Збірник матеріалів

VII Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції

«Актуальні проблеми менеджменту, фінансів та публічного управління в сучасних глобалізаційних процесах»

Book of materials

The VII-th International scientific-practical Internet-conference

“Actual problems of Management, Finance and Public Administration in modern globalization processes”

УНІВЕРСИТЕТ ДЕРЖАВНОЇ ФІСКАЛЬНОЇ СЛУЖБИ УКРАЇНИ
UNIVERSITY OF THE STATE FISCAL SERVICE OF UKRAINE

Присвячено
100-річчю Університету ДФС України
24-річчю ННІ фінансів, банківської справи

«Актуальні проблеми менеджменту, фінансів та публічного управління в сучасних глобалізаційних процесах»

Збірник матеріалів
VII Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції

"Actual Problems of Management, Finance and Public Administration in Modern Globalization Processes"

Book of materials
The VI-th International scientific-practical Internet-conference

19 березня 2020 р.
March 19, 2020

Електронне видання

Ірпінь
Irpin

УДК 005:336:351(06)
ББК 65.050я431
А43

Рекомендовано до друку вченою радою
Навчально-наукового інституту фінансів, банківської справи
Університету державної фіскальної служби України
(протокол № 6 від 11 березня 2020 року)

Рецензенти:
Олешко А.А., д.е.н., професор, професор кафедри менеджменту Київського національного університету технологій та дизайну;
Коваленко Ю.М., д.е.н., професор, професор кафедри фінансових ринків Університету державної фіскальної служби України.

А43 **Актуальні проблеми менеджменту, фінансів та публічного управління в сучасних глобалізаційних процесах** [Електронний ресурс]: збірник матеріалів VII Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції (19 березня 2020 р.). – Ірпінь: Університет ДФС України, 2020. – 491 с. – PDF-формат; мережеве видання; інституційний репозитарій.

У збірнику матеріалів конференції висвітлюються результати наукових досліджень з актуальних проблем менеджменту, фінансів та публічного управління в сучасних глобалізаційних процесах.

Тематика конференції охоплює актуальні проблеми: вітчизняного та міжнародного менеджменту; управління персоналом та самоменеджменту; модернізації фінансової системи України в умовах глобальної нестабільності; фінансового менеджменту; публічного управління та адміністрування.

Видання розраховане на науковців, викладачів, представників органів державного управління та органів місцевого самоврядування, здобувачів вищої освіти, аспірантів, працівників державного сектору економіки та суб'єктів підприємницької діяльності.

УДК 005:336:351(06)
ББК 65.050я431

© Кафедра менеджменту, 2020
© Університет ДФС України, 2020

Редакційна колегія:

Кужелєв М.О., д.е.н., професор, академік АЕН України, директор Навчально-наукового інституту фінансів, банківської справи Університету державної фіскальної служби України;

Гусятинський М.В., к.т.н., доцент, професор кафедри менеджменту, завідувач кафедри менеджменту Університету державної фіскальної служби України;

Diana Spulber, PhD, Department of Political and social Sciences, University of Genoa, Genoa, (Italy);

Dilip Kumar Chakraborty, Ph.D., Research Scholar, Adamas University, Kolkata, (India);

Drajanova Mariana, Doctor, PhD, Director of the Institute for Economic Research and Analysis, Academy STING (Czech Republic);

Georgi Stankov, PhD, Public Administration Department, University of Sofia, Sofia, (Bulgaria);

Kashko Lyudmila, Doctor, Deputy Assistant of the Vice-Rector for International Affairs (Republic of Poland);

Parimal Chandra Biswas, Ph.D., Professor, School of Management; Dean, Students Affairs & International Relations, Adamas University, Kolkata, (India);

Waldemar Włoch, MSc. Eng., University of Socio-Economics in Przeworsk, lecturer, Przeworsk, (Republic of Poland);

Житар М.О., к.е.н., доцент, доцент кафедри фінансів ім. Л. Л. Тарангул, заступник директора ННІ фінансів, банківської справи Університету державної фіскальної служби України;

Бедринець М.Д., к.е.н., доцент, завідувач кафедри фінансів ім. Л. Л. Тарангул Університету державної фіскальної служби України;

Береславська О.І., д.е.н, професор, завідувач кафедри банківської справи та фінансово моніторингу Університету державної фіскальної служби України;

Онишко С.В., д.е.н., професор, заслужений діяч науки і техніки України, завідувач кафедри фінансових ринків Університету державної фіскальної служби України;

Халецька А.А., д.н.держ.упр., професор, академік АЕН України, професор кафедри менеджменту Університету державної фіскальної служби України;

Грушева А.А., к.пед.н., доцент, доцент кафедри менеджменту Університету державної фіскальної служби України;

Євтушенко Г.І., к.е.н., доцент, доцент кафедри менеджменту Університету державної фіскальної служби України;

Канцур І.Г., к.е.н., доцент кафедри менеджменту, заступник завідувача кафедри менеджменту Університету державної фіскальної служби України;

Супруненко С.А., к.е.н., доцент кафедри менеджменту, заступник завідувача кафедри менеджменту Університету державної фіскальної служби України.

У збірнику матеріалів представлено тези доповідей учасників VII Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції «Актуальні проблеми менеджменту, фінансів та публічного управління в сучасних глобалізаційних процесах» з:

Adamas University, Kolkata, India
Shandong University, PRC, China
University of Social Sciences Computer Science and Medicine, Warsawa, Poland
University of Socio-Economics in Przeworsk, Przeworsk, Republic of Poland
Вінницький навчально-науковий інститут економіки
Вінницький національний аграрний університет
ДВНЗ «Київський національний економічний університет ім. В. Гетьмана»
ДВНЗ «Український державний хіміко-технологічний університет»
ДУ «Інститут економіки природокористування та сталого розвитку Національної академії наук України»
Державний науково-дослідний інститут інформатизації та моделювання економіки
Дніпровський гуманітарний університет
Дніпропетровський регіональний інститут державного управління
Івано-Франківський національний технічний університет нафти і газу
Інститут демографії та соціальних досліджень ім. М.В. Птухи НАН України
КВНЗ «Вінницька академія неперервної освіти»
Київський національний торгово-економічний університет
Київський національний університет імені Тараса Шевченка
Київський національний університет технологій та дизайну
Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського
Центральноукраїнський національний технічний університет
Львівський національний університет ветеринарної медицини та технологій імені С.З. Ґжицького
Львівський національний університет імені Івана Франка
Міністерство освіти і науки України
Національний авіаційний університет
Національний університет «Львівська політехніка»
Національний університет біоресурсів і природокористування України
Одеський національний економічний університет
Одеський національний університет імені І.І.Мечникова
ПВНЗ «Міжнародний економіко-гуманітарний університет імені академіка Степана Дем'янчука», м. Рівне, Україна
Сумський державний університет
Таврійський національний університет
Тернопільський національний економічний університет
Українська академія банківської справи Сумського державного університету
Український державний університет залізничного транспорту
Харківський національний університет імені В.Н. Каразіна
Херсонський національний технічний університет

ЗМІСТ

СЕКЦІЯ 1 **РЕАЛІЇ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ВІТЧИЗНЯНОГО ТА МІЖНАРОДНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ**

SECTION 1 **REALITIES AND PROSPECTS OF DOMESTIC AND INTERNATIONAL MANAGEMENT**

Кузьменко М. Д. 21
АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ МЕНЕДЖМЕНТУ В РИНКОВИХ УМОВАХ

Шлапак О. М. 24
СУЧАСНИЙ МЕНЕДЖМЕНТ: ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ

Немировська А. В. 27
РИЗИК-МЕНЕДЖМЕНТ: СУТНІСТЬ ТА ОСОБЛИВОСТІ

Константинов А. Р. 30
СТРЕС-МЕНЕДЖМЕНТ: ВИДИ ТА СПОСОБИ БОРОТЬБИ З НИМ

Старинець Д. Г. 32
РЕФОРМУВАННЯ МИТНОЇ СЛУЖБИ В УКРАЇНІ В УМОВАХ ЄВРОПЕЙСЬКОЇ ІНТЕГРАЦІЇ

Черепок А.В. 34
АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ МИТНОГО КОНТРОЛЮ

Ткачук М. П.
Демидюк С. М. 36
КОНЦЕПТУАЛЬНІ ОСНОВИ МЕХАНІЗМУ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ ДОСКОНАЛОСТІ

Олешко А.А.
Красномовець С. О. 39
УПРАВЛІННЯ ПРОЕКТАМИ РОЗВИТКУ ОБ'ЄДНАНИХ ТЕРИТОРІАЛЬНИХ ГРОМАД

Максимова Ю. О.
Гришич І. О. 41
ВИКОРИСТАННЯ СУЧАСНИХ ІНФОРМАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ ДЛЯ ВДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ МЕНЕДЖМЕНТУ ПІДПРИЄМСТВ УКРАЇНИ

Наумова Л. М. 43
ФЕНОМЕН ЛІДЕРСТВА У СОЦІОКУЛЬТУРНОМУ СЕРЕДОВИЩІ СУЧАСНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ

Коляда Т. А. 46
УПРАВЛІННЯ ДЕРЖАВНИМИ КОРПОРАТИВНИМИ ПРАВАМИ В УКРАЇНІ: СТАН ТА ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ

Jasińska Joanna 49
ZARZĄDZANIE ZMIANAMI ORGANIZACYJNYMI A PARTYCYPACJA PRACOWNIKÓW

Петрина М. Ю. 51
ФОРМУВАННЯ ІННОВАЦІЙНОЇ ОСОБИСТОСТІ ЯК ЗАПОРУКА УСПІШНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ

Роспопчук Т. М.
Корогодова О.О. 53
РЕАЛІЇ ТА ПЕРСПЕКТИВИ МЕНЕДЖМЕНТУ ТРАНСНАЦІОНАЛЬНИХ КОМПАНІЙ ФРАНЦІЇ

Попович О. В., Стоянова В. В. 56
НАПРЯМИ УДОСКОНАЛЕННЯ ПОДАТКОВОГО МЕНЕДЖМЕНТУ В УКРАЇНІ

Обруч Г. В. 58
КОНЦЕПТУАЛЬНІ ОРІЄНТИРИ ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ ЗАЛІЗНИЧНОГО ТРАНСПОРТУ В УМОВАХ ЦИФРОВІЗАЦІЇ ЕКОНОМІКИ

Петрова П. Д.
Корогодова О. О. 60
СТРАТЕГІЯ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ В СИСТЕМІ МЕНЕДЖМЕНТУ ТРАНСНАЦІОНАЛЬНИХ КОМПАНІЙ

Томша А.О. 62
ОСОБЛИВОСТІ МОДЕЛІ МЕНЕДЖМЕНТУ ОАЕ

Коваленко В. В. 65
МЕНЕДЖМЕНТ РИЗИКІВ ПРОЕКТНОГО ФІНАНСУВАННЯ

Дудченко В. М. 68
ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ МЕНЕДЖМЕНТУ НА ПІДПРИЄМСТВАХ В УКРАЇНІ

Артюшок В. С. 70
СИСТЕМА ЦІННОСТЕЙ ЯК ФАКТОР ФОРМУВАННЯ СТИЛЮ УПРАВЛІННЯ

Діхтярук В. Є. 73
ПРОБЛЕМИ ВПРОВАДЖЕННЯ ТА ФУНКЦІОНУВАННЯ СТРАХОВОЇ МЕДИЦИНИ

Рудченко Л. М. 76
ПОГЛЯДИ НА УТИЛІЗАЦІЮ ТВЕРДИХ ПОБУТОВИХ ВІДХОДІВ

Онишко С.В. 78
РОЗВИТОК КРЕДИТНИХ ВІДНОСИН В АГРАРНІЙ СФЕРІ В КОНТЕКСТІ ЗАВДАНЬ СУЧАСНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ

Шворак В.В. 80
СТРУКТУРА ВЛАСНОГО КАПІТАЛУ ТА ДЖЕРЕЛА ЙОГО ФОРМУВАННЯ

Трухачова К. В. 82
ХАРАКТЕРНІ АТРИБУТИ УПРАВЛІНСЬКИХ УТОПІЙ

Торопова В.І. 84
СТАНОВЛЕННЯ ПАРАДИГМИ ЦИФРОВОЇ ЕКОНОМІКИ

Князєва Т. В.
Волощук Д. В. 87
ФОРМУВАННЯ ПЕРЕДУМОВ ЕФЕКТИВНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ В ЕПОХУ ЦИФРОВОЇ ЕКОНОМІКИ

Жмай О. В. 90
РОЛЬ ЛІДЕРСТВА У СУЧАСНОМУ УПРАВЛІННІ

Кірічок К. М.
Черненко Н. О. 92
ІННОВАЦІЇ У ТУРИЗМІ НА ОСНОВІ ІНФОРМАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ

Нефедова О. Г. 94
ЧИННИКИ ВПЛИВУ НА КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЬ ПІДПРИЄМСТВА

Никончук В. М. 97
ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ УПРАВЛІННЯ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНИМ ПОТЕНЦІАЛОМ ПІДПРИЄМСТВ

Красюк Я. О.
Борисова М. С. 99
НАПРЯМИ ПОЛІПШЕННЯ ІНВЕСТИЦІЙНОГО КЛІМАТУ УКРАЇНИ

Павлюк К.Ю., Іщук К.Ю. 101
ПОНЯТТЯ, ПРИНЦИПИ ТА РОЗВИТОК МІЖНАРОДНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ НА СУЧАСНОМУ ЕТАПІ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ

Грушева А. А.
Дементʼєва С. М. 104
ТАЛАНТ-МЕНЕДЖМЕНТ ЯК НЕВІДʼЄМНА СКЛАДОВА УСПІХУ ОРГАНІЗАЦІЇ

Твердун С. О. 108
ОСОБЛИВОСТІ ФІНСЬКОЇ ШКОЛИ МЕНЕДЖМЕНТУ

Василинчук Ю.О. 111
ПОШУК «ІДЕАЛЬНОЇ» МОДЕЛІ МЕНЕДЖМЕНТУ

СЕКЦІЯ 2

УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ І САМОМЕНЕДЖМЕНТ В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ОРГАНІЗАЦІЄЮ

SECTION 2

PERSONNEL'S MANAGEMENT AND SELF-MANAGEMENT IN THE ORGANIZATION ADMINISTRATION SYSTEM

Кизюн В. М. 116
ЯКОСТІ СУЧАСНОГО ЛІДЕРА

Федоровська Д. С. 118
ТАЙМ-МЕНЕДЖМЕНТ ЯК ТЕХНОЛОГІЯ ЕФЕКТИВНОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ РОБОЧОГО ЧАСУ

Нетребко К. В. 121
ТРЕНДИ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ В СУЧАСНИХ УМОВАХ КОНКУРЕНТНОЇ БОРОТЬБИ

Бовкун А. В. 124
ОРГАНІЗАЦІЙНІ ТА РОЗПОРЯДЧІ ДІЇ ЯК СПОСІБ УПРАВЛІННЯ

Орловська К. А.
Корогодова О. О. 126
ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ БАГАТОНАЦІОНАЛЬНИМ СКЛАДОМ ПЕРСОНАЛУ ТРАНСНАЦІОНАЛЬНИХ КОМПАНІЙ

Снігир Л. П. 128
СТАН МОТИВАЦІЙНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ НА ПІДПРИЄМСТВАХ ТА ОРГАНІЗАЦІЯХ

Забрамська О. С. 131
МІСЦЕ КЕРІВНИКА АДМІНІСТРАТИВНОЇ СЛУЖБИ В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ОРГАНІЗАЦІЄЮ

Євтушенко Г. І. 133
ТІМБІЛДІНГ, ЯК ЕФЕКТИВНИЙ ІНСТРУМЕНТ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

Соколовський О. О. 136
ІНДЕКС ЛЮДСЬКОГО РОЗВИТКУ

Пелих О. Л. 138
СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

Кінц К. В. 140
КЕРІВНИЦТВО ТА ЛІДЕРСТВО В МЕНЕДЖМЕНТІ

Мельник В. М. 143
КЕРІВНИК У СИСТЕМІ МЕНЕДЖМЕНТУ ОРГАНІЗАЦІЇ: ГЕНДЕРНИЙ АСПЕКТ

Струтинська К. В. 145
СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІЇ У СФЕРІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНІЗАЦІЇ

Василакий О. В. 148
ОСНОВИ ТЕОРІЇ ПРИЙНЯТТЯ УПРАВЛІНСЬКИХ РІШЕНЬ

Максимова Ю. О.
Войцеховська А. О. 150
САМОМЕНЕДЖМЕНТ, ЯК ОСНОВНА З ВИМОГ УСПІХУ СУЧАСНОГО ПІДПРИЄМСТВА

Лисенко Л. О., Хоменко Є. О. 152
САМОМЕНЕДЖМЕНТ В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ОРГАНІЗАЦІЄЮ

Невмержицька С. М. 153
УПРАВЛІННЯ ПІДВИЩЕННЯМ КВАЛІФІКАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ ЯК ОСНОВА ЙОГО РОЗВИТКУ

Шкварук Д. Г. 156
ПОКРАЩЕННЯ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА ШЛЯХОМ УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

Дончак Л. Г. 158
СИСТЕМА УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Максимова Ю. О.
Мазур Ю. В. 161
ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ ЯК ФАКТОР ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ ОРГАНІЗАЦІЇ

Федорова Т. Ю. 162
ДОСВІД УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ НА КИТАЙСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВАХ

Ярошина А. П.
Савченко Т. Г. 164
ПОРІВНЯЛЬНИЙ АНАЛІЗ АУТСОРСИНГУ, АУТСТАФІНГУ ТА КОНСАЛТИНГУ

Токмакова І. В.
Харченко О. В. 167
АДАПТИВНЕ УПРАВЛІННЯ ВИРОБНИЧО-ГОСПОДАРСЬКОЮ ДІЯЛЬНІСТЮ НА ЗАЛІЗНИЧНОМУ ТРАНСПОРТІ

Лук'яненко В. С. 170
ВИЗНАЧЕННЯ ТЕРМІНУ «УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ»

Марквардт А. В. 172
ОСОБЛИВОСТІ СУЧАСНОГО УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

Процик А. І. 174
МОТИВАЦІЯ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВАХ МЕДИЧНОЇ ГАЛУЗІ

Лукашенко І. О. 177
ШЛЯХИ ВДОСКОНАЛЕННЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ФАРМАЦЕВТИЧНОГО РИНКУ

Корінь М. В. 179
СИСТЕМАТИЗАЦІЯ РИЗИКІВ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРОЄКТІВ РОЗВИТКУ ІНФРАСТРУКТУРИ ЗАЛІЗНИЧНОГО ТРАНСПОРТУ В УМОВАХ ТРАНСКОРДОННОЇ СПІВПРАЦІ

Вашковська М. С.
Жмай О. В. 182
САМОМЕНЕДЖМЕНТ ЯК ЗАСІБ ПІДВИЩЕННЯ УПРАВЛІНСЬКОЇ МАЙСТЕРНОСТІ

Ярощук Т. Ю. 184
УПРАВЛІННЯ ДЕБІТОРСЬКОЮ ЗАБОРГОВАНІСТЮ МАЛОГО ПІДПРИЄМНИЦТВА

Дем'янчук І. А.
Коваль Л. А. 187
РОЛЬ СИСТЕМИ КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛІННЯ В ПРОЦЕСІ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

Моісеєнко Т. Є. 190
НОВІ ПІДХОДИ ДО АДАПТАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ У МІЖНАРОДНИХ БІЗНЕС СТРУКТУРАХ КОРПОРАТИВНОГО ТИПУ

Нестерчук Ю. Ю.
Рудик Н. Д. 192
ФАКТОРИ, ЯКІ ВПЛИВАЮТЬ НА ПРИЙНЯТТЯ УПРАВЛІНСЬКИХ РІШЕНЬ МЕНЕДЖЕРАМИ

Бойківська Г. М.
Библик Г. 195
ПОНЯТТЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА ЯК ЕКОНОМІЧНОЇ КАТЕГОРІЇ

Андрійчук Л. Р. 197
САМОМЕНЕДЖМЕНТ ЯК СКЛАДОВА ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ

Миськовець Н.П. 199
САМОМЕНЕДЖМЕНТ В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ РИБНИМИ ПІДПРИЄМСТВАМИ

Овчиннікова В.О. 201
ТРАНСФОРМАЦІЯ ПІДХОДІВ ДО РЕКРУТМЕНТУ

Ковальчук А. М. 203
ТРУДОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ В УМОВАХ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ: РОЛЬ ТА УПРАВЛІННЯ НА РІВНІ ПІДПРИЄМСТВА

Бережна А. В. 205
СУЧАСНІ ПРОБЛЕМИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Безпалько Т. В. 207
МОТИВАЦІЯ ПЕРСОНАЛУ ЯК ГОЛОВНИЙ ФАКТОР ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ОРГАНІЗАЦІЇ

Слободянюк К. В. 209
САМОМЕНЕДЖМЕНТ ЯК ОСНОВА РОЗВИТКУ ОСОБИСТОСТІ КЕРІВНИКА ДЛЯ ЕФЕКТИВНОЇ УПРАВЛІНСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Volodymyr Khomenko 211
THEORY OF COMPUTER BEHAVIOR BORROWING IN TIME MANAGEMENT

СЕКЦІЯ 3

SECTION 3

МОДЕРНІЗАЦІЯ ФІНАНСОВОЇ СИСТЕМИ УКРАЇНИ В УМОВАХ ГЛОБАЛЬНОЇ НЕСТАБІЛЬНОСТІ

MODERNIZATION OF THE FINANCIAL SYSTEM OF UKRAINE IN CONDITIONS OF GLOBAL INSTABILITY

Мельник В. М.
Житар М. О. 214
ЕТАПИ ФІНАНСОВОЇ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ ТА ЇЇ ВПЛИВ НА ФІНАНСОВУ АРХІТЕКТУРУ

Соловйова Ю. Р. 217
СУЧАСНИЙ СТАН ГРОШОВО-КРЕДИТНОЇ БЕЗПЕКИ УКРАЇНИ

Воронкова О. М. 219
МОДЕРНІЗАЦІЯ ПОДАТКОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ СТРАХОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В УКРАЇНІ

Сотник О.О. 221
ЕКОНОМІЧНА БЕЗПЕКА УКРАЇНИ В УМОВАХ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ

Євтушенко Г.І.
Куценко В.І. 224
ДИВЕРСИФІКАЦІЯ ФІНАНСОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ОСВІТНЬОЇ СФЕРИ В КОНТЕКСТІ ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЇ

Колеснік К. О. 226
ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ ДЕРЖАВНИМИ ФІНАНСАМИ УКРАЇНИ

Сергєєва О. С.
Мельнік Д. В. 229
СТРУКТУРИЗАЦІЯ РИЗИКІВ ТА МЕХАНІЗМ ЇХ ВПЛИВУ НА ФОРМУВАННЯМ ГРОШОВИХ ПОТОКІВ БАНКІВ

Ліщенко В. А. 232
АНАЛІЗ ВПЛИВУ ГРОШОВО-КРЕДИТНОЇ ПОЛІТИКИ НА ЕКОНОМІЧНЕ ЗРОСТАННЯ

Ліснічук О. А. 234
ІНСТРУМЕНТАРІЙ СТРАТЕГІЧНОГО КОНТРОЛІНГУ

Береславська О. І. 236
УПРАВЛІННЯ ДЕПОЗИТНИМ ПОРТФЕЛЕМ В БАНКАХ УКРАЇНИ

Глущенко Я. І. 239
ПРЯМЕ ОПОДАТКУВАННЯ В УКРАЇНІ: РИЗИКО-ОРІЄНТОВАНИЙ ПІДХІД

Яворська О. Б. 242
ПРОБЛЕМИ ОРГАНІЗАЦІЇ ДІЯЛЬНОСТІ ТОВАРИСТВ ВЗАЄМНОГО СТРАХУВАННЯ В УКРАЇНІ

Ганцяк М. О. 244
УПРАВЛІННЯ ДЕРЖАВНИМ БОРГОМ УКРАЇНИ В УМОВАХ ФІНАНСОВОЇ НЕСТАБІЛЬНОСТІ

Баранова В. Г.
Левицька А. А. 246
INTERNET-ТЕХНОЛОГІЇ ЯК ІНСТРУМЕНТ МОДЕРНІЗАЦІЇ ФІНАНСОВОЇ СИСТЕМИ

Іорга С. М.
Поліщук К. О. 249
ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ ЛОГІСТИКИ АГРОПРОМИСЛОВОЇ ГАЛУЗІ

Вергелюк Ю. Ю. 251
ПРОАКТИВНИЙ НАГЛЯД ЗА ДІЯЛЬНІСТЮ БАНКІВ УКРАЇНИ В СУЧАСНИХ УМОВАХ

Пилявець В. М. 254
ПОДАТКОВИЙ ОБЛІК ПІДПРИЄМСТВА ЯК МЕХАНІЗМ ВПРОВАДЖЕННЯ ЕФЕКТИВНОЇ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ПОДАТКОВИМИ ПЛАТЕЖАМИ

Гончар К. О. 256
УПРАВЛІННЯ ОПЕРАЦІЙНИМ РИЗИКОМ В БАНКАХ УКРАЇНИ В УМОВАХ ГЛОБАЛЬНОЇ НЕСТАБІЛЬНОСТІ

Вітренко Л. О. 259
ОСОБЛИВОСТІ ФІНАНСУВАННЯ ВИЩОЇ ОСВІТИ В УКРАЇНІ

Воленко В. Г. 261
БЮДЖЕТНА ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЯ ЯК СКЛАДОВА АДМІНІСТРАТИВНОЇ РЕФОРМИ В УКРАЇНІ

Побоча К. П. 263
ПРОБЛЕМИ І ПЕРСПЕКТИВИ ІНВЕСТИЦІЙНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ БАНКІВ УКРАЇНИ

Гончар С. В. 266
ДІЯЛЬНІСТЬ НЕДЕРЖАВНИХ ПЕНСІЙНИХ ФОНДІВ НА ФІНАНСОВОМУ РИНКУ УКРАЇНИ

Сивко Д.В. 268
ЦІНОУТВОРЕННЯ НА ФІНАНСОВОМУ РИНКУ: ПРОБЛЕМИ ТА ШЛЯХИ ЇХ ВИРІШЕННЯ

Глінкіна І.І., Табаченко Я.Ю. 271
АНАЛІЗ СУЧАСНОГО СТАНУ ПЕНСІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ В УКРАЇНІ

Пронькіна І.В. 273
ДЕРЖАВНЕ УПРАВЛІННЯ ПРОЦЕСАМИ РЕФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ ПЕНСІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ УКРАЇНИ В КОНТЕКСТІ ЄВРОІНТЕГРАЦІЇ

Слободян Є.С 276
СИСТЕМИ ОПОДАТКУВАННЯ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ

Поштар М. М. 279
ЗМІНИ ПЕНСІЙНОЇ РЕФОРМИ У 2020 РОЦІ

Іоргачева М. І.
Левицька А. А. 281
АВТОМАТИЧНА ТОРГОВА СИСТЕМА – ПЕРСПЕКТИВНИЙ НАПРЯМ РОЗВИТКУ У ФІНАНСОВІЙ СФЕРІ

Малахова Ю. Р.
Скоробогатова Н. Є. 283
АНАЛІЗ ВПЛИВУ СИСТЕМИ ОПОДАТКУВАННЯ НА ЛЕГКІСТЬ ВЕДЕННЯ БІЗНЕСУ

Зомчак Л. М.
Ракова А. С. 286
КВАРТАЛЬНИЙ ПРОГНОЗ ВВП УКРАЇНИ ЗА ДОПОМОГОЮ «БРІДЖ»-МОДЕЛІ

Вінокуров Я. О. 288
ВПЛИВ ВІДКРИТТЯ РИНКУ ВНУТРІШНЬОДЕРЖАВНОГО БОРГУ ДЛЯ НЕРЕЗИДЕНТІВ НА ЕФЕКТИВНІСТЬ ЗАПОЗИЧЕНЬ У 2019 РОЦІ

Parimal Chandra Biswas
Dilip Kumar Chakraborty 291
INDUSTRIAL RELATIONS IN BHUTAN - A GOOD EXAMPLE TO THE REST OF THE WORLD

Юрасов А. Р. 294
ПРОБЛЕМИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ІНВЕСТИЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ БАНКІВ УКРАЇНИ

Михайленко В. В. 296
ПРОБЛЕМНІ АСПЕКТИ ФІНАНСОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ

Примаченко К. О. 299
НЕОБАНКИ ЯК ІННОВАЦІЙНИЙ МЕТОД АКТИВІЗАЦІЇ БАНКІВСЬКОЇ СИСТЕМИ УКРАЇНІ

Мовчун С. В. 302
ЗАПРОВАДЖЕННЯ ГЕНДЕРНОГО БЮДЖЕТНОГО АНАЛІЗУ В СИСТЕМІ ПЕНСІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

Блохіна М. М.
Онишко С. В. 304
МОДЕРНІЗАЦІЙНА ТРАНСФОРМАЦІЯ ФІНАНСОВОЇ СИСТЕМИ УКРАЇНИ В УМОВАХ ГЛОБАЛІЗАЦІЙНИХ ЗМІН

Москаленко Н. В. 307
СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІЇ В СФЕРІ ФІНАНСОВОГО МОНІТОРИНГУ

Богріновцева Л. М.
Венгуренко Т. Г. 310
ЕКОНОМІЧНА СУТНІСТЬ ТА ЗНАЧЕННЯ ФІНАНСОВИХ РИЗИКІВ СТРАХОВИКА

Федина В. В. 313
ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ ПЕНСІЙНИХ СИСТЕМ ДРУГОГО РІВНЯ В КРАЇНАХ ЦЕНТРАЛЬНОЇ ТА СХІДНОЇ ЄВРОПИ

Ходаківська Ю.Ю. 315
ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ФУНКЦІОНУВАННЯ РИНКУ ЦІННИХ ПАПЕРІВ

Чернишева О. М. 317
ОЦІНКА РИЗИКУ ВАЛЮТНОГО ПОРТФЕЛЯ БАНКУ

Угрюмова К. О. 319
УДОСКОНАЛЕННЯ ФІНАНСОВОЇ СИСТЕМИ ПРИ ЕКОНОМІЧНІЙ НЕСТАБІЛЬНОСТІ

Моль Я.А. 322
ФІНАНСОВА БЕЗПЕКА СТРАХОВОГО РИНКУ

Сотник О.О. 324
ВЛАСНІ НАДХОДЖЕННЯ ЯК ДЖЕРЕЛО ФОРМУВАННЯ СПЕЦІАЛЬНОГО ФОНДУ БЮДЖЕТНИХ УСТАНОВ

Тітор В. С. 327
СТРАТЕГІЇ ІНТЕГРАЦІЇ УКРАЇНИ У СВІТОВИЙ ФІНАНСОВИЙ РИНОК

Богріновцева Л. М.
Дудник Л. Р. 329
РИЗИКИ У СТРАХОВІЙ ДІЯЛЬНОСТІ ТА ШЛЯХИ ЇХ МІНІМІЗАЦІЇ

Богріновцева Л. М.
Приходько Є. С. 332
РОЗВИТОК МАЙНОВОГО СТРАХУВАННЯ В УКРАЇНІ

Кужелєв М. О. 334
РОЗВИТОК ФІНАНСОВОЇ СИСТЕМИ УКРАЇНИ В УМОВАХ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ

Немсадзе Г. Г. 337
ОПТИМІЗАЦІЯ ФІНАНСОВОЇ АРХІТЕКТУРИ КОРПОРАЦІЙ В УМОВАХ НЕСТАБІЛЬНОГО ЕКОНОМІЧНОГО СЕРЕДОВИЩА

Нечипоренко А. В. 339
РОЗВИТОК БЮДЖЕТНОЇ ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЇ В УКРАЇНІ

СЕКЦІЯ 4

SECTION 4

ФІНАНСОВИЙ МЕНЕДЖМЕНТ: СТАН, ПРОБЛЕМИ, ПЕРСПЕКТИВИ

FINANCIAL MANAGEMENT: STATE, PROBLEMS, PROSPECTS

Наумова О. В. 343
ФІНАНСОВИЙ МЕНЕДЖМЕНТ КОРПОРАТИВНОГО СЕКТОРУ В УМОВАХ ФОРМУВАННЯ МЕРЕЖЕВИХ БІЗНЕС-СТРУКТУР

Шелудько С. А. 345
МІЖНАРОДНІ СТАНДАРТИ МЕНЕДЖМЕНТУ БАНКІВСЬКОГО ОБСЛУГОВУВАННЯ

Морозова Д.О. 348
АУДИТ ЕФЕКТИВНОСТІ ОБЛІКОВОЇ ПОЛІТИКИ ПІДПРИЄМСТВА

Нестерчук М. Д.
Ліснічук О. А. 350
ФІНАНСОВИЙ КОНТРОЛІНГ В СИСТЕМІ ФІНАНСОВОГО МЕНЕДЖМЕНТУ

Odinokova Alyona 352
GOVERNMENT DEBT MANAGEMENT

Іванов І. О. 356
ОЦІНКА НЕВІДПОВІДНОСТІ РИНКОВОЇ ТА ФУНДАМЕНТАЛЬНОЇ ВАРТОСТІ КОМПАНІЙ ФОНДОВОГО РИНКУ США

Тарасевич Н. В. 358
ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ СИСТЕМИ РИЗИК-МЕНЕДЖМЕНТУ В БАНКАХ УКРАЇНИ

Ковда М. В. 361
ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ ФІНАНСОВОГО МЕНЕДЖМЕНТУ В УКРАЇНІ

Клименко Д. Б. 364
ЕЛЕКТРОННІ ГРОШІ, ЯК ПЕРСПЕКТИВНИЙ ІНСТРУМЕНТ ФІНАНСОВОГО МЕНЕНДЖМЕНТУ БАНКУ

Тіторчук Т. І. 367
СУТНІСТЬ ФІНАНСОВОГО МЕНЕДЖМЕНТУ ТА ЙОГО РОЛЬ В УПРАВЛІННІ ПІДПРИЄМСТВОМ

Федун І.В. 369
ФІНАНСОВИЙ МЕНЕДЖМЕНТ: СТАН, ПРОБЛЕМИ, ПЕРСПЕКТИВИ

Астахова Н. І.
Черкез Д. С. 371
ФІНАНСОВІ ІНВЕСТИЦІЇ В ІТ ТЕХНОЛОГІЇ

Гамзаєв Е. М. 373
ПРОБЛЕМА ВИКОРИСТАННЯ СОЦІАЛЬНИХ МЕРЕЖ В ДІЯЛЬНОСТІ СИСТЕМИ ТУРИЗМУ І ГОСТИННОСТІ

Алєйнікова Л.К. 374
СТАН ФІНАНСОВОГО МЕНЕДЖМЕНТУ В УКРАЇНІ, ПРОБЛЕМИ ТА ПРСПЕКТИВИ ЙОГО РОЗВИТКУ

Глушкова Т. С.
Данилюк В. М.
Лясковець В. Л. 377
ПРОБЛЕМИ ПУБЛІЧНОГО ФІНАНСУВАННЯ УПРАВЛІННЯ В УКРАЇНІ (НА ПРИКЛАДІ КЗ «РІВНЕНСЬКИЙ КРАЄЗНАВЧИЙ МУЗЕЙ»)

Сова О. Ю. 379
ТЕХНОЛОГІЇ ОПТИМІЗАЦІЇ НАДАННЯ ФІНАНСОВИХ ПОСЛУГ

Мельник О. В. 382
ДЖЕРЕЛА ФІНАНСУВАННЯ ПРОЕКТІВ У СУЧАСНІЙ ШКОЛІ

Безноско К.О. 384
СУТНІСТЬ УПРАВЛІННЯ ФІНАНСОВИМ ПОТЕНЦІАЛОМ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Березан М.В. 386
ІНТЕРПРЕТАЦІЯ ПОНЯТТЯ “ФІНАНСОВИЙ МЕНЕДЖМЕНТ ПІДПРИЄМСТВА” У СУЧАСНОМУ СВІТІ

Гоч І. В. 388
ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ ОПТИМАЛЬНОЇ СТРУКТУРИ КАПІТАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Кос Н.В.
Мельник О.В. 391
УПРАВЛІННЯ БАНКІВСЬКИМ КАПІТАЛОМ

Мозіль І. Ю. 394
МЕХАНІЗМ УПРАВЛІННЯ КАПІТАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА

Молотовська Т. Р. 397
КАПІТАЛІЗАЦІЯ РЕАЛЬНОГО СЕКТОРУ ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ

Синиця О.О. 399
ОСОБЛИВОСТІ ОПТИМІЗАЦІЇ СТРУКТУРИ КАПІТАЛУ ПІДПРИЄМСТВ

Кісіль Ю.В. 402
УДОСКОНАЛЕННЯ УПРАВЛІННЯ ФОРМУВАННЯМ ТА ВИКОРИСТАННЯМ КАПІТАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Шворак В.В. 405
СУТНІСТЬ ВЛАСНОГО КАПІТАЛУ ТА ДЖЕРЕЛА ЙОГО ФОРМУВАННЯ

Клюско Л. А. 407
ЕСКРОУ-РАХУНКИ ЯК ПЕРСПЕКТИВНИЙ НАПРЯМ РОЗВИТКУ ФІНАНСОВОГО МЕНЕДЖМЕНТУ В УКРАЇНІ

СЕКЦІЯ 5

ПУБЛІЧНЕ УПРАВЛІННЯ ТА АДМІНІСТРУВАННЯ: СУЧАСНІ ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ

SECTION 5

PUBLIC ADMINISTRATION: MODERN PROBLEMS AND PROSPECTS

Василенко А. Ю. 410
ПУБЛІЧНЕ УПРАВЛІННЯ У СФЕРІ НАУКИ ТА РОЛЬ ВІДКРИТОГО РЕЄСТРУ ДОСЛІДНИЦЬКИХ ІНФРАСТРУКТУР В ЗАЛУЧЕННІ УКРАЇНИ ДО ЄВРОПЕЙСЬКОГО ДОСЛІДНИЦЬКОГО ПРОСТОРУ

