалтерської інформації [2].

Аналіз сучасних визначень активів у теорії західного бухгалтерського обліку показав, що виділяються три істотні ознаки: майбутні економічні вигоди, законні права користування та їх походження з минулих господарських операцій або подій. FASB визначає активи як "вірогідні майбутні економічні вигоди, що отримуються або контролюються конкретним господарським суб'єктом в результаті минулих операцій або подій" [3].

Виділення у визначенні активу його основних властивостей стає істотним з погляду вибору методики оцінки активів. У міжнародній практиці існують такі варіанти оцінки активів:

- 1) первинна вартість, якою є сума витрат на придбання;
- 2) поточна або відновна вартість – сума грошових коштів, які необхідно заплатити, якщо вони отримуються зараз;
- 3) реалізаційна вартість – сума грошових коштів, яка може бути отримана в результаті їх продажу зараз за нормальних умов;
- 4) приведена вартість – дисконтована вартість майбутніх чистих притоків грошових коштів, які проводитиме актив за нормальних умов функціонування підприємства;
- 5) ринкова вартість – сума грошових коштів, яка може бути отримана при продажі активу на ринку;



6. "чесна" вартість – величина, по якій активи можуть бути обміняні в найближчому майбутньому [4].

Прихильники реалізаційних оцінок вносять їх до бухгалтерського обліку з метою визначення ліквідності підприємства з тим, щоб надати інформацію зацікавленим особам, перш за все керівництву підприємства, про стан, якого можна досягти, продавши всі активи підприємства для правильного ціноутворення, оскільки собівартість в умовах ринкових механізмів не повинна залишатися основоутворюючим елементом. Підприємству дозволено використовувати різні варіанти оцінки об'єктів обліку [3].

Дослідження ряду підприємств показало, що безпосередня оцінка активів проводиться бухгалтерією підприємств традиційними способами, виходячи з цін, які вказані в документах по об'єкту, що приймається до обліку. В основному переважає оцінка активів в обліку і звітності за собівартістю. Бухгалтерією підприємства оцінюване майно розглядається в основному як об'єкт обліку, а не як актив, який повинен приносити дохід, або економічну вигоду [3].

Отже, не дивлячись на наближення вітчизняних правил оцінки об'єктів обліку до міжнародних стандартів, відмінності між ними поки залишаються істотними. Традиційним продовжує залишатися державна регламентація правил і принципів бухгалтерського обліку. Їх відсутність позначається бездіяльністю керівництва підприємства на змінні умови.

Важливою умовою вирішення проблеми оцінки саме активів, а не об'єктів обліку слід рахувати посилення методологічних підходів до їх розгляду в теорії і практиці вітчизняного обліку, а саме:

- 1) розробити визначення активів з позиції їх елементів і майбутніх економічних вигод;
- 2) розширити класифікаційні підходи до розгляду активів не тільки по видах і групах, але й інших ознаках: наміри керівників, ліквідності, економічної вигідності прибутковості;
- 3) розробити основні принципи, по яких підприємство самостійно могло б сформувати ділення активів на групи, провести їх оцінку та їх уявлення звітності. З метою забезпечення достовірності звітності їх класифікаційні ознаки могли б представлятися в обліковій політиці підприємства.

Існують три основні підходи до оцінки вартості підприємства: витратний, дохідний і порівняльний. У разі дохідного підходу для оцінки його придбання на першому плані стоїть потенційна прибутковість активу, перспективи його розвитку та ін. Даний підхід включає в себе два методи оцінки вартості бізнесу – метод дисконтування грошових потоків і метод капіталізації прибутку. Оскільки ці методи передбачають прогнозування величини грошових потоків підприємства (cash flow), їх актуальність в умовах кризи сумнівна. Тому інвестори навряд чи будуть у такий період у першу чергу орієнтуватися на подібні методи [3].

Другий класичний підхід до оцінки вартості компаній – порівняльний. Порівняльний підхід до оцінки прав власності застосовується у випадку наявності достатньої достовірної інформації про ціни на ринку подібних об'єктів оцінки та умови договорів щодо розпорядження майновими правами на такі об'єкти. При застосуванні порівняльного підходу до оцінки майнових прав подібність об'єктів визначається з урахуванням їх виду, галузі (сфери) застосування, економічних, функціональних та інших характеристик. Сьогодні інвестори починають більше орієнтуватися саме на цей метод. Професійні оцінювачі підкреслюють, що в період кризи цей метод швидше починає працювати як запусає механізм ринкового падіння [4].

Третій підхід в оцінці – витратний. Розглядає вартість акцій компанії з точки зору понесених витрат. Саме цей підхід в умовах глобальної економічної кризи називають єдиноприйнятним. Цей підхід вважається для покупця найменш ризиковим і найбільш легким для розрахунків [3].

Раніше в умовах перевищення попиту над пропозицією "ціна продавця" на цілий ряд українських активів часто перевищувала ціну, обґрунтовану традиційними методами оцінки. Сьогодні ситуація змінилася, і все більшу роль відіграє "ціна покупця", оскільки дефіцитом є грошові ресурси. З цього випливає, що цінова оферта покупця в більшості випадків може бути нижче оцінної вартості реалізованих активів до моменту стабілізації економічної ситуації.

Сучасні законодавчі акти з бухгалтерського обліку не досконалі, тому потребують уточнення. На основі проведеного дослідження було визначено напрями вдосконалення та розвитку обліку та оцінки активів підприємства в Україні, а саме: використовувати та впроваджувати міжнародні стандарти обліку; відмовитися від використання поняття "залишкова вартість" та використовувати міжнародне поняття "балансова вартість"; розширити класифікаційні підходи до розгляду активів не тільки по видах і групах, але й інших ознаках.

*Наук. керівн. Горобинська М. В.*

**Література:** 1. Матеріали підвищення кваліфікації за напрямом: "Оцінка цілісних майнових комплексів, паїв, цінних паперів, майнових прав та нематеріальних активів, у тому числі прав на об'єкти інтелектуальної власності" // Одеська національна академія зв'язку ім. О. С. Попова. – 2009. – 328 с. 2. Китайчук Т. Г. Проблеми оцінки основних засобів в бухгалтерському обліку / Т. Г. Китайчук // "Економічні науки". – Серія "Облік і фінанси". – Випуск 9 (33). – Ч. 2. – 2012. 3. Попова О. С. Оцінка вартості активів в міжнародній і українській практиці [Електронний ресурс] / О. С. Попова // "Інноваційна економіка". – Режим доступу : [http://archive.nbuv.gov.ua/portal/soc\\_gum/inek/2011\\_2/161.pdf](http://archive.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/inek/2011_2/161.pdf). 4. Український журнал з корпоративного права та управління "Акціонерний вестник" [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://vestnikao.com.ua/>. 5. МСБО № 16 "Основні засоби" від 1982 р. зі змінами від 01.01.2012 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.minfin.gov.ua/>. 6. Лангазова В. В. Проблемні питання оцінки основних засобів та інших необоротних матеріальних активів / В. В. Лангазова // Вісник Луганського національного аграрного університету. – № 2. – 2010. – С. 16–23.