Князевич А. О. 412
КРИТЕРІЙ СОЦІАЛЬНОЇ БЕЗПЕКИ КРАЇНИ

Головня О. М. 414
РОЛЬ ПАРТИСИПАТИВНОГО БЮДЖЕТУВАННЯ В ПРОЦЕСІ ПІБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ

Хрідочкін А. В. 417
ПЕРСПЕКТИВИ ПУБЛІЧНОГО АДМІНІСТРУВАННЯ У СФЕРІ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОЇ ВЛАСНОСТІ В УКРАЇНІ

Бондаренко Н. К. 420
РЕСУРСНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДЕРЖАВНОЇ ПІДТРИМКИ РОЗВИТКУ НАУКИ ЯК ДЖЕРЕЛА ЕКОНОМІЧНОГО ЗРОСТАННЯ

Скиба М. В. 423
ПУБЛІЧНЕ АДМІНІСТРУВАННЯ ЯК НАВЧАЛЬНА ДИСЦИПЛІНА

Ковда Н. І. 426
ПУБЛІЧНЕ УПРАВЛІННЯ РЕАЛІЗАЦІЇ ЗЕМЕЛЬНОЇ РЕФОРМИ В УМОВАХ ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЇ

Лапіна І. С.
Маєвська Є. С. 429
МОЖЛИВІ ШЛЯХИ ВИХОДУ ПІДПРИЄМСТВА НА ФОНДОВИЙ РИНОК

Пасєка Ю. А. 431
ДЕРЖАВНИЙ БОРГ УКРАЇНИ: ТЕНДЕНЦІЇ ТА ПЕРСПЕКТИВИ

Чеберяко О. В. 433
РЕВОЛЮЦІЙНА ТЕХНОЛОГІЯ БЛОКЧЕЙН В МОДЕРНІЗАЦІЇ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ

Білорус О. А. 437
ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ

Іванов А. В. 439
ПОЛІТИКО-ПРАВОВІ ПЕРЕШКОДИ РОЗВИТКУ УКРАЇНИ В УМОВАХ ЄВРОІНТЕГРАЦІЇ

Анісімов В.М. 442
ОРГАНІЗАЦІЙНО-ЕКОНОМІЧНІ МЕХАНІЗМИ ПУБЛІЧНО-ПРИВАТНОГО ПАРТНЕРСТВА В УПРАВЛІННІ СОЦІАЛЬНО-ЕКОЛОГІЧНОЮ БЕЗПЕКОЮ

Бедринець М.Д. 444
МОДЕРНІЗАЦІЯ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ: ДОСВІД ФРАНЦІЇ ТА ВІТЧИЗНЯНІ РЕАЛІЇ

Москальчук Ю. Г. 448
РОЛЬ МЕХАНІЗМІВ СТРИМУВАНЬ І ПРОТИВАГ У ЗДІЙСНЕННІ ПРОЗОРОЇ ТА ДЕМОКРАТИЧНОЇ ДЕРЖАВНОЇ ПОЛІТИКИ В УКРАЇНІ

Фролова Н. Л. 450
ІНСТИТУЦІЙНІ ОСНОВИ РЕАЛІЗАЦІЇ ЦИФРОВИХ ІНІЦІАТИВ РОЗВИТКУ МАЛОГО І СЕРЕДНЬОГО ПІДПРИЄМНИЦТВА В УКРАЇНІ

Медвідчук Л. О. 453
ПУБЛІЧНЕ УПРАВЛІННЯ: ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ

Дяконенко О. І. 456
ВПЛИВ ФІНАНСОВОЇ ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЇ НА РОЗВИТОК СІЛЬСЬКИХ ПОСЕЛЕНЬ

Балазюк О. Ю.
Сисоєва І. М. 458
СОЦІАЛЬНІ АСПЕКТИ ВПРОВАДЖЕННЯ ІНФОРМАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ УСТАНОВАМИ БЮДЖЕТНОЇ СФЕРИ ВІННИЦЬКОЇ ОБЛАСТІ

Kovalchuk Anna 461
EFFICIENT FISCAL DECENTRALIZATION IN UKRAINIAN REALITIES

Гусятинський М. В. 463
РОЗВИТОК МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ В УМОВАХ ТРАНСПАРЕНТНОСТІ БЮДЖЕТНОЇ СИСТЕМИ

Деміхов О. І. 466
ПУБЛІЧНА ПОЛІТИКА В СФЕРІ ГРОМАДСЬКОГО ЗДОРОВ'Я: МОЖЛИВОСТІ ДОСТУПУ ДО ЗДОРОВОГО ЖИТТЯ ДЛЯ МІСЦЕВИХ ГРОМАД

Канцур І. Г. 468
ОСОБЛИВОСТІ КАДРОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ОРГАНІВ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ

Квасова В. М. 471
КОРПОРАТИВНА СОЦІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ В УМОВАХ СТАЛОГО РОЗВИТКУ

Юзькова О. І. 473
ПОБУДОВА СЕРВІСНО-ОРІЄНТОВАНОЇ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ В ПУБЛІЧНОМУ УПРАВЛІННІ

Waldemar Włoch 475
GOVERNMENTAL PROGRAM FOR DEVELOPMENT OF ENTREPRENEUSHIP IN THE SECTOR OF SMALL AND MEDIUM BUSINESS IN POLAND: STRATEGIC ASPECTS

Гусятинський Д. М. 478
ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИМ РОЗВИТКОМ РЕГІОНУ У КОНТЕКСТІ ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЇ УКРАЇНИ

Алексєєва Л. А. 480
РОЗВИТОК ГРОМАДЯНСЬКОГО СУСПІЛЬСТВА В СИСТЕМІ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ: НАПРЯМИ ДОСЛІДЖЕННЯ

Халецька А. А.
Халецький А. В. 482
ПУБЛІЧНЕ ВРЯДУВАННЯ І СОЦІАЛЬНІ ТРАНСФОРМАЦІЇ: УЧАСТЬ, ПРОЗОРІСТЬ, ДИСКУСІЯ, КОНСЕНСУС

Яровенко Н. О. 485
ЦІННІСНІ ПРІОРИТЕТИ ПУБЛІЧНОГО ВРЯДУВАННЯ В УКРАЇНІ

СЕКЦІЯ 1 **РЕАЛІЇ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ВІТЧИЗНЯНОГО ТА МІЖНАРОДНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ**

SECTION 1 **REALITIES AND PROSPECTS OF DOMESTIC AND INTERNATIONAL MANAGEMENT**

Кузьменко Максим
здобувач І (бакалаврського) рівня вищої освіти
Науковий керівник: **Канцур І.Г.,**
к.е.н., доцент кафедри менеджменту
Університет державної фіскальної служби України
м. Ірпінь, Україна

АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ МЕНЕДЖМЕНТУ В РИНКОВИХ УМОВАХ

Історія української думки має свої корені, які йдуть в глибину віків і тисячоліть. Висловлювання по проблемах управління вчені знаходять і на єгипетських папірусах, і на глиняних табличках з міжгір'я Тигру і Євфрату. Проте поєднувати їх з менеджментом прямо не можливо, тому що не це були в основному рекомендації по державному управлінню. Мистецтво управління перетворилося у науку управління – менеджмент (від англ. «management» - управління, завідування, організація)

Будь-яким підприємством – чи то промисловим гігантом, чи сімейним магазином необхідно управляти. Коли говорять «управління підприємством» мають на увазі дії його керівника, які направленні на досягненні якоїсь певної мети [1,с. 8].

У спрощеному розумінні менеджмент – це вміння добиватися поставлених цілей, використовуючи працю, інтелект, мотиви поведінки інших людей.

Як самостійний вид професійної діяльності менеджмент можливий лише на базі ринку. Який склався і розвинувся: він є управлінським механізмом, який вбудований у ринкову економіку. Послуги менеджерів пропонуються діловим організаціям, зацікавленим у професійному і кваліфікованому адмініструванні на контрактній основі [2, с.6].

Менеджмент, як наукова дисципліна, пройшла довгий і суперечливий шлях розвитку, і розглядати його, безсумнівно, потрібно з урахуванням історичного досвіду, тих цілей і задач, що ставилися на різних етапах його розвитку. Необхідно підготувати менеджерів до

сприняття сучасних проблем менеджменту, крізь історичну призму, що дозволяє зрозуміти логіку розвитку цих проблем.

Основоположником наукового менеджменту і засновником американської науки управління прийнято вважати Ф. Тейлора (1856-1915 рр.), представником класичного напряму в менеджменті став француз Анрі Файоль (1841-1925 рр.). Біля витоків української науки XX століття стоїть всесвітньовідомий вчений, економіст Михайло Іванович Туган-Барановський (1865-1925 рр.), а також наукові дослідження щодо проблем управління у 20-30-ті рр. були тісно пов'язані з іменем Ф.Р. Дунаєвського (1887-1960), засновника і директора Харківського всеукраїнського інституту праці (ХВІП).

Зміни в світовій економіці, звичайно, вимагають і змін або розвитку нових теорій ефективного управління нею. Розглядаючи менеджмент як один з основних інструментів забезпечення сталого розвитку ринкової економіки, постає питання про необхіжність дослідження тенденцій розвитку менеджменту в Україні на фоні світової нестабільності.

Реальний стан українського менеджменту є недосконалим. Такий стан речей демонструє низький рівень продуктивності та якості праці на більшості вітчизняних підприємств і їх низька конкурентоспроможність.

В Україні поки ще не досягнуті значні успіхи в теоретичному і практичному освоєнні менеджменту. Реорганізовуються старі структури управління і влади, при цьому використовуються західні моделі управління. Однак механічне перенесення концепції управління з однією соціокультурної середи в іншу, сліпе копіювання досвіду тієї або іншої держави практично неможливе і веде до важких економічних і соціальних наслідків.

Менеджмент зумовлений такими базисними чинниками, як тип власності, форма державного устрою, міра розвитку ринкових відносин. Тому розвиток сучасного менеджменту в умовах переходу України до ринкової економіки в значній мірі залежить від цих чинників.

Упровадження ринкових відносин у практику господарювання вимагає принциповості зміни методів управління на всіх рівнях управлінської ієрархії. Це висуває необхідність вивчення нових підходів і форм управління, зокрема, менеджменту як особливого типу управління. Менеджмент як наукова дисципліна пройшов довгий і суперечливий шлях розвитку, і розглядати його, безсумнівно, потрібно з урахуванням історичного досвіду, тих цілей і задач, що ставилися на різних етапах його розвитку. Необхідно підготувати менеджерів до сприйняття сучасних проблем менеджменту крізь історичну призму, що дозволяє зрозуміти логіку розвитку цих проблем [3].

Отже, вирішення проблем менеджменту в Україні вимагає застосування системних механізмів на загальнонаціональному рівні. Одним з головних елементів такого механізму є побудова національної системи стандартів держави. Макроекономічні показники мають покращуватися від збільшення ефективності роботи окремо взятого підприємства.

Для вирішення проблем менеджменту в Україні необхідно врегулювати умови господарювання (реформувати систему правосуддя); оновити програми підготовки менеджерів; розвивати інфраструктуру ринку; врегулювати військовий конфлікт; плідно співпрацювати з країнами Європейського союзу.

Список використаних джерел

1.Дорошук А.А. Райтсайзинг как інструмент управления изменениями и организационного развития / А.А. Дорошук, В.В. Назарова // Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія: Економічні науки. – Випуск 20. Частина 1. – 2016.

2.Ковтуненко К.В. Менеджмент зовнішньоекономічної та інноваційної діяльності (для магістрів): Навчальний посібник / К.В. Ковтуненко, О.М. Коваленко, О.В. Станіславик та ін.; за ред. К.В. Ковтуненко. – Київ: «Центр учбової літератури», 2018.

3.Сучасні проблеми менеджменту [Електроний ресурс] – Режим доступу http://www.rusnauka.com/3_ANRR_2009/Economics/40181.doc.htm.

4. Кужелєв М. О. Корпоративне управління в системі корпоративних відносин: методологічний аспект / М. О. Кужелєв // Науковий вісник НЛТУ України: збірник науково-технічних праць. – Львів : РВВ НЛТУ України. – 2013. – Вип. 23.13. –С. 199-203.

5. Грушева А. Управлінські аспекти гендерної політики в Україні: інституційні механізми регулювання / А. Грушева, І. Канцур // Науковий вісник Миколаївського національного університету імені В. О. Сухомлинського. Економічні науки : зб. наук. праць. – 2019. – № 1 (12), червень 2019. – С. 29-36.

Шлапак Олександра
здобувач І (бакалаврського) рівня вищої освіти
Науковий керівник: **Канцур І.Г.,**
к.е.н., доцент кафедри менеджменту
Університет державної фіскальної служби України
м. Ірпінь, Україна

СУЧАСНИЙ МЕНЕДЖМЕНТ: ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ

Сучасний менеджмент є дуже складною справою і потребує різносторонніх знань. Керівник (менеджер) має бути освіченою людиною, знати кон'юнктуру і динаміку ринку, володіти знаннями з технології і організації виробництва, економічних важелів ефективної діяльності підприємства.

Сучасний менеджмент у своєму основному значенні виступає не стільки в якості науки і практики управління компанією, процесом прийняття та реалізації управлінських рішень, скільки мистецтвом управління людьми. Сьогодні, нажаль, немає єдиного підходу до виміру ефективності управління персоналом. Складність полягає в тому, що процес трудової діяльності персоналу і управління в тому числі, тісно пов'язані з виробничим процесом і його кінцевими результатами, соціальною діяльністю чи економічним розвитком організації. Управління персоналом вивчає людину в єдності усіх її проявів, що впливають на виробничі процеси у рамках організації.

В епоху соціальної відповідальності держави та роботодавця необхідно звернути увагу на ряд деяких проблем організації управління персоналом в Україні.

По-перше, природа цифрового бізнесу породжує безперервність у стилі 24/7. Це призводить до перевантаження персоналу, що негативно впливає на їх продуктивність здоров'я та стабільність у сім'ї.

По-друге, збільшення тривалості життя та старіння глобальної робочої сили створюють для організації безпрецедентні виклики. Традиційно вважається, що навчання закінчується у 20 років, прогрес кар'єри – в 40 років, а робота – у 60 років. Такі погляди втрачають точність та актуальність. Переваги мають ті компанії, які в змозі відійти від стереотипів та перетворити зростання робочого віку працівників на невикористаний актив. Компанії, що ігнорують сучасні тенденції,

зіштовхуються із дефіцитом професійних навичок у працівників. У більшості вітчизняних компаній існує упередження, що працівники похилого віку, «заважають» молодим талантам будувати кар’єру. Незважаючи на факт старіння робочої сили по всьому світу та конкурентні переваги фахівці старшого віку, значна частина українських підприємств не докладають жодних зусиль, аби допомогти таким працівникам знаходити нові можливості продовження професійної діяльності [2].

По-третє, застарілі системи винагороди. До інноваційних способів мотивації та заохочення персоналу відносять: схвалення, винагорода вільним часом, взаєморозуміння і вияв зацікавленості працівником, просування по службі й особисте зростання, надання самостійності та улюбленої роботи, можливість стати співвласником та інші. Окрім інвестицій у професійний розвиток працівників, організації також мають переосмислити, яким чином зробити такі інвестиції більш персоналізованими, комплексними та гнучкими.

Сьогодні організаціям потрібні не просто сильні лідери, а молодші, гнучкіші та у більшій мірі готові до використання цифрових технологій.

Зазначимо сучасні тенденції у сфері управління персоналом:

1. Ключовою складовою успіху для бізнесу є безперервне навчання. Правила створення організації майбутнього вимагають від компанії забезпечення сучасної системи навчання та розвитку персоналу у будь який час та використовувати декілька мобільних платформ. 54% найманих працівників відзначають цілковиту відсутність у своїх організаціях будь-яких програм формування навичок, необхідних для успішної роботи у майбутньому. І лише 18% - стверджують, що їхні компанії надають працівникам можливості для самостійного розвитку [2].

2. Ефективне управління персоналом, сприяє не тільки залученню кваліфікованого персоналу та розвитку корпоративної культури, а потребує комплексного підходу, щодо організації позитивного мікроклімату в колективі. Цьому сприяють організація соціального захисту персоналу, організація відпочинку.

3. Сучасним топ-менеджерам все частіше доводиться працювати однією командою і приймати командні рішення. Позиціонування команди лідерів як великого симфонічного оркестру: власний музичний ритм – стратегія компанії, різноманіття інструментів – бізнес-функцій; перші скрипки – функціональні лідери; вправний диригент – керівник компанії.

4. Від бізнесу все частіше очікують реалізації принципу соціальної відповідальності та участі у вирішенні важливих суспільних проблем. Саме цей принцип повинен стати базовим для іміджу та місії організації. Проте незважаючи на зв’язок, що утворився між соціальним

впливом і фінансовими показниками компанії, лише 18% керівників вважають соціальну відповідальність головним пріоритетом корпоративної стратегії. 34% компаній мають недостатньо соціальних програм або програм не вистачає фінансування, а 22% - взагалі не приділяють цьому уваги [2].

Тільки розуміння необхідності фінансування розвитку персоналу може вивести компанію на новий рівень. Мотивовані, енергійні та оснащені новим корисним багажем знань працівники приносять, як правило, фінансову вигоду та процвітання підприємству [1,ст.133].

Таким чином, за результатами проведенного дослідження, можна зробити висновок, що керівництво підприємств і організацій мають вийти за межі власного бізнесу і переосмислити свою роль у більш широкому соціальному контексті. Об'єднання зусиль найвищого керівництва за для побудови соціально відповідального бізнесу стане конкурентною перевагою тих компаній, які хочуть залучити високо кваліфікованих спеціалістів, підвищити лояльність клієнтів і забезпечити підтримку довгострокового зростання капіталу та розвитку власного бізнесу.

Список використаних джерел

1. Кисич А.О., Барба О.А. Інноваційні підходи в практиці управління персоналом конкурентоспроможного підприємства. Науковий вісник Ужгородського національного університету. 2017. № 16.1. С. 130-134.

2. Тенденції у сфері управління персоналом. Офіційний сайт компанія «Делойт» в Україні *URL:* ttps//www2deloitte.com/ua/uk/pages/human-capital/articles/human-capital-2018.

3. Кужелєв М. О. Фінансова гнучкість прийняття рішень в інвестиційній діяльності банків : монографія / М. О. Кужелєв., М. О. Житар ; Wyzsza Szkola Gospodarki, Ун-т держ. фіскальної служби України. – К. : «Центр учбової літератури», Польща : Бидгощ, 2016. – 176 с. – До 95-річчя Ун-та держ. фіскальної служби України. До 20-річчя ННІ фінансів, банківської справи.

4. Грушева А. Управлінські аспекти гендерної політики в Україні: інституційні механізми регулювання / А. Грушева, І. Канцур // Науковий вісник Миколаївського національного університету імені В. О. Сухомлинського. Економічні науки : зб. наук. праць. – 2019. – № 1 (12), червень 2019. – С. 29-36.

Немировська Анна
студентка 3 курсу, групи ОББ-19-4к
ННІ обліку, аналізу та аудиту
Науковий керівник: **Канцур І.Г.**
к.е.н., доцент

РИЗИК-МЕНЕДЖМЕНТ: СУТНІСТЬ ТА ОСОБЛИВОСТІ

Управління ризиками являє собою сукупність дій технічного, економічного та організаційного характеру, які спрямовані на встановлення видів, факторів, джерел ризику, розробку і реалізацію заходів, щодо зменшення рівня ризику та запобігання можливим негативним наслідкам внаслідок впливу ризику.

Ризиком називають можливість виникнення в майбутньому будь-яких несприятливих ситуацій та негативних наслідків.

Ризик-менеджмент – один з напрямків сучасного менеджменту, що вивчає проблеми управління ризиками, що виникають в діяльності самостійної господарської організації.

Ризик-менеджмент можна розглядати як систему та як процес. Якщо розглядати ризик-менеджмент як систему управління, то ризик-менеджмент включає в себе: об'єкт управління – підсистему, відносно якої здійснюється управління та суб'єкт управління – підсистему, що здійснює управління.

Ризик-менеджмент набуває стратегічного характеру, здійснюється безперервно, під час його реалізації оцінюється сукупний вплив факторів ризику, до нього активно залучаються топ-менеджери. Впровадженню комплексного ризик-менеджменту сприяє використання низки професійних та міжнародних стандартів, зокрема FERMA, COSO ERM, ISO 31000.[1]

Ризик-менеджмент, по суті, є структурним елементом загальної системи управління організацією. Єдність системи управління ризиком та загального менеджменту організації проявляється не тільки на рівні узгодження цілей, а й в необхідності ув'язки відповідних процедур прийняття управлінських рішень.

Аналізуючи історію розвитку ризик-менеджменту, слід зазначити, що головною особливістю сучасного ризик-менеджменту стає процес його вбудовування в систему корпоративного управління. Сучасний розвиток методологічного забезпечення ризик-менеджменту пов'язано з наступними тенденціями або закономірностями:

а) зростанням ролі внутрішнього корпоративного контролю, складовою частиною якого повинен стати тотальний ризик-контроль;

б) посиленням значущості методів та інструментів управління сукупним ризиковим профілем підприємства - так званий інтегрований ризик-менеджмент в масштабі всієї організації.

Основна концептуальна задача тотального ризик-контролю полягає в тому, що зі спроб задовольнити регулятивним вимогам ризик-менеджмент повинен перетворитися в іманентну складову в діяльності бізнес-структур.

Сутність інтегрованого ризик-менеджменту полягає в реалізації нових механізмів та інструментів збільшення вартості акціонерного капіталу за рахунок прийняття ризиків. [2]

Сучасний новий підхід до ризик-менеджменту орієнтований на інтеграцію функціональних підсистем організації з метою управління ризиками на всіх ієрархічних рівнях. Тому сучасний ризик-менеджмент має ряд суттєвих відмінностей від традиційного підходу, які і є основними напрямами розвитку ризик-менеджменту в світі:

- інтегрований, системний підхід до управління ризиками на підприємстві;
- безперервний процес управління ризиками;
- розширене коло керованих ризиків та галузей застосування ризик-менеджменту;
- використання активного ризик-менеджменту;
- підвищення вартості компанії за рахунок прийняття ризиків.

У сучасній проблематиці ризик-менеджменту можна виокремити дві частини. Перша частина обумовлюється проблематикою, яка виникає від неадекватної, недостатньої реалізації певного структурного компоненту процесів ризик-менеджменту. Другою частиною є ті проблеми, які породжуються функціонуванням ризик-менеджменту як цілісної системи.

Проблематика використання аналізу ризику включає в себе декілька складових. Першою є використання того чи іншого методу аналізу. Сукупність методів аналізу на сьогодні є доволі широкою: статистичний, аналоговий, експертний метод, метод чутливості, сценарний метод, метод статистичного моделювання тощо. Адекватність використання певного методу є дуже важливою складовою застосування аналізу.

Перед тим, як розглянути проблематику ризик-менеджменту, обумовлену функціонуванням ризик-менеджменту як цілісної системи фінансового інституту, то слід насамперед зазначити, що системи ризик-менеджменту, перебувають в Україні під впливами регулятивного характеру. Такі зміни можуть, з одного боку, збільшувати значущість систем ризик-менеджменту, сприяти її розвитку та вдосконаленню. З

іншого боку, такі зміни можуть породжувати ризики для самих таких систем.

Виконання ризик-менеджментом функцій суттєво залежить від адекватності його можливостей оперувати з ризиками, з яким зіштовхуються підприємства. Однією з проблем при цьому є те, що в сучасний період ризики суттєво змінюються під впливом розвитку інформаційних технологій. Тому адекватність організації системи ризик-менеджменту є важливим завданням як у теоретичному, так і в практичному контекстах.

Проблематику ризик-менеджменту потрібно розглядати як у межах структурних складових, так і в цілому. Представлення проблематики дає змогу вибудовувати організацію та функціонування систем ризик-менеджменту в більшій адекватності до сучасного спектру ризиків.

Перспективними підходами щодо розвитку систем ризик-менеджменту у фінансових інститутах є використання на практиці систем ідентифікації проблематики в кожній структурній компоненті ризик-менеджменту, поступова розбудова інтегральних цілісних підходів до оперування з ризиками та впровадження проактивних підходів до аналізу та оцінки ризиків.[3]

Список використаних джерел

1. Глушенко Т.М. Світові тенденції ризик-менеджменту / Глушенко
Т.М. // Стаття .- 2017
2. Дуднєва Ю. Е., Антипцева О.Ю. // Журнал: Економіка і суспільство . - Ризик-менеджмент: інтегрований підхід до організації .- 2019. - №20 С. 229-236.
3. Камінський А. Б. Ризик-менеджмент: проблематика розвитку / Камінський А. Б. // Стаття .- 2017.- С. 52-59
4. Кужелєв М. О. Фінансова гнучкість прийняття рішень в інвестиційній діяльності банків : монографія / М. О. Кужелєв., М. О. Житар ; Wyzsza Szkola Gospodarki, Ун-т держ. фіскальної служби України. – К. : «Центр учбової літератури», Польща : Бидгощ, 2016. – 176 с. – До 95-річчя Ун-та держ. фіскальної служби України. До 20-річчя ННІ фінансів, банківської справи.
5. Грушева А. Управлінські аспекти гендерної політики в Україні: інституційні механізми регулювання / А. Грушева, І. Канцур // Науковий вісник Миколаївського національного університету імені В. О. Сухомлинського. Економічні науки : зб. наук. праць. – 2019. – № 1 (12), червень 2019. – С. 29-36.

Константинов Андрій
студент 3 курсу, групи ОББ-19-4к
ННІ обліку, аналізу та аудиту
Науковий керівник: **Канцур І.Г.**
к.е.н., доцент

СТРЕС-МЕНЕДЖМЕНТ: ВИДИ ТА СПОСОБИ БОРОТЬБИ З НИМ

Донедавна вважалось що стрес – це поняття, яке має відношення виключно до професій, які пов‘язані з небезпекою чи надзвичайними ситуаціями. Сьогодні ж ми стикаємось з новим розумінням цього поняття, яке відноситься до будь-якого підприємства, та є предметом дослідження багатьох науковців.

Поняття стрес-менеджмент з‘явилося на Заході та розглядається як комплекс заходів по запобіганню стресу та реабілітації людини після його появи. Звичайно, стрес-менеджмент не в змозі вплинути на фізичні стрес-фактори, проте впливати на перебіг стресу він може і повинен незалежно від природи стрес-фактору . [1]

Стрес (англ.stress - напруга) – це явище, яке викликається великими або малими обсягами робіт, необхідністю зживатися один з одним, конфліктом ролей, їх невизначеністю, сумом, безцільністю існування, відсутністю важливої справи, фізичними, психологічними та іншими причинами. Розрізняють такі види стресу як ейфоричний та дистрес.

Ейфоричний стрес, пов'язаний з закоханістю, одруженням, народженням дитини, вдалим проведенням відпустки, приємним знайомством, несподіваною винагородою тощо. Такий стрес приносить задоволення, радість, щастя, приємні емоції і підвищує захисні сили організму.

Дистрес, пов'язаний з хворобами, невдачами, конфліктами, неприємними життєвими ситуаціями та обставинами. Такий стрес викликає переживання, страхи, неспокій, зумовлює виникнення депресії, хвороб, руйнує здоров‘я [2].

Стрес можна розглядати з різних точок зору, та класифікувати його за різними ознаками [1]:

- За місцем виникнення можна виділити: стрес на виробництві; стрес у системі управління; стрес поза організаційний.
- За характером емоцій: позитивний; негативний;
- За складом учасників: груповий; міжособистісний;
- За джерелом походження: особистий; робочий; суспільний;

- За характером впливу: матеріальний; духовний.

Для того щоб підприємство функціонувало ефективно усіма цими стресами потрібно управляти, спрямовувати їх у корисне русло. Управління стресами - це процес цілеспрямованої дії на персонал організації в цілях адаптації особи до стресової ситуації, усунення джерел стресу і опанування методами їх нейтралізації .

Щоб навчитись вміло управляти стресом керівники можуть використати деякі з наведених способів:

– розробити систему пріоритетів в своїй роботі (важливою умовою успішного керівництва є правильне визначення терміновості, та якості роботи, яка повинна бути виконана);

– навчитись говорити "ні", коли досягнута межа напруги, після якої неможливо брати додаткове навантаження; (не варто завантажувати себе великим об‘ємом роботи, якщо можна цього уникнути).

Одним з простих способів зменшення стресу є звичайне фізичне навантаження. Зі щоденними навантаженнями дуже допомагає зміна положення, зміна роду роботи. Варто робити перерви при виконанні розумової роботи, наприклад піти на прогулянку [3, с.125-132].

Отже, для того, щоб організація успішно функціонувала, керівництву необхідно не лише знатися на теоритичних засадах стрес-менеджменту, але і на практиці розуміти та вміти втілювати в життя підходи, які зможуть не лише нейтралізувати ту чи іншу стресову ситуацію, але й використати її на користь як працівників, так і організації вцілому.

Список використаних джерел

1. Валентин Лученко Стрес-менеджмент.- [Електронний ресурс].: Режим доступу: http://luchenko.com.

2. Кузьмін О.Є. Теоретичні та прикладні засади менеджменту:Навчал. посібн./ . Кузьмін О.Є., Мельник О.Г. - .- [Електронний ресурс].: Режим доступу: http://lib.khnu.km.ua/fond/NOV/new10_2016/453374.pdf

3. Рульєв В. А. Менеджмент : навч. посіб. / В. А. Рульєв, С. О. Гуткевич. – К. :Центр учбової літератури, 2011. – 312 с.

4. Кужелєв М. О. Оцінювання та регулювання адміністративної гнучкості прийняття рішень в інвестиційній діяльності банків / М. О. Кужелєв, М. О. Житар // Науковий вісник НЛТУ України. – 2014. – Вип. 24.9. – Львів, 2014. – С. 328–337.

5. Канцур І.Г. Коучинг як інноваційний механізм управління персоналом банку [Електронний ресурс] / І.Г. Канцур, І.Г. Прищепа //

Збірник наукових праць Національного університету державної податкової служби України. – 2014. – №1. – С.97 – 104.

Старинець Дар'я
здобувач вищої освіти І (бакалаврського) рівня
Університет державної фіскальної служби України
Науковий керівник: **Житар М.О.**
к.е.н., доцент

РЕФОРМУВАННЯ МИТНОЇ СЛУЖБИ В УКРАЇНІ В УМОВАХ ЄВРОПЕЙСЬКОЇ ІНТЕГРАЦІЇ

Після вибору євроінтеграційного вектору розвитку та ратифікації Угоди про асоціацію із Європейським Союзом перед Україною постало чимало зобов'язань щодо приведення ключових сфер держави у відповідність із європейськими стандартами та нормами. Одним із невід'ємних компонентів гармонізаційного процесу є митна система України, що покликана забезпечувати реалізацію найбільш істотних функцій держави. У будь-якій країні світу митна система окреслює її державні кордони, утворюючи тим самим територіальну цілісність; є своєрідним бар'єром для переміщення небезпечної продукції через кордон, формуючи таким чином національну безпеку… . У сукупності належне виконання усіх окреслених завдань формує конкурентоспроможність та інвестиційну привабливість країни на міжнародному рівні, зміцнює її імідж як вигідного стабільного партнера серед інших держав. Проведений аналіз підтвердив, що національна митна система перебуває на етапі стагнації, характеризується чималими проблемами у різних сферах, не забезпечує належне виконання основних функцій [1,2].

Кабінет міністрів ухвалив розпорядження про офіційний запуск роботи Нової митниці з 8 грудня 2019 року. З 8 грудня Державній митній службі будуть передані повноваження Державної фіскальної служби з реалізації державної митної політики, державної політики у сфері боротьби з правопорушеннями під час застосування законодавства з питань державної митної справи.

Нова митниця - це фактично запущений з нуля новий орган, який складатиметься з чотирьох ключових елементів: сучасна європейська інфраструктура, однакові і зрозумілі правила гри для всіх, швидкий та зручний сервіс, нова кадрова політика. Як повідомлялось, усі регіональні підрозділи Нової митниці були зареєстровані станом на 15 листопада 2019 року [3].

Очевидно, що європейська економічна інтеграції передбачає гармонізацію митних режимів між Україною та ЄС. Важливо, ще до підписання Угоди — 22 квітня 2014 р., з метою підтримки української економіки в часи економічної та політичної кризи, ЄС в односторонньому порядку відкрив свій ринок для української продукції, надавши автономні торговельні преференції, які згодом стали імплементацією ЄС своїх зобов'язань у межах зони вільної торгівлі [2].

Нормативно-правова підсистема є невід'ємним елементом митної системи, оскільки усі митні операції у будь-якій сфері реалізовуються відповідно до закріплених у регулятивних документах положень. Таким чином, нормативно-правова підсистема фактично визначає та супроводжує роботу функціонування усіх інших підсистем митної системи, що вимагає забезпечення їхньої змістової і часової відповідності та кореляції [1].

З метою забезпечення належної роботи Державної митної служби Кабінет Міністрів схвалив постанову про утворення територіальних органів Держмитслужби.

Постановою передбачено утворити митниці Держмитслужби та реорганізувати митниці Державної фіскальної служби (ДФС) шляхом їх приєднання до новоутворених митниць Держмитслужби.

Прийняття постанови дозволить продовжити заходи з утворення Держмитслужби та забезпечить виконання поставленого Урядом завдання для її повноцінного запуску [3,4,5].

При визначенні переліку нових митниць враховано:

- місце розташування існуючих митниць та митних постів;
- наявність належного транспортного сполучення та дорожньої інфраструктури;
- кількість митних постів… [2].

Отже, сучасний етап функціонування національної митної системи відображає існування вагомих проблем за різними її сферами. Не зважаючи на численні спроби модернізувати роботу митних органів представниками різних рівнів, на жаль видимого результату не вдалось досягнути. Особливо критично проблема реформування національної митної системи постала в умовах європейської інтеграції, адже із підписанням та ратифікацією Угоди про асоціацію із Європейським Союзом Україна взяла на себе зобов'язання гармонізувати митну сферу із європейськими стандартами та нормами [1].

Список використаних джерел

1. Мельник О.Г., Мукан О.В., Кабан Х.В. Система управління митною діяльністю в Україні: сутність та структурна декомпозиція / *Вісник*

Національного університету "Львівська політехніка". Серія "Менеджмент та підприємництво в Україні: етапи становлення і проблеми розвитку", 2013. № 776. С. 39-47.

2. Кузьмін Є.О., Тодощук А.В. Реформування митої політики України в умовах європейської інтеграції // *Вісник Національного університету "Львівська політехніка". Серія "Актуальні проблеми економіки",* 2016. № 11. С. 55-61.

3. Адамів М.Є. Концептуальні засади реформування митної системи України в умовах європейської інтеграції // *Вісник Національного університету "Львівська політехніка". Серія "Економіка та держава",* 2018. № 11. С 73-79.

4. Пашко П.В. Митний аудиторський контроль. *Вісник КНТЕУ,* № 5. 2012. С. 89-101.

5. Житар М.О., Кодіс Є.І. Особливості постаудиту як форми митного контролю в Україні / VI Міжнародна науково-практична інтернет-конференція «Актуальні проблеми менеджменту та фінансів в сучасних глобалізацій них процесах». м. Ірпінь, 14 березня 2019. С. 311-313.

Черепок А.В.
здобувач вищої освіти І (бакалаврського) рівня
Університет державної фіскальної служби України
Науковий керівник:
Житар М.О., к.е.н., доцент

АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ МИТНОГО КОНТРОЛЮ

З урахуванням прагнення України наблизитися до стандартів Європейського Союзу нагальним завданням є адаптація законодавства України до законодавства ЄС, що припускає проведення порівняльного аналізу законодавств як країн-членів ЄС. Організація митного контролю має управлінські риси, які ділять на зовнішні та внутрішні. Митний контроль проводять співробітники митних органів, які працюють на митницях, а незастосування його не означає звільнення від обов'язкового дотримання порядку переміщення товарів і транспортних засобів через митний кордон України. Також може проводитися у вигляді усного опитування громадян чи посадових осіб, перевірки системи звітності й обліку товарів, що переміщують через митний кордон України, своєчасності, достовірності, повноти нарахування та сплати податків та зборів, які справляються, відповідно до законодавства, під час переміщення товарів через митний кордон України; проведення огляду

території та приміщень складів тимчасового зберігання, митних ліцензійних складів, спеціальних митних зон, магазинів безмитної торгівлі та інших місць, де знаходяться або можуть знаходитися товари й транспортні засоби, що підлягають митному контролю, чи проводиться діяльність, контроль за якою покладено на митні органи законом.

Сьогодні більшість питань у сфері митного контролю вирішується, як у минулі роки, не законами, а підзаконними нормативно-правовими актами Уряду або Державної фіскальної служби України, що сприяє порушенням прав та свобод громадян митними органами як на етапі прийняття індивідуальних адміністративних актів, так і на рівні нормативної регламентації у підзаконних актах. Тому на сьогодні є доцільним удосконалення як адміністративно-правового регулювання так і правового регулювання в цілому митного контролю з метою забезпечення ефективної реалізації прав та обов’язків митних органів, що здійснюють митний контроль, а також громадян України [1].

Досвід інтеграції в міжнародному митному праві надає можливості використовувати його й у проведенні запланованих Угодою про асоціацію України з ЄС митних реформах, розробках стратегічних напрямів реалізації вектору розвитку країни. Митні прототипи покликані допомогти поліпшити і розвинути оперативні й адміністративні можливості митних адміністрацій за допомогою встановлення стандартів у визначених 19 ключових сферах, які піддаються вимірюванню за конкретними показниками [2].

На виконання рішень Рахункової палати підконтрольними об’єктами було вжито наступні заходи: [3,4]

1) з метою врегулювання правового статусу Державної фіскальної служби України та її територіальних органів Міністерство фінансів України було розроблено та подало на розгляд до Верховної Ради України законопроекти «Про внесення змін до Податкового кодексу України щодо мінімізації впливу на адміністрування надходжень до бюджету;

2) з метою підвищення рівня методологічного забезпечення та якості контрольно-перевірочної роботи з питань дотримання митного законодавства ДФС України розроблявся проект наказу «Про затвердження Методичних рекомендацій щодо порядку взаємодії між підрозділами органів державної фіскальної служби при організації, проведенні та реалізації матеріалів документальних перевірок дотримання вимог законодавства України з питань державної митної справи»;

3) для усунення недоліків і порушень, встановлених за підсумками аудиту, розроблена уніфікована форма звітності територіальних органів ДФСУ про результати проведення контрольно-перевірочної роботи;

Інформація підконтрольних об'єктів щодо реагування на рішення Рахункової палати за результатами проведених аудитів ефективності надає їй можливість моніторити процес усунення виявлених порушень з метою упередження прийняття неефективних управлінських рішень та перенесення негативних тенденцій в майбутнє.

Список використаної літератури

1. Параниця С.П., Ветрова С.М. Адміністративно-правове регулювання здійснення митного контролю в Україні. *Міжнародний юридичний вісник: актуальні проблеми сучасності.* 2018, С. 95-101

2. Квеліашвілі І.М. Конвергенція митних принципів і стандартів в умовах євроінтеграції України: державноуправлінський аспект. *Публічне адміністрування: теорія та практика*. 2019, вип.1(21).

3. Огонь Ц.Г., Ломейко Ю.А. Оцінка ризиків та завдання митного контролю в Україні. *Економічний вісник університету.* 2017. №33/1. С. 428-439

4. Пашко П.В., Пашко Д.В. Удосконалення митної справи в Україні. *Товарознавство і торгівельне підприємництво: стан, проблеми, перспективи.* 2013. №1(49). С.5-11.

Ткачук Микола Петрович,
к.е.н., доцент кафедри менеджменту,
Демидюк Сергій Максимович,
к.е.н., доцент кафедри менеджменту,
ПВНЗ «Міжнародний економіко-гуманітарний університет
імені академіка Степана Дем'янчука», м. Рівне, Україна

КОНЦЕПТУАЛЬНІ ОСНОВИ МЕХАНІЗМУ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ ДОСКОНАЛОСТІ

У сучасному світі споживачі мають справу з господарюючими суб'єктами, які домоглися організаційної досконалості в усіх аспектах свого бізнесу, проявляють турботу про покупців, швидко реагують на їхні звернення. Основою забезпечення організаційної досконалості слугує механізм управління сформований в процесі господарської діяльності. На нашу думку, під механізмом забезпечення організаційної досконалості слід розуміти устрій організації, інноваційну спрямованість системи і технології управління, обрану стратегію, розвиток, порядок і послідовність діяльності організації, спрямовану на досягнення програмованих результатів.

Концептуально організаційна досконаліть сприяє здатності організації до безперервного оновлення, націлена на її комплексні перетворення, в процесі яких основна увага повинна зосереджуватись на системному підході до управління наступними складовими: управління процесами; управління проектами; управління змінами; управління знаннями; управління ресурсами.

Організаційна досконаліть проявляється в синергії ефективних проектів, результативних процесів, раціональних змін, наявних знань та відповідних ресурсів, за умови обов’язкового одночасного управління всіма названими складовими.

Управління процесами. Концепція процесного підходу лежить в основі всіх відомих методологій удосконалення організацій. Слід визначити два основних підходи до управління процесами: управління на нижчому рівні, яке здійснюється при управлінні процесами його безпосередніми операторами (або в межах одного підрозділу); управління на вищому рівні, яке здійснюється в управлінні процесами, що охоплюють кілька підрозділів або функціональних служб організації.

Управління проектами. Керування проектами припускає, що ефективність їхньої реалізації залежить, по-перше, від чіткого визначення чотирьох напрямків: завдань, обов’язків, термінів і бюджету, по-друге від менеджера проекту його навичок визначення змісту змін і використання адекватних методів спостереження і контролю. Специфічність проекту полягає в тому, що заходи, які необхідно здійснити для його реалізації повинні мати такий рівень інновацій, комплектності й структурованості, завдяки яким можна відрізнити один проект від іншого. При управлінні проектами основна увага має бути зосереджена на трьох аспектах реалізації проекту: витрати, якість і результат. Виконання проекту завжди пов’язана зі змінами в будь-якій системі і є цілеспрямованим її перетворенням з наявного стану на бажаний, який визначено метою проекту.

Управління змінами. Управління змінами, як процес потребує постійного коригування напрямів діяльності підприємства, оновлення його структури і пошуку нових можливостей ефективної реалізації. Управління змінами на підприємстві має складатися з таких послідовних операцій: виявлення базових причин змін; виявлення рівня зміни стратегічних цілей; вибір методологій змін; організація процесів змін; оцінка ефективності проведених змін.

Управління знаннями. Нині знання більше, ніж будь-коли в минулому, виступають в якості головної запоруки успіхів організації. Тому доцільно формувати внутрішню систему управління знаннями, яка

дозволить відсівати зайву інформацію, а зберігати і накопичувати ті знання, які необхідні для подальшої роботи.

Управління ресурсами. Відомо, що найкраща ідея вимагає певних ресурсів для свого втілення, а раціональне їх використання – ефективного управління. При здійсненні будь-якого проекту зусилля управлінського процесу спрямовуються на координації всіх видів ресурсів упродовж його життєвого циклу на основі сучасних методів (техніки) управління з метою виконання визначених за складом, вартістю, числом та кількістю робіт.

Таким чином, всі п’ять складових організаційної досконалості спрямовуються на розвиток організації: еволюційний, як результат тривалих змін її попереднього стану, пов’язаний з поступовими кількісними змінами об’єкту, і революційний, що характеризується переходом кількісних у якісні зміни в структурі об’єкту. Між ними існує діалектичний зв'язок. Управління розвитком організації проявляється в різних формах, зокрема, стратегічному плануванні, розвитку культури організації, трансформації, організаційному проектуванні, реструктуризації, а також у конкретних технологіях менеджменту, таких, як бізнес-планування, реінжиринг, бенчмаркетинг та ін..

Важлива роль у забезпечення організаційної досконалості, розвитку організації відводяться керівнику. Саме він і його віра в безмежність удосконалення, досвід, знання, неприборкана енергія й у той же час передбачливість, обережність служить запорукою успіху.

Список використаних джерел

1. Распопов В.М. Управление изменениями: Учебное пособие – М.: Магистр, 2008. – 333 с.

2. Сулейманкадиева А.Э. Управление организационными изменениями. Практикум. – СПб.: Изд-во СПбГУЭФ, 2010. – 59 с.

3. Майк Грин. Управление изменениями : пер. с англ. /. Майк Грин. - СПб.: ДК, 2007. - 360 с.

4. Широкова Г. В. Управление организационными изменениями: Учеб. пособие. СПб.: Издат. дом С.-Петерб. гос. ун-та, 2005. – 432 с.

Олешко А. А.,
професор кафедри менеджменту,
Київський національний університет технологій та дизайну,
м. Київ, Україна
Красномовець С. О.,
студентка,
Київський національний університет технологій та дизайну,
м. Київ, Україна

УПРАВЛІННЯ ПРОЕКТАМИ РОЗВИТКУ ОБ'ЄДНАНИХ ТЕРИТОРІАЛЬНИХ ГРОМАД

Управління проектами протягом останніх десятиліть стало потужною технологією керування змінами у висококонкурентному світі. Сталий розвиток соціально-економічної системи усіх рівнів забезпечується гармонійним застосуванням інструментів стратегічного управління й управління проектами. Комплементарно, перехід до інноваційно-інвестиційної моделі розвитку економіки передбачає впровадження проектного підходу та реалізацію інноваційно-інвестиційних проектів і програм [1].

Використання технологій управління проектами широко впроваджується і на етапах утворення, становлення та розвитку об'єднаних територіальних громад.

Реформа децентралізації та місцевого самоврядування базується на використанні кращого досвіду створення та розвитку об'єднаних територіальних громад [2]. Кількість об'єднаних територіальних громад (ОТГ) в Україні протягом останніх років суттєво зростає. За даними Міністерства розвитку громад та територій України станом на 01.02.2020 в Україні створено 1045 ОТГ, що на 42 % більше, ніж у 2019 році [3].

Проекти створення та розвитку об'єднаних територіальних громад фінансуються за рахунок коштів місцевих бюджетів, коштів приватних фізичних і юридичних осіб, позикових ресурсів, з Державного фонду регіонального розвитку України (ДФРР).

Однак найбільша фінансова підтримка об'єднання територіальних громад сіл, селищ, міст здійснюється шляхом надання ОТГ коштів у вигляді субвенцій на формування інфраструктури згідно з планом соціально-економічного розвитку територіальної громади.

Відбір проектів для фінансування з Державного бюджету через ДФРР здійснюється за певними умовами. Зокрема, інвестиційні програми і проекти повинні відповідати одній з таких умов:

1) відповідність пріоритетам, визначеним у Державній стратегії регіонального розвитку, стратегіях розвитку регіонів та планам заходів з їх реалізації Затверджена регіональна стратегія розвитку до 2020 року, затверджений план заходів з реалізації регіональної стратегії регіонального розвитку

2) впровадження інвестиційних програм і проектів як проектів співробітництва територіальних громад Договір про співробітництво територіальних громад, внесений у реєстр договорів про співробітництво територіальних громад

3) підтримка добровільно об'єднаних територіальних громад Добровільно об'єднані територіальні громади, внесені до державного реєстру як юридичні особи публічного права

Основними умовами відбору регіональною комісією інвестиційних програм і проектів є їх відповідність таким критеріям: 1) для інвестиційних програм і проектів, які передбачають будівництво, - наявність затвердженої в установленому законодавством порядку проектної документації; 2) календарний план реалізації становить від одного до трьох років; 3) співфінансування з місцевих бюджетів на рівні 10 відсотків; 4) спроможність заявників забезпечувати подальше власне фінансування або утримання об'єктів за рахунок коштів місцевих бюджетів.

Слід зазначити, що у 2015-2019 роки ОТГ за кошти інфраструктурної субвенції реалізували 9475 проектів на суму 2,06 млрд. грн. Це дозволило суттєво поліпшити соціально-економічне становище сільських територій.

У перспективі пріоритетами державної підтримки проектів об'єднаних територіальних громад мають бути проекти, що стимулюють розвиток підприємництва, енерго-, ресурсозбереження, туристичної галузі, охорони здоров'я, соціального захисту та соціального забезпечення, цифровізації тощо.

Список використаних джерел

1. Олешко А. А. Державне регулювання інноваційно-інвестиційного розвитку України. *Формування ринкових відносин в Україні.* 2012. № 10. С. 39 – 42.

2. Про схвалення Концепції реформування місцевого самоврядування та територіальної організації влади в Україні : розпорядження Кабінету Міністрів України від 1 квітня 2014 р. № 333-р. URL: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/333-2014-%D1%80.

3. Реформа децентралізації – 2020. Міністерство розвитку громад та територій України. URL: http://www.minregion.gov.ua/press/news/reforma-

detsentralizatsiyi-zavershitsya-v-2020-rotsi-provedennyam-voseni-mistsevih-viboriv-na-noviy-teritorialniy-osnovi-gromad/

Максимова Юлія Олександрівна,
викладач кафедри економіки та підприємництва
Гришич Ірина Олександрівна,
студентка 2 курсу, спеціальності «Економіка»
Одеський національний університет імені І.І.Мечникова
м.Одеса, Україна

ВИКОРИСТАННЯ СУЧАСНИХ ІНФОРМАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ ДЛЯ ВДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ МЕНЕДЖМЕНТУ ПІДПРИЄМСТВ УКРАЇНИ

Сучасний бізнес в Україні потребує постійних змін в управлінні. Використання інформаційних технологій та автоматизація роботи підприємств має важливе значення у менеджменті.

У динамічному суспільсві важко представити управління підприємтством без використання комп`ютерів і інтернету. Основою успішного бізнесу є ефективне функціонування інформаційних систем, що забезпечують конкурентоспроможність і прибутковість підприємства. Для задоволення інформаційних потреб працівників, служб і підрозділів в рамках підприємства необхідно організувати єдину корпоративну інформаційну систему (КІС). У зв'язку з тим, що створення такої всеохоплюючої інформаційної системи неможливо, на підприємствах зазвичай функціонують кілька інформаційних систем, які вирішують окремі групи завдань, такі, як управління виробництвом, персоналом, фінансово-господарська діяльність та інші [1, с. 160].

Побудова сучасних інформаційних систем менеджменту на підприємстві, на основі об'єднанні традиційних і новітніх інформаційних технологій, - вимагає тісної взаємодії всіх учасників проекту: менеджерів, бізнес-аналітиків, системних аналітиків, адміністраторів баз даних і розробників. Для цього, використовуються на різних етапах і різними фахівцям, засоби моделювання і розробки які об'єднані спільною системою організації роботи підприємства.

Основною метою нашого дослідження є аналіз сучасних програмних продуктів які дозволяють спростити управління підприємством та вибір оптимальної програми, яка дозволить покращити якість обслуговування клієнтів підприємства та підвищити віддачу від інвестицій в інформаційні технології.

Менеджери підприємств не повинні ігнорувати переваги, які надає ефективна автоматизована система управління: зменшення витрат, зростання доходів, удосконалення процесів і поява нових можливостей для бізнесу. У той же час, не можна ігнорувати ризики, що виникають при використанні неефективних інформаційних систем: гігантські витрати, тупикові технологічні рішення і зниження довіри до керівництва.

Недосконаліть системи менеджменту підприємства у сучасних умовах розвитку електроного бізнесу призводить до зниження прибутковості діяльності підприємства, нестійкого становища на ринку товарів та послуг. Витрати на автоматизацію діяльності підприємств мають тенденцію до підвищення, але у майбутньому вони гарантують стабільніть підприємства серед конкурентів. Основним завданням менеджерів підприємств стає постановка завдання перед розробниками інформаційних технологій, визначення напрямів роботи, вміле управління та актуалізація системи у відповідності до змін законодавства, здійснення контролю за ефективністю автоматизованого ведення усіх видів робіт.

Однією з таких програм є - програма ELMA BPM це дуже зручний інструмент автоматизації управління бізнес-процесами підприємства, але які і усі програми вона має свої переваги та недоліки. Використання програми ELMA BPM на середніх та малих підприємствах не є достатньо ефективним ніж використання програми великими підприємствами та корпораціями у яких задіяна велека кількість співробітників та різноманінтних бізнес-процесів [3].

На відміну від ELMA BPM програма Бітрікс24 забезпечує підтримку управлінської діяльності, дозволяючи створювати нові процеси й адаптувати вже існуючі. За допомогою Бітрікс24 усі процеси відображаються графічно і водночас здійснюється безпосередній вплив на інформаційну систему. Це означає, що доповідна документація, у будь-який момент залишається актуальною. Оскільки процеси відомі інформаційній системі, а вся відповідна інформація (про виконані завдання) реєструється, ефективність процесів може аналізуватися на основі бази поточних даних. Динамічна система підтримки користувача також користується інформацією від різних модулів програми Бітрікс24. Вона завжди показує користувачам, у якому процесі вони перебувають, попередні та наступні завдання і відповідальних за них. Це менеджерам підприємства своєчасно реагувати на зміни у роботі підприємства та уникнути труднощів пов`язаних з несвоєчасним виконанням робіт [2].

У наш час успіх підприємства великою мірою залежить від його здатності швидко реагувати на зміни. Перепроектування організацій та процесів потребує наявності інформаційних інструментів для підтримки

здійснення відповідних завдань. Сучасні програми дозволяють менеджерам підприємств автоматизувати бізнес-процеси, забезпечити зручний моніторинг і контроль їх виконання співробітниками підприємства.

Список використаних джерел

1. Татарчук М.І. Корпоративні інформаційні системи: навчальний посібник. Мін-во освіти і науки України, Київський нац. економічний ун-т. Київ: КНЕУ, 2015. 291 с.
2. Офіційний сайт компанії Бітрікс24. 2001-2018 «Бітрікс», «Bitrix Inc». URL: https://www.bitrix24.ua/ (дата звернення 10.01.2020).
3. Офіційний сайт ELMA BPM. URL: https://www.elma-bpm.com/ (дата звернення 10.01.2020)

Наумова Лариса Миколаївна
професор кафедри зовнішньоекономічної діяльності
Херсонський національний технічний університет
м. Херсон, Україна

ФЕНОМЕН ЛІДЕРСТВА У СОЦІОКУЛЬТУРНОМУ СЕРЕДОВИЩІ СУЧАСНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ

Лідерство є однією з базових особистісних характеристик сучасного керівника. Воно є процесом соціального впливу, завдяки якому лідер отримує підтримку з боку інших членів спільноти для досягнення цілі, різновидом управлінської взаємодії, або процес організації роботи групи [1, с. 128].

Розширення та ускладнення ієрархії сучасних бізнес-структур, насамперед великих національних та міжнародних корпорацій, веде до зростання ролі адміністраторів, зниження творчої активності та лідерських амбіцій персоналу.

Характерною особливістю сучасного покоління молодих людей («покоління Y»), є загальна пасивність, відсутність лідерських амбіцій, мотивації для змагальності та прояву, у зв'язку із цим, особистісних лідерських якостей [2, с. 48]. Це особливо важливо на фоні завищеного очікування від майбутнього працевлаштування, що у перспективі веде до розчарування та занепаду ділової активності молодого покоління фахівців [3].

Формування професійних компетенцій та розвиток лідерських

якостей управлінців відбувається під впливом соціокультурного середовища, основними тенденціями та явищами якого є такі:

1. Необмежене розширення референтних груп. Розвиток інформаційних технологій, масовий доступ до інформації та поширення неформального спілкування, зокрема у соціальних мережах, веде до формування кількісно необмежених референтних груп, вплив яких на формування особистості постійно підсилюється. Світосприйняття сучасної людини формується під впливом думок широкого кола практично незнайомих людей. Референтні групи у мережі формуються за принципом схожості думок, сприйняття та інтерпретації фактів. Якщо людина кардинально не погоджується із думкою групи, то вона буде усунена від спілкування.

2. Послаблення критичного мислення. Критичне мислення є передумовою цивілізованого розвитку суспільства [4, с.138]. Втім, зараз відбувається процес відмови від критичної оцінки явищ та процесів, що простежується у довірливому сприйнятті будь-якої інформації та її поширення без відповідної оцінки, або захопленні досягненнями інших людей без критичного осмислення їх мотивів та реально досягнутих результатів.

3. Завищення досягнень. Це дає людям певні переваги у спілкуванні усередині зацікавлених груп, які не піддають ці досягнення сумніву, якщо вони не суперечать загальній ідеології групи. Втім, це завищення відбувається вже не з метою завоювання авторитету у групі, а часто несвідомо, оскільки людина звикла до позитивних оцінок будь-яких своїх досягнень. На перший план виходить не перемога, а участь. Не лідер, а група, тобто – «команда».

4. «Криза індивідуальності». В теперішній час творча діяльність вже не є прерогативою невеликої кількості «обдарованих» людей. Кількість самопроголошених «творців» стрімко зростає, що пояснюється прагненням сучасної людини проявити свою індивідуальність. Втім, люди, у своєму прагненні буди індивідуальностями, ведуть себе однаково. Накопичена критична маса індивідуальностей перетворюється у «сіру масу» людей з однаковими потребами. Отже відбувається нівелювання особистості, її підкорення мотивам групи.

5. Зміна ієрархії потреб. На фоні підміни власних мотивів мотивами груп відбувається зміна ієрархії потреб людей [5]. Все більше людей не досягнувши раціонального рівня задоволення власних потреб, переймаються задоволенням чужих потреб.

6. Самоструктуризація суспільства у глобальних масштабах. Люди добровільно вступають у формальні та неформальні групи, переймаються

їх ідеями та мотивами поведінки. Групи є великими колективними споживачами певного виду реальних товарів й інформаційних продуктів. Маніпулювати такими групами, мотивувати їх до певних вчинків стає все простіше. Необхідно лише піддати реальній чи мнимій загрозі основи існування групи й вона встає на їх захист. Отже, самоструктуризація суспільства багато в чому йде шляхом, яким йде бізнес – «від ієрархії до мереж». Зміна пріоритетів «особистість – група – мережа» є основним фактором, що впливає на поведінку майбутніх управлінців.

Отже, сучасні тенденції розвитку соціокультурного середовища менеджменту пригнічують роль лідера і на перше місце висувають «колективну думку», що зменшує результативність роботи команди. Таким чином, слід звернути увагу на розвиток індивідуальності, розвивати критичне мислення та вміння формувати власну думку навіть в умовах жорсткого впливу групи. В сучасних умовах необхідне формування організаційно-управлінських засад роботи індивідуума в групі, тобто людини в команді. Це і має стати головним напрямом розвитку сучасного менеджменту.

Список використаних джерел

1. Психологічні особливості лідерської обдарованості: концепції, діагностика, тренінги: монографія / А. В. Мітлош, В. О. Моляко, В. С. Бажанюк, В. В. Камишин. – К. : Інститут обдарованої дитини, 2014. – 290.
2. Alsop Ron. The Trophy Kids Grow Up: How the Millennial Generation is Shaking Up the Workplace / R. Alsop // Jossey-Bass. – 2008. - October 13.
3. Travis Alan. Youth unemployment figures raise spectre of Thatcher's Britain / A. Travis // The Guardian (London). – 2009. - №12.
4. Авершин А. О. Формування критичного мислення у студентів інженернопедагогічних ВНЗ / А. О. Авершин, Т.В.Яковенко // Збірник наукових праць: Проблеми інженерно-педагогічної освіти – 2009 - №24-25 – С.134- 145.
5. Kremer William. Abraham Maslow and the pyramid that beguiled business (англ.) / William Kremer, Claudia Hammond // BBC News. – 2013. – August 31.

Коляда Тетяна Анатоліївна,
доцент кафедри фінансів імені Л.Л. Тарангул
Університет державної фіскальної служби України
м. Ірпінь, Україна

УПРАВЛІННЯ ДЕРЖАВНИМИ КОРПОРАТИВНИМИ ПРАВАМИ В УКРАЇНІ: СТАН ТА ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ

В сучасних умовах увага дослідників та експертів привернута до проблеми ефективності управління державною часткою власності у статутному капіталі компанії та розподілу прав, які відображають розподіл влади та повноважень в середині підприємства. Україна, порівняно з іншими розвинутими країнами, тільки починає проводити комплексну оцінку ефективності корпоративного управління майном, що є об'єктом права державної власності, та визначати напрями його реформування.

Держава, як і будь-який інший власник, намагається максимізувати отримані прибутки (доходи) від права володіння майном, при цьому зберігаючи потенціал підприємства для розширеного відтворення. Доцільно розглядити ефективність управління корпоративними правами держави через призму отриманих надходжень до бюджету та/або наданих суспільних благ та послуг.

Серед основних чинників, що впливають на обсяг надходжень до державного бюджету коштів, отриманих від управління майном, що є об'єктом права державної власності, можна виділити наступні:

1) кількість підприємств, що перебуває у власності держави;

2) фінансовий результат підприємств з часткою державної власності, які одержали прибуток;

3) законодавчо визначений норматив відрахувань частини чистого прибутку до бюджету [1, с.107].

Підприємства з державною часткою власності у статутному капіталі сплачують податки до бюджету за загальною системою оподаткування, як і підприємства іншої форми власності. Додатково державні підприємства перераховують до бюджету у вигляді неподаткових платежів частину чистого прибутку та дивідендів (Табл. 1).

Таблиця 1

Питома вага надходжень від управління майном, що є об'єктом права власності держави, у доходах Державного бюджету України за 2014-2018 рр.

	2014	2015	2016	2017	2018
Частка податку на прибуток підприємств і організацій, що перебувають у державній власності у загальній сумі податку на прибуток підприємств, %	2,6	12,0	15,6	15,0	18,0
Частка податку на прибуток підприємств і організацій, що перебувають у державній власності у загальній сумі податкових надходжень, %	0,4	1,0	1,7	1,6	2,3
Питома вага частини чистого прибутку (доходу) державних або комунальних унітарних підприємств та їх об'єднань, що вилучається до відповідного бюджету, та дивіденди (дохід), нараховані на акції (частки) господарських товариств, у статутних капіталах яких є державна або комунальна власність, у загальній сумі неподаткових надходжень, %	4,8	6,0	11,4	19,2	24,1
Питва вага надходжень від орендної плати за користування цілісним майновим комплексом та іншим державним майном у загальній сумі неподаткових надходжень, %	1,4	1,0	1,0	0,8	0,9

Джерело: розраховано автором за даними [2]

Не можна стверджувати, що обсяги такого ресурсу, як державна власність, в Україні дуже значні й держава розпродаватиме його ще тривалий термін часу. Порівняно з іншими країнами наша держава володіє дуже обмеженою часткою цього ресурсу, який має тенденцію до скорочення. Так, станом на 01 січня 2019 року у Реєстрі корпоративних прав держави обліковувалося 454 господарських товариств, в статутному капіталі яких є державна частка. При цьому зведений показник чистого фінансового результату державних підприємств за 2018 рік склав від'ємне значення – 279 083,5 тис. грн, у тому числі по підприємствам, що перебувають в управлінні регіональних відділень Фонду – 5 018,2 тис. грн. [3].

Серед основних загроз щодо ефективності управління майном, що є об'єктом права державної власності можна виділити наступні [1, с.108]:

– відсутність єдиного органу виконавчої влади, що здійснює управління корпоративними правами держави;

– різновекторність завдань для органів влади, що здійснюють корпоративне управління державним майном, щодо збільшення надходжень до державного бюджету та залучення інвестицій за рахунок тезаврації прибутку;

– відсутність бюджетної стратегії щодо обсягів надходжень до бюджету від майна, що є об'єктом права власності держави [4, с.72];

– нестабільність законодавства щодо нормативу відрахувань частини чистого прибутку державних підприємств до бюджету.

За таких умов, головною метою удосконалення державного корпоративного управління є – забезпечення прозорості діяльності та звітності підприємств, покращення операційних та фінансових результатів, ліквідація непрацюючих, збиткових підприємств, збереження у державній власності (пакет від 50% до 100% акцій) незначної кількості стратегічно важливих підприємств, що займають монопольне становище на ринку надання послуг або вироблення продукції, які можна розглядати як суспільний товар.

Список використаних джерел

1. Koliada T. A. State owned equity governance as a subject for fiscal efficiency estimation. *Intellectual Economics, Management and Education*: Proceedings of the 1st International Symposium, Vilnius Gediminas Technical University, Vilnius, Lithuania, September 20, 2019. P. 106-108.

2. Річна звітність про виконання Державного бюджету України за відповідний рік. URL: https://www.treasury.gov.ua/ua/file-storage/vikonannya-derzhavnogo-byudzhetu (дата звернення: 12.12.2019).

3. Звіт про роботу Фонду державного майна України та хід приватизації державного майна у 2018 році. URL: http://www.spfu.gov.ua/ua/documents/docs-list/spf-reports.html (дата звернення: 17.12.2019).

4. Коляда Т.А. Бюджетна стратегія як інструмент подолання структурних дисбалансів дохідної частини бюджету України. *Фінанси України*. 2014. №5. С. 61-73.

Jasińska Joanna,
Vice-Rector,
University of Social Sciences Computer Science and Medicine
Warsawa, Poland

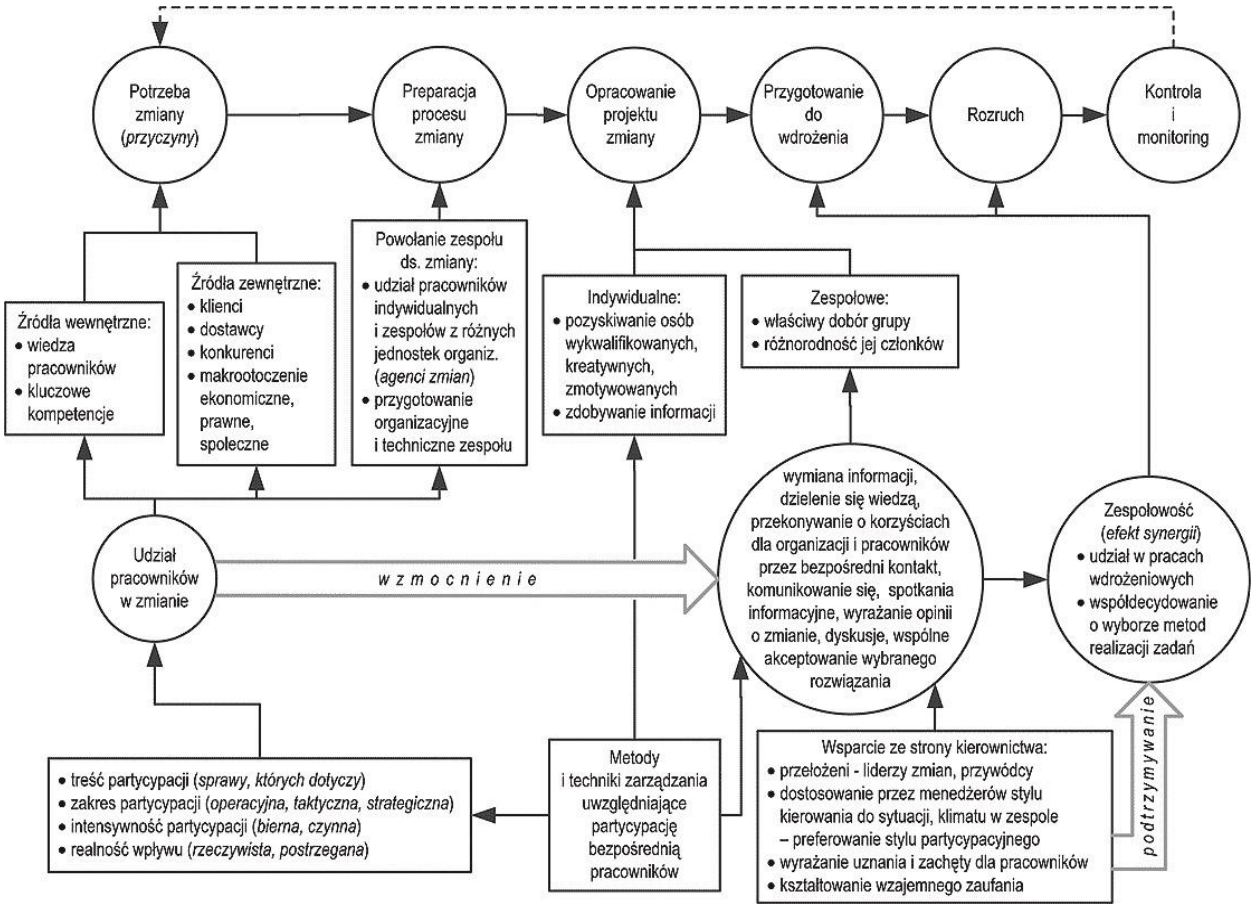
ZARZĄDZANIE ZMIANAMI ORGANIZACYJNYMI A PARTYCYPACJA PRACOWNIKÓW

Zdaniem autorki skutecznym sposobem osiągnięcia tego jest partycypacja pracowników w procesie zarządzania zmianami. Celem artykułu jest opracowanie modelu uczestnictwa pracowników w cyklu procesu zmian organizacyjnych. Model wyjaśnia, jak poprzez partycypację pracowników uzyskać można ich zaangażowanie w proces zarządzania zmianami i ukształtować właściwe postawy wobec zmian. Jako metodę badawczą zastosowano analizę literatury przedmiotu.

Autorka wskazuje, spośród różnych form uczestnictwa pracowników w zarządzaniu[1] partycypacje bezpośrednią. Oznacza ona bezpośredni udział pracowników oraz zespołów w procesie podejmowania decyzji dotyczących wprowadzanych zmian w organizacji. Poprzez oddziaływanie na swoją własną sytuację pracy pracownicy zyskują poczucie podmiotowości, wpływu i odpowiedzialności za zmiany Dzięki temu możliwe jest ich przekształcenie w sojuszników zmian. Ponadto stworzenie atmosfery i warunków pełnego zaangażowania się ludzi w zmiany stwarza możliwość wykorzystania w przyszłości wypracowanych w ich toku mechanizmów oraz instrumentów działania i osiągania tym samym przewagi konkurencyjnej [1]. Aby partycypacja pracowników w procesie zarządzania zmianami organizacyjnymi mogła przynieść spodziewane efekty, powinno być spełnionych kilka warunków:

- pracownicy muszą chcieć uczestniczyć w zmianie, mieć odwagę wypowiadać swoje opinie, wątpliwości, poglądy, w tym te odmienne,
- menażerowie muszą mieć świadomość, jak znaczące korzyści może przynieść udział pracowników w procesie reorganizacji, muszą mieć wolę i chęci wysłuchania i wzięcia pod uwagę poglądów oraz propozycji pracowników,
- menażerowie sami muszą mieć wystarczające poczucie bezpieczeństwa, aby zaprosić podwładnych do współpracy w opracowywaniu i wdrażaniu zmian. Muszą być elastyczni, otwarci na poglądy i argumenty innych.

Model uczestnictwa pracowników w procesie zarządzania zmianami prezentuje rys. 1.



Rys. 1. Model uczestnictwa pracowników w cyklu procesu zmian organizacyjnych

Źródło: [2].

Jak wynika z prezentowanego modelu, pracownicy powinni być włączeni w ten proces od pierwszego do ostatniego etapu wprowadzanych zmian. Wstępem do tego procesu jest zapoznanie pracowników z istniejącymi problemami, następnie ich uczestnictwo w zaprojektowaniu i implementacji rozwiązania. Jest to ważne nie tylko ze względu na ukształtowanie właściwej postawy zatrudnionych osób wobec zmian, wzbudzenie wzajemnego zaufania i zminimalizowanie potencjalnych oporów, ale także z punktu widzenia wykorzystania ich wiedzy, umiejętności, doświadczenia. Dobre przygotowanie pracowników do wprowadzenia zmian – od początku procesu – jest o wiele mniej kosztochłonne niż przełamywanie potem ich oporów.

Zdaniem autorki sposobem, który pozwala to osiągnąć, jest partycypacja bezpośrednia pracowników, włączenie ich w cykl procesu zmian od pierwszego do ostatniego etapu, zapewnienie możliwości współdziałania i współdecydowania począwszy od analizy sytuacji, diagnozy potrzeby zmiany i jej przyczyn, poprzez poszukiwanie i wybór rozwiązania, jego implementację, aż po kontrolowanie i monitorowanie skutków zmiany. Takie podejście zwiększy prawdopodobieństwo sukcesu wdrażanej zmiany, ukształtuje w

pracownikach kompetencje w zakresie zarządzania zmianą i właściwe postawy wobec nich na przyszłość.

Bibliografia

1. Masłyk-Musiał E.Organizacja w ruchu. Strategie zarządzania zmianami, *Oficyna Ekonomiczna*, 2017. p.63-76
2. Szelągowska-Rudzka K. Partycypacja bezpośrednia pracowników a innowacje i innowacyjność organizacji. *PRZEGLĄD ORGANIZACJI, 916*(5/2016), 2016. p. 23–29.

Петрина Марія Юріївна,
доцент кафедри менеджменту та адміністрування
Івано-Франківського національного технічного університету нафти і газу
м. Івано-Франківськ, Україна

ФОРМУВАННЯ ІННОВАЦІЙНОЇ ОСОБИСТОСТІ ЯК ЗАПОРУКА УСПІШНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ

В умовах, коли швидко змінюється світ, людина також повинна постійно бути готовою до оновлення, накопичення нового соціального та життєвого досвіду, що має сприяти самореалізації. Це стосується усіх сфер життя: професійного, політичного, особистого, адже у сучасному світі люди часто змінюють професію, сферу діяльності, місце проживання тощо. Важливим чинником адаптації та успішності при цьому виступає уміння особистості відігравати різні соціальні ролі. Ці ролі можуть бути формальними і неформальними, пов'язаними з виробничими, сімейними, суспільними, політичними, дружніми стосунками, проте, успішність у кожній з них є запорукою загальної успішності та задоволеності людини власним життям. Таким чином, система виховання сьогодні повинна у повній мірі задовольнити потребу у розвитку соціальної активності, у засвоєнні нових соціальних ролей через формування інноваційної особистості.

В Україні процес формування інноваційної особистості повинен забезпечуватися через прискорений, випереджальний інноваційний розвиток освіти шляхом оновлення змісту освіти та організації навчально-виховного процесу відповідно до демократичних цінностей, ринкових засад економіки, сучасних науково-технічних досягнень.

Педагогічні технології, що використовуються у сучасній освіті, створюють сприятливі умови для вирішення даного питання: інтерактивні техніки розвивають комунікативні навички та активність, проектні

технології у навчанні створюють можливості для самостійних досліджень, тренінги допомагають опанувати нові соціальні ролі та отримати можливість експериментувати у сфері спілкування, проекти у виховній роботі – обрати вид діяльності відповідно до власних нахилів та уподобань [1].