Магістр 2 року навчання  
факультету економіки і права ХНЕУ ім. С. Кузнеця

## КОНКУРЕНТНА СТРАТЕГІЯ: СУТНІСТЬ І ОСНОВНІ ХАРАКТЕРИСТИКИ

*Анотація. Досліджено еволюцію дефініції поняття "стратегія", розкрито суть конкурентної стратегії підприємств. Досліджено класифікації видів конкурентних стратегій. Розглянуто основні характеристики конкурентних стратегій підприємств в аспекті ключових класифікаційних ознак.*

*Аннотация. Исследована эволюция дефиниции понятия "стратегия", раскрыта сущность конкурентной стратегии предприятий. Исследованы классификации видов конкурентных стратегий. Рассмотрены основные характеристики конкурентных стратегий предприятий в аспекте ключевых классификационных признаков.*

*Annotation. The evolution of the definition "strategy" is investigated and the main point of competitive strategy is explained. The classification of competitive strategies is also investigated. The main characteristics of the competitive strategies of companies in terms of key classifications are studied.*

*Ключові слова: стратегія, стратегія підприємства, конкурентна стратегія.*

З розвитком ринкових реформ в Україні, посиленням конкуренції між суб'єктами господарювання виникає проблема забезпечення їх конкурентоспроможності, що є головною передумовою підтримання стійких позицій підприємств на внутрішньому та міжнародному ринках.

Підприємство в умовах конкурентної боротьби обумовлюється здійсненням постійного моніторингу позицій на ринку, дослідженням сильних та слабких сторін власної господарської діяльності та конкурентів, здатністю пристосовуватись до змін ринкових ситуацій.

Проблеми конкурентоспроможності, отримали широке відображення в працях зарубіжних і вітчизняних авторів. Серед робіт, присвячених проблемам конкурентного розвитку і конкурентної стратегії, найбільш відомі роботи таких зарубіжних авторів, як: А. Стрікланд, А. Томпсон [1], які розробили матриці для оцінки конкурентоспроможності фірми і для аналізу обраної стратегії, М. Портер [2], І. Ансофф [3]. У дослідженнях вітчизняних вчених-економістів відомі такі, як: Афанасьєв М. В., Селезньова Г. О., Наливайко А. П. [3 – 6]. У своїх працях вони розглянули питання стратегічного управління підприємств у сучасних умовах, аналізували передумови й умови ефективної роботи підприємств на зовнішньому ринку на основі створення і розвитку конкурентних переваг, теоретичні і практичні аспекти розробки і реалізації стратегій підприємств в умовах конкуренції.

Метою статті є дослідження понять "стратегія", "конкурентна стратегія", сутності та основних характеристик конкурентних стратегій.

Конкуренція як боротьба між підприємствами за найбільш вигідні умови виробництва і збуту товарів на ринку, та як об'єкт емпіричних та теоретичних досліджень, з іншого боку, виявляється відносно новим явищем.

Слово "стратегія" походить від грецького *strategia* (стратос – військо, аго – веду), тобто за походженням – це військовий термін. З часом термін "стратегія" почали застосовувати не тільки військові, але й політики та економісти.

Стратегія підприємства – це систематичний план його потенційної поведінки в умовах неповноти інформації про майбутній розвиток середовища та підприємництва, що включає формування місії, довгострокових цілей, а також шляхів і правил прийняття рішень для найбільш ефективного використання стратегічних ресурсів, сильних сторін і можливостей, усунення слабких сторін та захист від загроз зовнішнього середовища задля майбутньої прибутковості [7, с. 23].

Конкурентна стратегія – це комплекс дій, які спрямовані на забезпечення стійких позицій підприємства на ринку, отримання і підтримку довгострокових конкурентних переваг у діяльності підприємства [8].

Автором запропоновано власне визначення конкурентної стратегії – це довгостроковий план дій, який обмежений у часі з розвитком сильних сторін, щоб запобігти виникненню.

Сутність конкурентної стратегії полягає в намаганні підприємства домінувати на достатньо широкому ринковому просторі за рахунок високої внутрішньої продуктивності праці, низьких витрат виробництва, а відповідно, і низької ціни виготовленої продукції. Досягнення подібних цільових установок вимагає організації масового виробництва товарів, орієнтованих на середнього покупця із середньостатистичними потребами і можливостями [9, с. 5].

Далі наведено визначення поняття "стратегія" [10, с. 19–23].



Вчений Чандлер А. Д. під стратегією розуміє визначення основних довгострокових цілей підприємства, адаптацію курсів дій та розміщення ресурсів, необхідних для досягнення цілей [10, с. 18].

І. Ансофф під стратегією розуміє генеральну комплексну програму дій, яка визначає пріоритетні для підприємства проблеми, його місію, головні цілі та розподіл ресурсів для їхнього досягнення. Стратегія формулює цілі та способи їхнього досягнення так, щоб вказати підприємству певний (такий, що об'єднує всі його підрозділи) напрям розвитку. За своїм змістом стратегія є довгостроковим плановим документом [3, с. 165, 273].

Вчені А. Стрікленд та А. Томпсон під стратегією розуміють план управління підприємством, спрямований на зміцнення його позицій, задоволення потреб споживачів і досягнення поставлених цілей [1, с. 11].

М. Портер під стратегією розуміє наступальні чи оборонні дії, спрямовані на створення стійкого становища в галузі з метою успішного подолання п'яти чинників конкуренції і, отже, гарантування максимальної віддачі від капіталовкладень фірми [2, с. 51].

Вчені М. Мескон, М. Альберт і Ф. Хедоурі під стратегією розуміють детальний всебічний комплексний план, призначений для того, щоб забезпечити здійснення місії організації і досягнення її цілей [11, с. 696].

Вчений Б. Карлофф визначає стратегію як узагальнену модель дій, необхідних для досягнення поставлених цілей шляхом координації та розподілу ресурсів компанії [12, с. 148].