Сьогодні найбільш популярними інноваційними методами навчання, які дозволяють використовувати нові технології викладання є:

1. Контекстне навчання. Ґрунтується на інтеграції різних видів діяльності студентів: навчальної, наукової, практичної.

2. Імітаційне навчання. Його основою є імітаційно-ігрове моделювання в умовах навчання процесів, що відбуваються в реальній системі.

3. Проблемне навчання. Здійснюється на основі ініціювання самостійного пошуку студентом знань через проблематизацію навчального матеріалу.

4. Модульне навчання. Навчальний матеріал жорстко структурується з метою його максимально повного засвоєння та супроводжується обов'язковими блоками вправ і контролем кожного фрагменту.

5. Повне засвоєння знань. Розробляється на основі ідей Дж. Керролла і Б.С. Блума - про необхідність зробити фіксованими результати навчання, оптимально змінюючи при цьому параметри умов навчання залежно від здібностей студента.

6. Дистанційне навчання. Різновид заочного навчання, з опертям на використання новітніх інформаційно-комунікаційних технологій і засобів [2].

Оскільки творчість - це завжди створення нового, від якого залежить висхідний розвиток суспільства, то інноваційну діяльність, інновації слід розглядати як творчий процес. Проблема не в декларації інновації та інноваційного підходу, а в їх здійсненні. Мало володіти сумою знань, певною інформацією, зрештою інтелектом, які є надзвичайно важливою складовою розвитку, потрібно вміти їх ефективно застосовувати в тій чи іншій ситуації. Недостатньо володіти інформаційним продуктом, тією чи іншою інноваційною ідеєю, відкриттям, їх необхідно вміло та продуктивно використати. Суспільство має бути організовано так, щоб інновації швидко і позитивно впливали на його розвиток. Як свідчить практика розвинених країн, економічні успіхи досягаються не стільки за рахунок суто технічних інновацій, скільки за рахунок успішного менеджменту і відповідної організації суспільства [3].

Креативні інновації забезпечують ринкове лідерство та належать до більш досконалих систем організаційного управління. Присутність творчої

компоненти є обов'язковою умовою при інноваційному процесі [4, с.86]. Сьогодні як від менеджерів так і від підлеглих очікують не тільки створення чогось нового, але й постійного вдосконалення творчих здібностей. Не кожен менеджер здатен реалізувати інноваційну функцію у процесі управлінської діяльності, але без розвитку творчого потенціалу неможливо досягти успіху, визнання та самовдосконалення. Інноваційні особистості, а особливо менеджери-новатори, дедалі більше набирають популярності, оскільки їхня здатність до активної інноваційної поведінки та діяльності є запорукою успішного менеджменту та відіграє важливу роль у стимулювання та розвитку економічних відносин в країні.

Список використаних джерел

1 Дуда В. Ю. Креативна інноваційна особистість – мета освіти XXI століття. URL: http://klasnaocinka.com.ua/ru/article/kreativna-innovatsiina-osobistist--meta-osviti---k.html (дата звернення: 08.02.2020).

2 Шестопалюк О.В. Інноваційні моделі навчання в діяльності вищих навчальних закладів / О.В. Шестопалюк // Теорія і практика управління соціальними системами. – 2013. - №3. – С. 118-124.

3 Химинець В.В. Інноваційність — важлива складова розбудови сучасного освітнього простору в регіоні. URL: http://zakinppo.org.ua/kafedri/kafedra-menedzhmentu-ta-innovacijnogo-rozvitku-osviti/publikacii-vikladachiv/1909-innovacijnist-vazhliva-skladova-rozbudovi-suchasnogo-osvitnogo-prostoru-v-regioni (дата звернення: 08.02.2020).

4 Димченко Н. С. Інноваційна поведінка менеджера та її роль в управлінській діяльності. *Вісник Східноєвропейського університету економіки і менеджменту*. 2014. Випуск 1(16). С.80-87.

Роспопчук Тетяна Михайлівна
Студентка 3 курсу
КПІ ім. Ігоря Сікорського
Корогодова Олена Олександрівна
к.е.н., доцент кафедри міжнародної економіки
КПІ ім. Ігоря Сікорського

РЕАЛІЇ ТА ПЕРСПЕКТИВИ МЕНЕДЖМЕНТУ ТРАНСНАЦІОНАЛЬНИХ КОМПАНІЙ ФРАНЦІЇ

Міжнародні економічні відносини з другої половини XX-го століття розвиваються під значним впливом процесу глобалізації. МВФ визначає

основними ланками глобалізації: світову торгівлю, транснаціональні фінансові потоки, обмін технологіями, інформаційні мережі й взаємодії культур [1]. ЮНКТАД наголошує увагу на глобалізації виробничих процесів через міжнародну виробничу кооперацію [2].

Глобалізація проявляється утворенням транснаціональних компаній (ТНК) і посиленням їхнього впливу на світові економічні процеси. Таким чином, система ТНК є головною рушійною силою глобалізації. Відкритість національних економік, що є однією з ключових вимог згідно з Вашингтонським консенсусом, найбільше відповідає саме інтересам ТНК [3]. Проте, залишаються стратегічно важливі сфери, від яких залежить національна безпека. Так, в діяльності французьких транснаціональних корпорацій відбуваються принципові зміни: децентралізація багатьох напрямів, концентрація контрольних функцій в регіональних штаб-квартирах, інтернаціональний склад колективу [4]. Але за кількістю державних ТНК Франція залишається одним з європейських лідерів, маючи близько 1 тис. компаній з державним капіталом. Країна знаходиться на 20-му місці в світі за рівнем ВВП на душу населення (37317,6 євро), ВВП за даними 2018-го року складає 2499,75 млрд євро.

Впродовж останніх років позиції французьких ТНК в рейтингу найуспішніших компаній світу, за версією Forbes, дещо погіршилися. Високі позиції в рейтингу займають такі ТНК Франції: “Total” (rank 25), “BNP Paribas” (rank 34), “AXA Group” (rank 85), “Credit Agricole” (rank 104). Вони ведуть свою діяльність в нафтогазовій, банківській, страховій, фармацевтичній, машинобудівній сферах. Уряд Франції сприяє діяльності національних компаній [4]. Всього в рейтингу представлено 57 ТНК Франції з 2 тис. аналізованих компаній в світі [5].

Так, наприклад, компанія Sanofi є однією з провідних диверсифікованих світових фармацевтичних корпорацій, знаходиться на 114-му місці серед 2 тис. компаній за рейтингом Forbes [5]. Свого часу уряд Франції здійснив великий вплив на утворення компанії Sanofi внаслідок злиття Sanofi-Synthelabo і Aventis. Наразі компанія розміщує свої підрозділи більше, ніж в ста країнах. Штаб-квартира ТНК знаходиться в Парижі. Основні підрозділи компанії розміщено на території Франції. Щоб оцінити становище компанії на світовому рівні за даними з [6], авторами було проаналізовано діяльність ТНК Sanofi за індексами транснаціоналізації, інтернаціоналізації та широти філіальної мережі. Індекс транснаціоналізації компанії Sanofi становив у 2018 р. 45,2%, а індекс інтернаціоналізації склав 76%, тобто іноземні підрозділи мають велике значення для діяльності компанії. В той же час індекс широти

філіальної мережі вказує на відсоток країн, в яких функціонує компанія, і для Sanofi цей показник становив 44% у 2018 р.

Sanofi є вагомим платником податків, також компанією створено більше 25 тис. робочих місць на території Франції, таким чином, зазначена ТНК має позитивний вплив на економіку країни. Sanofi активно інвестує кошти в розробку медикаментів, створює науково-дослідницькі центри [6], а уряд Франції додатково фінансує та підтримує за допомогою пільгового оподаткування компанії, що здійснюють діяльність в сфері R&D. До 2022 р. уряд планує скоротити податкове навантаження на компанії з ~33% до 25% [7]. У такий спосіб будуть залучати більше інвестицій. Завдяки покращеній взаємодії уряду та ТНК вигоди від діяльності отримуватимуть обидві сторони.

Список використаних джерел

1. Globalization: Threat or Opportunity? *International Monetary Fund :* офіц. веб-сайт. URL: https://www.imf.org/external/np/exr/ib/2000/041200to.htm (дата звернення 05.02.2020)
2. Globalization of R&D and developing countries. *UNCTAD :* офіц. веб-сайт. URL:https://unctad.org/en/Docs/iteiia20056p1_en.pdf (дата звернення 01.02.2020)
3. John Williamson. A Short History of the Washington Consensus. *"From the Washington Consensus towards a new Global Governance,": September 24–25, 2004, Barcelona,* URL:https://www.piie.com/publications/papers/williamson0904-2.pdf (дата звернення 04.02.2020)
4. Флегонов К. А Партнерство государства и ТНК во Франции. *Мировая экономика и международные экономические отношения.* 2012. Вип. 7(92). URL:http://ecsn.ru/files/pdf/201207/201207_167.pdf (дата звернення 01.02.2020)
5. Forbes: The world's largest companies. *Forbes :* офіц. веб-сайт. URL:https://www.forbes.com/global2000/list/#country:France (дата звернення 09.02.2020)
6. Sanofi, Annual Report. *Sanofi* : офіц. веб-сайт. URL:https://www.sanofi.com/en/about-us/sanofi-at-a-glance (дата звернення 05.02.2020)
7. The French Tax System. *Business France:* офіц. веб-сайт. *URL: https://www.businessfrance.fr/Media/Default/INVEST/Make-a-French-Start/Booklet1_The-French-Tax-System.pdf* (дата звернення 11.02.2020)

Попович Оксана Володимирівна,
Стоянова Вікторія Вікторівна
студентки 4-го курсу, групи ФБі 16-2
Науковий керівник: **Коляда Т.А.,**
к.е.н.,с.н.с., доцент, доцент кафедри фінансів ім. Л. Л. Тарангул
Університет державної фіскальної служби України
м. Ірпінь, Україна

НАПРЯМИ УДОСКОНАЛЕННЯ ПОДАТКОВОГО МЕНЕДЖМЕНТУ В УКРАЇНІ

В умовах ринкової економіки податкові надходження є одним із основних джерел наповнення бюджету країни, проте у сучасній економічній ситуації акумулювати їх досить складно. Податкове законодавство складне та суперечливе, оскільки відбуваються часті зміни. Функціонування економічної системи сучасної держави залежить від ефективності управління у сфері оподаткування, у такому аспекті важлива роль відводиться податковому менеджменту, який передбачає розробку та реалізацію податкової стратегії, поєднання оптимального податкового тиску і максимальних досягнутих результатів у країні.

Теоретичні та практичні аспекти щодо податкового менеджменту розглянуто у дослідженнях таких вчених, як: Воронкова О.М., Лубенчук О.Е., Нестерук Г.Ю., Романюк М.В., Беспала Н.О., Леміш А.М., Рижий І.М. та ін. Однак враховуючи цінність праць науковців, вважаємо дану тему дискусійною, що обумовлює її вибір.

Податковий менеджмент – це процес управління податковою системою з метою реалізації податкової політики [1]. Нагадаємо, що метою державного податкового менеджменту є забезпечення потреб бюджетів різних рівнів у податкових доходах і вирішенні поставлених соціально-економічних завдань шляхом застосування податкових механізмів.

На практиці податковий менеджмент реалізується через елементи, що виступають відносно самостійними комплексами податкових заходів, застосування яких ураховує діаметрально протилежні та еклектично поєднані індивідуальні пріоритети економічних суб’єктів та фіскальні інтереси держави. Проте лише за умови ефективного їх використання можна досягнути результату, що дорівнює максимально можливому ефекту, який виникає внаслідок взаємодії всіх складових, якими виступають: економічний аналіз, інформаційне забезпечення, оперативна робота, планування, прогнозування, оптимізаційне регулювання, контроль,

засоби адаптаційного характеру, внутрішня і зовнішня координація, ризик-менеджмент управлінських рішень [2].

Податковий менеджмент необхідний при прийнятті комплексу законів, які регламентують податкові взаємовідносини між державою та суб’єктами оподаткування. Однак, слід зазначити, що законодавство у сфері податкового менеджменту в Україні є непослідовним, нестабільним, обтяжливим при застосуванні для фіскальних органів та платників. Нерівномірність податкового навантаження справляє негативний вплив на конкурентоспроможність та оздоровлення національної економіки, призводить до перетоку капіталу до регіонів з більш сприятливими податковими режимами, що призводить до розбалансування розвитку вітчизняної економіки, поглиблення структурних криз.

З позиції підвищення ефективності реалізації завдань податкового менеджменту в Україні їх варто поділити на дві основні групи:

– реформування методів адміністрування податків і зборів;

– реформа системи адміністрування податків, зборів, платежів [3].

Удосконалення системи податкового менеджменту, має базуватися на принципі фіскальної достатності, тобто формуванні дохідної частини бюджету на рівні, достатньому для здійснення державних функцій, а також на засадах забезпечення обов’язковості й рівнонавантаженості у сплаті податків; недопущення проявів дискримінації щодо окремих платників або категорій платників податків, а також відносно оподаткування товарів вітчизняного чи іноземного походження [4].

Отже, узагальнюючи вищерозглянуте, можна констатувати, що ефективність використання податкового менеджменту оздоровлення економіки залежить від того, наскільки держава враховує внутрішню сутність податків та їх суперечливість при управлінні. Таким чином, змінюючи податкову політику, маніпулюючи податковим механізмом, держава одержує можливість стимулювати економічний розвиток або стримувати його.

Список використаних джерел:

1. Крисоватий А. І. Податковий менеджмент. Тернопіль: Карт-бланш, 2014. 304 с.

2. Лехно О. І. Удосконалення податкового менеджменту. URL: http://www.br.com.ua/

3. Беспала Н. О. Становлення та розвиток державного податкового менеджменту в Україні. Економіка та держава. 2006. № 4. С. 75-77.

4. Романюк М.В., Коляда Т.А. Вплив бюджетно-податкової політики держави на фіскальну ефективність податкової системи України. Вісник

Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Економіка. 2007. № 91. С. 39-41.

Обруч Ганна Володимирівна,
кандидат економічних наук, старший викладач, докторант кафедри економіки та управління виробничим і комерційним бізнесом
Український державний університет залізничного транспорту
м. Харків, Україна

КОНЦЕПТУАЛЬНІ ОРІЄНТИРИ ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ ЗАЛІЗНИЧНОГО ТРАНСПОРТУ В УМОВАХ ЦИФРОВІЗАЦІЇ ЕКОНОМІКИ

Наразі функціонування підприємств залізничного транспорту характеризується значною техніко-технологічною відсталістю, катастрофічним зносом рухомого складу та залізничної інфраструктури, втратою конкурентних переваг, погіршенням фінансово-економічного стану, що відбувається в умовах посилення впливу зовнішніх викликів, зумовлених активним розвитком цифрових технологій на основі інформаційної революції і процесів глобалізації економіки. Це вимагає перегляду діючої практики управління підприємствами залізничної галузі і прийняття ефективних управлінських рішень щодо стимулювання високоінтелектуального розвитку залізничного транспорту і макисмально оперативного нівелювання негативних тенденцій.

Інноваційний розвиток підприємств залізничного транспорту на базі цифрової трансформації бізнес-процесів здатний позитивно впливати на їх внутрішнє і зовнішнє середовище, економічний стан. Однак, нині реалізація таких моделей на практиці несе в собі низку загроз, зумовлених як відсутністю нормативних положень щодо врегулювання питань безпечного впровадження цифрових технологій, так і відсутністю концептуальних положень щодо побудови цифрових моделей управління інноваційною діяльністю. Оскільки існуючі положення ще не досягли необхідного рівня зрілості, а також не враховують сьогодення функціонування підприємств залізничного транспорту.

Тому розглядаючи особливості інноваційної діяльності підприємств залізничного транспорту слід обов’язково врахувати, що сучасна світова та вітчизняна економіка зазнала істотної трансформації у зв’язку з поширенням процесів глобалізації, інформатизації та інтелектуалізації, що в цілому має великі перспективи і вже наразі значно впливає на глобальні економічні процеси у всьому світі. Зокрема наразі цивілізація рухаючись

до нової моделі господарювання сприяє масовому формуванню високоадаптивних підприємств, які кастомізують свою продукцію.

На сьогодні саме кастомізовані продукти і послуги успішні. Але не варто забувати здавна відому фразу «все геніальне – просте». Як занадто складний продукт може бути приречений на провал, так і самий елементарний. Багато споживачів не визначені в своїх перевагах, а, отже, при занадто великому виборі не зможуть прийняти рішення про купівлю і або відкладену купівлю, або зовсім відмову від пропозиції. Звідси випливає висновок, що компанія, яка захопилася кастомізацією може легко віддати першість своєму конкуренту. Наприклад, Chrysler's Dodge Ram випускає в 1,2 млн різних конфігурацій, а Toyota Tundra sports доступна всього в 22 тис. варіантах. Chrysler втрачає позиції на ринку, а Toyota впевнено лідирує, оскільки знайшла правильне розуміння кастомізації, що дає величезну перевагу перед споживачами [1].

Дослідження існуючих теоретичних надбань дозволило дійти висновку, що кастомізація зазнає істотної трансформації, а її врахування в процесі інноваційної діяльності підприємств залізничного транспорту позитивно вплине на техніко-економічний стан залізничного транспорту та дозволить сформувати інтелектуальну залізничну транспортну систему, що матиме максимальну інтеграція між споживачами транспортно-логістичних послуг, системою управління інфраструктурою та процесом перевезень.

З огляду на це інноваційна діяльність підприємств залізничного транспорту повинна будуватися на основі відкритої моделі інновацій та їх кастомізації, що в умовах цифрової економіки дозволить: розвивати власну систему контролю якості транспортно-логістичних послуг, засновану на горизонтальних зв'язках та довірі користувачів; раціонально використовувати ресурси під час інноваційної діяльності або обмінюватися ними, знижуючи навантаження на навколишнє середовище; отримувати додаткові економічні результати за рахунок кастомізації інноваційної діяльності; раціонально використовувати ресурси під час інноваційної діяльності або обмінюватися ними, знижуючи навантаження на навколишнє середовище; отримувати додаткові економічні результати за рахунок кастомізації інноваційної діяльності; поєднувати фінансово-економічні ресурси для спільного використання під час інноваційної діяльності; удосконалювати правила для учасників відкритої моделі інноваційної діяльності, забезпечуючи виконання користувачами всіх вимог законодавства та ін.

Гармонійне налаштування процесів взаємодії всіх стейкхолдерів відкритої моделі інноваційної діяльності і врахування їх інтересів

дозволить максимально кастомізувати транспортно-логістичні послуги, примножувати синергетичні потенційні можливості, гармонізувати технологічні інтереси, знижувати рівень ризику. Це, у свою чергу, сприятиме підвищенню рівня їх інноваційної активності та створенню перспективної бази для подальшого збалансованого розвитку залізничного транспорту.

Список використаних джерел:

1 Капферер Ж.–Н. Торговые марки: испытание практикой. Новые реальности современного брэндинга. М.: ИНФРА-М, 2002. 211 с

Петрова Поліна Дмитрівна
студентка 3 курсу
КПІ ім. Ігоря Сікорського
Корогодова Олена Олександрівна
к.е.н., доцент кафедри міжнародної економіки
КПІ ім. Ігоря Сікорського

СТРАТЕГІЯ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ В СИСТЕМІ МЕНЕДЖМЕНТУ ТРАНСНАЦІОНАЛЬНИХ КОМПАНІЙ

Транснаціональні компанії займають питому вагу світового ринку. Окрім впливу на міжнародне виробництво та сферу послуг, структури транснаціонального типу підприємництва також формують подальший розвиток соціальної сфери. Наслідком ефективної стратегії соціальної відповідальності є покращення економічних показників та отримання низки конкурентних переваг. Успішна апробація стратегії соціальної відповідальності в систему менеджменту транснаціональної компанії привертає увагу інвесторів, реципієнтів інвестицій, від яких залежить підвищення рівня отриманих доходів. Таким чином, актуальною проблемою є питання акцентування уваги до значущості впливу соціальної політики на рівень розвитку транснаціональних компаній та необхідність прогресу їхньої соціальної відповідальності.

Соціальна відповідальність є однією з важливих сфер діяльності транснаціональних структур підприємницької діяльності. Так, за результатами досліджень споживчих переваг [1, с.113-123], 78% опитаних респондентів надають перевагу товарам та послугам компаній із високим рівнем соціальної відповідальності. Що стосується представників топ-менеджменту, то близько 60% прогнозують збільшення доходів після впровадження основних принципів соціальної стратегії, а 54% вважають,

що соціально-відповідальна практика є одним з ключових критеріїв підвищення конкурентоспроможності на ринку. За даними «Моніторингу корпоративної соціальної відповідальності» [2], здатність компанії конкурувати на світових ринках на 49% залежить від її соціального іміджу, на 35% - від її бренду та на 10% - від її фінансового становища. Також, майже 90% випускників університетів по всьому світу намагаються працевлаштуватися в компанії з високим соціальним статусом.

Стратегія соціальної відповідальності - це концепція, яка спонукає компанію більше звертати увагу на інтереси суспільства, при цьому беручи на себе всю відповідальність за вплив власної діяльності на споживачів та зацікавлених осіб, суспільство і навколишнє середовище в усіх сферах своєї діяльності. Соціальна діяльність компаній транснаціонального типу підприємництва спрямована на відповідність та підвищення рівня соціальних стандартів, поліпшення якості роботи з персоналом, мінімізацію негативного впливу на навколишнє середовище; створення довірчих відносин між основними економічними акторами; підвищення ефективності бізнесу та рівня прибутковості в довгостроковій перспективі.

Реалізація напрямів стратегії соціальної відповідальності компанії має бути спрямована не тільки на зниження і запобігання несприятливих наслідків діяльності, але також на досягнення економічних, екологічних і соціальних ефектів (так звана стратегія потрійного впливу), що можна розглядати як основу для посилення конкурентоспроможності окремих компаній і національної економіки в цілому.

До стратегії соціальної відповідальності транснаціональних компаній відносяться декілька рівнів [3, с.44]. На основному (базовому) рівні відбувається мінімальне виконання договірних зобов’язань: погашення податкових зобов’язань перед державою, виплата справедливої заробітної плати, збереження трудових місць та періодичне збільшення штату працівників.

На другому рівні (корпоративна відповідальність) більше акцентується увага на соціальній стимуляції робітників за допомогою забезпечення їх нормальними умовами життя: безкоштовне підвищення кваліфікації працівників; профілактичне лікування та надання термінової медичної допомоги за кошт роботодавця; забезпечення відвідування закладів спортивного відпочинку, профілактичної рекреації та реабілітації; розвиток соціальної сфери [3, с.45].

Основними принципами стратегії соціальної відповідальності компанії в системі менеджменту є: встановлення тісних і довгострокових відносин зі споживачами, робітниками, постачальниками та інші

партнерами компанії; отримання репутації надійної організації, яка робить наголос у своїй діяльності на вирішенні соціальних та екологічних питань; орієнтація на споживача, лідерство в якості, високий рівень сервісу обслуговування та надійності; прискорення розробки якісних товарів і послуг, зменшення часу їх просування на світовий ринок; постійне слідування новітнім інноваціям, вдосконалення технологій виробництва.

Список використаних джерел

1. Яншина А. М. Корпоративна відповідальність фінансових транснаціональних компаній. *Фінанси України*. 2013. Вип. №1. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Fu_2013_1_11.
2. Тришин Є. В. Корпоративна соціальна відповідальність. *Блоґ «Про маркетинг в Україні»*. 2019. URL: http://www.ua-marketing.com.ua/?page_id=667.
3. Войтко С. В., Гавриш О. А., Корогодова О. О., Моісеєнко Т. Є. Транснаціональні корпорації: навчальний посібник. Київ: КПІ ім. Ігоря Сікорського, вид-во «Політехніка», 2016. 208 с.

Томша А.О.,
Студентка 3-го курсу ННІ обліку, аналізу і аудиту, Університету ДФС України
Науковий керівник: **Грушева А.А., к.пед.н., доцент**

ОСОБЛИВОСТІ МОДЕЛІ МЕНЕДЖМЕНТУ ОАЕ

Об’єднані Арабські Емірати (ОАЕ) є федерацією, яка виступає як одна з найбагатших держав світу. Починаючи лише як об’єднання семи шейхств, яке не мало достатнього ресурсного, фінансового та політичного забезпечення, ОАЕ змогла стати однією з провідних країн в інноваційній, науковій та інформаційних сферах. Показники якості життя в ОАЕ є одними з найкращих в світі, а рівень соціального забезпечення включає безкоштовність багатьох важливих послуг таких як освіта та медицина. Модель управління в ОАЕ має незвичайну, в порівнянні з іншими світовими моделями менеджменту, характеристику. Постає питання: чи має модель менеджменту в ОАЕ відношення до такого стрімкого економічного зростання держави?

Дослідженням моделі менеджменту ОАЕ займалися такі вчені як Густерін П.В. [2], Свон М. [3], Бушнев А. Н [4], Притворов А. П. [4] та інші. Вони наголошували на орієнтації моделі менеджменту ОАЕ до

загальної моделі, притаманної всім розвиненим арабським країн. Також зазначено було, що попри свій високий рівень розвитку і багатство, ОАЕ є дуже релігійною країною, яка поважає звичаєве право, маючи власні закони, що відповідно відобразилося і на моделі менеджменту, якій притаманний фактор етичності.

ОАЕ знаходяться в Південно-Західній Азії, в стратегічному місці вздовж південних підходів до Ормузської протоки, життєво важливим транзитним пунктом для світового нафтового лобі. Кліматичні умови в ОАЕ субтропічні пустельні. Середня температура в липні сягає +38 °С на прибережній рівнині. Середня температура в січні і лютому становить +22 ºС. Середньорічна кількість опадів у прибережних районах менше ніж 120 мм, але в деяких гірських районах кількість опадів нерідко досягає 350 мм.

Загальна площа ОАЕ – 82880 км². На 2018 рік населення становило 9 649 432 чоловік, переважна більшість з яких (до 70%) - робітники з Південної і Південно-Східної Азії. Корінне населення в основному представлено мусульманами-сунітами. Щільність населення 119.3 чол./км^2.

ВВП по країні 414,18 млрд. доларів. ВВП на душу населення: 40782,4 долара. Середня зарплата в Дубаї в 2019 році становить близько 15000-18000 дирхам на місяць, що еквівалентно 4000-5000 доларів. Основа економіки — нафтова і газова промисловість. Найбільшими продуцентами є Абу-Дабі та Дубай. Розвиваються нафтопереробна, нафтохімічна, газопереробна, цементна, металургійна (виробництво алюмінію), харчова, легка галузі промисловості. Туризм — один з основних промислів цієї держави, що може говорити про якість обслуговування та уваги до гостей. Курорти і міста ОАЕ (Абу-Дабі, Джумейра, Дубай, Фуджейра, Шарджа) це не лише класичні для пляжного відпочинку пляжі, готелі і розважальні центри. Доповненням до цього міста різних еміратів представляють собою перлини сучасної арабської архітектури і популярні центри шопінгу [1].

На арабський стиль менеджменту великий вплив мають релігійні традиції ісламу, сімейні і дружні відносини, інтереси спільнот. Для більш повного уявлення рушійних сил ісламського стилю управління бізнесом розглянемо ісламську концепцію бізнесу.

Перш за все, потрібно відзначити, що ця концепція ґрунтується на етиці. В арабській мові поняття етики виражене як «ахлак», що в перекладі означає «мотивація поведінку». Поняття мотивації, як відомо, включає в себе внутрішній намір, волю і рішучість, а поведінка є спосіб життя і дії людини. Очевидно, що мотивація лежить в основі поведінки. Саме тому про мусульманське віровчення направлено на розвиток спонукальних мотивів до благочестивих дій і праведному способу життя.

Густерін П.В. стверджує: «Ісламські етичні принципи визначають індивідуальний вибір людини, заснований не тільки на максимізації особистої вигоди, а й вигоди для добробуту суспільства. Ісламська економічна система підтримує приватну власність і ринкову конкуренцію, але одночасно строго стежить за справедливим розподілом благ. Спочатку все багатства належать Аллаху, який зрадив їх у тимчасове ефективне користування людині. Тому людина повинна дбайливо і раціонально ставитися до природних ресурсів, зберігаючи природу для майбутніх поколінь» [2, с. 122].

Свон М., зазначає, що в основі теорії фірми і виробництва лежать такі етичні правила:

- максимізація соціальної корисності загальнолюдських інтересів («маслаха»);

- цілі виробництва фірми і види діяльності повинні співвідноситися з шаріатом (наприклад легка промисловість не повинна випускати речі, які не відповідає критерію скромності й стриманості, с/г - займатися свинарством і т.д.);

- справедлива форма розподілу доходу з акцентом на особливий податок - «закят» і благодійність;

- подвійний контроль в управлінні: божественний - на основі внутрішньої віри, зовнішній - з боку уповноважених органів;

- заборона нанесення шкоди або шкоди іншим, мінімізація суспільних втрат [3, с. 4].

При прийнятті рішення західні і східні менеджери по-різному використовують праве і ліве півкулі головного мозку. Ліва півкуля здійснює логічну, раціональну переробку інформації, що характерно для Заходу. Права півкуля - емоційно-чуттєве, інтуїтивне - характерно для Сходу (в тому числі для арабського світу). Тому часто західним і східним менеджерам важко зрозуміти один одного.

Залежно від ставлення до часу виділяються моноактівни, поліактівние і реактивні культури. У реактивних культурах ісламського світу час рухається циклічно, відповідно зі сходом/заходом сонця і зміною пір року. Менеджери з реактивних культур не поспішають і слідують арабської прислів'ї: «Коли аллах робив час, він зробив його досить». Співробітники не можуть мотивуватися закликами: «Поспішай, а то запізнишся!», «Другого шансу може й не бути!». Другий шанс є завжди і в наступний цикл будеш мудрішим і краще підготуєшся [4, с. 54].

Для арабів одним з найважливіших елементів на переговорах є встановлення довіри між партнерами. Якщо типовий американець намагається вгадати розвиток подій при вирішенні будь-якої проблеми, то

араби швидше звикли орієнтуватися на минуле, постійно звертаючись до свого коріння і традицій. Вони також вважають за краще попередню опрацювання деталей обговорюваних на переговорах питань. Велике значення в арабському світі мають ісламські традиції.

Отже, модель менеджменту ОАЕ орієнтована на стандартний тип арабської моделі, який не належить до світової моделі, але дослідниками виділяється. Тому не дивно, що в ОАЕ на підприємствах важливе місце в управлінні займають релігійні норми та певного виду звичаєве право. Зважаючи на загальний арабський менталітет, дана модель менеджменту є досить ефективною в контексті ОАЕ. Також «любов» до вітчизняних працівників більша, ніж до іноземних, що є теж складовою арабського менталітету. Тому, зважаючи на такі характеристики, дана модель могла стимулювати економічне зростання, адже ця модель орієнтується на власне державу для народу, а іноземці присутні лише як інвестори, що зберігає національне багатство, яке потім можна примножити.

Список використаних джерел

1. Біржовий портал № 1. ВВП на душу населення в ОАЕ. Біржовий портал №1 URL: https://take-profit.org/statistics/gdp-per-capita/united-arab-emirates/.
2. Густерін П.В. Міста Арабського Сходу (Енциклопедичний довідник). М.: Схід-Захід, 2007. 352 с.
3. Swan M. (26 April 2012). Arabic school aims to boost the popularity of the language. The National, p. 6.
4. Атлас світу: Максимально детальна інформація. Керівники проекту: Бушнев А. Н, Притворов А. П. Москва: АСТ, 2017. С. 49-96.

Коваленко Вікторія Володимирівна,
професор кафедри банківської справи
Одеський національний економічний університет
м. Одеса, Україна

МЕНЕДЖМЕНТ РИЗИКІВ ПРОЕКТНОГО ФІНАНСУВАННЯ

В умовах трансформаційних перетворень економічних процесів у державі, важливого значення набуває реальне інвестування, без якого неможливе оновлення, розвиток та інноваційне нарощення виробничого потенціалу суб'єктів реального сектору економіки.

Основним чинником невідповідності між потребою у інвестиціях в інфраструктуру та залученням приватних інвестицій виступає те, що такі інвестиції тягнуть за собою складні та дорогі юридичні, фінансові та

технічні експертизи. Приватні інвестори готові нести значні фінансові витрати на подібні проекти тільки у випадку наявності відповідної банківської підтримки [1]. Зважаючи на зазначене, актуальним є питання врахування профілю та управління ризиками, пов'язаним з проектним фінансуванням.

Проектне фінансування – це вид банківського фінансування з використанням різноманітних джерел та застосування різних фінансових інструментів за умов, що джерелами погашення заборгованості є проектні грошові потоки, а забезпеченням боргу виступають активи учасників фінансування із застосування методів та інструментів мінімізації ризиків, пов'язаних з даним процесом, забезпечуючи життєздатність самого проекту та отримання прогнозованої дохідності у визначений термін, який визначається критерієм – довгостроковістю розміщення грошових потоків, який супроводжується інфляційним ризиком [2, с. 418].

Активність вітчизняних банків на ринку проектного фінансування залишається низькою. Впершу чергу зазначене пов'язано із ситуацією негативного впливу чинників зовнішнього середовища таких як незадовільні темпи ринкових перетворень; низький рівень розвитку реального сектору економіки; слабкий і недостатньо прозорий фінансовий стан значної кількості суб'єктів корпоративного сектору; нерозвиненість інфраструктуру фондового ринку; невизначеність щодо ринку землі; низький рівень захисту прав кредиторів; високий ризик країни.

проектне фінансування пов'язано з ризиком його проведення, так як присутня потреба у залученні значних обсягів фінансових ресурсів, які учасники проекту отримують як шляхом одержання банківських кредитів, так і шляхом випуску різних видів цінних паперів.

Аналіз ризиковості фінансування проектів містить у собі підходи до визначення, розподілу та пом'якшення ризику. Таким чином, потрібно спочатку визначити ризики, а потім виміряти ефективність контрактів та інших пом'якшуючих факторів для управління ризиком.

Існує значна кількість класифікацій ризиків, пов'язаних із проектним фінансуванням. Деякі з альтернатив включають: період будівництва та ризики експлуатації відповідно до фаз фінансування проекту; ризики будівництва включають технологічні ризики, а експлуатаційні ризики – ринкові; ризики, пов'язані з вільним грошовим потоком та фінансуванням грошових потоків; проектні ризики, фінансові ризики та політичні ризики; 16 ризиків у проектному фінансуванні (Tinsley R.) [3]; S&P – шість ризиків; ризики, що виокремлюють експортні кредитні агентства.

В контексті розгляду вітчизняного досвіду щодо визначення ризиків, пов'язаних з проектним фінансуванням, одним із учасником якого є банки,

їх можна визначити, виходячи із Положення «Про організацію системи управління ризиками в банках України та банківських групах», прийняте постановою Правління Національного банку України від 11.06.2018 № 64 [4]. До них слід віднести кредитний, ринковий, інноваційний, процентний ризик банківської книги, комплаєнс-ризик.

До основних інструментів управління ризиком проектного фінансування слід віднести: інструменти забезпечення виконання договірних зобов'язань: державні гарантії (гарантії уряду); гарантії міжнародних фінансових інститутів; банківські гарантії; поручительства; непрямі гарантії (довгострокові контракти та контракти з фіксованою ціною); інструменти фінансового ринку: акредитиви (резервні та безвідзивні); вексельні інструменти; кредитні ноти; спеціальні фонди та резерви: резервні фонди; депозити на спеціальних рахунках; банківські рахунки з особливим режимом (рахунки «ескроу»); депонування коштів учасниками тендерних та конкурсних процедур та закупівель [1; с. 220].

Таким чином, для створення системи управління ризиками проектного фінансування за необхідне є використання методів та інструментів ризик-менеджменту, а саме: ідентифікація ризиків, характеристика та формування профілю ризику, складання та впровадження стратегії управління ризиками (стратегічні зміни, зміни у плануванні / виконанні, організаційні зміни, фінансовий ризик-менеджмент та страхування).

Список використаних джерел

1. Bank for International Settlements. (2014). Understanding the challenges for infrastructure finance, BIS Working Papers. 454. 22. Retrieved from: http://www.d20-ltic.org/images/work454.pdf.
2. Коваленко В.В., Шелудько С.А. Проектне фінансування в умовах ризику та невизначеності. *Інфраструктура ринку*. 2019. Вип. 36. С. 415-424. https://doi.org/10.32843/infrastruct36-64.
3. Tinsley R. Advanced Project Financing, Structuring Risks. 2nd ed. Euromoney Institutional Investor, 2014. 436 p.
4. Про організацію системи управління ризиками в банках України та банківських групах: положення, прийняте постановою Правління Національного банку України від 11.06.2018 № 64. https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0064500-18. (дата звернення 15.02. 2020).
5. Науменкова С. В., Гавриш Л.Ю. Особливості та інструменти проектного фінансування в Україні. *Фінансово-кредитна діяльність: проблеми теорії та практики*. 2013. Вип. 1. С. 214-222.

Дудченко Вікторія Миколаївна
студентка групи ФБ-19-3к
Університету державної фіскальної служби України
Науковий керівник: **Салямон В.П.,**
старший викладач кафедри менеджменту

ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ МЕНЕДЖМЕНТУ НА ПІДПРИЄМСТВАХ В УКРАЇНІ

В умовах становлення ринкової економіки в нашій країні особливого значення набувають питання управління підприємством. Відомо, що для ефективного управління організацією необхідно враховувати існуючі та можливі проблеми в менеджменті. Реальний стан українського менеджменту та його організаційної культури є недосконалим, про що свідчить низький рівень продуктивності та якості праці на більшості вітчизняних підприємств і їх низька конкурентоспроможність. Складність полягає в тому, що процес трудової діяльності персоналу і управління в тому числі, тісно пов'язані з виробничим процесом і його кінцевими результатами, соціальною діяльністю чи економічним розвитком організації. Управління персоналом вивчає людину в єдності усіх її проявів, що впливають на виробничі процеси у рамках організації.

Питанням досліджень обраного напрямку прісвячено наукові праці А. Л. Гапоненко, А. М. Орлова, В. В. Ільїна, Боба Нільсона, В. Г. Федоренко. В області осмислення проблем українського менеджменту і його організаційної культури достатньо продуктивно працюють українські вчені: Б. П. Будзан, Ф. І. Хміль, Г. В. Щокін, Г. А. Дмитренко, О. Є. Кузьмін, В. Г. Герасимчук, Г. О. Коваленко, М. В. Туленков, Г. Л. Хаєт й інші.

Метою статті є дослідження особливостей українського менеджменту та його організаційної культури управління й формування підходів щодо їх удосконалення та роботи з персоналом.

Постановкою завдання, виділяє, з одного боку, перспективи і можливості, а з іншого - тенденції розвитку, прямо зіставляються еволюційні і цілеспрямовані початку становлення, застосування, але найголовніше - подальшого перетворення складу та змісту теорії менеджменту [3, с.122] .

У сучасних умовах, багато керівників, прагнучи отримати максимальний прибуток, вирішити матеріальні і фінансові проблеми,

оновити технічну базу, нехтують благоустроєм робочих місць своїх підлеглих, створюючи їм неможливі для праці умови. Це може призвести до втрати висококваліфікованих працівників[4, с. 60] .

Українському менеджменту буде важко зробити суттєвий крок уперед. Для цього нам необхідно опанувати сучасні методи менеджменту, сприйняти цінності правила і етичні норми, чинні у цивілізованому світі, зберігаючи та використовуючи при цьому національні моральні надбання, отримані через релігію та історичну культуру.

На сьогодні, менеджмент, що домінує на підприємствах України, можна умовно поділити на три основні напрями:

1. Система менеджменту, що залишилася у спадок від радянських часів. Основними її ознаками є: жорстка централізація, слабка мотивація персоналу, активне використання адміністративних методів управління. Характерними рисами таких підприємств є низька продуктивність праці та конкурентоспроможність, нездатність підприємства вийти на зовнішні ринки через якість продукції тощо.

2. Система менеджменту, що сформувалася в малих та середніх підприємствах. Основні ознаки – максимально спрощена організаційна структура підприємства (як правило, лінійна), відсутність стратегії розвитку.

3. Система менеджменту, що була впроваджена іноземними компаніями або на основі досвіду іноземних компаній. Характерною рисою менеджменту даного виду є часткове впровадження іноземних підходів до управління [1, с.35].

У менеджменті українських підприємств є низка найактуальніших проблем, які виникають, в більшості, через «не якісних» керівників («самозакоханість» (не врахування чужої думки), зосередженість на заробітку грошей, маркетингова «короткозорість», привласнення успіху лише собі, недостатня гнучкість тощо). Неефективна діяльність таких менеджерів призводить до скорочення працівників, збоїв у виконанні завдань, недотримання максимального рівня якості, втрати працівниками мотивації своєї праці і т.д [2].

Отже, проблемами розвитку менеджменту підприємств на Україні є втрата висококваліфікованих робітників, помилки керівників, а також нестійкість підприємств і недотримання високих рівнів якості. З метою запобігання небажаних втрат працівників, на підприємстві доцільно розробити такі заходи, які давали б змогу отримувати інформацію щодо психологічного клімату в колективі, ступеня задоволеності кожного співробітника роботою, умовами праці, відпочинком, рівнем зарплати. Вважається, що для цього найкраще підходять такі методи як опитування,

анкетування, бесіди (групові та індивідуальні). Важливою проблемою становлення практики менеджменту в Україні є формування сучасної культури організації. Великого значення він надає стратегії та тактиці розвитку організації, які невід'ємні від процесу формування її культури.

Список використаної літератури

1. Іванова Т.В. Сучасні проблеми та перспективи розвитку менеджменту / Т. В. Іванова. Сучасні проблеми менеджменту : матеріали XII міжнародної науково-практичної конференції (28 жовтня 2016 р.) – Київ : Національний авіаційний університет, 2016. – С. 35.
2. Ільченко О. Смертні гріхи українського менеджменту, або Що заважає досягти успіху // http://blog.management.com.ua/item/1172
3. Нарольська В. Проблеми розвитку сучасного менеджменту і маркетингу/ В. Нарольська. матеріали студентської наукової конференції 26-27 квітня 2017 рік. – Полтава : Полтавська державна аграрна академія, 2016. – С. 122.
4. Ядворька О. Оцінка персоналу в системі ефективного управління // Економіка та держава. – 2009. - №1. – С.60-63.
5. Кужелєв М. О. Теоретичні аспекти управління кредитоспроможністю підприємства / М. О. Кужелєв, К. В. Ковальова // Економіка та держава. – 2019. – № 12. – С. 55–60.

Артюшок Вікторія Станіславівна,
доцент кафедри менеджменту
ПВНЗ «Міжнародний економіко-гуманітарний університет
імені академіка Степана Дем'янчука»,
м. Рівне, Україна

СИСТЕМА ЦІННОСТЕЙ ЯК ФАКТОР ФОРМУВАННЯ СТИЛЮ УПРАВЛІННЯ

Формування стилю управління – це тривалий, безперервний і складний процес. Управлінський стиль опрацьовується в процесі практичної діяльності під впливом багатьох чинників. До чинників формування стилю управління відносять соціальну природу суспільства; світогляд, ідеали та переконання менеджерів; стать та вік керівників; рівень соціальної підготовки управлінських кадрів; інтереси та потреби кадрів управління; знання та характер використання методів управління; характер керівника та його особистісні якості; стан об'єкта і системи

управління; соціально-психологічний клімат трудового колективу; традиції в управлінні конкретним об’єктом [1, с.78-81].

Управління є процесом, що відбувається в певному зовнішньому середовищі. Це зовнішнє середовище істотно впливає на те, яким чином протікає цей процес.

Фармер Р. Н. і Річмен В. М розробили свою модель у середині 60-х роках XX ст. для відповіді на питання, що і як впливає на поведінку менеджерів. При цьому усвідомлювалося, що практика менеджменту впливає на ефективність управлінської праці. У моделі Фармера-Річмена підкреслюється значення зовнішніх інституціональних і культурних факторів. Наприклад, корпораціям з культурою, орієнтованою на виконання завдань, приходячи в країну, де культивується підтримка гарних відносин, необхідно або спеціально відбирати людей, або влаштовувати тренінги. У протилежному випадку способи управління, які прийняті у фірмі, будуть неадекватно сприйматися персоналом.

Модель Фармера-Річмена критикували за статичний характер, оскільки у ній не відображений вплив розвитку суспільства на зовнішні фактори. Ще одним слабким пунктом вважається те, що підприємства в цій моделі реагують на зміну зовнішнього середовища пасивно, шляхом адаптації.

Нарешті, А. Р. Негандхі і С. В. Прасад вказали, що в однаковому навколишньому середовищі фірми повинні б були, відповідно до моделі Фармера-Річмена, поводитися однаково, але в дійсності це не так. Негандхі і Прасад зробили акцент на наявності у підприємств управлінської філософії, що виражається в особливому відношенні до працівників, споживачів, постачальників, акціонерів [2].

Дослідження підтвердили значущість розглянутих вище моделей і безсумнівний вплив інституціональних і культурних факторів на формування стилів управління. З точки зору національних розходжень у стилі управління такі фактори як система цінностей, інтенсивність різних типів потреб, картина світу, особливості процесу пізнання, сприйняття ризику, шляхи формування менеджменту і мистецтво міжособистісного спілкування розрізняються від країни до країни [2].

Система цінностей значною мірою формується у першій половині життєвого шляху особистості, в процесі її соціалізації. З певного моменту вона стає досить стійкою і не піддається змінам. У той же час цінності утворюють певні «фільтри» при сприйнятті менеджером ситуації, які сильно впливають на прийняття рішень, зумовлюючи не тільки те, що буде зроблено, але досить часто визначають і яким чином буде досягатися мета. Крім того, система цінностей визначає уподобання і характер

міжособистісних комунікацій, що також надзвичайно важливо для формування стилів управління. Нарешті, система цінностей може сприяти або перешкоджати адаптації менеджера до того чи іншого організаційного середовища.

У моделі впливу системи цінностей на поведінку керівника виділяють слабкі цінності і цінності, що продукують ті чи інші форми поведінки. Слабкі цінності не здійснюють вплив на формування поведінки або через те, що вони не є релевантними, не відповідають даним обставинам, або тому, що мають низький пріоритет.

Продукуючі цінності, у свою чергу, класифікуються як прийняті (*adopted*), потенційні (*intonded*) та оперативні (*operative*). Прийняті цінності можуть впливати на формування поведінки, але вони не дуже важливі для формування структури особистості, це отримані ззовні цінності, що не стали ядром особистості. Оперативні цінності, навпаки, є центральними і тому більшою мірою визначають поведінку керівника. Потенційні цінності займають в цій групі проміжне положення – ймовірність їх впливу на поведінку середня [3].

У даній моделі підкреслюється той факт, що система цінностей впливає на поведінку через управлінські процеси і сприйняття інформації. У першому випадку визначальним моментом є визначення цілей, а в другому – настанови, які можна в процесі збору та обробки інформації прирівняти до окулярів з фільтром.

Розгляд цінностей, пов’язаних з особистими цілями менеджерів, показує, що існують значні розбіжності між, наприклад, індійськими, американськими і австралійськими менеджерами в оцінці значущості задоволення від роботи, гідності, престижу, безпеки і влади. Особливо відчутна різниця у сприйнятті престижу. Ця досить значуща для індійських менеджерів цінність займає одне з останніх місць для американців і австралійців. Іншою відмінністю індійських менеджерів, за спостереженнями Дж. Енгланда, є акцент на підпорядкуванні і конформізмі. Це підтверджується і більш пізніми спостереженнями. Такий настрій індійських менеджерів пов’язаний з системою цінностей і нормами, які панують в індійському суспільстві [3].

Список використаних джерел

1. Скібіцька Л. І. Лідерство та стиль роботи менеджера. Навчальний посібник. К. : Центр учбової літератури, 2009. 192 с.

2. Ronen S. Comparative and Multinational Management. N. Y. Paperback – International Edition, 1987. 656 p.

3. England G. W., Dhingra O. P., Agarwal N. C. The Manager and the Man. OH : Kent State University Press, 1974.

Діхтярук Вікторія Євгеніївна,
студентка НУБіП України,
м. Київ, Україна.
Науковий керівник: **Сова О.Ю.**
к.е.н., доцент

ПРОБЛЕМИ ВПРОВАДЖЕННЯ ТА ФУНКЦІОНУВАННЯ СТРАХОВОЇ МЕДИЦИНИ

Медичне страхування як форма особового страхування, що гарантує громадянам отримання медичної допомоги при настанні страхової події за рахунок нагромаджених страхових фондів, в сучасній економці є невід'ємним компонентом системи охорони здоров'я розвинутих країн та однією з найголовніших соціальних гарантій.

З соціально-економічної точки зору медичне страхування є однією з найважливіших складових національних систем охорони здоров'я, воно є формою захисту від ризиків, що загрожують найціннішому в особистому та громадському відношенні – здоров'ю та життю людини. Страхування здоров'я дозволяє отримати компенсаційні виплати при настанні страхового випадку. Дане питання наразі є дуже актуальним для України з декількох причин, зокрема Україна є однією з країн, що мають високий відсоток людей похилого віку в загальній структурі населення, та відноситься до країн з низьким рівнем суспільного здоров'я.

«Фінансування охорони здоров'я здійснюють зазвичай у змішаній формі. В різних країнах світу залежно від того, яка форма фінансування є домінуючою, систему охорони здоров'я називають державною (Англія, Ірландія, Італія, Шотландія), обов'язкового медичного страхування (Австрія, Бельгія, Нідерланди, Німеччина, Швеція, Японія) та змішаною (страхово-бюджетною) (США), де близько 90 % населення країни користуються послугами приватних страхових компаній» [1].

Медичне страхування поділяється за формами на обов'язкове медичне страхування (ОМС) і добровільне медичне страхування (ДМС). Обов'язкове медичне страхування реалізується через програми обов'язкового медичного обслуговування. Основною проблемою у даному питанні є необхідність врахувати інтереси та надати доступ до медичною допомоги особливо вразливим верствам населення: дітям, пенсіонерам, інвалідам, безробітним і т.д. Також є важливим питання щодо контролю

цільового використання коштів, що будуть вкладені у страхування окремими громадянами у разі добровільного страхування та коштів, наданих державою зі спеціальних фондів соціального страхування або державного бюджету.

«Популярність ДМС в Україні рік у рік зростає, про що свідчить ріст як кількості укладених договорів, так і сум страхових платежів. У даний час на ринку ДМС працюють близько 30 страхових компаній, середній рівень виплат становить більше 60%. Компанії мають різні можливості, досвід і авторитет. Кожна страхова компанія прагне принести в страховий бізнес щось своє, що вигідно вирізнятиме її серед конкурентів» [2].

В основному, програми ДМС від страхових компаній включають в себе поліклінічне обслуговування, стаціонарне обслуговування; послуги невідкладної швидкої медичної допомоги та стоматологічні послуги.

Для прикладу, розглянемо пропозиції з ДМС від ПрАТ «СК «Уніка» - «Стандарт», «Класика», «Престиж», різниця між якими полягає в розмірі страхової суми. Всі вони включають цілодобову підтримку лікаря-координатора служби асистанс, обслуговування в комерційних медичних клініках залежно від обраного пакету страхування, амбулаторно-поліклінічну допомогу, екстрену госпіталізацію та забезпечення медикаментами, а також планову стаціонарну допомогу, хірургію в межах визначених сум та екстрену стоматологію в межах витрачених сум.

Незважаючи на те, що медичне страхування вже перестало бути ексклюзивною послугою, поліси ДМС, як і раніше, залишаються досить дорогим задоволенням. Зокрема, «вартість зазначених страхових послуг СК «Уніка» в пакеті «Стандарт» становить 8760 грн. на людину на рік при страховій сумі 75 тис. грн., у пакеті послуг «Класика» - 12 410 грн. на рік, при цьому страхова сума становить 125 тис. грн., а в пакеті «Престиж» при вартості страхових послуг 19 710 грн. на рік обсяг страхового відшкодування становитиме 175 тис. грн., проте існують спеціальні обмеження на окремі медичні послуги.

Так, для найдешевшого пакету страхових послуг сума відшкодування планової стаціонарної допомоги, хірургії знаходиться в межах 3000 грн., а екстрена стоматологія покривається до 500 грн. При цьому, незважаючи на значну різницю у вартості страхових послуг по пакетам «Стандарт» і «Престиж» суми покриття витрат на хірургію та стоматологію в останньому становлять 5000 грн та 2000 грн відповідно» [3].

Отже, висока вартість страхових послуг та низькі значення сум покриття медичних витрат обумовлюють той факт, що добровільне медичне страхування значного поширення на вітчизняному страховому

ринку ще не набуло. Це «підтверджує вітчизняна статистика, згідно якої частка послуги добровільного медичного страхування у загальному об'ємі страхового ринку складає лише 2,6%, при загальній кількості застрахованих даним видом страхування у 2% від загальної кількості населення, в т.ч. індивідуальних страхувальників - менше 1%. Хоча, останнім часом – в умовах кризового розвитку української економіки – на вітчизняному страховому ринку добровільне медичне страхування поступово завойовує свої позиції, поступаючись за темпами зростання хіба що автомобільному страхуванню» [2].

Сьогодні відсоток населення без медичної страховки складає більше 95%, тобто перспективи розвитку системи медичного страхування в Україні великі, оскільки потенційних споживачів страхових послуг багато. Але всі намагання будуть марними без належної підтримки держави.

«Вагомими проблемами низького рівня розвитку медичного страхування в Україні є: неефективна структура та брак територіальної єдності системи обов'язкового медичного страхування; паралельне функціонування системи обов'язкового та добровільного медичного страхування; відсутність чіткого розмежування платних і безкоштовних медичних послуг у вітчизняній законодавчій базі; скорочення обсягу державного фінансування системи охорони здоров'я; неефективність використання виділених державних фінансових ресурсів» [4, с. 89].

Отже, державна політика розвитку медичного страхування як частина загальної соціальної та економічної політики України повинна визначати основні принципи, напрями і форми економічного впливу у сфері соціального захисту населення. «Слід зазначити, що метою державного регулювання страхового механізму є розробка програми мінімальних державних гарантій надання громадянам медичної допомоги. Програма повинна бути чітко визначена і збалансована з фінансовими можливостями держави» [4, с. 90]. Медичне страхування має бути підтримано нормативно-правовою базою; удосконаленням податкової політики та державного нагляду; підвищенням фінансової надійності страховиків, страхової культури населення; підготовкою та перепідготовкою кадрів.

Список використаних джерел

1. Зінькова І. Впровадження обов'язкового медичного страхування в Україні. *Науковий блог.* URL: http://naub.oa.edu.ua/2014/vprovadzhennya-obovyazkovoho-medychnoho-strahuvannya-vukrajini

2. Коваль О.А. Проблеми та перспективи впровадження медичного страхування в Україні. *Ефективна економіка*. 2014. № 4. URL: http://www.economy.nayka.com. ua/?op=1&z=2905

3. Офіційний сайт ПрАТ «СК «Уніка». Медичне страхування. *URL:* https://uniqa.ua/ua/private/life/zdorove/#

4. Сова О.Ю. Сучасний стан та перспективи розвитку медичного страхування в Україні. *Вчені записки. Ун-т економіки та права «КРОК»*. Сер.: Економіка. 2018. Випуск 49. С.80-93.

Рудченко Любов Михайлівна,
студентка НУБіП України,
Науковий керівник: **Сова О.Ю.**
к.е.н., доцент

ПОГЛЯДИ НА УТИЛІЗАЦІЮ ТВЕРДИХ ПОБУТОВИХ ВІДХОДІВ

Проблема накопичення твердих побутових відходів (ТПВ) є однією з найважливіших у сучасних умовах. Більшість країн з метою мінімізації нагромадження відходів активно заохочують сортування сміття, впроваджують нові технології його утилізації та переробки.

«Тверді побутові відходи – це тип відходів, що включає: товари та вироби для дому, пакування, невикористані продукти харчування або їх залишки, відходи, що утворюються в організаціях та установах, у системі житлово-комунального господарства, у сфері побуту та послуг, та подібні відходи у будь-якій галузі діяльності, створення якої не пов'язане з виробленням енергії» [1].

Нагромадження ТПВ несе в собі значні екологічні загрози для всіх складових біосфери.

«Неминучими наслідками практики захоронення твердих відходів на звалищах є утворення газу і фільтрату, головним чином через мікробне розкладання, кліматичних умов та характеристик відходів. Міграція газу і фільтрату за межі звалищ і їх викид в навколишнє середовище створюють серйозні екологічні проблеми як на існуючих, так і на нових об'єктах. Крім потенційних небезпек для здоров'я, ці проблеми включають пожежі і вибухи, пошкодження рослинності, неприємні запахи, осідання на звалищах, забруднення ґрунтових вод, забруднення повітря і глобальне потепління» [2] . Складування сміття на звалищах та полігонах також є потужним джерелом біологічного забруднення та становить значну епідеміологічну небезпеку.

Інноваційні методи утилізації, переробки відходів, що допоможуть вирішити проблему забруднення НПС, а також впровадження на підприємствах безвідходних технологій широко розглядалися в працях О.О. Веклич, Г.А. Білецької та В.С. Міщенка [3].

Розвинуті країни світу застосовують систему роздільного збирання та переробки відходів, коли сортують не лише скляну і пластикову тару.

Основним завданням екологічної політики в галузі управління ТПВ є запобігання та зменшення кількості відходів та їх шкідливого впливу на навколишнє середовище. Цього можна досягти за рахунок використання більш чистих технологій, економії природних ресурсів, розробки екологічно чистих продуктів та ефективних технологій для виведення небезпечних речовин, що містять відходи для переробки. Отже, необхідним є застосування системного підходу в галузі управління поводження з ТПВ. Основна мета поводження з твердими побутовими відходами - переробляти відходи шляхом рециклінгу, повторного використання, переробки або будь-якого іншого процесу для отримання вторинної сировини або використання відходів як джерела енергії.

Використання відходів як вторинної сировини має ряд переваг перед звичайним полігоном. Переробка економить енергію, скорочує виробництво сировини і допомагає боротися зі зміною клімату. Більшість досліджень показали, що рециклінг краще для навколишнього середовища, ніж спалювання або утилізація відходів [4].

Сфера управління в галузі ТПВ в кожній країні в основному складається з промислових переробників, сміттєспалювальних заводів і полігонів. Найбільші країни світу показали, що безпосереднім пріоритетом системи управління відходами є їх утилізація та переробка, а спалювання і захоронення повинні бути якомога більш обмеженими.

Поточне управління твердими відходами включає в себе: скорочення джерел утворення відходів; оброблення відходів; переробка відходів (переробка відходів в інші матеріали); видалення відходів.

«Управління твердими відходами для мінімізації загрози навколишньому середовищу має бути пов'язано з контролем виробництва, зберіганням, збором, передачею, транспортуванням, обробкою та утилізації твердих побутових відходів в якості напрямку для екологічної модернізації управління в галузі ТПВ. Комплексне управління твердими відходами передбачає вибір і застосування відповідних методів, технологій і програм управління для досягнення конкретних цілей і завдань» [5].

Список використаних джерел

1. Rigamontiab L., Sterpib I., Grossoab M. Integrated municipal waste management systems: An indicator to assess their environmental and economic sustainability. Ecological Indicators. 2016. 60. P. 1-7.

2. Abdel-Shafya H.I., Mansourb M.S. Solid waste issue: Sources, composition, disposal, recycling, and valorization. Egyptian Journal of Petroleum. 2018. Vol. 27, Iss. 4, P. 1275-1290.

3. Міщенко В.С., Виговська Г.П., Нормативно-правові та економічні аспекти поводження з відходами в Україні. URL: http://waste. ua/eco/2012/waste-management/legislation

4. Recycling – why its important and how to do it. Briefing. URL: http://www.foe.co.uk/resource/briefings/recycling.pdf

Planning and evaluation of landfill at Nideng in Klæbu. URL: http://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:756710/FULLTEXT01.pdf

Онишко С.В.,
доцент кафедри фінансів,
Національний університет біоресурсів і природокористування України
м. Київ, Україна

РОЗВИТОК КРЕДИТНИХ ВІДНОСИН В АГРАРНІЙ СФЕРІ В КОНТЕКСТІ ЗАВДАНЬ СУЧАСНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ

Відмітною рисою сучасного менеджменту як процесу управління є переважання соціально-економічних і соціально-психологічних методів над традиційними адміністративними методами. За таких умов роль інститутів публічної державної влади й місцевого самоврядування у формуванні й підтримці базових умов ведення бізнесу визначається не просто станом інвестиційного клімату в країні, обсягами державних інвестицій тощо, а системоформуючою роллю цих інститутів у розумінні ними сутності сучасних викликів і ризиків та витікаючих із цього застосування перемінних заходів і преференцій.

Зазначена потреба, маючи всеохоплюючий характер, сьогодні посилена новою соціально-економічною реальністю, зокрема, внаслідок військових дій та в анексії Криму, які суттєво ускладнили стан внутрішньої і зовнішньої спроможності країни як щодо поточного функціонування, так і перспективного розвитку. Особливо це позначилося на окремих секторах економіки, до яких, на наш погляд, відноситься і аграрний сектор. Разом з тим, у переліку цілей сталого розвитку України до 2030 року, представлених на офіційному сайті «Цілі сталого розвитку в Україні»

Представництва ООН в Україні, серед трьох секторів національної економіки, розвиваючи які Україна може досягти успіхів у міжнародному поділі праці, першим названо аграрний сектор. Це суттєво актуалізує необхідність розвитку науково обґрунтованих управлінських підходів та їх спрямування на досягнення зазначених цілей синхронно до об’єктивно притаманних даному сектору особливостей.

Узагальнено особливості, які впливають на функціонування аграрних підприємств лежать у наступних площинах: 1) сезонності виробництва і попиту на сільськогосподарську продукцію; 2) впливу природно-кліматичних умов; 3) відмінності головного засобу виробництва – землі, що має різну родючість, місце розташування та не амортизується; 4) складу товарної продукції, зважаючи, що частина виробленої продукції залишається у господарстві і не приймає грошової форми; 5) можливості широкого застосування непрямих методів державного регулювання (ціни, тарифи, стандарти тощо).

В контексті зазначеного, в комплексі питань, які визначають реальні передумови збалансованого розвитку аграрного сектора, зокрема в частині його фінансового забезпечення, окреслюються істотні відмінності, які потребують консолідації зусиль агропромислового сектору економіки, інститутів публічної державної влади та місцевого самоврядування на основі втілення новітніх підходів менеджменту.

У складі джерел фінансового забезпечення відмінності лежать в площині особливої значимості для аграрного сектора кредитних джерел, отримання яких невіддільне від вищезазначеної консолідації. Варто зазначити вагомі кроки, здійснені у цьому напрямку. Зокрема, це впровадження системи пільгового кредитування сільськогосподарських підприємств у формі субсидування частини відсотків за використання кредитів, наданих банками в національній та іноземній валютах, що, на жаль, не відзначалося регулярним характером, внаслідок змін поточної ситуації в країні.

Ключовими перешкодами для кредитування сільськогосподарських підприємств вважають високі ставки за кредитами, надмірні вимоги до застави, що в ряду інших причин призводить до переважання короткострокового кредитування, не здатного вирішити проблемні питання, характерні аграрному сектору та забезпечити його розвиток на інноваційній основі. Саме тому варто позитивно оцінити позицію про важливість створення цілісної системи кредитування сільськогосподарських товаровиробників, реалізація якої невіддільна від розробки заходів високоефективного менеджменту у цій сфері.

Шворак В. В.,
здобувачка ІІ (магістерського) рівня вищої освіти,
спеціальність «Фінанси, банківська справа та страхування»,
Університет державної фіскальної служби України
Науковий керівник: **Мельник О.В.,**
к.е.н., доцент, доцент кафедри менеджменту,
Університет державної фіскальної служби України
м. Ірпінь, Україна

СТРУКТУРА ВЛАСНОГО КАПІТАЛУ ТА ДЖЕРЕЛА ЙОГО ФОРМУВАННЯ

За сучасних умов господарювання підприємств успіх їх діяльності, незалежно від форми власності та виду діяльності, багато в чому залежить від оптимального вибору джерел формування капіталу підприємства. Основою забезпечення успішного функціонування будь-якого суб'єкта господарювання є сформований у достатній мірі власний капітал, адже будь-яка діяльність розпочинається з інвестування певних ресурсів власниками (засновниками). Отже, якісний фінансовий менеджмент у сфері власного капіталу — запорука його успішної діяльності за нестачі інших фінансових ресурсів.

У світі торгівлі власний капітал відноситься до акцій. У світі бухгалтерського обліку та корпоративного кредитування згідно з НП(С)БО 1 «Загальні вимоги до фінансової звітності», власний капітал визначається як частка в активах підприємства, що залишається після вирахування його зобов'язань [1].

Власники підприємств зазвичай інвестують власні кошти у свій бізнес, кошти, отримані від спадщини, заощаджень або продажу особистих активів, які потім служать фінансуванням власного капіталу для бізнесу.

До зовнішніх джерел фінансування власного капіталу належать:

- Фонди венчурного капіталу – це професійні інвестиційні організації, які інвестують у зростаючі галузі для того, щоб отримати прибуток.
- Інвестори. Це особи, які мають особисту участь у досягненні успіху бізнес-пропозиції. Вони, як правило, зосереджують свої інвестиції на галузях, у яких вони мають особистий інтерес.

Згідно з НП(С)БО 1 «Загальні вимоги до фінансової звітності» джерелами власного капіталу є: зареєстрований капітал; капітал у дооцінках; додатковий капітал; резервний капітал; нерозподілений прибуток (непокритий збиток); неоплачений капітал; вилучений капітал [1].

Основними показниками ефективного управління власним капіталом та його наявність є показники рентабельності (це і якісний і кількісний показник ефективності діяльності будь-якого підприємства) майна й капіталу, фінансової незалежності, то методами підвищення ефективність використання власного капіталу на підприємства служать методи, що підвищують ці показники на підприємстві [2]. Для того, щоби підприємство ефективно використовувало власний капітал, необхідно прагнути до мінімального залучення позичкового капіталу.

Власний капітал, як джерело утворення господарських засобів, у порівнянні із зобов'язаннями, має значні переваги:

- відносна простота залучення;
- вища здатність акумуляції прибутку, оскільки відсутні відсотки за користування одержаними ресурсами;
- легкість рефінансування у вигляді направлення частини прибутку до резервного чи статутного капіталу.

Окрім того, достатній розмір власного капіталу покращує фінансову стійкість емітента корпоративних прав та знижує ризик можливості його банкрутства. Власному капіталу, як індикатору відносин, власності притаманні такі характеристики [3, с. 212–213]:

- є основний чинник виробництва;
- характеризує фінансові ресурси підприємства, що приносять прибуток;
- є головним джерелом формування добробуту власників;
- є головним показником ринкової вартості підприємств.

На величину власного капіталу впливають [4]:

- інвестиції, які збільшують активи використовуючи додаткові кошти власника підприємства;
- вилучення коштів власниками підприємства, що зменшує активи підприємства;
- доходи, які призводять до зростання власного капіталу;
- витрати, які зменшують величину власного капіталу.

Отже, власний капітал підприємства відіграє особливу роль у функціонуванні підприємства, оскільки достатній його обсяг указує на якісне управління фінансовим станом підприємства в умовах обмеженості ресурсів, що дає змогу потенційним інвесторам розглядати таке підприємство як інвестиційно привабливе.

Список використаних джерел

1. Національне положення (стандарт) бухгалтерського обліку 1 "Загальні вимоги до фінансової звітності": Наказ Міністерства фінансів України №

73 від 07.02.2013 р. [Електронний ресурс]. - Режим доступу: http://zakon4.rada.gov. ua/laws/show/z0336-13

2. Кадацька А. М. Сутність власного капіталу підприємства / А. М. Кадацька // Вісник Сумського національного аграрного університету. – 2014. – № 4 (59). – С. 153-156.
3. Садовська І. Б. Обліково-інформаційне забезпечення в управлінні власним капіталом сільськогосподарських підприємств / І. Садовська // Збірник наукових праць Луцького національного технічного університету. Економічні науки. – Серія «Облік і фінанси». – Випуск 9 (33). – Ч. 3. – 2012. – С. 207-213.
4. Бугай Н. О. Власний капітал як складова фінансової системи підприємства: проблематика та шляхи її вирішення / Бугай Н. О. // Агросвіт. – 2016. – № 21. – С. 19-25.

Трухачова Катерина В'ячеславівна,
к.е.н.,ст. викладач
кафедри менеджменту, маркетингу і туризму
Хесонський національний технічний університет
м.Херсон, Україна

ХАРАКТЕРНІ АТРИБУТИ УПРАВЛІНСЬКИХ УТОПІЙ

Традиційно, утопія розглядається як літературний жанр чи, як загальнокультурний феномен. Утопію сприймають об'єктом дослідження філософів, письменників, культурознавців, політиків, однак, вплив утопії, її місце та роль у процесі реалізації управлінських технологій значно ширші і постійні. Спільні риси феномену утопії свідчать, що це концептуально-теоретичний підхід до викладення унікальної моделі дійсності.

Під управлінською утопією слід розуміти – унікальну автентичну модель розвитку, яка базується на управлінському рішенні раціонального подолання ситуації що склалась, можливість її реалізації настає при певних умовах середовища функціонування керованої системи. А управлінській утопізм – концепція організації управлінської діяльності щодо досягнення ідеального стану керованої системи [6].

Унікальність, в даному випадку, представляється як рамка у котрій формуються більш деталізовані завдання щодо втілення ідеї розвитку на засадах самоорганізації. Під автентичністю розуміється достовірність обраної альтернативи розвитку заснованої на урахуванні об'єктивних

закономірностей середовища функціонування керованої системи в стані стабільності.

Управлінські утопії мають не тільки загальні риси із всіма видами утопій, але й специфічні атрибути, що представлені у таблиці 1.

Таблиця 1

Специфічні атрибути управлінських утопій*

Узагальнюючі	***Позитивні***	***Проблеми***
Концептуальний підхід до розвитку керованої системи ставить завдання виходу за межі часу свого створення, але містить всі ознаки цього часу	Прийняття управлінських рішень з урахуванням тенденцій середовища функціонування керованої системи	Розуміння керованої системи, як механізму що регулюється чіткими організаційними методами за для будови ідеальної структури
Ідея стабільного розвитку з'являється коли приходить осмислення кризових явищ	Відсутність конфлікту всередині керованої системи за рахунок управління змінами на засадах самоорганізації	Концепція закладена в модель розвитку стає інструментом ідеологічного впливу на елементи керованої системи, як єдина правильна
Усі процеси регламентовані, усі завдання керуються конкретними принципами	Усталеність керованої системи	Замкненість утопічної моделі на собі
Спрощений погляд на особистість, єдинообразність представлення індивідуальності	Значна увага приділяється найкращій організації елементів керованої системи на досягнення поставлених завдань спираючись на попередній досвід	Заперечення будь-якої індивідуальності
Незавершеність утопічної ідеї, що спонукає до самопізнання	Затребуваність, як альтернативності існуючої реальності і поле для творчості	Іманентність прийняття управлінських рішень проявляється в суб'єктивності судження про адекватність нинішнього та його екстраполяції в майбутнє
Дієвість, що може бути когнітивною пізнавальною, так активна-поведінковою	Виховний характер – віра в управлінське рішення раціонального подолання ситуації що склалась	Намагання побудови ідеальної впорядкованої у всіх деталях моделі розвитку
Визнання загальної цілі розвитку	Координація зусиль на досягнення мети розвитку	Опір переходу елементів керованої системи до осмисленого просування
Ідея утопічної моделі може	Можливість оцінювання	Великий масив інформації

бути здійсненою всупереч скептичним поглядам на неї	результатів розвитку	для опрацювання щодо визначення достовірності обраної моделі розвитку

*****розроблено автором на основі [1;2;3]*

Список використаних джерел

1. Аинса Ф. Реконструкция утопии / Ф. Аинса // [Электронный ресурс]. – Режим доступа : https://www.gumer.info/bibliotek_Buks/Polit/ainsa/01.php – Название с экрана.

2. Ілленків Г.В. Принципи раціоналізму в утопічних та анти утопічних теоріях: політологічний аспект / Г.В. Ілленків.: дис. канд. політ. наук: 23.00.01. – Львів. – 2018. – 181с.

3.Лаврова А.Г. Актуальность утопии как культорологическая проблема / А.Г. Лаврова // «Человек и наука» [Электронный ресурс]. – Режим доступа : https://cheloveknauka.com/aktualnost-utopii-kak-kultorologicheskaya-problema – Название с экрана.

Трухачова К.В. Теоретичні аспекти управлінських утопій у рекламній діяльності туристичного підприємства / К.В. Трухачова, А.Л. Власенко // Вісник Херсонського національного технічного університету. – 2019. – Випуск 4 (71). – С. 173-180.

Торопова В.І., аспірант
кафедри «Економіка та управління виробничим і комерційним бізнесом»
Український державний університет залізничного транспорту

СТАНОВЛЕННЯ ПАРАДИГМИ ЦИФРОВОЇ ЕКОНОМІКИ

Бурхливий розвиток технологій, які з кінця минулого століття дозволили все більш активно використовувати мережу Інтернет для проведення різних комерційних операцій, по суті призвів до виникнення електронної комерції, а слідом за цим й електронного бізнесу, що виходить далеко за межі простих торгівельних операцій. В цей же час виникла і стала розвиватися ідея цифрової економіки, яка відповідно до існуючих концептуальних надбань [1-5], є всесвітньою мережею, що охоплює економічну діяльність, комерційні транзакції і професійні взаємодії, які здійснюються за допомогою інформаційних та комунікативних технологій

Дана економіка є яскравим проявом руху від третьої, цифровий, промислової революції кінця XX століття, що полягає в переході від аналогової електроніки і техніки до цифрових технологія, до четвертої

промислової революції, в ході якої технології стануть мостом сполучення між фізичним і кібер світами.

Цифрова економіка не зводиться до простого використання комп'ютерної техніки для виконання тих завдань, які раніше здійснювалися за допомогою аналогових пристроїв. Вона надає можливості і змушує використовувати нові технології в тих видах діяльності, де ще недавно це було неможливо. За допомогою даних технологій вже існуючі компанії і організації відкривають для себе можливість зробити краще, більше або по-іншому, зробити нове, що становить суть парадигми цифрової трансформації, яка охопила весь світ.

Нова парадигма розвитку характеризується використанням безлічі передових технологій і нові технологічні платформ, наприклад, такі як гіперпідключеність, інтернет речей (IoT), великі дані (BigData), прогнозна аналітика, бездротові мережі, мобільні пристрої, соціальні мережі і т.ін. Технології, що живлять цифрову економіку, використовуються підприємцями для створення нових компаній і нових бізнес-моделей, які раніше просто не могли існувати, наприклад, платформа для обміну даними (таксі Uber); он-лайн платформа для оренди житла (Airbnb); послуги на вимогу (Spotify) т.ін.