Вчений Дойль П. С. під стратегією розуміє комплекс прийнятих менеджментом рішень щодо розміщення ресурсів підприємства і досягнення довгострокових конкурентних переваг на цільових ринках [13, с. 36].

Вчений Фатхутдінов Р. А. зазначає, що стратегія – це програма, план, генеральний курс суб'єкта управління з досягненням ним стратегічних цілей [14, с. 7].

Вчений А. Налівайко під стратегією розуміє встановлений та переглянутий набір напрямів діяльності (мети та способів її досягнення) для забезпечення поновлювальної відмінності та прибутковості [6, с. 23].

Вчений Бланк І. А. під стратегією розуміє формування системи довгострокових цілей діяльності підприємства і вибору найбільш ефективних шляхів їх досягнення [15, с. 29].

Вчений В. Колпаков вважає, що стратегія – це функціональний засіб організації діяльності людей і розподілу ресурсів, що дає змогу досягти стратегічної мети [16, с. 42].

Вчена Селезньова Г. О. зазначає, що стратегія встановлює орієнтири і набори правил, які звужують варіанти вибору поведінки організації з вирішення протиріч у межах заданих обмежень [4, с. 7].

Вчений Пономаренко В. С. під стратегією розуміє спосіб реалізації підприємством своїх інтересів, що визначає його поведінку в просторі параметрів, які характеризують суперечності, породжують взаємодію підприємства та ринкового середовища, а також взаємодію внутрішніх компонентів підприємства, що знаходиться на різних стадіях свого життєвого циклу [17, с. 13].

Класифікація конкурентних стратегій має на меті полегшити управлінням вибір та запропонувати алгоритм формування конкурентної поведінки на ринку. При дослідженні стратегічних напрямів конкурентної поведінки підприємств на ринку більшість авторів використовують категорію "стратегія конкурентоспроможності підприємства". У таблиці наведено класифікацію конкурентних стратегій.

Вивчення літературних джерел та досвіду господарювання підприємств на ринку показало, що зустрічаються й інші варіанти класифікації конкурентних стратегій, які М. Портер називає базовими. Слід розглянути їх детальніше.

Таблиця

#### Класифікація конкурентних стратегій

Автори класифікації	Класифікаційні ознаки	Різновиди конкурентних стратегій
1	2	3
М. Портер [2]	Конкурентна перевага на ринку	Стратегія цінового лідерства. Стратегія диференціації товару. Стратегія спеціалізації
А. Літл [18; 19]	Вихідна позиція фірми на ринку	Стратегія лідерів. Стратегія фірм із сильною позицією. Стратегія фірм, які займають сприятливу позицію. Стратегія фірм, які займають задовільну позицію. Стратегія фірм, які займають незадовільну позицію
Ф. Котлер [20]	Ринкова частка	Стратегія ринкового лідера. Стратегія членджера. Стратегія послідовника. Стратегія нішера
Г. Азоев [21]	Спосіб досягнення конкурентних переваг	Стратегія зниження собівартості. Стратегія диференціації товару. Стратегія сегментування ринку. Стратегія впровадження новинок. Стратегія негайного реагування на потреби ринку

1	2	3
Х. Фрізвінкель [22]	Поведінка на ринку (біологічний підхід до термінології)	Стратегія лисиці. Стратегія слона. Стратегія лева. Стратегія миші
І. Ансоф [3]	Спрямованість на розвиток товару/ринку	Стратегія максимізації ринкової частки. Стратегія диференціації товару. Стратегія диференціації ринку. Стратегія зростання
І. Довжанський [23]	Спосіб входу на міжнародний ринок	Стратегія не прямого експорту. Стратегія прямого експорту. Стратегія виробництва за кордоном
А. Кузнєцов [24]	Динаміка конкурентної поведінки	Наступальна. Оборонна

Американський науковець М. Портер у роботі [2, с. 73] виокремлює три базові конкурентні стратегії:

1. Стратегія переваги за витратами. Використовуючи цю стратегію, підприємство орієнтується на масовий ринок, оскільки масове виробництво дозволяє зменшити питомі витрати, відповідно – встановити низькі ціни. Перевагою використання такої стратегії є можливість отримати більший прибуток порівняно з конкурентами, оперативне реагування на зміну собівартості. Проте стратегія буде ефективною лише на ринку споживачів, котрі орієнтуються на низький рівень цін.

2. Стратегія диференціації. Використовуючи її, підприємство орієнтується на масовий ринок, пропонуючи відмінний від існуючого товар. Тут на ринку набуває характеру нецінової конкуренції, оскільки у товарі споживачі цінують його унікальні характеристики, дизайн, надійність і т. д. Стратегія буде ефективною на ринку споживачів, для яких важливим є "ім'я фірми", товарна марка, а потім ціна товару.

3. Стратегія концентрації. При цій стратегії підприємство орієнтується на специфічний сегмент ринку, використовуючи низькі ціни або унікальні характеристики товару. Використовуючи цю стратегію, навіть невелике підприємство може бути прибутковим, концентруючись на якій-небудь одній конкурентній ніші, якщо вона має в розпорядженні унікальну продукцію або користуючись перевагами за витратами, хоча її частка ринку буде незначною.

Таким чином, конкурентні стратегії є моделлю поведінки суб'єктів конкуренції (підприємств, галузей, регіонів, національних економік), спрямованою на досягнення довготривалої конкурентної переваги на ринку за наявних ресурсів та умов середовища функціонування. Важливо розуміти, що в сучасних умовах конкурентна стратегія обов'язково повинна ґрунтуватися на існуючих ресурсах і бути спрямованою на досягнення цілі (цілей), враховуючи при цьому умови середовища функціонування, в якому діє конкретний суб'єкт конкуренції. Специфіка конкурентних стратегій полягає саме у досягненні конкурентної переваги на ринку, проте не короткотривалої, а довготривалої.

Подальшої розробки вимагає питання формування напрямів підвищення конкурентоспроможності вітчизняних підприємств на міжнародних ринках.

*Наук. керівн. Гупоров А. О.*

**Література:** 1. Томпсон А. А. Стратегический менеджмент. Искусство разработки и реализации стратегии : учебник / А. А. Томпсон, А. Дж. Стрикленд. – М. : Банки и биржи ; ЮНИТИ, 1998. – 576 с. 2. Портер М. Стратегія конкуренції. Методика аналізу галузей і діяльності конкурентів / М. Портер. – К. : Основи, 1998. – 390 с. 3. Ансофф І. Новая корпоративная стратегия / И. Ансофф. – СПб. : Питер, 2000. – 416 с. 4. Селезньова Г. О. Стратегія підприємства : навч. посібн. / Г. О. Селезньова. – Х. : Вид. ХНЕУ, 2007. – 240 с. 5. Афанасьев М. В. Стратегія підприємства : навч.-метод. посібн. / М. В. Афанасьев, Г. О. Селезньова. – Х. : ВД "ІНЖЕК", 2007. – 272 с. 6. Наливайко А. Теорія стратегій підприємства. Сучасний стан та перспективи розвитку : [монографія] / А. Наливайко – К. : КНЕУ, 2001. – 227 с. 7. Сумець О. М. Стратегія підприємства. Теорія, ситуації, приклади : навч. посібн. / О. М. Сумець. – К. : ВД "Професіонал", 2005. – 320 с. 8. Благун І. С. Концептуальні засади формування конкурентної стратегії підприємства / І. С. Благун, Л. В. Гринів // Регіональна бізнес-економіка та управління. – 2007. – № 3 (15). – С. 3–11. 9. Білошапка В. А. Стратегічне управління : принципи та міжнародна практика / В. А. Білошапка, Г. В. Загорний. – К. : Абсолют-В, 2008. – 351 с. 10. Минцберг Г. Школи стратегій / Г. Минцберг, Б. Альстренд, Д. Лемпел. – СПб. : Питер, 2000. – 336 с. 11. Мескон М. Основы менеджмента / М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури ; пер. с англ. – М. : Дело, 2000. – 704 с. 12. Карлофф Б. Деловая стратегия: концепция, содержание, символы / Б. Карлофф. – М. : Экономика, 2001. – 240 с. 13. Дойль П. Менеджмент: стратегия и тактика / П. Дойль. – СПб. : Питер, 2002. – 560 с. 14. Фатхутдинов Р. А. Управление конкурентоспособностью организации : учебн. пособ. / Р. А. Фатхутдинов. – М. : Изд. "Эксмо", 2004. – 544 с. 15. Бланк И. А. Торговый менеджмент / И. А. Бланк. – К. : Українсько-Фінський інститут менеджмента та бізнеса, 2007. – 408 с. 16. Колпаков В. Концептуальные основы стратегии управления / В. Колпаков // Персонал. – 2002. – № 3. – С. 38–44. 17. Пономаренко В. С. Стратегічне управління розвитком підприємства : навч. посібн. / В. С. Пономаренко, О. І. Пушкар, О. М. Тридід. – Х. : Вид. ХДНЕУ, 2002. – 640 с. 18. Куденко Н. В. Маркетингова стратегія фірми : [монографія] / Н. В. Куденко. –

К. : КНЕУ, 2002. – 74 с. 19. Співаковська Т. Конкурентні стратегії компанії : класифікація стратегічних альтернатив та інструментів формування / Т. Співаковська // Маркетинг в Україні. – 2001. – № 1 (65). – С. 36–41. 20. Котлер Ф. Основы маркетинга / Ф. Котлер ; пер. с англ. – М. : Издательский дом "Вильямс", 2007. – 656 с. 21. Азов Г. Л. Конкурентные преимущества фирмы / Г. Л. Азов, А. П. Челенков. – М. : ОАО "Типография "НОВОСТИ", 2000. – 256 с. 22. Фризенвинкель Х. Управление инновациями / Х. Фризенвинкель, В. Н. Гунин. – М. : ИНФА-М, 2000. – 74 с. 23. Должанський І. Конкурентоспроможність підприємства : навч. посібн. / І. Должанський, Т. Загорна. – К. : ЦНЛ, 2006. – 384 с. 24. Кузнецов А. И. Технология бизнес-планирования : учеб. пособ. / под ред. А. А. Колобова, А. И. Кузнецова, И. Н. Омельченко. – М. : Изд. МДТУ им. Н. Э. Баумана, 2008. – 192 с.

УДК 005.332.4

**Мартіросян А. С.**

Магістр 2 року навчання  
факультету економіки і права ХНЕУ ім. С. Кузнеця

## ОСНОВНІ ЕТАПИ ОЦІНКИ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

*Анотація. Розглянуто поняття "управління конкурентоспроможністю підприємства". Проведено аналіз існуючих методичних підходів до оцінки рівня конкурентоспроможності підприємства. Виділено основні етапи оцінки конкурентоспроможності підприємства.*

*Аннотация. Рассмотрено понятие "управления конкурентоспособностью предприятия". Проведен анализ существующих методических подходов к оценке уровня конкурентоспособности предприятия. Выделены основные этапы оценки конкурентоспособности предприятия.*

*Annotation. The concept of management of an enterprise competitiveness is considered. The existent methodical approaches to the evaluation of the level of competitiveness of an enterprise are analyzed. The basic stages of evaluation of competitiveness of an enterprise are selected.*

*Ключові слова: конкурентоспроможність підприємства, етапи оцінки конкурентоспроможності підприємства, управління конкурентоспроможністю підприємства.*

У сучасних умовах розвитку економічних відносин управління конкурентоспроможністю є важливим питанням для кожного підприємства. Для підприємств, які виходять на зовнішні ринки в умовах глобалізації та інтеграції у європейський економічний простір, необхідно приділяти значну роль управлінню конкурентоспроможністю [1].

Проблемами управління конкурентоспроможністю підприємства займалися як зарубіжні, так і вітчизняні фахівці в цій галузі. На думку багатьох авторів, сьогодні відсутній загальноприйнятий підхід до управління конкурентоспроможністю підприємства, що пов'язано зі швидкими змінами зовнішнього середовища, які породжують появу нових методів щодо управління конкурентоспроможністю. Тому важливим завданням є визначення та адаптування доцільного підходу до управління конкурентоспроможністю підприємства, що дозволить підвищити його рівень.

Метою статті є узагальнення основних етапів проведення оцінки конкурентоспроможності підприємства.