Однак і традиційні компанії широко використовують можливості цифрової трансформації. Так, більшість компаній роздрібної торгівлі для розширення обсягу он-лайн продажів спочатку активно створювали і використовували сайти. Однак у міру того, як зростало розуміння того, що світ рухається в бік цифрової економіки, найбільш розвинуті підприємці стали шукати нові канали збуту, використовуючи он лайн продаж і мобільні додатки для виявлення покупців, незалежно від того, здійснюють вони покупки через Інтернет або особисто. Збирання та аналіз цих даних допомагає краще зрозуміти їх інтереси, а можливість використовувати цю інформацію, щоб отримати доступ до клієнтів через соціальні мережі, дозволяє не тільки поліпшити обслуговування і збільшити продажі, але й підвищити лояльність до бренду. Прикладом цифрової трансформації в умовах електронної економіки може служити і створення компанією Daimler Trucks North America служби віртуальної технічної підтримки, яка надає дистанційну діагностичну послугу для вантажівок.

Компанії, які не хочуть або не можуть використовувати в своїй діяльності сучасні технології, все частіше стикаються зі скороченням обсягу продажів, зниженням частки ринку і навіть повним крахом. Так, наприклад, в індустрії таксі зараз загострилася конкуренція за клієнтів, які вважають Uber більш зручними у використанні, а компанія Kodak і ряд інших компаній, які не перейшли на цифрові формати та платформи

онлайн-обміну, різко скоротили свої пропозиції на ринку, адже смартфони і платформи соціальних мереж замінили собою фотоальбоми і аматорські фільми.

Мобільні технології, штучний інтелект, хмарні обчислення та інші цифрові інновації радикально вплинули на швидкість, з якою клієнти наразі отримують інформацію, тим самим змінюючи вид і якість продуктів та послуг, які вони очікують від бізнесу і різних організацій, з якими вони взаємодіють. Під впливом розвитку технологій, які формують сучасні очікування клієнтів, організації змушені трансформуватися набагато частіше і набагато швидше. Цей же набір цифрових інструментів змінює і очікування бізнес-партнерів та інвесторів.

Цифрова трансформація допомагає бізнесу йти в ногу з новими потребами клієнтів, а значить дозволяє краще конкурувати в динамічному економічному просторі, що постійно змінюється. Дана тенденція є необхідною не лише для бізнесу, але й для некомерційних організацій та державних установ, за умови, що вони прагнуть до ефективного функціонування наразі і в майбутньому.

Список використаних джерел:

1. Гройсман В. Цифрова економіка здатна стрімко підвищити ВВП. URL: http:// ua-ekonomist.com/16214-cifrova-ekonomka-zdatnastrmko-pdvischiti-vvp-groysman.html.

2. Куприяновский В. П., Сухомлин В. А., Добрынин А. П., Райков А. Н. Навыки в цифровой экономике и вызовы системы образования. International Journal of Open Information Technologies. 2017. vol. 5. no.1. С. 19–25

3. Краус Н. М. Інституціоналізація інноваційної економіки: глобальні та національні тенденції : автореф. дис. на здоб. наук. ступ. докт. економ. наук : спец. 08.00.01 «Економічна теорія та історія економічної думки» К. : Знання, 2017. 40 с.

4. Криворучко О. С., Краус Н. М. Імперативи формування та домінанти розвитку цифрової економіки у сучасному парадигмальному контексті. Парадигмальні зрушення в економічній теорії XIX ст.: зб. наук. пр. за матеріалами III Міжнар. наук.-практ. конф., 2–3 лист. 2017 р. Київ : КНУ ім. Т. Шевченка,2017. С. 681–685.

Князєва Тетяна В'ячеславівна
д.е.н., доцент, професор кафедри міжнародної економіки
Національний авіаційний університет, м. Київ, Україна
Волощук Дарія Володимирівна
студентка факультету економіки та бізнес-адміністрування
Національний авіаційний університет, м. Київ, Україна

ФОРМУВАННЯ ПЕРЕДУМОВ ЕФЕКТИВНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ В ЕПОХУ ЦИФРОВОЇ ЕКОНОМІКИ

Автоматизація, цифрові платформи та інші технологічні нововведення фундаментально змінюють характер роботи. Розвиток автоматизації, що підтримується технологіями, включаючи робототехніку та штучний інтелект, сприяє підвищенню продуктивності праці, що, у свою чергу, є головним рушієм економічного зростання, підвищенню ефективності, безпеки та комфорту працівників на робочих місцях. З іншого боку, ці технології також мають значний вплив на організацію робочого місця, навички, заробітну плату та характер роботи.

Підприємства впроваджують цифрові технології надзвичайно швидкими темпами, а витрати на цифрову трансформацію досягнули приголомшливих 1,25 трлн доларів у 2019 році. В результаті цього 79% із понад 6 600 керівників бізнесу у всьому світі впевнені, що цифрові технології – зокрема соціальні, мобільні, аналітичні та «хмарні» – вийшли за допустимі рамки прийняття організаціями, які вбудовують їх в усі сфери та департаменти, щоб досягти вищого рівня конкурентоспроможності (рис.1) [1].

Завдяки цифровій насиченості та рівним можливостям використовувати усі переваги новітніх технологій, компанії ставитимуть перед собою ціль відповідати технічній еволюції та потребам клієнтів, співробітників та партнерів із настанням *інформаційної епохи.* У пост-цифровому світі успішними компаніями будуть ті, які будують свій бізнес на основі технологічних можливостей нової ери та застосовують новітні технології та інновації, щоб виокремитись на ринку, задовольняючи усі потреби клієнтів. Кожна компанія повинна продумати, як краще підготувати своїх нинішніх та майбутніх лідерів до вирішення проблем, що виникають внаслідок технологічного буму.

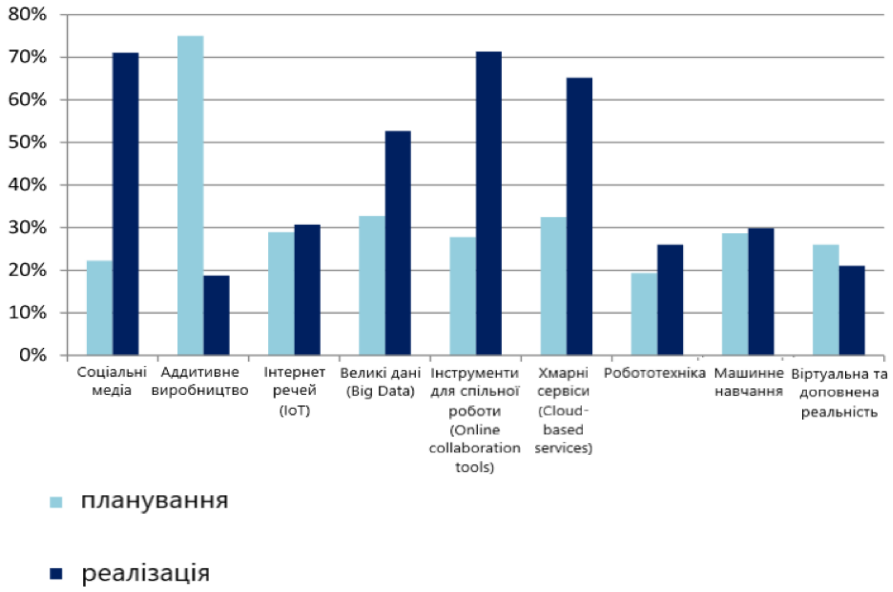


Рис.1. Частка компаній, що впроваджують або планують впроваджувати цифрові технології у робоче середовище компанії*

*Джерело: складено за [1]

Епоха технологій вимагає від менеджерів збалансувати декілька ключових аспектів управління, одночасно орієнтуючись на технологічні зміни та роблячи акцент на інноваціях. Успішні менеджери сьогодні не обов'язково повинні бути людьми з великим досвідом, а - тими, хто володіє та розвиває ключові компетенції швидкого та ефективного керівництва (рис.2).

В епоху технологічних змін сформувалися головні критерії ефективної діяльності провідних менеджерів-керівників: Здатність установлювати робочі зв’язки між підлеглими. Здатність пристосовуватися. Здатність пропонувати.

Оскільки технології мають значний вплив на діяльність будь-якої компанії, менеджери повинні бути адаптованим до прийняття рішень без чіткого плану дій, швидко реагуючи на зміни, які відбуваються на ринку, або зміни потреб клієнтів.

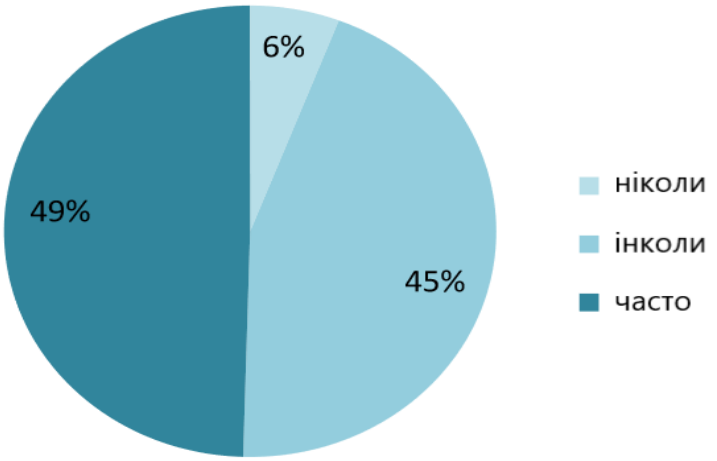


Рис.2. Частота управління цифровими технологіями, що є частиною професійних завдань менеджера*

*Джерело: складено за результатами дослідження (опитування проводилось серед менеджерів у період з січня по грудень 2019 р., участь у опитуванні взяло 423 особи)

Здатність розуміти та правильно оцінити потенційний вплив широкої інтеграції новітніх технологій у діяльність підприємств є ключем у досягненні довгострокової конкурентної переваги. Кількість вакансій у сфері IT-технологій з кожним роком збільшується, а у порівнянні з початком 2019 р. у період з січня по грудень зросла на 63% [2]. Розвиток технологій в рамках бізнесу вимагає більше, ніж просто вивчення даних. Потрібна сильна команда з широким спектром специфічних навичок, які можуть адаптуватися до будь-яких змін на кожному етапі виробничого процесу.

Список використаних джерел

1. Managing Technology for the Post-Digital Era URL: https://sloanreview.mit.edu/article/managing-technology-for-the-post-digital-era/ (дата звернення: 11.02.2020).
2. The State of the Information Technology Job Market in 2019 URL: https://www.imagine-america.org/state-information-technology-job-market-2019/ (дата звернення: 20.02.2020).

Жмай Олександр Володимирович,
старший викладач кафедри менеджменту та інновацій
Одеський національний університет імені ім. І. І. Мечникова
м. Одеса, Україна

РОЛЬ ЛІДЕРСТВА У СУЧАСНОМУ УПРАВЛІННІ

Сьогодні ми живемо в світі, який називають світом VUCA — нестабільному, невизначеному, складному і неоднозначному. Для того, щоб перемогти в VUCA-світі бізнесменам, маркетологам і всім креативним людям важливо зрозуміти: все, що вони роблять, має приносити людям радість саме зараз, в сьогоденні. Це означає перехід від економіки уваги до економіки участі, від епохи потоку інформації до епохи натхнення [1].

Дослідження останніх десяти років переконливо показують, що для роботодавців представляють цінність не тільки професійні компетенції, а й додаткові знання і вміння, яким, як правило, не вчать у вузах. Це так звані soft skills, до яких відносяться публічні виступи, командна робота, тайм-менеджмент, креативне мислення і багато іншого [2]. Однією з головних складових в цьому списку є лідерство.

Лідерство потребує управлінні — в тій мірі, в якій це можливо. Необхідно виділити лідерів, сприяти більш ефективній діяльності конструктивних і виключати деструктивних лідерів. Лідеру також відводиться певна роль в утворенні і регулюванні організаційної культури, залежно від типів організаційної культури він може виконувати цілу масу функцій. При цьому результативність діяльності лідера залежить від його вміння управляти організаційними і міжособистісними комунікаціями за допомогою надання на них впливу. Формування організації та ефективність лідерства знаходяться в прямій залежності від суб'єктивних і об'єктивних можливостей лідера, його здатності управляти співтовариствами, створювати і зміцнювати відносини співробітництва і партнерства з організаціями, зв'язок з якими стає одним з ключових чинників для ефективної їх діяльності організації. Це добре видно на прикладі готелів Hilton. Виконавчий директор компанії, Chris Nassetta, в недавньому інтерв'ю говорив про те, що «що великі лідери створюють великі стратегії і великі організаційні культури» [3]. Чудовим прикладом є те, як компанія подолала кризу 2008 року саме завдяки діям свого виконавчого директора, який об'єднав співробітників навколо декількох цілей, серед яких було і узгодження корпоративної культури.

У сучасному світі ефективне лідерство будується на новому типі відносин «лідер — послідовник». У цьому випадку влада лідерові передається послідовниками, які визнають його цінність і важливість для згуртованої діяльності групи. Таким чином, послідовники приймають усвідомлену участь в житті групи. Крім цього, лідер повинен володіти такими якостями, як уміння передбачати, бути гнучким, уміти ефективно взаємодіяти, а також заручитися довірою групи. Це дозволяє швидко досягати поставлених цілей і забезпечує участь послідовників в управлінні цим процесом [4].

Багато хто вважає, що лідерами народжуються, а не стають. Але сучасні дослідження і масова культура переконують у протилежному. Як сказав американський підприємець і мільярдер Гарольд Дженін: «Лідерства не можна навчити, йому можна тільки навчитися». Як і більшість навичок, лідерство вимагає часу, тренування і роботи над помилками. Лідер — це людина з унікальними рисами особистості і ціннісної ієрархією. Кожна людина має потенціал, але самореалізація залежить від бажання, а головне — волі. За допомогою правильно спрямованої волі можна розвинути в собі ті якості, які необхідні, щоб стати успішним лідером в сучасному світі [4].

Список використаних джерел

1) Жмай А. В., Силкина Д. А. Особенности управления в мире VUCA / А. В. Жмай, Д. А, Силкина // Теорія і практика сучасної науки (частина І): матеріали ІІІ Міжнародної науково-практичної конференції м. Київ, 16-17 травня 2018 року. – Київ.: МЦНД, 2018. – с. 19-20.
2) Жмай О. В. Формування емоційного інтелекту як необхідна складова процесу розвитку soft skills / О. В. Жмай // Ринкова економіка : сучасна теорія і практика управління. Т. 17, Вип. 2(39) : збірка наукових праць. – Одеса : Одеський національний університет імені І. І. Мечникова, 2018. – с. 119-132.
3) Chris Nassetta: old values for a modern resilient company. Financial Times. URL: https://www.ft.com/content/555f9a90-ded3-11e9-b112-9624ec9edc59 (дата звернення 20.02.2020).
4) MBA diary: Can business school teach leadership? The Economist. URL: https://www.economist.com/whichmba/mba-diary-can-business-school-teach-leadership (дата звернення 20.02.2020).
5) Mind The Skills Gap: How Leaders Can Protect Their People And Profit. Forbes. URL: https://www.forbes.com/sites/forbescoachescouncil/2019/09/17/mind-the-

skills-gap-how-leaders-can-protect-their-people-and-profit/#f732cae24aca (дата звернення 20.02.2020).

Кірічок Катерина Михайлівна
студент кафедри міжнародної економіки
Національний технічний університет України
«Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського»
м. Київ, Україна
Черненко Наталя Олександрівна
к. е. н., доцент, доцент кафедри міжнародної економіки,
«Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського»
м. Київ, Україна

ІННОВАЦІЇ У ТУРИЗМІ НА ОСНОВІ ІНФОРМАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ

Набуває інтересу розглянути стислі відомості інноваційних сервісів, які базуються на інноваційних технологіях (ІТ) котрі знайшли практичне застосування вітчизняними та іноземними туристичними підприємствами. Першим важливим напрямом є мобільні додатки – ефективний інструмент інноваційного розвитку компанії. Через мобільний додаток відкривається можливість забезпечити новий канал збуту, зворотній зв'язок зі споживачем, створити власний новий продукт та конкурентну перевагу. Другим напрямом є модернізація систем інтернет-бронювання у різних підгалузях туристичної індустрії. Отже, для ефективної інноваційної політики у туристичній сфері, слід дослідити основні напрями та тенденції, які послугують джерелом нового та якісного продукту. Актуальність вищезазначеного полягає в тому, що кожна галузь промисловості, зокрема індустрія гостинності, характеризується її модернізацією – наявністю тенденцій та інновацій. Новітні тренди задають рух, створюють сучасні вектори прогресу, одним з яких є мобільні додатки та сучасні бронювальні інтернет- сервіси.

Мобільні додатки, які отримали широкого розповсюдження завдяки технічному вдосконаленню мобільних пристроїв і доступності Інтернету, стають ефективним інструментом для реалізації інновацій в будь-якому із зазначених типів. Туристські путівники також активно переходять у формат мобільних додатків. Даний продукт дозволяє: працювати з картою міста в режимі офф-лайн (що вкрай важливо для туристів з інших країн); отримати доступ до докладного опису туристських атракцій в режимі офф-лайн; купувати квитки для доступу в туристські атракції або бронювати

організовані екскурсії; визначити власне місце розташування за допомогою функції «Я тут». Сам продукт є безкоштовним, а додатковий продукт або послуга - за гроші. По-друге, в ній проявляється взаємовигідне співробітництво з компаніями. Даний приклад можна вдало застосувати у таких великих туристичних містах України, як Київ, Львів, Одеса та Харків.

В умовах зростаючого попиту на самостійні бронювання ціна далеко не завжди є визначальним фактором при виборі системи, тому що вирішальне значення на вибір може надавати програма лояльності, умови бронювання або відгуки інших мандрівників.

Ще однією технологічною інновацією в туризмі є сервіси, які здійснюють мета-пошук (Їх також називають сайтами-сканерами). Такі сервіси дозволяють досить швидко виявити найбільш дешеве пропозицію для заданого об'єкта розміщення на ринку готельних послуг. Яскравим прикладом такого сервісу є сайт «trivago», який не тільки шукає найменшу ціну, але також відображає рейтингові оцінки, поставлені гостями на інших інформаційних ресурсах.

Отже, у сучасних дослідженнях багато уваги приділяється теоретичним питанням, що стосуються інновацій та інноваційних процесів в туризмі [1, с.130-136; 2, с.241-250; 3, с.214-216; 4, с. 28-35; 5, с.157-163]. Розглянуті напрямки ІТ мають прикладне значення і не вичерпують всі можливості використання ІТ в туризмі та готельній справі. Широкий діапазон застосування ІТ для створення інновацій різних типів - від процесних до продуктових - робить їх інвестиційно-привабливими. Більш того, можна припустити, що впровадження готових ІТ рішень, які довели свою ефективність, будуть оптимальним варіантом для тих компаній тур-індустрії, які тільки збираються активізувати інноваційну діяльність.

Список використаних джерел

1. Маклашіна Л.Р. Креативна економіка. Київ : Центр учбової літератури, 2015. 250 с.
2. Абульян Ю.І. Особливості інновацій в туризмі: Вісник КСЕІ, 2015. 275 с.
3. Скварцевіч Т.А., Людина і світ: психологія ризику, інновацій, конфлікту. *Зб. наук. конф*. (м.Дніпро, 22 квітня 2016 р.). Дніпро, 2016. С. 214-216.
4. Ігнатьєв О.О. Інновації в туризмі як ефективний метод підвищення рівня конкурентоспроможності туристичного продукту. *Інновації в туризмі.* Київ: Центр учбової літератури, 2017. №4 (37). С. 28-35.
5. Сотникова А.А., Колесникова К.С. Проблеми, досвід і перспективи розвитку туризму, сервісу та соціокультурної діяльності в Україні і за

кордоном. *Інновації та технології*: Зб.наук. праць конф. (м. Київ, 15-17 липня 2016 р.). Київ, 2016. С. 157-163.

Нефедова Олександра Георгіївна,
здобувач
Державний вищий навчальний заклад «Український державний хіміко-технологічний університет»

ЧИННИКИ ВПЛИВУ НА КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЬ ПІДПРИЄМСТВА

Для ефективного управління рівнем конкурентоспроможності (КС) підприємства необхідно враховувати вплив усіх груп чинників, що тим або іншим чином на неї впливають. Досить велика кількість учених і їх послідовників пропонує класифікувати чинники КС на зовнішні (на які підприємство вплинути не здатне) і внутрішні (підвладні підприємству) або ендогенні й екзогенні [1–6ыыыыыы]. Ми згрупували їхні погляди у табл. 1

Таблиця 1

Погляди різних авторів на зміст внутрішніх і зовнішніх чинників конкурентоспроможності підприємства

Внутрішні (ендогенні)	Зовнішні (екзогенні)
С.В. Саліта, Н.А. Куценко	
Підприємство може ними самостійно і повністю управляти. Їх фактична присутність залежить тільки від системи управління на підприємстві і ставлення власників до свого бізнесу. До них можна віднести: діяльність керівництва підприємства, систему технічного оснащення, збут продукції, фінансове забезпечення, інновації, доступ до якісних і дешевих ресурсів, тобто потенційні можливості самого підприємства, виробничо-технологічний, науково-технічний, маркетинговий, кадровий, фінансовий потенціал	Ці чинники впливають не лише на формування конкурентного середовища, але і на КС підприємства. До них відносять заходи державного економічного і адміністративного впливу, діяльність громадських інститутів, основні характеристики ринку, конкурентів, контрагентів, інфляційні процеси, рівень кваліфікації робочої сили, політичні процеси і інші.
Е.А. Круг	
Об'єктивні критерії, що визначають можливості підприємства по забезпеченню власної КС, до них можна віднести: потенціал маркетингових служб, науково-технічний персонал, кадровий потенціал, фінансово-економічний потенціал, рівень матеріально-технічного забезпечення та ін. соціально-економічні і організаційні стосунки, що	До зовнішніх чинників можна віднести заходи державної дії економічного і адміністративного характеру; характеристики самого ринку; діяльність громадських і недержавних інститутів; діяльність політичних партій, рухів, що формують соціально-економічну

Внутрішні (ендогенні)	Зовнішні (екзогенні)
дозволяють підприємству створити продукцію, яка за ціновими і неціновими характеристиками привабливіша	обстановку в країні
О.В. Кузьменко	
Умови інвестування в галузі, регіоні, країні; тенденції технічного розвитку; рівень конкуренції; ресурсозабезпеченість та ін.	Впровадження у виробництво нової техніки, прогресивної технології, дієвих економічних стимулів; підвищення кваліфікаційного рівня працівників; формування системи конкурентних відносин у діяльності персоналу та ін.
М.Б. Щепакін, Л.В. Попова, Е.В. Каменецька	
Сукупність параметрів, що чинять регулюючу дію на діяльність суб'єкта в економічних, трудових, організаційних і комунікаційних взаємовідносинах	Набір непідвладних впливу умов і сил, що вимагають систематичного адаптаційно-комунікаційного пристосування до них усіх учасників ринкового простору
К.О. Кузнєцова	
Виробничі потужності, система обліку на підприємстві, система постачання на підприємстві, логістика і збут, фінансові можливості, інформаційні ресурси, місце знаходження, організаційна структура підприємства	Державна політику: зовнішня і внутрішня; соціальні умови, економічні умови, природно-ресурсний потенціал, правове середовище, монополізація економіки, ринкова інфраструктура, політичне середовище

Аналізуючи погляди науковців, бачимо, що М.Б. Щепакин, Л.В. Попова, Е.В. Каменецька дають тільки визначення зовнішніх і внутрішніх чинників, не розшифровуючи їхнього змісту. І, якщо із сутністю ми повністю погоджуємося, визначення внутрішніх чинників, на нашу думку, має виглядати інакше. Це сукупність параметрів діяльності підприємства, що формують конкурентний потенціал підприємства і повністю підвладні внутрішньому керівному впливу. Остання частина фрази означає, що підприємства не просто здатне на них впливати, а має всі необхідні важелі. З цього випливає важливе зауваження: для кожного підприємства внутрішні чинники КС будуть індивідуальними (навіть в межах однієї галузі функціонування). Другий важливий висновок, який ми можемо зробити з аналізу: існує 2 групи зовнішніх чинників: макро- і мезосередовища. Важливо, що чинники мезосередовища формуються, зазнаючи вплив чинників макросередовища. Зв’язок цих груп чинників наочно демонструє рис. 1. Зовнішні чинники макросередовища впливають на рівень конкурентоспроможності підприємства одночасно і ззовні і зсередини. А тому, на нашу думку, саме вони здійснюють вирішальний вплив.

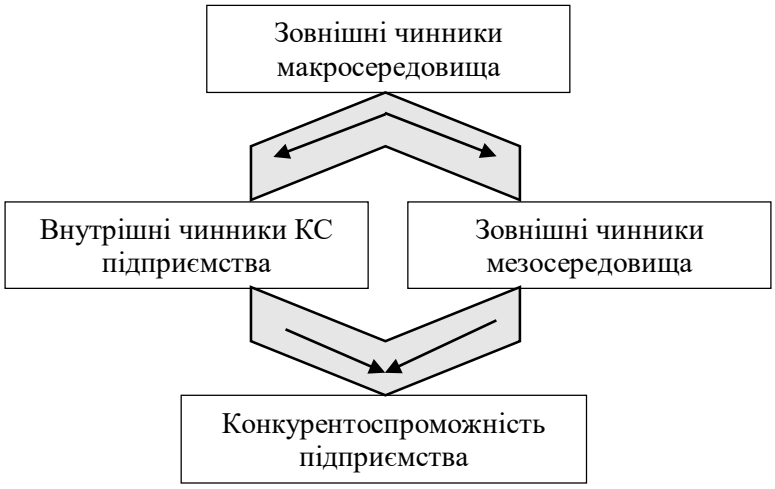


Рис. 1 – Схема впливу різних груп чинників на конкурентоспроможність підприємства (розроблено автором)

Список використаних джерел:

1. Саліта, С. В., Куценко, Н. А. Факторы, определяющие конкурентоспособность предприятия. URL: https://ceberleninca.ru/article/n/factory-opredelyayushie-konkurentosposobnost-predpriyatiya (дата звернення: 08.02.20).

2. Круг, Э. А. Факторы, влияющие на конкурентоспособность предприятий: позиции разных авторов. Вестник Алтайского государственного аграрного университета. 2008. № 10 (48). С. 96–99.

3. Кузьменко, О. В. Стратегічні напрями підвищення конкурентоспроможності підприємства Теоретичні, методологічні та практичні аспекти конкурентоспроможності підприємств : монографія / за загальною редакцією професора О.Г. Янкового. Одеса, Атлант, 2017. 514 с.

4. Кузнєцова, К. О. Ресурсне забезпечення потенціалу конкурентоспроможності енергогенеруючих підприємств: дис. … канд. екон. наук: 08.00.04. Київ, 2016. 240 с.

5. Щепакин, М. Б., Попова, Л. В., Каменецкая, Е. В. Классификационный подход к оценке факторов, определяющих конкурентоспособность предприятий (на примере хлебопекарной отрасли). URL: https://ceberleninca.ru/article/n/ klassifikatsionn-y-podhod-k-otsenke-faktorov-opredelyayushih-konkurentosposobnost-predpriyatiy-na-primere-hlebopekarnoy-otrasli (дата звернення: 08.02.20).

6. Круг, Э. А. Факторы, влияющие на конкурентоспособность предприятий: позиции разных авторов. Вестник Алтайского государственного аграрного университета. 2008. № 10 (48). С. 96–99.

Никончук Вікторія Миколаївна,
доцент кафедри менеджменту
ПВНЗ «Міжнародний економіко-гуманітарний
університет імені академіка Степана Дем'янчука»,
м. Рівне, Україна

ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ УПРАВЛІННЯ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНИМ ПОТЕНЦІАЛОМ ПІДПРИЄМСТВ

В постіндустріальній економіці управління знаннями, формування інтелектуального потенціалу та підвищення його результативності є істотним викликом щодо зростання їх конкурентоспроможності. Забезпечення конкурентоспроможності та динамічного розвитку підприємств можливо здійснити шляхом створення результативної системи менеджменту і, зокрема, системи управління інтелектуальним потенціалом. Розв`язання такої задачі потребує проведення теоретико-методологічних і емпіричних досліджень.

Наукові дослідження проведено на основі вивчення фахових праць вітчизняних і зарубіжних вчених, публікації у періодичних виданнях з питань інтелектуального потенціалу та інноваційної діяльності. Для вирішення поставлених завдань використано такі методи: аналіз і синтез, історичний та логічний підходи, структурний і абстрактно-логічний аналіз – для дослідження структури інтелектуального потенціалу та визначення методів управління інтелектуальним потенціалом підприємств, аналітичного узагальнення і формулювання висновків.

В сучасних умовах ринкової економіки відбуваються процеси подальшої реструктуризації підприємств. Виникають нові задачі, які пов`язані із діяльністю, спрямовану на активне використання наявних ресурсів і потенційних можливостей підприємства з метою отримання економічного ефекту.

Це потребує розробки теоретико-методологічних підходів до формування результативної системи управління інтелектуальним потенціалом підприємствах [2]. Для розробки принципів і визначення методів управління інтелектуальним потенціалом підприємств постає необхідність встановлення його структури та складових компонентів.

Формування інтелектуального потенціалу визначається на рівні підприємства (у формі набутих у результаті минулих подій досягнень інтелектуальної праці) та особистісного потенціалу (Рис1.).

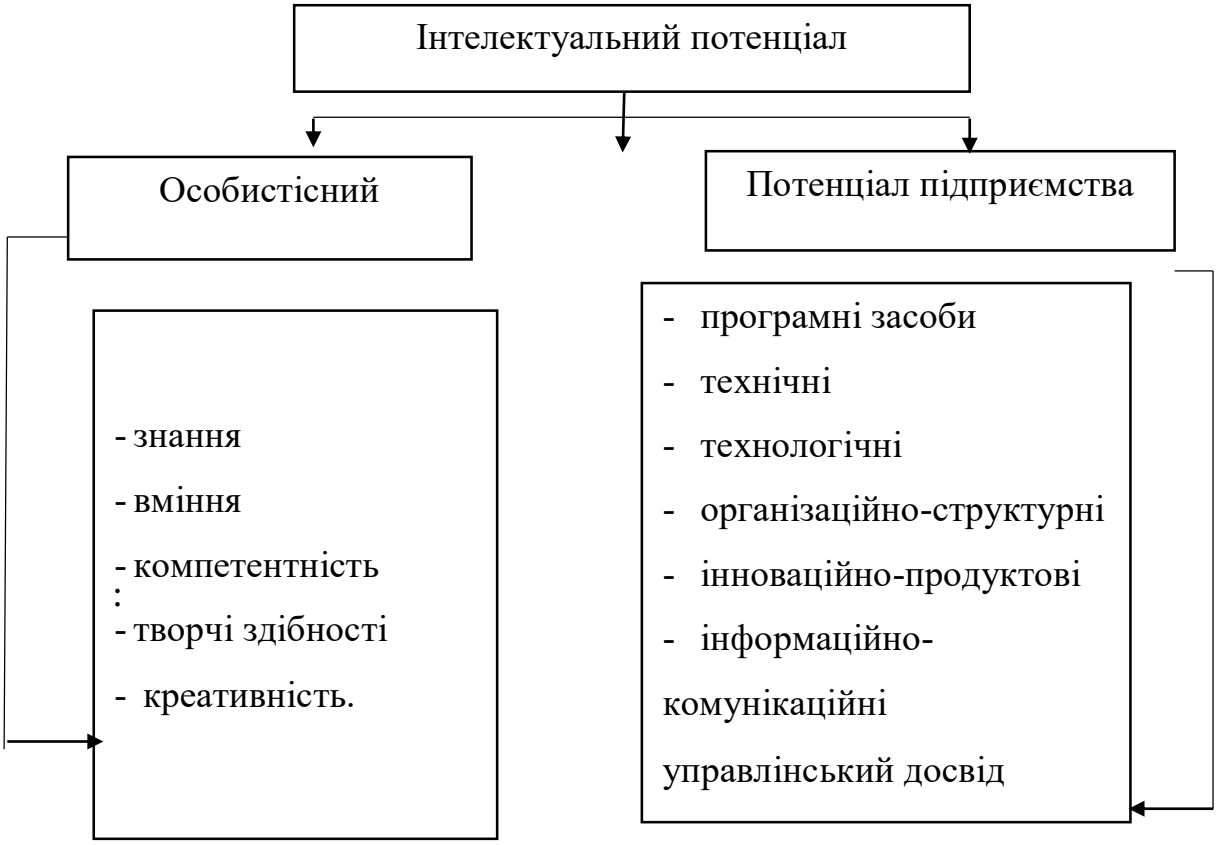


Рис. 1. Схема формування інтелектуального потенціалу підприємства

Аналіз наукових досліджень, свідчить, джерелом формування інтелектуального капіталу підприємства є інтелектуальні ресурси, які власне, і формують інтелектуальний потенціал підприємств [1]. Проте при формуванні інтелектуального потенціалу необхідно здійснювати управлінські процеси від синтезу до аналізу. Це дозволить забезпечити системність і комплексність при обґрунтуванні складових інтелектуального потенціалу як реальних можливостей.

Таким чином, інтелектуальний потенціал, зокрема особистісний, за своїм рівнем розвитку і активізацією повинен бути пріоритетним, домінуючим в потенціалі як системи. Від рівня його розвитку визначатиметься за якісними і кількісними параметрами і потенціал підприємства як системної цілісності. Це значить, що інтелектуальний потенціал повинен виконувати свою функцію – здійснювати управління формуванням інтелектуального потенціалу підприємства і в процесі діяльності – виконувати координаційні, регулюючі, корегуючі функції по адаптації складових потенціалу відповідно до інноваційного розвитку.

Важливим етапом в управлінні інтелектуальним потенціалом є не тільки його формування, а й використання. Адже відомо, що сформований інтелектуальний потенціал являє собою лише потенційно сформовану можливість. Ефективність сформованих можливостей залежить від здатності

системи управління використовувати їх в процесі діяльності підприємств як в стратегічному, так і в оперативному плані.

.

Список використаних джерел

1. Крайнєв П.П. Інтелектуальна економіка: управління промисловою власністю / П.П. Крайнєв; Академія правових наук України ; НДІ інтелектуальної власності. – К. : Вид. дім "ІнЮре", 2004. – 448 с.

2. Судомир С.М. Методологічні аспекти формування результативної системи управління стратегічним потенціалом підприємств / С.М. Судомир // Аграрний інформаційний науково-виробничий журнал» Агроінком».- Київ.-2007.- № 5-6.-С. 59-63.

Красюк Ярослава Олександрівна,
студентка,
Київський національний університет технологій та дизайну,
м. Київ, Україна
Борисова Марина Сергіївна,
студентка,
Київський національний університет технологій та дизайну,
м. Київ, Україна
Науковий керівник: **д.е.н., проф. Олешко А. А.**

НАПРЯМИ ПОЛІПШЕННЯ ІНВЕСТИЦІЙНОГО КЛІМАТУ УКРАЇНИ

За результатами 2019 року рівень інвестиційного клімату України дещо підвищився – зростання реального ВВП у першому-третьому кварталах становило 4,1 %, прямі іноземні інвестиції за станом на 31.12.2019 зросли до 2,9 млрд. дол. США, капітальні інвестиції зросли на 15,5 відсотків порівняно з аналогічним періодом 2018 року [1]. Подальше зростання національної економіки здатна забезпечити активна політика інвестиційного розвитку, вбудована в національну систему забезпечення економічної безпеки [2, с. 53].

У загальному розумінні інвестиційний клімат держави – це сукупність політичних, правових, інституційних, екологічних, економічних, фінансових та соціальних умов функціонування національної економіки, які забезпечують її інвестиційну привабливість і сприяють інвестиційній діяльності вітчизняних та іноземних інвесторів. До чинників, що впливають на інвестиційний клімат держави, слід віднести: 1) політичні; 2) інституційні; 3) організаційно-правові; 4) організаційно-управлінські; 5) фінансові; 6) економічні; 7) екологічні; 8) соціальні; 9) митно-тарифні; 10) інноваційні.

Формування сприятливого інвестиційного клімату можливе шляхом [3; 4; 5]:

– забезпечення жорсткого дотримання гарантій прав приватної власності й недопущення її протиправного захоплення юридичним, економічним чи силовим способом;

– зміцнення протидії корупції в органах державної влади, що надають послуги інвесторам при реалізації інвестиційних проектів, завдяки запровадженню прозорих і єдиних правил для всіх суб'єктів економічної діяльності, а також вичерпних переліків критеріїв і вимог до інвесторів щодо прийняття рішень у сфері інвестиційної діяльності, впровадженню інституту «інвестиційного омбудсмена»;

– налагодження системи постійних контактів вищих посадових осіб міністерств і відомств із посольствами інших держав для розгляду й вирішення суперечок, що виникають довкола іноземних інвестицій;

– створення умов для розширення видів економічної діяльності, що не передбачають участі інвесторів у правах власності (підрядне промислове та сільськогосподарське виробництво, аутсорсинг послуг, франчайзинг, міжнародне ліцензування тощо);

– здійснення державного регулювання регіонального розподілу та використання інвестицій зі створенням стимулюючих чинників для залучення інвестиційних ресурсів до пріоритетних секторів економіки та депресивних регіонів;

– удосконалення законодавства з питань банкрутства та протидії протиправному поглинанню й захопленню підприємств, посилення відповідальності за порушення у сфері державної реєстрації, реформування судової системи.