Поняття "управління конкурентоспроможністю підприємства" має різні трактування. Так, поняття за автором Балабанової Л. В. визначається як сукупність управлінських дій, спрямованих на дослідження діяльності активних і потенційних конкурентів, їх сильних і слабких сторін, а також розробку конкурентних стратегій, що забезпечують формування й підтримку довгострокових конкурентних переваг. Автор Мансуров Р. Є. розглядає управління конкурентоспроможністю підприємства як діяльність, спрямовану на формування ряду управлінських рішень, які, відповідно, повинні бути спрямовані на протистояння можливим зовнішнім впливам для досягнення лідерства відповідно до поставлених стратегічних завдань. Також існує таке трактування даного поняття: "конкретна функція менеджменту, що реалізується через здійснення загальних функцій з метою підтримання та підвищення конкурентоспроможності підприємства (КСП) та його товарів, що є складовими єдиної системи". Однак найширше розглядає поняття управління конкурентоспроможністю підприємства та надає йому таке визначення Кузьмін О. Є. – "сукупність важелів і способів впливу на сфери створення й реалізації конкурентоспроможних товарів, цілі і відповідальність суб'єктів господарювання, що реалізуються за допомогою сукупності управлінських засобів".

Забезпечення конкурентоспроможності підприємства є одним із найважливіших стратегічних завдань. Суть управління конкурентоспроможністю підприємства реалізується через управління





окремими конкурентними перевагами і чинниками конкурентоспроможності, управління на основі використання стратегічних, тактичних, оперативних планів діяльності [2].

Систему управління конкурентоспроможністю підприємства, також як і систему управління підприємством у цілому, можна визначити як складну систему. Складність систем управління конкурентоспроможністю підприємствами постійно зростає, що пов'язане з безперервним внутрішнім розвитком, що відбувається в організації, внутрішніх і зовнішніх умов функціонування, а це спричиняє за собою зміну зв'язків між елементами системи і системи в цілому [3].

У зв'язку з цим, важливим елементом будь-якої системи, у тому числі і системи управління конкурентоспроможністю підприємства, є формування зворотного зв'язку. Цей елемент системи має найбільш значиму роль, оскільки від ефективності побудови зворотного зв'язку, правильності її оцінки, інтерпретації і підбору дій залежить загальна ефективність функціонування системи управління конкурентоспроможністю підприємства.

Слід розглянути етапи оцінки конкурентоспроможності підприємства (рисунок).

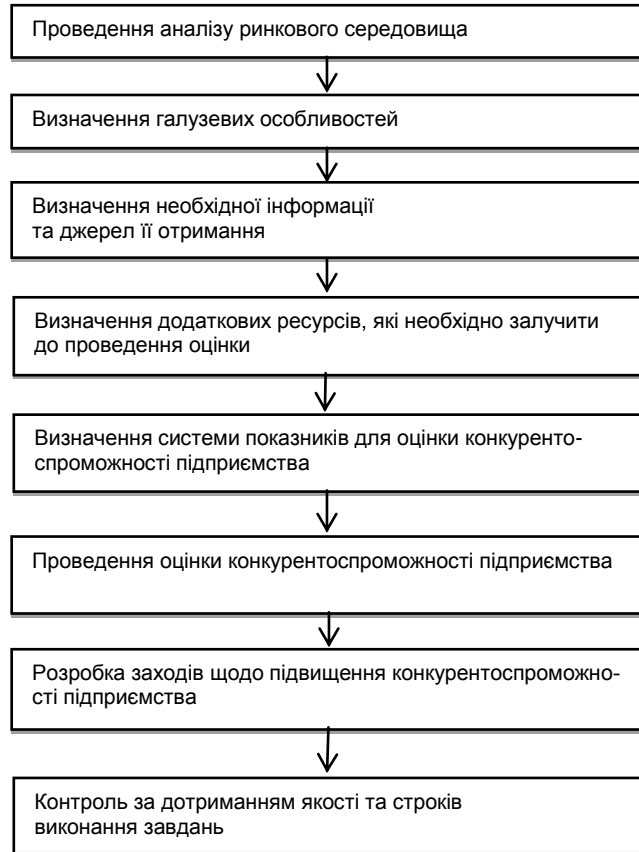


Рис. Етапи оцінки конкурентоспроможності підприємства

Слід розглянути основні методи оцінки КСП підприємств, які можна поділити на такі групи: методи оцінки КСП підприємств на основі порівняльних переваг або виходячи з оцінки КСП; матричні методи оцінки – це матриця БКГ; матриця "МакКінсі – Джеренал Електрик"; інтегральні методи, тобто оцінка КСП підприємства на основі експертних методів, метод радара.

Матричні методи оцінки конкурентоспроможності підприємства базуються на використанні матриці – таблиці впорядкованих за рядками і стовпцями елементів. Найбільш показовим прикладом може слугувати широко відома матриця БКГ ("Консалтингової групи Бостона"), побудована за принципом системи координат: по вертикалі – темпи зростання місткості ринку, які розміщуються за рядками матриці в лінійному масштабі; по горизонталі відкладається відносна частка виробника продукції на ринку [4].

Широко поширено використання інтегрального показника конкурентоспроможності, що визначається за формулою:

$$K = \sum W_i \times K_i,$$

де  $K_i$  – приватні показники конкурентоспроможності окремих сторін діяльності підприємства загальним числом  $N$ , а  $W_i$  – значущість окремих чинників у загальній сумі [4].

Важливим резервом підвищення ефективності функціонування організації є підвищення якості управлінських рішень, що приймаються, яка досягається шляхом удосконалення процесу обґрунтування рішення [5].

Прийняття ефективних управлінських рішень із забезпеченням конкурентоспроможності підприємства вимагає здійснення якісного організаційного супроводу цього процесу. Організаційний супровід прийняття й реалізації управлінських рішень передбачає створення методів, способів, інструментів взаємозалежної діяльності лінійних і функціональних підрозділів підприємства з метою ефективного використання його можливостей для розвитку своїх конкурентних переваг.

Таким чином, забезпечення конкурентоспроможності підприємства є одним із найважливіших стратегічних завдань. Основними етапами оцінки конкурентоспроможності підприємства були виділені проведення аналізу ринкового середовища; визначення галузевих особливостей; визначення необхідної інформації та джерел її отримання; визначення додаткових ресурсів, які необхідно залучити до проведення оцінки; проведення оцінки конкурентоспроможності підприємства; розробка заходів щодо підвищення конкурентоспроможності підприємства; контроль за дотриманням якості та строків виконання завдань. Управління конкурентоспроможністю має величезне значення для підприємства як чинник його майбутнього розвитку. На підприємстві має здійснюватися безперервний контроль за реалізацією управлінських рішень із забезпеченості конкурентоспроможності підприємства в умовах застосування відповідного технічного забезпечення.

Наук. керівн. Кулешова Н. В.

**Література:** 1. Гарькавенко Д. В. Стратегічне управління підприємством в умовах ринкових форм господарювання / Д. В. Гарькавенко // Управління конкурентоспроможністю підприємства: проблеми та шляхи їх вирішення. – 2013. – № 7. – С. 17–19. 2. Бикова М. Є. Теоретичні аспекти визначення поняття конкурентоспроможності підприємства / М. Є. Бикова // Управління конкурентоспроможністю підприємства: проблеми та шляхи їх вирішення. – 2013. – № 9. – С. 14–16. 3. Горбаль Н. І. Система управління конкурентоспроможністю підприємства / Н. І. Горбаль // Економіка, планування і управління галузі: Науковий вісник НЛТУ України. – 2010. – № 17. – С. 112–117. 4. Управління конкурентоспроможністю підприємства : навч. посібн. / С. М. Кліменко, Т. В. Омеляненко, Д. О. Барабаньта ін. – К. : КНЕУ, 2008. – 520 с. 5. Управління конкурентоспроможністю підприємства : підручник / Ю. Б. Іванов, М. О. Кизим, О. М. Тищенко та ін. – Х. : ВД "ІН-ЖЕК", 2010. – 320 с.

УДК 005.332.4

**Овчар Т. В.**

Магістр 2 року навчання  
факультету економіки і права ХНЕУ ім. С. Кузнеця

## **ВИБІР КРИТЕРІЇВ ФОРМУВАННЯ СТРУКТУРИ ЗБУТОВОЇ ПОЛІТИКИ ТОРГІВЕЛЬНИХ ПІДПРИЄМСТВ**

*Анотація. Розглянуто теоретичні основи збутової політики на підприємстві, досліджено визначення поняття "збутова політика", визначено особливості реалізації збутової політики торгівельних підприємств, запропоновано критерії вибору структури збуту торгівельних підприємств.*

*Аннотация. Рассмотрены теоретические основы сбытовой политики на предприятии, исследованы определения понятия "сбытовая политика", определены особенности реализации сбытовой политики торговых предприятий, предложены критерии выбора структуры сбыта торговых предприятий.*

*Annotation. The theoretical foundations of marketing policy of the company are studied. The definition of "sales policy" and peculiarities of marketing policy of commercial enterprises are analysed. Criteria for selecting the sales structure of retailers are offered.*

*Ключові слова: збутова політика, збутова діяльність, торгівельна діяльність, канали збуту, реалізація, покупець, товар, торгівельна система, непрямий канал збуту.*

В умовах сучасного ринку, для якого характерно посилення конкуренції, будь-яке підприємство рано чи пізно зіштовхується з проблемою вибору найбільш ефективних каналів збуту продукції та їх оптимізацією. Через вплив наслідків світової фінансово-економічної кризи склалася не-

© Овчар Т. В., 2013



сприятлива ситуація для стабільного і планомірного розвитку торговельних підприємств: змінилася фінансова історія постачальників і операторів продовольчого ринку; знизилась питома вага кредитних ресурсів на поповнення обігових коштів у операторів роздрібної торгівлі; скоротився перелік надаваних споживачеві послуг. Знизити негативні наслідки кризи можливо за рахунок оптимізації процесів реалізації торговельних підприємств. Реалізація продукції забезпечує розподіл продукції підприємства, безперервність процесу відтворення, регулює процес виробництва відповідно до параметрів потреб ринку і задовольняє запити покупців у високоякісній продукції. Від успішної реалізації продукції залежить стабільна діяльність підприємства, оптимально сформовані канали розподілу продукції підвищують конкурентоспроможність підприємства, сприяють залученню нових споживачів і розширенню впливу на ринку.

Питання реалізації збутової політики підприємства досліджувались у роботах таких науковців, як: Балабанова Л. В., Ляшенко В. І., Гаркавенко С. С., Дж. Еванс, Б. Берман та ін. [1 – 9]. Автори в своїх роботах визначають теоретичні аспекти реалізації збутової політики підприємства, розкривають основні канали розподілу, характеризують чинники, що впливають на ефективність збутової діяльності, однак у роботах недостатньо досліджуються практичні питання щодо реалізації збутової політики з урахування галузевих особливостей функціонування підприємств, а зокрема діяльності торговельних підприємств.

Метою статті є узагальнення теоретичних аспектів реалізації збутової політики підприємств з урахуванням специфіки діяльності торговельних підприємств та визначення критеріїв вибору структури збуту торговельного підприємства.

Торговельне підприємство спеціалізується на купівлі-продажу, зберіганні товарів та виконанні інших функцій, пов'язаних із забезпеченням руху товару від виробника до споживача. На збутову діяльність у торговельному підприємстві переважно впливає ціна закупівлі товарів без зміни їхніх споживчих характеристик, а ключовими показниками, які формують валовий дохід, є товарообіг і торговельна надбавка.

Вивчення літературних джерел показало, що однозначної думки щодо визначення збутової політики в економічній науці не існує. Науковці економісти визначають поняття збутова політика порізному (табл. 1).

Таблиця 1

#### Дослідження визначення "збутова політика"

Автори	Характеристика	Аналіз визначення
Балабанова Л. В., Мирохіна Ю. П. [2]	Передбачає аналіз можливих варіантів ведення збутової діяльності і вибір оптимальних, які забезпечують найкраще задоволення споживчих вимог і переваг, і тим самим – максимальні результати господарської діяльності підприємству	Відображає мету здійснення збутової діяльності, автори зосереджують увагу на оптимізації збутової діяльності однак не зазначають, які критерії оптимізації реалізації збутової діяльності необхідно використовувати
Ляшенко В. І. [8]	Система рішень, що приймаються продавцем з метою реалізації обраних стратегій і отримання найбільшого ефекту від збуту товарів	Концепція, запропонована цим автором передбачає заходи щодо просування товару, спрямоване на отримання прибутку від збуту, що потребує конкретних заходів здійснення реалізації
Дж. Еванс, Б. Берман [3]	Направлена на формування контактів зі споживачами продукції та логістичних складових	Автори зосереджують свою увагу на комунікації з покупцями, задля досягнення конкретних цілей. Однак не враховують складові збутової політики
Годін О. М. [5]	Система маркетингу направлена на організацію процесу по стадійного руху товарів	Дане визначення ототожнює збутову політику з поняттям збуту
Маслова Т. Д., Божук С. Г., Ковалік Л. М. [9]	Поведінкова філософія або загальні принципи діяльності, яких підприємство збирається дотримуватись у сфері побудови каналів розподілу свого товару та переміщення товарів у часі та просторі	Автори зосереджують увагу на загальних принципах діяльності підприємства, однак не визначають яких саме принципів слід дотримуватись
Гаркавенко С. С. [4]	Процес, який забезпечує кінцевий результат, формування продуктової стратегії, цінової політики, організації каналів розподілу продукції для її просування, рекламної підтримки та ін. Збутова діяльність охоплює весь комплекс заходів, які безпосередньо впливають на обсяг продажу	Визначення в повній мірі охоплює маркетингову складову збутової політики, проте не досить чітко відображає цілі підприємства

Таким чином, збутова політика – це сукупність взаємозв'язаних елементів збутової діяльності, спрямованих на задоволення потреб споживачів шляхом оптимального використання збутового потенціалу підприємства і забезпечення на цій основі ефективності продажу.