Процеси поліпшення інвестиційного клімату України нерозривно пов'язані з державною інвестиційною політикою, яка передбачає регулювання інвестиційної діяльності з метою реалізації цілей економічної, науково-технічної та соціальної політики та є комплексом економічних, організаційно-правових та інших заходів держави, спрямованих на створення сприятливого інвестиційного клімату, структурну перебудову й підвищення ефективності національної економіки.

Список використаних джерел

4. Макроекономічні показники. 2019. *Державна служба статистики України.* URL: http://www.ukrstat.gov.ua/

5. Олешко А. А. Ендогенізація інвестиційного розвитку в контексті забезпечення економічної безпеки України. *Актуальні проблеми економіки*. 2017. № 2. С. 52 – 58.

6. Системна криза в Україні: передумови, ризики, шляхи подолання : аналіт. доп. / Я. А. Жаліло, К. А. Кононенко, В. М. Яблонський [та ін.]; за заг. ред. Я. А. Жаліла. К. : НІСД, 2014. 132 с.

7. Олешко А. А. Генезис антикризового регулювання економіки України. *Ефективна економіка.* 2012. № 7. URL: http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=1253
8. Олешко А. А. Державне регулювання інноваційно-інвестиційного розвитку України. *Формування ринкових відносин в Україні.* 2012. № 10. С. 39 – 42.

Павлюк К.Ю., Іщук К.Ю.,
Університет ДФС України
група ОБР-17-3
Науковий керівник: **Грушева А.А**., к.пед.н., доцент

ПОНЯТТЯ, ПРИНЦИПИ ТА РОЗВИТОК МІЖНАРОДНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ НА СУЧАСНОМУ ЕТАПІ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ

Радикальні зміни, які відбуваються на протязі останнього десятиріччя у сфері міжнародної економічної взаємодії, обумовили появу нової для економічної науки галузі знань – міжнародного менеджменту. Так як міжнародний менеджмент є системою управління міжнародним бізнесом, то він на різних стадіях свого розвитку має ті ж особливості, що і міжнародний бізнес [1]. Міжнародний менеджмент вивчає сукупність управлінських відносин, що складаються у сфері міжнародного бізнесу у зв’язку з плануванням, організацією, координацією та контролем виконання конкретних міжнародних ділових операцій на різних рівнях їх розвитку.

У контексті сучасних досліджень, здійснених як вітчизняними, так і зарубіжними вченими і практиками представлена значна кількість розвідок, присвячених безпосередньо аналізу сутності та впливу міжнародного менеджменту в процесі глобалізації на розвиток сучасного світу. Найбільшого розроблення дана проблема набуває у західно-європейській науці, яка представлена такими вченими, як: З. Бауман, З. Бжезинський, Д. Белл, Л. Браун, Е. Гор, П. Бергер, П. Бурд’є, П. Бьюкеннан, Б. Вальденфельс, Е. Гідденс, А. Колодко, А. Урсул, А. Уткін, Д. Стігліц, Д. Хелд та інші.

При цьому головними завданнями міжнародного менеджменту є:

− комплексне вивчення, аналіз та оцінка зовнішнього середовища міжнародного бізнесу в інтересах пошуку та здійснення джерел конкурентних переваг фірми;

− аналіз та оцінка культурологічних особливостей країн-партнерів при виборі стратегічних, тактичних та оперативних рішень з приводу

функціонування та розвитку організації;

− оцінка та вибір організаційно-правових форм реалізації зовнішньої діяльностіз метоюмаксимального використання переваг (економічних та правових) країн перебування;

Варто зазначити, що під принципами міжнародного менеджменту слід розуміти об'єктивні правила управлінської поведінки, що випливають з потреб об'єкта управління і за допомогою яких реалізуються завдання управління міжнародним бізнесом підприємства [2].

- принцип *системності* передбачає системне мислення за прийняття управлінських рішень й широке використання генетичних алгоритмів у визначенні причиннонаслідкових зв'язків між елементами економічної системи;

- принцип *гнучкості* передбачає формування динамічної організаційної системи, найпристосованішої до швидкого та своєчасного реагування на зміни у внутрішньому і зовнішньому середовищі;

- принцип *оптимальності* полягає в оптимізації системи рішень та стратегічного, тактичного й оперативного інструментарію, спираючись на реальні (локальні) умови функціонування бізнесу;

- принцип *адекватності* передбачає знання та використання в інтересах об'єкта управління правових засад, що регламентують міжнародну економічну діяльність як на національно-державному, так і на загальносвітовому рівнях;

- принцип *стратегічності* потребує визначення стратегічних цілей управління та спирається на стратегічне мислення топ-менеджерів;

- принцип *ефективності* полягає у максимально можливому використанні потенціалу об'єкта і суб'єкта управління для формування обґрунтованої й реалістичної стратегії міжнародного бізнесу та мінімізації витрат, пов'язаних з її реалізацією;

- принцип *етичності* передбачає необхідність дотримання певних етичних стандартів й відповідальності як на рівні підприємства, так і соціуму в цілому за наслідки реалізації програм та стратегій міжнародної економічної діяльності.

Важливим фактором ефективності міжнародного менеджменту є адаптація до культурних відмінностей. Тут головним вважається використання переваг управління міжнародними людськими ресурсами та пристосування до стилюжиття і підприємницької діяльності у даній країні [3]. У процесі управління міжнародними людськими ресурсами до уваги беруться операції, пов'язані із формуванням, стимулюванням їх розвитку, політикою асигнування персоналу.

Практика асигнування здійснюється із врахуванням чотирьох

основних груп людських ресурсів, таких як:

1) місцеві працівники;

2) персонал материнської компанії;

3) міжнародний персонал;

4) змішані ресурси.

Слід відмітити, що концепцій міжнародного менеджменту, а також раціональне поєднання усіх існуючих факторів глобалізації з цілями і завданнями суб’єктів міжнародного бізнесу дозволяють відокремити різні моделі міжнародного менеджменту. На сьогодні історія розвитку міжнародного бізнесу, специфіка галузей, у яких здійснюють свою діяльність міжнародні корпорації, впливають на середовище [4] функціонування міжнародного менеджменту, що має враховуватись при виборі тієї чи іншої його моделі: інтернаціональна, мультинаціональна, глобальна та транснаціональна, кожній з яких притаманні певні характеристики,

Таким чином, на основі викладено варто дійти висновку, про те, що найважливішим фактором ефективності міжнародного менеджменту є адаптація до культурних відмінностей, яка передбачає використання переваг управління міжнародними людськими ресурсами та пристосування до стилю життя і підприємницької діяльності у даній країні.

Ефективна діяльність міжнародного менеджера зумовлюється тим, наскільки повно менеджер знає та розуміє базові елементи зовнішнього середовища. При цьому діяльність міжнародного менеджера представлена виконанням основних ролей: організатор пошуку можливостей фірми на зовнішньому ринку, стратегічний мотиватор, культурний аналітик, організатор та керівник інтернаціонального колективу, дипломат, суспільний діяч, стратегічний оптимізатор міжнародного бізнесу, міжнародний менеджер як організатор пошуку можливостей фірми на зовнішньому ринку.

Список використаних джерел

1. Белоусов А.С. Международный менеджмент: [учебник] / А.С. Белоусов. – М.: Экономист, 2007. – 330 с.

2. Березной А. Мировая индустрия управленческого консалтинга на пороге XXI в. / А. Березной // Мировая экономика и международные отношения. – 2011. – № 9. – С. 3-17.

3. Бовин А. Ведущие тенденции развития международных отношений / А. Бовин // Международная жизнь, 2009. – № 4-5. – С. 172-

4. Голиков А.П. Международные экономические термины:

Словарьсправочник / А.П. Голиков, П.А. Черномаз. – К.: ЦУЛ, 2008. – 376 с.

Кужелєв М. О. Теоретичні аспекти управління кредитоспроможністю підприємства / М. О. Кужелєв, К. В. Ковальова // Економіка та держава. – 2019. – № 12. – С. 55–60.

Грушева Алла Андріївна,
доцент кафедри менеджменту
Дементʼєва Софія
здобувач І(бакалаврського) рівня
вищої освіти, групи ФБ-19-3к
Університет державної фіскальної служби України

ТАЛАНТ-МЕНЕДЖМЕНТ ЯК НЕВІДʼЄМНА СКЛАДОВА УСПІХУ ОРГАНІЗАЦІЇ

З розвитком глобалізації, стало очевидним. що людські ресурси є основою діяльності будь-якої організації, тоді як головною конкурентною перевагою ефективної діяльності є талановиті співробітники. Нині популярним є поняття «талант-менеджмент». Йдеться про знання, вміння, навички, компетентності особистості, які потрібно постійно вдосконалювати та розвивати. Талант-менеджмент – новий напрям в HR менеджменті. Його засновником вважають компанію McKisey.

Ще задовго до досліджень вищеозначеної компанії ця проблема була висвітлена й опублікована в статті (1991 р.) спеціалістом з теорії організації Джеймса Марча – «Exploration and Exploitation in organizational Learning», в якій за допомогою методів математичного моделювання було виявлено, що якщо компанія ставить головною метою виживання на ринку, то потрібно підвищувати продуктивність праці серед найменш ефективних працівників. Якщо ж організація прагне зайняти лідируючі позиції – потрібно спрямувати свою діяльність на підбір і розвиток компетентного персоналу. І хоча автор не називав такий підхід «талант-менеджментом», проте напрям досліджень схожий, так само як і зроблені висновки.

В сучасних реаліях виграють ті організації, котрі самі, як товар мають найбільшу привабливість на ринку праці та здатні зацікавити, й утримати талановитих менеджерів і співробітників на всіх рівнях ієрархії.

Компанія McKinsey визначила, що талант менеджмент або «управління талантами» – це діяльність компанії, що дає змогу використовувати вкладення в талановитий персонал у галузі середнього та вищого менеджменту.

Часто процес талант-менеджменту використовується у креативних індустріях, де цінується такі риси персоналу, як комунікабельність, схильність до навчання і самоосвіти. Та не тільки в креативних компаніях людський капітал займає одне з провідних складових успіху. Талант став ключовим фактором, що визначає успішність та ефективність функціонування організації, а правильний підбір талановитих менеджерів – одне з головних конкурентних переваг компанії.

Щоб розкрити сутність талант-менеджменту необхідно визначити кого і яким чином можна віднести до «талантів». Так, творчих, креативних, інноваційних людей, як об'єктів управління можна умовно поділити на 2 групи (табл. 1)

Таблиця 1

Розподіл людських ресурсів, як об'єктів управління

Групи «талантів»	Характеристика
I. HiPo (high potential)	Люди без великого досвіду, але з високим потенціалом і геніальним способом мислення. Їм необхідно постійно надавати можливості для самореалізації, але вести безперервний і жорсткий контроль за їх діяльністю, надавати конструктивну оцінку, передбачати можливі вигоди та втрати від реалізації оригінального рішення об'єкта управління.
II. Homo vulgaris	«Людина звичайна», котра постійно та поступово збільшує об'єм своїх знань, досвіду, нарощує продуктивність праці. В результаті досить тривалого процесу «збагачення» професійної особистості, а не миттєвої віддачі, можна досягнути на довгостроковому етапі значний загальний приріст продуктивності. Потрібно бачити потенціал кожного робітника і не робити висновку про те хто талановитий, а хто – ні завчасно, бо досвід, отриманий в одній компанії може зробити

	вагомий внесок у результативність діяльності іншої.

Відтак, талант-менеджмент (управління талантами) – це цілеспрямована діяльність, спрямована на створення в компанії системи набору, розвитку, використання та утримання талановитих і унікальних співробітників, здібних досягати виняткових і надвисоких результатів. Стадії управління талантами показано в табл..2.

Таблиця 2

Загальна характеристика стадій управління талантами

Стадії управління талантами	Основні характеристики
1. Ідентифікація та залучення талантів	Пошук працівників з високим потенціалів в колективі та зовнішньому середовищі.
2. Розвиток талантів	Створення та реалізація плану розвитку цих співробітників
3. Управління талантами	Використання та утримання талановитих співробітників, утримання їх в компанії.
4. Відстеження та оцінка ефективності управління талантами	Відстеження єдності в стратегії управління талантами на підприємстві та контроль за витратами на управління талантами

З таблиці видно, що на стадії ідентифікації та залучення талантів важливу роль відіграє оцінка привабливості підприємства чи організації потенційними майбутніми талановитими співробітниками.

Імідж компанії, матеріальні заохочення, соціальний пакет також мають суттєвий вплив на вибір компанії. Сама стадія управління талантом включає в себе утримання талантів в організації, інвестиції в менеджмент, лідерство, створення таких умов, при яких співробітники розвивають власні навички та несуть відповідальність за покращення фінансового й соціального стану організації. Успіх в управлінні талантами в першу чергу залежить від того, що саме, та чи інша організація вкладає в поняття «талант-менеджмент» та «талант». У цьому сенсі, важливо надавати цілісний пакет пропозицій, оскільки унікальність його в цілому чи одного з елементів може стати вирішальним фактором у виборі місця роботи «таланту».

До низки таких пропозицій можна віднести:

— захоплюючу роботу, що передбачає впровадження нових продуктів, інноваційних напрямків, безперервне вдосконалення виробництва, постійна трансформація, раціональне розмежування відповідальності та автономії;

— стійкі позиції, налагоджена ефективна система менеджменту, дружня і довірлива атмосфера, корпоративний дух, орієнтація на результат;

— диференційовану система винагороди, підвищення оплати праці кращим співробітникам за чіткими критеріями рейтингу оцінювання.

Отже, кожна організація прагне до збільшення прибутковості, однак не всі думають про свій інтелектуальний капітал(людський ресурс) – той, від якого й залежить кінцевий результат.

Ні для кого не секрет, що нині багато працюючих спеціалістів (в різних сферах) потерпають від нечіткої і необ’єктивної оцінки результатів діяльності, несправедливого варіювання оплати праці, просування по службі, встановлення певних привілеїв тощо.

Очевидно пора змінити підходи, створивши прозору диференційовану систему оплати праці талановитих працівників. Тільки громадський контроль і публічна інформація може стримати «апетити» не чесних менеджерів та інших осіб – наближених до розподілу й розпорядження фінансовими ресурсами. Крім того, потрібно здійснювати проміжний контроль та контроль кінцевих результатів по всім підрозділам за попередньо встановленими критеріями, обов»язковими для усіх.

Персоналу необхідний безперервний розвиток своїх талантів. В компетенції керівників організувати, стимулювати та шукати дієві механізми підвищення кваліфікації особового складу своїх організацій. Це можуть бути курси, тренінги, круглі столи, науково-практичні семінари, лекторії тощо.

Таким чином, усвідомлення, що здатність управляти талантами стає стратегічним пріоритетом для вдалого бізнесу не викликає сумнівів. Аналіз порушеної теми показав, що управління талантом не може бути ізольованим від бізнес-стратегії. Компанії(фірми, установи) досягають високих результатів, якщо швидко реагують на зміни зовнішнього середовища, залучають всі ланки лідерів до розвитку талантів, особливо на ранніх стадіях формування стратегії організації.

Список використаних джерел:

1.Ушева М.Н. Талант менеджмент в современном управлении человеческими ресурсами / М.Н. Ушева // Маркетинг і менеджмент інновацій. – 2011. – №3. – Т.2. – С. 173-179.

2.Башук Т.О. Підбір персоналу та ухвалення рішень у креативному управлінні організацією / Т.О. Башук, Я.І. Смірнова // Маркетинг і менеджмент інновацій. – 2012. – № 1. – С. 148-155.

3. Робертсон А. Управление талантами [Текст] : Как извлечь выгоду из таланта ваших подчиненных: пер. с англ. / Алан Робертсон, Грэм Эбби. – Днепропетровск : Баланс-Клуб, 2004. – 176 с.

Твердун Сергій Олександрович,
здобувач І (бакалаврського) рівня вищої освіти
Науковий керівник**: Грушева А.А., к.пед.н., доцент**
Університет державної фіскальної служби України

ОСОБЛИВОСТІ ФІНСЬКОЇ ШКОЛИ МЕНЕДЖМЕНТУ

Фінська школа менеджменту є однією з наймолодших шкіл менеджменту в світі. Проте Фінляндія є країною з високорозвиненою економікою та одним з найкращих показників рівня життя в світі. Також Фінляндія є економічним та стратегічним партнером України, з яким остання часто укладає різні угоди по обміну знаннями, студентами та веде активну торгівлю. Фінська школа менеджменту є одним з факторів такого успіху країни. Досить цікаво дослідити як Фінляндія завдяки удосконаленню форми менеджменту змогла досягти такого вигідного світового становища.

Дану тему досліджували такі науковці як Трут О.О. [1], Андрощук Г.О. [1], Каленюк І., Корсак К., Курильчук К.М. та інші. Вони розглядали фінську школу менеджменту через інноваційний характер Фінляндії. Зокрема, вони виділили, що і сама модель менеджменту має інноваційний характер, який отримала після переорієнтування на результат.

Фінляндія є країною, яка займає площу у 338430,53 км^2. Межує кордоном з Швецією на заході, з Норвегією на північному-заході, Росією на сході. Омивається водами Балтійського моря, Фінської та Ботнічної заток на півдні. Знаходиться на материку Євразія в частині світу з назвою Європа. Місце розташування – Північна Європа. Населення Фінляндії має розмір 5560000 чоловік. Густота населення дорівнює 16 чоловік/км^2. Столицею і найбільшим естонським містом одночасно є Гельсінкі. Клімат Фінляндії помірний з переходом на морський континентальний. Не

зважаючи на північне розташування, Фінляндія знаходиться під теплим впливом Атлантики. Середня температура в січні – 10 ºС, в липні – 15 ºС.

Фінляндія має ринкову модель економіки відкритого типу. Економіка Фінляндії має один з найнижчих рівнів інфляції у світі – менше 2%, ВВП – 224,3 млрд. дол. США, ВВП на душу населення – 40753 дол. США. Середній розмір заробітної плати в Фінляндії становить 3512 євро за місяць до сплати податків або 2600 євро після сплати. Спеціалізується економіка країни здебільшого на науковій, енергетичній та телекомунікаціонній сфері. Важливе значення має і лісова промисловість, Фінляндія займає одне з перших місць по виробництву паперу, а ліси це єдиний природний ресурс на її території, який сформував таку потужну економіку.

Перша модель фінської школи менеджменту повністю орієнтувалася на американську школу, а саме систему управління за цілями. Проте вона не змогла досягати покладених на неї результатів, через що була змінена. Фінська школа переорієнтувалася на японську школу менеджменту і почала за основу брати систему управління на результат. Основна концепція авторів сучасного фінського менеджменту (Тімо Санталайнена, Ебро Воутілайнен, Пертті Порреніе), які протягом останніх 20 років активно працюють в області вдосконалення системи управління організаціями у Фінляндії, присвячена націлюванню керівників на результативність [1, с. 127]. Вона формувалася поступово. На сьогодні ця система впроваджена на багатьох підприємствах і в організаціях Фінляндії. Успіхи в економіці, особливо за останній час є переконливим доказом ефективності такого управління.

Найм працівників на роботу здійснюється на довільний термін. Це може бути як довічний найм так і найм на деякий період. Проте такий термін більше залежить від самого працівника. За бажанням він може звільнитися, а може працювати до пенсії на одному підприємстві.

Система прийняття рішень на фінських підприємствах є колективною з важливістю думки менеджера. Для фінських спеціалістів управління є процесом взаємодії керівника з працівниками на всіх етапах роботи. Управління за результатами - сукупна система управління, мислення і розвитку, за допомогою якої досягаються цілі, визначені та узгоджені всіма працівниками організації [2, с. 96]. При такій системі здібності й вміння кожного працівника реалізовуються. Така система стимулює трудову діяльність і спрямовує колектив досягати результатів. Також характер праці виглядає менш примусовим.

Відповідальність за прийняті рішення здебільшого несе керівник. Так як колектив виконує рекомендації розроблені керівником, то і

відповідальність за них несе керівник. Також зі старої моделі фінської школи менеджменту керівник повинен був мати авторитарний стиль і впливати на своїх працівників і повністю відповідати за свої рішення. На сьогодні фінські керівники створюють умови для результату і несуть порівняно меншу відповідальність.

Темп розвитку і просування на фінських підприємствах залежить від їхньої стратегії. Проте загалом він має повільний характер. Керівники займаються стратегічним та річним плануванням, в яких визначають цілі та результати, які б хотіли досягти. Стратегічне планування розробляється на 10-15 років і визначаються цілі на кожні 3-5 років. Це здебільшого загальні цілі, які розвинуть підприємство в перспективі і визначать управлінську стратегію (наприклад, підвищення конкурентоспроможності, вихід на нові ринки). Річне планування займається створенням ресурсів для стратегії (наприклад, інвестиції, рівень доходів та витрат).

Контроль за результатами проводиться у вигляді порівнянні очікуваних результатів з реальними. Контроль у Фінляндії не є пошуком винного, це аналіз та обґрунтування усіх досягнутих результатів. На колективних засадах приймається рішення, визначаються причини, що завадили досягнути очікуваних результатів, вносяться пропозиції щодо покращення результатів у майбутньому. Після виявлення всіх недоліків здійснюється регулювання. Воно може бути проведене одразу або через деякий термін.

Ставлення керівництва до працівника має холістичний характер. Фінський підхід до працівника не настільки цілісний як в японській школі, але і не вибірковий як у американській. Працівник є частиною колективу і повинен працювати на результат, з дотриманням рекомендацій керівництва.

Кар'єрний ріст у Фінляндії відбувається по вертикалі. Керівники підприємств заохочують і дещо вимагають, щоб працівники посувались по кар'єрних сходах вгору, здобуваючи вищі посади та поглиблюючи свою спеціалізацію. Для управлінського персоналу кар'єрний ріст є обов'язковою вимогою.

Також важливою частиною фінської школи менеджменту є характеристики керівника. За останні 20 років фінський керівник з авторитарного лідера трансформувався в демократичного. Ідея авторитарного лідера полягала у наборі таких характеристик як авторитарність, неприйняття критики, привласнення чужих ідей, егоїзм, уникнення контактів з підлеглими. Сучасна управлінська фінська школа направлена на результати створила демократичного менеджера, якому властиві такі риси як:

- демократизація стилю керівництва;
- створення відповідних умов для підлеглих;
- заохочення підлеглих до висловлення власних ідей;
- гнучкість та адаптація до ситуації;
- постійний розвиток [3, с. 139].

Виходячи з усього вище написаного можна стверджувати, що сучасна фінська школа менеджменту це система управління, яка спрямована на досягнення результатів. Ключовим елементом в ній виступає персонал. Ініціативний, творчий персонал є дуже цінним ресурсом. Фінські менеджери створюють всі можливі умови, щоб сформувати такий персонал на підприємстві та успішно це роблять. Колективність робочого процесу та демократичність в управлінні створює достатньо хороші умови для того, щоб персонал зміг досягати поставлених перед ним цілей. Як наслідок, Фінляндія є країною з однією з найбільш конкурентних економік у світі з високим економічним, іноваційним та науковим потенціалом.

Список використаних джерел

1. Трут О.О. Операційний менеджмент: підручник. К.: Академвидав, 2013. 348 с.
2. Андрощук Г.О. Національна інноваційна система Фінляндії: формула успіху. Наука та інновації. 2010. Т. 6, №4. С. 93-107.
3. Трут О.О. Впровадження системи управління за результатами українськими менеджерами. Торгівля, комерція, підприємництво. 2013. Вип. 15. С. 138-141.
4. Грушева А. Управлінські аспекти гендерної політики в Україні: інституційні механізми регулювання / А. Грушева, І. Канцур // Науковий вісник Миколаївського національного університету імені В. О. Сухомлинського. Економічні науки : зб. наук. праць. – 2019. – № 1 (12), червень 2019. – С. 29-36.

Василинчук Ю.О.,
здобувач І (бакалаврського) рівня вищої освіти
Науковий керівник **– Грушева А.А., к.пед.н., доцент**
Університет державної фіскальної служби України

ПОШУК «ІДЕАЛЬНОЇ» МОДЕЛІ МЕНЕДЖМЕНТУ

За період еволюції менеджменту як науки багато зарубіжних країн нагромадили певні здобутки в області теорії і практики управління в

промисловості, сільському господарстві, торгівлі та інших сферах з урахуванням своїх специфічних особливостей. На жаль, український досвід управління розвивався самостійно і відособлено, часто ігноруючи зарубіжний досвід науки менеджменту. Протягом багатьох десятиліть у нашій країні панувала адміністративно-командна система управління, що не сприймала, а скоріше критикувала зарубіжний досвід управління.

Однак, позитивний досвід менеджменту багатий і дуже корисний для тих, хто виконує управлінські функції. Актуальність полягає в тому, що створення власної моделі менеджменту вимагає, з одного боку, вивчення всього цінного, що міститься в зарубіжній теорії та практиці, а з іншого - використання його кращих досягнень у своїй діяльності.

Відомо, що загальної моделі менеджменту, придатної для всіх часів і народів, не існує – є лише загальні принципи управління, які породжують японську, американську або інші системи менеджменту зі своїми неповторними особливостями, оскільки враховують певні національні цінності, особливості національної психології, менталітету тощо. [2].

Коротко розглянемо декілька моделей організації менеджменту, а саме: американську, німецьку, японську та китайську.

Суть *американської моделі* полягає в переконанні, що успіх фірми залежить перш за все від внутрішніх факторів, зокрема: раціональної організації виробництва, зниження витрат, зростання продуктивності праці, ефективного використання всіх ресурсів. При такому підході цілі й завдання вважаються відомими і стабільними протягом довгого часу. Основою стратегії є безперервне зростання і поглиблення спеціалізації виробництва. Організаційна структура будується за функціональним принципом із чітким поділом апарату управління на служби. Вирішальне значення має контроль за всіма видами діяльності, чітке виконання управлінським персоналом вказівок зверху [4]. Багато в чому особливості цієї моделі обумовлені національними особливостями американців: здатність боротися до кінця, стверджувати свою перевагу і життєвість. Вони підкреслюють свою винятковість, прагнення добиватися швидкого та великого успіху. Для американської моделі характерна боротьба за лідерство. Домінує одноосібний стиль управління. На фірмах спостерігалася жорстка дисципліна і беззаперечне підпорядкування при чисто зовнішньої демократичності.

В *німецькій моделі* надають великого значення детальному опису трудових функцій і процедур, зокрема, високому ступеню формалізації у вигляді інструкції, правил, обов'язків тощо. Менеджери схильні менше імпровізувати, а більше діяти відповідно до правил та інструкцій. Причому ця особливість – точне визначення ролі і правил - особливо культивується

в державних установах і великих корпораціях [6]. Німецькі керуючі багато уваги приділяють плануванню. Якщо ситуація ускладнюється більш, ніж очікувалося, німці намагаються активізувати планову діяльність, тоді як в англійських компаніях можуть піти на скорочення відділу планування. Таким чином, ми бачимо, що німецький досвід управління є досить своєрідним і специфічним за своїми характеристиками.

Економічне диво *Японії,* під яким слід розуміти перетворення за кілька десятиліть третьорозрядної країни в передову державу, що посідає перше місце в світі. Головне місце в цьому належить японській моделі менеджменту. До специфічних рис *японської системи управління* відносяться, перш за все, елітарність і замкнуто-кастовий характер. Останнє проявляється в чіткому поділі персоналу організації на різні групи, які хоча і пов'язані між собою, але володіють своїм певним місцем в ієрархічній системі. Японська система управління обмежує мобільність працівників, міцно прив'язує їх до фірми і не допускає на ринок праці. У той же час вона характеризується високим ступенем внутрішньої конкуренції, особливо у великих компаніях, орієнтується на фахівців широкого профілю. Мабуть, однією з найбільш відомих рис японського управління є система довічного найму працівників, що практикується переважно великими фірмами.

Японське управління надає великого значення традицій, що передбачає шанобливе ставлення до керівництва як до старших родичів. Японські фірми орієнтуються зазвичай на внутрішню підготовку і перепідготовку кадрів та практику «горизонтальних переміщень». В Японії взагалі дуже сильна орієнтація на колективні цінності та колективні методи роботи. У прийнятті рішень беруть участь зазвичай всі, кого вони стосуються, - у великих фірмах це приблизно 60-80 чоловік.

В сучасному вітчизняному менеджменті й досі панують ознаки радянського управління. Основними ознаками якого є: жорстка централізація, слабка мотивація персоналу, активне використання адміністративних методів управління, низька продуктивність праці та конкурентоспроможності, нездатність вийти на зовнішні ринки через якість продукції та неефективний менеджмент тощо.

Таким чином, щоб створити «ідеальну» модель менеджменту для України необхідно взяти найголовніше, найдієвіше та ефективніше із вже існуючих світових моделей, посилюючи слабкі сторони й зберігаючи свої сильні національні особливості.

При цьому, вважаємо добре адаптивними наступні елементи американської моделі, а саме:

- чіткий розподіл обов'язків, повноважень, відповідальності;

- тактичні цілі для того, щоб якомога скоріше бачити результат для подальшої мотивації;
- можливості кар'єрного росту;
- ідеал менеджера – лідер, сильна особистість.

З японської моделі це:

- широка спеціалізація робітників зі знанням суміжних сфер;
- відмова від старих принципів ієрархічних відносин панування та підкорення й перехід до партнерства;
- неформальне спілкування з підлеглими;
- постійне навчання та підвищення кваліфікації.

В німецькій моделі нам імпонує впровадження виробничої практики ще під час навчання.

І, останнє, але надзвичайно вагоме, – це збереження при цьому принципів історичної культури України. Наша етнопсихологія фіксує взаємодію двох типів культури:

– "хліборобської", якій властива м'якість, толерантність, чуйність, душевна теплота, поблажливість, мрійливість, милосердя;

– "рицарської" (козацької), якій властиві діловитість, рішучість, наполегливість, вірність слову, практичність, конкретність, справедливість.

Тоб-то, в українській моделі менеджменту необхідно враховувати особливості масової "хліборобської" складової національного характеру, але будуватися вона повинна на цінностях "рицарської".

Отож, пошук «ідеальної» вітчизняної моделі менеджменту показав, що усі світові моделі менеджменту мають багато ефективного та раціонального, однак підходити до їхнього використання слід вибірково, враховуючи особливості вітчизняного менталітету та спеціалізацію діяльності. І Україна для створення власної органічної й ефективної моделі менеджменту має усі потенційні можливості та ресурси.

Список використаних джерел

1. Анікін Б.А. Вищий менеджмент для керівника: Учбовий посібник. – М.: ІНФРА-М, 2000. – 136 с.
2. Дамітов С.К., Сагадієва Г.К., Дусипов Ш.Є. Міжнародний менеджмент: Підручник. – Алмати: ТОО «EXTRAPRESS Co», 2012. – 500 с.
3. Коно Т. Стратегія та структура японських підприємств: Переклад з англійської – М.: Прогрес, 1987. – 384 с.
4. Міжнародний менеджмент: Підручник / Під ред. С.Е. Півоварова, Д.И.Баркана, Л.С.Тарасевича, А.І.Майзеля. – Спб.: Видавництво «Пітер», 2000. – 624 с.

5. Кужелєв М. О. Теоретичні аспекти управління кредитоспроможністю підприємства / М. О. Кужелєв, К. В. Ковальова // Економіка та держава. – 2019. – № 12. – С. 55–60.

СЕКЦІЯ 2 **УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ І САМОМЕНЕДЖМЕНТ В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ОРГАНІЗАЦІЄЮ**

SECTION 2 **PERSONNEL'S MANAGEMENT AND SELF-MANAGEMENT IN THE ORGANIZATION ADMINISTRATION SYSTEM**

Кизюн Вікторія
здобувач І (бакалаврського) рівня вищої освіти
Науковий керівник: **Канцур І.Г.,**
к.е.н., доцент кафедри менеджменту
Університет державної фіскальної служби України
м. Ірпінь, Україна

ЯКОСТІ СУЧАСНОГО ЛІДЕРА

Лідер - це не просто управлінець, який веде за собою, це той, за ким хочуть йти. Успішний лідер може згуртувати команду, мотивувати її, згладити кути, при цьому зберегти свій авторитет в очах оточуючих. У дикому середовищі лідером стає найсильніший представник виду, який повинен захищати свою зграю і час від часу підтверджувати свою позицію ватажка, борючись з іншими. У сучасних людей все трохи складніше. У нас лідером стає той, хто вміє брати відповідальність за свої рішення, діяти швидко і розумно, піклуватися про потреби членів команди.

На сьогоднішній день успішний лідер повинен бути наділений певними якостями, які допоможуть йому досягнути успіхів в своїй діяльності. І хоча не існує «рецепту ідеального лідера», але все ж таки можна виділити ті якості, які на нашу думку є найбільш необхідними та ефективними для справжнього лідера.

По-перше, лідером повинні керувати його прагнення, а не страхи. Хороший лідер не живе в світі страхів, він готовий ризикувати, тому що знає, що розвиток знаходиться поза зоною комфорту. Його наміри збігаються з бажаннями, а значить - він готовий реалізовувати найсміливіші ідеї, навіть якщо не має підтримки інших.[1, с.112]

Якщо говорити далі, лідер, маючи сміливу ідею, надихне до її виконання інших. По-перше, тому що він вірить в себе і в те, що говорить - а це дійсно надихає. По-друге, хороший лідер володіє сильною природного харизмою, тому люди схильні йому вірити.

Маючи уявлення про те, яким має бути хороше управління, справжній лідер розуміє, що примус і залякування - найгірші із методів

роботи з командою. Він враховує потреби інших і демонструє повагу до кожного члена команди.

Людина з природними лідерськими якостями не проміняє свободу прояву своїх ідей і свободу дій ні на які гроші і статус. Йому нецікаво слідувати стереотипам, тому що вони обмежують і створені для тих, хто боїться ризикувати. Стереотип - це готова відповідь, яка йде врозріз з світоглядом справжнього лідера, мета якого - постійно дізнаватися і випробувувати нове.[2, с.56-58].

Справжній лідер знає, як вчинити в ситуації, яка очікує від нього рішучих дій. Він не зістрибне навіть з тонучого корабля і буде боротися до кінця. Саме з такими лідерами легендарні компанії переживали свої численні кризи. І саме за допомогою таких лідерів компанії мають змогу не тільки вийти з кризового становища, але й відкрити свої нові можливості, про які і не здогадувались до цього.

Хороший лідер вміє прислухатися до команди і ніколи не зазнається. Він знає, що немає межі досконалості, тому постійно вчиться і працює над собою. Адже успішнеуправління - це теж навик, який потребує постійного навчання і практики. Від також відкритий до ідей своєї команди і довіряє своїм послідовникам в питаннях, в яких не відчуває достатньої компетенції, а не намагається все вирішити і проконтролювати поодинці.

Наостанок, лідер бачить конкретну мету і рухається до неї. Його неможливо збити з шляху сумнівами, так само йому неможливо нав'язати свої цілі та очікування. Він проходить тернистий шлях, міцно стоячи на ногах, тому що його дії не хаотичні, він знає, що хоче отримати в результаті. [3, с.256-258]

Успішний лідер – це гармонійна особистість з багатим і цілісним внутрішнім світом, стійкими життєвими і професійними установками, здатністю поважати особистий простір інших людей. Тільки такий керівник може вести за собою, формуючи у своїх підлеглих повагу і довіру до своєї особистості і ідей.

Список використаних джерел

1. Завадський Й. С. Менеджмент: - Т.1 - К.: Українсько-фінський інститут менеджменту і бізнесу, 2011, - 543 с.
2. Семь навыков высокоэффективных людей: Мощные инструменты развития личности / Стивен Р. Кови; Пер. с англ. — 12-е изд., доп. — М. :Альпина Паблишер, 2017., 441с.
3. Кредісов А.І., Панченко Є.Г., Кредісов В.А. Менеджмент для керівників. – К.: Т - во «Знання», КОО, 2017.- 556с.

4. Кужелєв М. О. Корпоративне управління в системі корпоративних відносин: методологічний аспект / М. О. Кужелєв // Науковий вісник НЛТУ України: збірник науково-технічних праць. – Львів : РВВ НЛТУ України. – 2013. – Вип. 23.13. –С. 199-203.

5. Грушева А. Управлінські аспекти гендерної політики в Україні: інституційні механізми регулювання / А. Грушева, І. Канцур // Науковий вісник Миколаївського національного університету імені В. О. Сухомлинського. Економічні науки : зб. наук. праць. – 2019. – № 1 (12), червень 2019. – С. 29-36.

Федоровська Дарина
здобувач І (бакалаврського) рівня вищої освіти
Науковий керівник: **Канцур І.Г.,**
к.е.н., доцент кафедри менеджменту
Університет державної фіскальної служби України
м. Ірпінь, Україна

ТАЙМ-МЕНЕДЖМЕНТ ЯК ТЕХНОЛОГІЯ ЕФЕКТИВНОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ РОБОЧОГО ЧАСУ

На сучасному етапі розвитку менеджменту важливе всебічне управління ресурсами, що задіяні в процесі розвитку. При цьому одним з найважливіших із них є час який, по-перше є вичерпним і не відновлювальним ресурсом, а по-друге, об'єктом численних досліджень

У результаті потреби в ефективному управлінні особистим часом, виникло таке поняття, як тайм-менеджмент, визначення та підходи до реалізації якого є досить важливими і водночас суперечливими. Тайм менеджмент на сьогодні є досить актуальною темою, оскільки роль керівника у діяльності організації є чималою. Крім того, управління часом актуальне і для решти працівників, що забезпечує більш ефективну роботу всього колективу.