Торговельним підприємствам при реалізації збутової діяльності слід враховувати такі тенденції: купівельний попит різко змінився в бік переваги більш дешевих товарів, спостерігається

зниження попиту на товари преміум-класу; скорочується попит на непродовольчу групу товарів, у тому числі на імпорتنі товари (із за підвищення ціни у зв'язку із зростанням курсу валют і митами).

У рамках збутової політики підприємства приймають рішення щодо: торговельної системи (централізований і децентралізований збут); форми збуту (власна чи зовнішня форма організації продажу); прямого чи непрямого збуту (прямого – короткого (один – два посередника) або довгого (більше двох посередників) [6].

Узагальнюючі критерії вибору структури збуту [1; 5; 6; 9], матрицю вибору каналів збуту Ламбеном Ж.-Ж. [7] та враховуючі специфіку галузі запропоновані критерії вибору структури збуту торговельного підприємства (табл. 2).

Таблиця 2

**Критерії вибору структури збуту торговельного підприємства**

Критерії	Непрямий канал		Особливості поведінки
	короткий	довгий	
Характеристика покупців			
Висока концентрація	Найбільш бажаний канал	Менш вигідний канал	Низькі витрати на один контакт
Великий обсяг закупівель	Найбільш бажаний канал	Менш вигідний канал	Витрати на встановлення контакту швидко амортизуються
Оперативна поставка	Менш вигідний канал	Найбільш бажаний канал	Наявність запасів поблизу точки продажу
Характеристики товарів			
Великі обсяги закупівель	Менш вигідний канал	Найбільш бажаний канал	Мінімізація транспортних операцій
Нові товари	Менш вигідний канал	Найбільш бажаний канал	Необхідно ретельне "спостереження" за новим товаром
Характеристики підприємства			
Обмежені фінансові ресурси	Менш вигідний канал	Найбільш бажаний канал	Збутові витрати пропорційні обсягу продажів
Повний асортимент	Менш вигідний канал	Найбільш бажаний канал	Фірма може запропонувати повне обслуговування
Широка популярність	Менш вигідний канал	Найбільш бажаний канал	Гарний прийом з боку системи збуту
Широке охоплення	Менш вигідний канал	Найбільш бажаний канал	Збут має бути інтенсивним

Торговельним підприємствам при реалізації збутової політики використовують тільки непрямий канал збуту, що пов'язано з специфікою їх діяльності. При непрямому збуті важко здійснити підтримку іміджу торгової марки виробника, організувати необхідний сервіс, контролювати ціни, немає контакту з кінцевим споживачем, що може негативно вплинути на конкурентоспроможність товару, але досягається більше охоплення ринку та доступність товару для споживача, що важливо для торговельного підприємства.

Таким чином, ефективність збутової політики торговельних підприємств в основному визначається його структурою збуту. Запропоновані критерії вибору структури збуту враховують як характеристики покупців, так і характеристики товару та підприємства, сприяють підвищенню конкурентоспроможності торговельного підприємства. Вибір оптимального каналу розподілу дозволяє керівництву підприємства сформувати дієвий механізм безперебійної та якісної роботи підприємства як у поточний період, так і на стратегічну перспективу.

*Наук. керівн. Плоха О. Б.*

**Література:** 1. Ансофф И. Стратегический менеджмент / И. Ансофф. – СПб. : Питер, 2009 – 344 с. 2. Балабанова Л. В. Управление збутовою політикою : навч. посібн. / Л. В. Балабанова, Ю. П. Мирохіна. – К. : ЦУЛ, 2011. – 240 с. 3. Берман Б. Маркетинг / Б. Берман, Дж. Р. Эванс. – М. : Экономика, 2005. – 425 с. 4. Гаркавенко С. С. Маркетинг : підручник / С. С. Гаркавенко. – К. : Лібра, 2008. – 296 с. 5. Годин А. М. Маркетинг : учебник для вузов / А. М. Годин. – М. : Дашков, 2006. – 759 с. 6. Котлер Ф. Маркетинг-менеджмент. Анализ, планирование, внедрение, контроль / Ф. Котлер. – М. : Изд. Проспект, 2009. – 440 с. 7. Ламбен Ж.-Ж. Стратегический маркетинг. Европейская перспектива / Ж.-Ж. Ламбен. – СПб. : Наука, 2008. – 589 с. 8. Ляшенко В. І. Франчайзинговий режим формування регіональної мережі елементів інноваційної підприємницької інфраструктури / В. І. Ляшенко // Наукові праці ДонНТУ. Серія: економічна. Вип. 97. – 2005. – С. 31–42. 9. Маслова Т. Д. Маркетинг / Т. Д. Маслова, С. Г. Божук, Л. Н. Ковалик. – СПб. : Питер, 2002. – 400 с.



---



# Зміст

<b>Золотарьова А. М.</b> Фактори формування інтелектуального капіталу підприємства.....	3
<b>Кальніченко О. Б.</b> Формування механізмів державного регулювання соціально-економічного розвитку України.....	6
<b>Пенцова А. Г.</b> Концепція сталого розвитку в умовах глобалізації та її реалізація в Україні.....	9
<b>Арутюнова О. Ю.</b> Теоретичні засади визначення сутності інновацій у ринкових умовах господарювання.....	12
<b>Савинська О. В.</b> Мотивація найманої праці.....	16
<b>Медяник Н. В.</b> Соціальний капітал: сутність та проблеми розвитку.....	20
<b>Степанова Н. І.</b> Реінжиніринг бізнес-процесів як інструмент покращення економічного стану підприємств.....	22
<b>Супрун Є. Г.</b> Проблеми організації інституціональних змін в Україні.....	24
<b>Магдій А. С.</b> Теорія людського капіталу: передумови формування та основні положення.....	29
<b>Черкова М. Ю.</b> Теоретична інтерпретація процесу інституціоналізації та його основні етапи.....	32
<b>Дмитренкова М. Ю.</b> Аналіз фінансових результатів діяльності ПАТ "МЕГАБАНК".....	34
<b>Калмикова О. А.</b> Проблемні аспекти управління кредитним ризиком банків.....	37
<b>Колдашова О. В.</b> Управління депозитами в контексті оптимізації ресурсної бази банку.....	39
<b>Біляєва В. Ю.</b> Оптимізація управління кредитним ризиком банку на основі методу Монте-Карло.....	42
<b>Живов В. В.</b> Упровадження адаптивного механізму в процес управління ліквідністю банку.....	45
<b>Супрунова К. А.</b> Теоретичний аналіз сутності поняття "цінні папери".....	47
<b>Уманець М. В.</b> Метод аналізу ієрархій як інструмент оцінки ефективності депозитних програм банку.....	50
<b>Шандиба А. В.</b> Сучасний стан і перспективи розвитку депозитної бази банків України.....	52
<b>Задихайло А. С.</b> Проблеми оцінки кредитоспроможності позичальників та можливі шляхи їх вирішення в банках України.....	54
<b>Письменна К. С.</b> Теоретичні аспекти управління доходами та витратами банку.....	56
<b>Ольховська О. В.</b> Шляхи підвищення ефективності управління кредитною політикою банку.....	59
<b>Івахно В. В.</b> Маркетинг та його специфіка в банківській сфері України.....	61
<b>Дубровна Н. С.</b> Метод аналізу ієрархій як інструмент оцінки ефективності програм щодо забезпечення ліквідності банку.....	63



<b>Охмуш А. Г.</b> Формування процентної політики банку .....	66
<b>Рязанов Р. С.</b> Відбір кредитних проектів на основі використання методу аналізу ієрархій.....	67
<b>Смолянинова Ю. Є.</b> Шляхи підвищення дохідності банку з урахуванням його цінової політики на ринку банківських послуг.....	70
<b>Скрипниченко Р. О.</b> Взаємозв'язок безробіття і трудової міграції українців.....	72
<b>Копійка Я. С.</b> Концептуальна основа міжнародних стандартів аудиту .....	74
<b>Мартінова В. В.</b> Формування та використання банками України резервів для відшкодування можливих втрат і відображення їх у бухгалтерському обліку.....	76
<b>Гагарінов О. В., Котляр А. А.</b> Досвід розвинутих країн у сфері малого підприємництва.....	79
<b>Ковбасюк Т. И.</b> Проблемы снижения депозитных ставок коммерческих банков Украины.....	83
<b>Силич А. В.</b> Анализ модели бухгалтерского учета Великобритании. Возможности и последствия применения данных принципов в Украине.....	85
<b>Яворовенко Е. В.</b> Структура основних засобів у бухгалтерському обліку в Україні та за кордоном: аналіз та порівняння.....	88
<b>Білопола О. М.</b> Використання зарубіжного досвіду для вирішення основних проблем малого підприємництва в Україні.....	90
<b>Іушина В. Д.</b> Технологія управління станом соціально-психологічного клімату на підприємстві.....	93
<b>Журавльова Х. К.</b> Підвищення ефективності використання робочого часу керівника за допомогою тайм-менеджменту.....	96
<b>Пух К. О.</b> Закордонний досвід управління персоналом та його застосування на українських підприємствах.....	98
<b>Солоцьких В. В.</b> Визначення напрямів розвитку персоналу на українських підприємствах .....	100
<b>Стасюк В. О.</b> Лідерство як елемент організаційної культури на підприємстві.....	102
<b>Козлова В. Г.</b> Модель мотивації до навчання керівників.....	104
<b>Друб В. М.</b> Ефект довіри як фактор підвищення ефективності управління персоналом в органах соціального захисту населення.....	107
<b>Калмикова Ж. М.</b> Використання HR-метрик у менеджменті персоналу .....	109
<b>Ладнай М. А.</b> Технологія реалізації антикризового менеджменту персоналу.....	111
<b>Шершнева Ю. В.</b> Основные этапы и виды кадрового аудита на предприятии.....	113
<b>Писаренко Ю. О.</b> Усовершенствование производственной адаптации на предприятии.....	115
<b>Гайдукова Д. В.</b> Виды и инструменты нематериального стимулирования.....	118
<b>Глівенко В. В.</b> Особливості оцінки устаткування на підприємстві.....	120



<b>Гойко М. В., Царенко І. М.</b> Деякі аспекти оцінки майнових прав в Україні.....	123
<b>Черныш Е. А., Кириллова А. С.</b> Особенности оценки задолженностей в современных условиях развития предприятия .....	125
<b>Логвінов Б. Ю.</b> Деякі аспекти формування та оцінки інститутів спільного інвестування.....	128
<b>Цапова М. С.</b> Методичні підходи до оцінки виробничих запасів на підприємстві.....	132
<b>Бойко І. Ю.</b> Особливості лістингу цінних паперів в Україні.....	134
<b>Матвеева Ю. І., Лактіонова Д. В.</b> Основні проблеми оцінки вартості підприємств в Україні.....	137
<b>Білівія К. І.</b> Особливості оцінної діяльності на ринку транзакційних послуг.....	138
<b>Сергієнко Н. В.</b> Особливості застосування різних підходів при оцінці вартості майна підприємства в Україні.....	140
<b>Борисова А. К.</b> Оцінка трудового потенціалу як складного соціально-економічного явища.....	142
<b>Компанійцева К. О.</b> Аналіз методів оцінювання трудового потенціалу персоналу підприємства .....	145
<b>Шульга К. В.</b> Інститути спільного інвестування в Україні: перспективи розвитку.....	149
<b>Рябуха В. С.</b> Особливості обліку та оцінки транспортних засобів на підприємстві.....	152
<b>Мироненко Л. М.</b> Необхідність проведення оцінки вартості основних засобів підприємств.....	154
<b>Литкін Є. Є.</b> Удосконалення обліку та оцінки активів підприємства в Україні.....	156
<b>Лужинська К. А.</b> Конкурентна стратегія: сутність і основні характеристики.....	158
<b>Мартіросян А. С.</b> Основні етапи оцінки конкурентоспроможності підприємства.....	161
<b>Овчар Т. В.</b> Вибір критеріїв формування структури збутової політики торгівельних підприємств.....	163