Однак, управління часом – завдання не з легких, як може здатися на перший погляд. Слід розуміти, що ефективність в управлінні часу полягає не в тому, щоб все зробити якомога швидше, а в грамотному розподілі своїх сил і можливостей. Іншими словами, для початку потрібно все ретельно продумати і спланувати.

Дану тему розглядали та досліджували такі науковці, як: С. Кові, Б.Трейсі, М. Хайнц, Г. Захаренко, А. Горбачов та ін.

Тайм-менеджмент – це набір правил, навичок, інструментів і систем, спільне використання яких дозволяє більш ефективно використовувати

свій час. Управління часом полягає в оптимальному використанні робочого часу та зменшенні дії факторів, що спричиняють значні втрати часу.

Особливе значення ефективний тайм-менеджмент має для керівників, оскільки вони управляють не тільки своїм часом, але й робочим часом своїх підлеглих.

Менеджер розподіляє цілі й задачі, які він ставить перед людьми, за ознакою «важливість – терміновість». Саме керівник планує загальний час і обирає задачі, котрі краще делегувати підлеглим. Наприклад, німецький філософ Іммануїл Кант віддавав перевагу «жорсткому режиму дня» (він жив настільки ритмічно, що сусіди перевіряли годинник, коли він виходив на прогулянку) [1].

Використовуючи основні правила побудови системи управління часом, менеджер в змозі виробити власну технологію, яка дозволить ефективно використовувати свої можливості та можливості команди, з якою він працює. Найбільш відомі технології ефективного використання часу на практиці:

1. Система Франкліна. Основне завдання, що ставиться перед керівником, ділиться на підзадачі, а ті в свою чергу – на ще більш дрібні підзадачі. Візуально це зображується у вигляді багатоступінчастої піраміди. Для полегшення використання системи Франкліна можна застосовувати щоденники. Перші сторінки щоденника відведені під список життєвих цінностей (1-й поверх піраміди), опис глобальної мети (2-й поверх) і таблицю для запису генерального плану (3-й поверх)[2].

На початку щоденника кілька відповідним чином розмічених сторінок виділені під список цілей на рік (фактично, довгостроковий план – 4-й поверх). На початку кожного місяця і кожного тижня одна сторінка виділена під таблицю завдань на цей період (короткостроковий план – 5-й поверх). Для кожного дня відводиться своя сторінка з таблицею для списку завдань на день (6-й поверх), причому в таблиці передбачені стовпці для позначення пріоритету завдань. Ці стовпці слід заповнювати по ходу роботи і обов'язково перевіряти в кінці дня [2].

2. Принцип Ейзенхауера. Необхідно розділити справи на чотири щаблі важливості: терміново-важливо, терміново-неважливо, нетерміново-важливо, нетерміново-неважливо. Важливі та термінові справи потрібно робити самому, не відкладаючи.

Справи нетермінові, але важливі необхідно робити, хоча зазвичай саме для них і не вистачає часу. Справи термі-нові, але неважливі можна делегувати, скорочувати, виключати [3, с. 59].

3. Принцип Парето. Згідно з емпіричним принципом Парето, лише 20 % всіх справ призводять до 80% бажаного результату. Постановка пріоритетів полягає у визначенні саме цих 20% справ, які матимуть найбільший вплив.

4. «ABC-аналіз». У цій моделі справи поділяються на три типи: важливі, неважливі та інші. Коли ми плануємо день, ми повинні включити в нього обов'язково справу А, кілька справ В і намагаємося виключити справи С. Якщо треба написати звіт, і ця справа категорії С. Якщо ми будемо довго відкладати цю справу, вона поступово може перейти в категорію В, а потім і в А.

Отже, тайм-менеджмент – одна з найбільших вигідних інвестицій. Години, вкладені у вивчення цієї дивовижної науки, можуть заощадити роки. Тут будуть доречними слова Френсіса Бекона: «Вибирати час правильно – значить володіти життям. Несвоєчасність згубна». Вивчаючи тайм-менеджмент, можна навчитися набагато краще використовувати свій час: від хатньої роботи до розвитку і роботи у великих корпораціях. Дуже важливо усвідомити, що тайм-менеджмент може стати однією з найбільш мудрих інвестицій у житті, бо це інвестиція в успішний розвиток всіх проектів, у особистісне і духовне зростання, що є запорукою успіху як на рівні особистості, так і цілої компанії.

Список використаних джерел

1. Писаревська Г. І. Використання тайм-менеджменту для підвищення ефективності управління персоналом / Г. І. Писаревська // Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія «Економічні науки» – 2016. – Випуск 20.

2. Луценко І. Тайм-менеджмент, або мистецтво управління часом // Збірник наукових праць Черкаського національного університету імені Богдана Хмельницького. – 2017. №5. – С. 3-19.

3. Євтушенко Г. І. Аналіз стану управління робочим часом та шляхи підвищення ефективності застосування «Тайм-менеджменту» в організації / Г. І. Євтушенко, В. М. Дерев'янко // Збірник наукових праць Національного університету державної податкової служби України . – 2014. – №1. – С. 88–96.

4. Кужелєв М. О. Фінансова політика та проблеми її реалізації в Україні / М. О. Кужелєв // Актуальні економічні, фінансові та правові питання в умовах євроінтеграції та глобальної конкуренції : зб. матер. Міжнар. наук.-практ. конф., 26-27 лютого 2019 р. / Ун-т ДФС України, Навчально-науковий ін-т фінансів, банківської справи, Ірпінський держ. коледж економіки та права [та ін.]. – Ірпінь, 2019. – С. 29–31.

5. Грушева А. Управлінські аспекти гендерної політики в Україні: інституційні механізми регулювання / А. Грушева, І. Канцур // Науковий вісник Миколаївського національного університету імені В. О. Сухомлинського. Економічні науки : зб. наук. праць. – 2019. – № 1 (12), червень 2019. – С. 29-36.

Нетребко Катерина
здобувач І (бакалаврського) рівня вищої освіти
Науковий керівник: **Канцур І.Г.,**
к.е.н., доцент кафедри менеджменту
Університет державної фіскальної служби України
м. Ірпінь, Україна

ТРЕНДИ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ В СУЧАСНИХ УМОВАХ КОНКУРЕНТНОЇ БОРОТЬБИ

У загальному розумінні мотивація – це сукупність рушійних сил, що стимулюють людину до виконання визначених дій. Ці сили мають можливість свідомо або несвідомо змушувати людину виконувати певні дії.

Розвиток ринкових відносин вимагає від суб'єктів господарювання підвищення ефективності діяльності, досягнення більш високого рівня конкурентоспроможності. Одним із головних факторів, що забезпечує розвиток підприємства, в сучасних умовах стає оптимізація системи мотивації персоналу. Саме орієнтація на людський фактор дозволяє отримати значне зростання продуктивності та ефективності праці, сприяє підвищенню рівня капіталізації організації. Це набуває особливого значення в умовах після кризового розвитку вітчизняної економіки, яке вимагає якісного оновлення систем мотивації персоналу, орієнтації їх на досягнення скоригованих стратегічних цілей підприємств. Між тим в практиці вітчизняних підприємств переважають традиційні матеріальні стимули, не приділяється належна увага не фінансовим системам мотивації, здійснюється механічне крос культурне перенесення елементів американських та західноєвропейських систем мотивації на український ґрунт, що в цілому формує недостатньо ефективні системи мотивації. Тому проблеми, пов'язані із розвитком систем мотивації персоналу, набувають в сучасних умовах особливої гостроти та актуальності

Управління мотиваційним потенціалом включає: вплив на «бажання» працювати – стимулювання праці; вплив на «можливість» працювати: поміркований якісний підбір і розстановка кадрів; чіткий розподіл і

регламентація функцій, прав, обов'язків і відповідальності; створення сприятливих умов праці та соціально психологічного клімату, атмосфери довіри, взаємодопомоги; створення умов для безперервного розвитку персоналу; застосування ефективних методів оцінювання та ін.

На нашу думку, на підприємстві мотивація – це функція керівника, адже саме керівник повинен заохотити співробітників до активної роботи. Її сутність полягає в тому, що людина буде прагнути зробити все якнайшвидше та найякісніше, для того, щоб отримати якусь винагороду в замін від свого керівництва за хорошу працю.

Розробка і впровадження ефективних мотиваційних моделей сприяє підвищенню конкурентоспроможності, продуктивності і ціни. В кінцевому результаті, прибутковості підприємства. Також, це дозволяє вийти підприємству на економічно новий рівень розвитку і реалізувати свої можливості на вищому рівні [2, с.11-12].

На сучасному етапі розвитку нашої країни вирішення задач, які стоять перед підприємством, можливе лише за умови створення належної мотиваційної основи, здатної заохочувати персонал підприємств до ефективної діяльності.

На жаль, існуючі сучасні методи мотивації, які використовуються в Україні, не відповідають вимогам працівників підприємства, а в більшості випадків навіть суперечать їм.

Насамперед існують три основні групи мотивації:

1. Матеріальна – ціль якої є заохочення персоналу винагороди в грошовому виразі.
2. Нематеріальна мотивація – підвищення рівня зацікавленості робітників на підприємстві (оздоровлення, розвиток і навчання, тощо).

Цікавим способом удосконалення мотивації праці є мотивація вільним часом або модульна система компенсації вільним часом. Полягає в тому, що навантаження робітника компенсується вільним часом. Використання гнучких форм зайнятості (скорочений робочий день, збільшення відпустки, гнучкий графік роботи, надання відгулів та ін.) надає можливість вибору працездатному населенню між робочим часом та відпочинком[13, с. 116].

До моральних способів мотивації відноситься визнання заслуг (особисте та публічне). Суть особистого визнання полягає в тому, що працівники, які позитивно виділилися у справах підприємства, згадуються в доповідях вищому керівництву фірми чи особисто представляються йому.

Слід зазначити, що сьогодні заслуговують на увагу сучасні системи мотивації персоналу, що застосовуються в західних фірмах, а саме матеріальні винагороди:

1. ставка заробітної плати;
2. додаткові виплати;
3. участь в акціонерному капіталі;
4. медичне обслуговування;
5. страхування;
6. відпочинок за містом.

На нашу думку, слід впровадити закордонну систему мотивації, адже вона є ефективнішою та принесе очікуваний результат. Закордонна мотивація передбачає дотримання принципів:

1. Свобода діяльності менеджерів;
2. Створення сприятливих перспектив;
3. Використання тарифної системи оплати праці
4. Погодинна форма оплати праці.

Отже, усі організації та торговельні підприємства застосовують найрізноманітніші способи та методи стимулювання працівників. Проте, першочергову перевагу віддають матеріальній мотивації. Варто пам’ятати, що обираючи систему мотивації, слід неодмінно враховувати потреби та інтереси працівників. Процес впровадження даної системи повинен бути спрямований на досягнення певного результату – задоволених працівників, котрі відданні своїй роботі.

Список використаної літератури

1. Шульженко В. І., Сазонова Т. О. Сучасні підходи до мотивації персоналу в менеджменті. Науковий вісник Полтавського університету споживчої кооперації України. № 2 (41). 2010
2. Горюшкина С. Тренды мотивации сотрудников в 2019 году. https://www.e-xecutive.ru/career/hrmanagement/1989756-trendy-motivatsii-sotrudnikov-v-2019-godu
3. Масштабне дослідження актуальних тенденцій в управлінні персоналом, прогнози на 2014 рік для України та Європи. Результати дослідження work.ua. [Електронний ресурс].– Режим доступу: http://www.work.ua/news/ukraine/490/
4. Лещенко Л. О. Мотивація праці як фактор підвищення прибутковості виробництва [Текст] / Л. О. Лещенко // Ефективна економіка. – 2016. – №4. – Режим доступу до журналу: http:www.economy.nayka.com.ua
5. Грушева А. Управлінські аспекти гендерної політики в Україні: інституційні механізми регулювання / А. Грушева, І. Канцур // Науковий

вісник Миколаївського національного університету імені В. О. Сухомлинського. Економічні науки : зб. наук. праць. – 2019. – № 1 (12), червень 2019. – С. 29-36.

Бовкун Аліна
здобувач І (бакалаврського) рівня вищої освіти
Науковий керівник: **Канцур І.Г.,**
к.е.н., доцент кафедри менеджменту
Університет державної фіскальної служби України
м. Ірпінь, Україна

ОРГАНІЗАЦІЙНІ ТА РОЗПОРЯДЧІ ДІЇ ЯК СПОСІБ УПРАВЛІННЯ

Актуальність даної проблеми пов'язана з тим, що однією з важливих функцій менеджменту є управління персоналом. Специфіка реалізації цієї функції багато в чому визначається галузевими особливостями діяльності торговельних підприємств. Новий підхід до управління персоналом все більше базується на визнанні пріоритету особистості перед виробництвом, прибутком, інтересами підприємства, фірми, установи. Саме така постановка питання нині становить культуру управління. Відповідно до неї всі системи управління націлені на більш повне використання здібностей працівника в процесі виробництва, що є основою ефективної діяльності підприємства. Дійсно, використання речового фактора виробництва залежить від рівня розвитку працівника, сукупності його професійних знань, умінь, навичок, здібностей і мотивів до праці. Тому в ряді фірм вважається необхідно мати не відділ кадрів, а службу управління людськими ресурсами, цілу систему управління персоналом. Суть цих змін у тому, що люди - персони, особистості - розглядаються як конкурентне багатство компанії, яке треба створити, берегти і примножувати.

Ймовірно, саме з цієї причини значна частина сучасних дослідників в галузі менеджменту основну увагу приділяє економічним методам управління, відводячи на другий план адміністративні методи. Очевидно, що такий підхід далеко не завжди правомірний і доцільний. Не можна забувати, що поряд з численними зовнішніми факторами на ефективність господарської діяльності будь-якої організації сильно впливає її внутрішнє середовище.

Основна принципова відмінність між зовнішнім і внутрішнім середовищем організації полягає в тому, що в останній відсутні ринкові відносини. Їх можна лише штучно змоделювати для підвищення ефективності бізнесу. З цієї причини для внутрішнього середовища

організації найкращим чином підходять саме адміністративні методи управління.

Організаційно-розпорядчі методи управління, поряд з соціально-психологічними та економічними, відносяться до методів організації діяльності. Саме вони забезпечують чіткий розподіл обов'язків в апараті управління, дотримання правових норм і повноважень у вирішенні питань функціонування підприємства, а також застосування примусових заходів і дисциплінарної відповідальності [1].

Система організаційно-розпорядчих методів реалізується в двох рівнозначних напрямках:

– вплив на структуру управління (регламентація і нормування діяльності) - відображає статику управління. Ці методи отримали назву організаційних методів.

– вплив на процес управління (організація виконання рішень, контроль) - відображає динаміку процесу. Це розпорядчі методи.

Вони найбільш актуальні при створенні нових та реструктуризації діючих підприємств. Сукупність організаційних регламентів вносить порядок в діяльність організацій, який в значній мірі буде залежати від ефективності здійснення розпорядчих методів.

Розпорядчі методи припускають прямий вплив на керований об'єкт через накази і розпорядження, встановлення відповідальності, інструктаж співробітників, координацію робіт і контроль виконання.

Найчастіше саме прямий вплив веде до формування пасивного підпорядкування. Тому найбільш ефективні непрямі методи впливу у вигляді постановки завдань і застосування методів організаційного стимулювання [2].

Отже, організаційно-розпорядчі методи є необхідною умовою створення і функціонування організацій. Це пов'язано з необхідністю формалізації відносин, функцій, зв'язків, процедур і т. П., Без чого неможлива як реєстрація підприємств, так і побудова системи управління, її функціонування. Управлінська діяльність, як і будь-яка інша, здійснюється відповідно до визначених принципів - свого роду правилами гри. Дотримання цих принципів робить її успішною, недотримання може привести до невдач і великих збитків для організації. Функції управління реалізуються за допомогою певних методів, тобто способів їх здійснення. Методи бувають організаційними, адміністративними, економічними та соціально-психологічними.

Список використаних джерел

1. Електронне наукове видання Дніпропетровського державного аграрного університету «Ефективна економіка» №9, 2012р. – Режим доступу: http:/www.economy.nayka.com.ua.

2. Велещук С.С. Концептуальні підходи до визначення функцій та класифікації методів адміністративного менеджменту. – Режим доступу: http://www.economy.nayka.com.ua.

3. Кужелєв М. О. Фінансова політика та проблеми її реалізації в Україні / М. О. Кужелєв // Актуальні економічні, фінансові та правові питання в умовах євроінтеграції та глобальної конкуренції : зб. матер. Міжнар. наук.-практ. конф., 26-27 лютого 2019 р. / Ун-т ДФС України, Навчально-науковий ін-т фінансів, банківської справи, Ірпінський держ. коледж економіки та права [та ін.]. – Ірпінь, 2019. – С. 29–31.

5. Грушева А. Управлінські аспекти гендерної політики в Україні: інституційні механізми регулювання / А. Грушева, І. Канцур // Науковий вісник Миколаївського національного університету імені В. О. Сухомлинського. Економічні науки : зб. наук. праць. – 2019. – № 1 (12), червень 2019. – С. 29-36.

Орловська Катерина Андріївна
студентка 3 курсу,
КПІ ім. Ігоря Сікорського, м. Київ, Україна
Корогодова Олена Олександрівна,
к.е.н., доцент кафедри міжнародної економіки,
КПІ ім. Ігоря Сікорського, м. Київ, Україна

ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ БАГАТОНАЦІОНАЛЬНИМ СКЛАДОМ ПЕРСОНАЛУ ТРАНСНАЦІОНАЛЬНИХ КОМПАНІЙ

В умовах швидкого розвитку міжнародного бізнесу і появи значної кількості офісів з багатонаціональним складом персоналу, актуальною є розробка ефективних стратегій управління, в яких необхідно враховувати мультикультурні особливості. Багатонаціональні колективи транснаціональних компаній відрізняються від інших організаційних одиниць своєю соціальною структурою.

У поліетнічних колективах транснаціональних компаній проявляються національні особливості, традиції, норми поведінки людей, які надають можливість утворенню міжнаціональних відносин, що впливають на результати діяльності організацій. Позитивною стороною роботи в багатонаціональному колективі є можливості, пов'язані з формуванням специфічної бази знань колективу і організації (привнесення

додаткових знань, набутих в іншій культурі - загальних, професійних, спеціалізованих, а також привнесення унікального досвіду роботи в іншій країні, нових професійних контактів), а саме [1] :

- можливості, пов'язані з комбінацією знань для вирішення завдань (більша кількість альтернативних комбінацій знань);

- можливості, пов'язані з отриманням знань (збільшення джерел, розширення можливостей фільтрації та акцентування інформації);

- можливості, пов'язані зі створенням знань (розширення творчих можливостей колективу за рахунок об'єднання різних позицій, обміну ідеями, отримання нестандартних рішень);

- можливості, пов'язані з обміном знаннями (збільшення потоків інформації та кількості тем, взаємне збагачення при обміні знаннями, отриманими в різних культурах, отримання унікального досвіду міжкультурної комунікації);

- можливості, пов'язані із застосуванням знань (розширення альтернативних методів і способів застосування).

Серед негативних явищ організації роботи багатонаціональних колективів слід зазначити, насамперед, питання активізації зв'язків етнічних мікрогруп, що може бути передумовою певних непорозумінь і конфліктів [2].

Так, Хофстеде виділяє такі орієнтири в трудовій поведінці людей з різним менталітетом [3]: структура і лексика рідної мови; контекст мовного повідомлення; тимчасові орієнтації (поліхронізм або монохронізм); дистанція міжособистісного спілкування; дистанція влади як статусна відмінність; маскулінність/фемінність культур; орієнтація на ближні/віддалені результати праці; прихильність персоналу до суворого виконання норм і правил трудового поведінки; колективізм/індивідуалізм у праці; прояв емоцій, суб'єктивізму в ділових відносинах; специфічність вузького залучення в трудову діяльність і дифузність з відсутністю чіткого поділу на особистий і робочий час; ділова оцінка людини (на основі особистих досягнень, авторитету або за статусом поза заслуг та професійних досягнень).

Орієнтація на зазначені параметри надає можливість оцінити можливі проблеми у складі персоналу транснаціональної компанії та своєчасно уникнути їх. Зазначимо, що при підвищенні кваліфікації менеджерів, що будуть керувати мультиетнічним персоналом, необхідний розвиток міжкультурних компетенцій з педагогічним і управлінським змістом [4, с. 126]: проектування системи організаційної поведінки з урахуванням специфіки культурного і національного різноманіття; проведення презентацій та переговорів в умовах полікультурного або

нерідного монокультурного середовища; управління міжетнічними конфліктами в організації; розробка системи мотивації та стимулювання співробітників організації з урахуванням культурної ментальності; розподіл видів діяльності і відповідальності за неї з урахуванням культурних особливостей персоналу.

Список використаних джерел

1. Співак, В. В. Сучасні бізнес-комунікації / В. В. Співак. СПб. : Дукарт, 2018. 547 с.
2. Прохорова, Ю. Є. Особливості мотивації та стимулювання персоналу багатонаціонального підприємства // Сучасна наукова думка. 2016. № 6. С. 222-229.
3. Jones, M. L. Hofstede-culturally questionable? New York, Oxford University, 2007. PP. 4-5. URL: http://www.gcbe.us/2007_OBEC/data/confcd.htm (дата звернення: 11.11.2019)
4. Литвинюк, А. А. Організаційна поведінка. М: Юрайт, 2017.

Снігир Лариса Петрівна,
кандидат економічних наук, викладач
Університет державної фіскальної служби України
м. Ірпінь, Україна

СТАН МОТИВАЦІЙНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ НА ПІДПРИЄМСТВАХ ТА ОРГАНІЗАЦІЯХ

В умовах сьогодення роль людини в процесі економічного і соціального розвитку безперервно зростає. Кожен працівник, працюючи на будь-якому підприємстві чи організації, знаходиться в системі управління. Він є або підлеглим, виконуючи розпорядження чи завдання керівництва, або керівником, який організовує діяльність на виробництві.

Місце в системі управління визначає характер поведінки людини. Керівник є управлінцем і впливає на робітника або групу робітників із метою досягнення певних результатів. Однією з головних функцій керівника в системі управління є організація спільної справи та згуртованої роботи співробітників.

При плануванні роботи керівник визначає, мету, якої потрібно досягти, який вид та обсяг робіт необхідно виконати, коли, як і хто, на його думку, повинен займатися певними завданнями. Якщо вибір цих рішень зроблений ефективно та вірно, то керівник отримує можливість координувати зусилля багатьох людей і спільно реалізовувати потенційні

можливості групи працівників, за допомогою доступного йому спектра засобів стимулювання, щоб активізувати їх діяльність.

У загальному розумінні мотивація – це сукупність рушійних сил, що стимулюють людину до виконання визначених дій. Ці сили можуть мати як зовнішнє, так і внутрішнє походження та змушувати людину свідомо або несвідомо робити ті або інші вчинки [1, с. 48].

Мотиваційний менеджмент – це процес управління, побудований на пріоритетах мотивації ділової поведінки, тобто на створенні умов зацікавленості в результаті та прагненні до його досягнення [1, с. 50].

Основні завдання мотиваційного менеджменту в Україні такі ж, як і в усьому світі: зробити так, щоб співробітники підприємства чи організації виконували свою роботу з бажанням, отримуючи за це достойну винагороду і були задоволені результатом своєї праці та результатом роботи підприємства чи організації. Звичайно, для більшості працівників дуже важлива фінансова мотивація, яка виражається в розробці преміальної схеми виплат за продуктивність праці [2, с. 54].

Будь-яка система заохочення може призвести до розчарування співробітників. Причинами розчарування можуть бути: відсутність психологічної й організаційної підтримки; відсутність зворотного зв'язку; неефективне рішення прийняте керівником щодо службових потреб і проблем працівника; некоректність оцінки збоку керівника щодо якості виконаної роботи працівника; недооцінювання соціальних мотивів працівника.

В даний час найбільш складною проблемою роботодавців є розробка заробітних схем для молодих співробітників всередині організації. З одного боку, існує стереотип, що молоді співробітники не мають великого досвіду і тому платити їм багато не потрібно, з іншого – підприємства та організації все більше наражаються на проблемами залучення, пошуку та утримання кращих співробітників, і матеріальна мотивація стає головним стимулом для молодих фахівців. Оскільки не всі підприємства та організації можуть запропонувати молодому фахівцеві базовий оклад, а, наприклад молоді фахівці готові працювати, якщо їм будуть надані можливості кар'єрного зростання та розвитку, соціальний пакет тощо [3, с. 102].

Аналіз світового досвіду мотивації та стимулювання працівників показав, що фактори мотивації, механізм і методи, що використовуються протягом століть, можуть мати місце і в сучасній практиці. За кордоном накопичений великий досвід стимулювання праці найманого працівника показав, що, наприклад, вражаючих успіхів у даному напрямку досягли компанії США, передові фірми Японії, Німеччини, Фінляндії, Англії,

Швеції, Франції та деяких інших країн. У цих країнах виділяються два напрямки в системах стимулювання персоналу: стимулювання зростання виробничих показників і підвищення якості робочої сили. Часто застосовують так звані аналітичні системи заробітної плати, особливість яких полягає в диференційованій бальній системі оцінки, що враховує ступінь складності виконуваної роботи, кваліфікацію робітників, умови праці та фізичні затрати.

У США застосовується система мотивації працівників шляхом кар'єрного зростання з урахуванням особистих якостей. У Великій Британії та Канаді основною формою матеріального стимулювання діяльності співробітників, безумовно, є грошове утримання. Матеріальне утримання службовців цих країн здійснюється відповідно до системи заслуг. У кожній країні дана система має свої особливості: варіюється розмір виплат, критерії оцінки ефективності діяльності державних службовців тощо.

Таким чином, головним завданням керівництва будь-якого підприємства чи організації повинно стати створення ефективного мотиваційного середовища для працівників. Цього можна досягти через забезпечення залежності винагороди працівника від досягнутих ним результатів і кваліфікації, тим самим зацікавити людей в реалізації свого потенціалу.

Список використаних джерел

1. Колот А.М. Мотивація персоналу: підручник. Київ: КНЕУ, 2005. 337с.
2. Корольова К. Взаємозв'язок мотивації і рівня професійних досягнень. 2008. №2. С.50 – 55.
3. Лещенко Л. О. Мотивація праці як фактор підвищення прибутковості виробництва. Ефективна економіка. 2016. №4. URL: http:www.economy.nayka.com.ua

Забрамська Олександра Сергіївна,
студентка 5 курсу, спеціальності «Адміністративний менеджмент»
Львівський національний університет ветеринарної медицини та технологій імені С.З. Ґжицького, м. Львів, Україна
Науковий керівник: **Коробка С.В.**
к.е.н., доцент кафедри менеджменту

МІСЦЕ КЕРІВНИКА АДМІНІСТРАТИВНОЇ СЛУЖБИ В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ОРГАНІЗАЦІЄЮ

Сукупність конкретних взаємовідносин між людьми, підприємствами, органами управління, в основі яких лежить вплив суб'єкта на об'єкт управління називають механізмом управління. Ці взаємовідносини складаються із різноманітних організаційних, інформаційних зв'язків, взаємодії різних елементів, ланок суб'єкта управління. У конкретній управлінській діяльності управління діяльністю організації і управління людьми виступають як єдиний взаємозумовлений (внутрішньо інтегрований) процес. Керівництво, як управлінська діяльності має загальний характер, тому воно і є предметом багатьох наукових досліджень.

Сучасне суспільство – це суспільство великих організованих закладів, у кожному з них найважливішу роль відіграє людина розумової праці. Сьогодні підприємства, в основі діяльності яких лежить інтелектуальна праця, займають лідируючі позиції у житті суспільства.

У будь-які організацій управління людьми має першочергове значення. Без ретельно відібраних, розставлених і професійно підготовлених працівників-фахівців жодна організація не зможе досягти своїх цілей.

Адміністрація (від латин. administratio-керування, управління) – це керівний (адміністративно-управлінський) склад організацій, підприємств, фірм, установ державної та недержавної форм власності у різних сферах виробничо-господарської і соціально-культурної діяльності, несе відповідальність за результати такої діяльності згідно з чинним законодавством і повинна забезпечувати високу економічну ефективність очолюваних нею суб'єктів управління.

Адміністративно-управлінський персонал (адміністративна служба організації) – група працівників апарату управління організацій, підприємств, установ усіх форм власності, котрі здійснюють функції управління чи забезпечують діяльність цих структур, реалізацію їх планів і

програм (керівники, заступники керівників організацій і підприємств, керівники, які виконують функції управління: адміністративно-організаційні, фінансові, юридично-правові, маркетингові, зовнішньоекономічних зв'язків, облікові, аудиторські, контрольні, кадрового забезпечення, інформаційного, технічного забезпечення, соціального розвитку, охорони та безпеки організацій тощо).

Суттєвим є питання з'ясування того, які категорії працівників відносяться до адміністративно-управлінського персоналу (адміністративної служби), адже немає єдиної думки серед науковців, дослідників, працівників кадрових служб. Одні науковці до адміністративного персоналу відносять всіх працівників апарату управління організацією, а інші ж, беруть до уваги функціональний принцип: саме зміст виконуваних працівником основних функцій управлінської праці. Керуючись цим критерієм, до персоналу управління слід віднести працівників, що цілком чи частково зайняті адміністративно-управлінською діяльністю (керівники, їхні заступники та фахівці).

У зміст поняття "керівник" (менеджер) можна включити наступні категорії працівників управління: по-перше, керівників, що повною мірою здійснюють керівництво організацією та усіма її підсистемами; по-друге, поняттю менеджер відповідають різні категорії керівників відділів, служб, ділянок, цехів, у яких також здійснюється повний управлінський цикл, але в менших масштабах; по-третє, до менеджерів можна віднести і категорію заступників керівників, що в певній мірі є дублерами керівників. Заступник керівника в більшості випадків має повноваження керівника і не тільки юридично, але й фактично ним є.

Отже, керівник адміністративної служби – центральна фігура системи управління організацією. Він направляє діяльність усього колективу на реалізацію поставлених цілей, несе персональну відповідальність за своєчасне прийняття і здійснення стратегічних, оперативних й інших рішень зі всіх життєво важливих питань функціонування і розвитку організації. Для цього керівник домагається необхідної злагодженості діяльності всього штату управління.

Посадова діяльність керівника адміністративної служби за своєю технологією розподіляється на три основних цикли, у рамках яких виконуються різні операції та процедури: інформаційний цикл; логіко-розумовий цикл; організаційний цикл.

Ефективність керівника адміністративної служби – це результативність функціонування системи та процесу управління як взаємодії керованої і керуючої систем, тобто інтегрований результат взаємодії компонентів управління.

Результати та ефективність управлінської праці в кінцевому підсумку управління в цілому залежать від багатьох умов і передумов, а саме: потенціалу співробітника, його здатності виконувати певну роботу, засоби виробництва, соціальні аспекти діяльності персоналу і колективу в цілому, культура організації, а також і від особистості самого керівника – його авторитету, стилю управління тощо.

Кінцевий результат управління – це ефект управління, або результат, отриманий внаслідок здійснення заходів, спрямованих на вдосконалення виробництва, бізнесу й організації в цілому.

Отже, кожен керівник адміністративної служби може оцінити свою відповідальність і свій вклад у загальні результати підприємства. Оцінку ефективності діяльності керівників адміністративної служб необхідно шляхом розрахунку комплексного показника, що враховуватиме вклад кожного керівника у загальні результати підприємства, визначення розміру недоотриманого прибутку підприємства з вини керівництва та розробкою системи відповідальності за розмір завданої шкоди.

Список використаних джерел

1. Буркова Л.А., Єлізарова К.С. Керівник адміністративної служби: вплив на якість та ефективність роботи підприємства. *Агросвіт* , 75-80, 2014

2. Дєгтяр О.А. Конспект лекцій з дисципліни “Керівник адміністративної служби та техніка адміністративної діяльності” (для студентів магістратури усіх форм навчання із спеціальності 281 – Публічне управління та адміністрування) / О.А. Дехтяр; Харків. нац.. ун-т. міськ. госп-ва ім. О.М. Бекетова, 2017. – 241с.

Євтушенко Ганна Іванівна,
к.е.н., доцент кафедри менеджменту
Університет державної фіскальної служби України
м. Ірпінь, Україна

ТІМБІЛДІНГ, ЯК ЕФЕКТИВНИЙ ІНСТРУМЕНТ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

«Усі господарські операції можна, в кінцевому результаті, визначити трьома словами: люди, продукти, прибуток. На першому місці стоять люди. Якщо у вас немає надійної команди, то з решти факторів мало що вдасться зробити». **Лі Якокка**

Найбільш ефективним інструментом управління персоналом є тімбілдінг - одна з перспективних моделей корпоративного менеджменту, що забезпечує повноцінний розвиток компанії.

Тімбілдінг, або командоутворення (англ. Team building – побудова команди) - це спеціально розроблені заходи, спрямовані на згуртування колективу, формування сильної команди, що успішно досягає будь-яких поставлених цілей.

Саме побудова ефективної команди в сучасному топ-менеджменті вважається ключовою компетенцією керівників, поряд із вмінням стратегічно мислити, мати лідерські якості, вміти мотивувати персонал.

Побудова команди спрямована на створення груп рівноправних фахівців різної спеціалізації, які спільно несуть відповідальність за результати своєї діяльності й на рівних засадах здійснюють розподіл праці в команді [4].

У загальному розумінні команда – це колектив (об'єднання людей, які здійснюють спільну діяльність і мають загальні інтереси), здатний досягати мети автономно і злагоджено за мінімальних управлінських впливів [2].

Узагальнюючи досвід практиків - менеджерів виділимо такі риси, якими характеризуються ефективні команди: неформальна атмосфера, зрозумілість завдань, спільне обговорення проблем, висловлення своїх думок і вираження почуттів, конфліктність навколо ідей, а не особистостей[3, с.81].

Тімбілдінг - це вагомий метод нематеріальної мотивації персоналу, який дозволяє співробітникам відчути увагу компанії до кожного її співробітника, проводячи корпоративні свята, спортивні змагання, різноманітні конкурси, виставки творчих захоплень працівників, екскурсії, бізнес-тренінги, корпоративні програми (тури).

Головні цілі тімбілдінгу:

- дає можливість виявити і реалізувати особистісний потенціал співробітників;

- вказує на помилки в спілкуванні, які породжують взаємне нерозуміння між членами робочого колективу компанії;

- допомагає знайти варіанти вирішення конфліктних ситуацій;

- розвиває здатність приймати рішення в критичних і нестандартних ситуаціях;

- виховує в співробітниках довіру до компанії і один до одного, прихильність цілям компанії.

У сфері управління персоналом під цим терміном розуміють короткий (від 2 годин до 3 днів) захід щодо поліпшення роботи в команді:

корпоративні програми, тренінги, корпоративні свята, корпоративне волонтерство й корпоративна благодійність. Побічно під категорію заходів, які приводять до ефекту командотворення належать також святкування дня народження компанії, Нового року, привітання з днем народження співробітників і ін. Одним з результатів таких заходів стає загальна згуртованість колективу, що є складовою роботи з командним духом [4].

В українській столиці проходить безліч тренінгів, курсів і програм, націлених на побудову згуртованих колективів. Усі вони різні, але, обираючи будь-який командоутворюючий захід, керівник компанії або HR має орієнтуватися на те, чого саме він прагне отримати й від коучів, і від власного колективу[1, с 421]. Основна форма подачі тімбілдінгу — це гра.

Отже тімбілдінг, як основа командного менеджменту дасть можливість: сформувати неформальну атмосферу в колективі; створити команду однодумців; виявити лідерів в колективі; згуртувати співробітників; сформувати навички колективної взаємодії.

Розглядаючи принципи командотворення в сучасних організаціях, варто зазначити, що основна увага в більшості з них зосереджена на виконанні завдань персоналу, і значно менше – на власних потребах особистості працівника. Саме використання інструментів тімбілдінгу дасть можливість більше уваги приділити людському фактору як важливому чиннику ефективного функціонування організації.

Список використаних джерел.

1.Бєляєва С.С. Концептуальні основи організації тимбілдінгу як інструменту сприяння комунікативним зв'язкам у колективі «*Молодий вчений*» • № 1 (65) • січень, 2019 р.С.421.

2.Бушуєва Н.С., Ярошенко Ю.Ф., Ярошенко Р.Ф. Управління проектами та програмами організаційного розвитку. Київ : Самміт- Книга, 2010. 198 с.

3.Євтушенко Г.І. Формування команди проекту та організація її ефективної роботи (теоретичний аспект). [Електронний ресурс]. *Східна Європа:економіка, бізнес та управління*. 2019. № 4**.** С.77-82. URL: http://www.easterneurope-ebm.in.ua

4.Сайт Вікіпедія [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https:// uk.wikipedia.org/wiki/ timbylding.

Соколовський Олександр Олександрович,
студент 3 курсу, спеціальності «Економіка»
Економіко-правового факультету
Одеського національного університету імені І.І. Мечникова
м. Одеса, Україна

ІНДЕКС ЛЮДСЬКОГО РОЗВИТКУ

Актуальність теми дослідження обумовлена впливом трансформаційних процесів на розвиток сучасного суспільства, в якому від якості людського потенціалу залежать сучасні процеси глобалізації. Результатом стає збільшення навантаження на державу, оскільки стратегічні чинники розвитку економіки і самої людини - наукове знання, рівень і якість освіти, стан здоров'я і культурне зростання населення, охорона природного середовища в тій чи іншій мірі формуються в рамках громадського сектора.

Концепція людського розвитку створювалася ПРООН саме для завдань сприяння людському розвитку у всесвітньому масштабі, на міжнародному рівні. У зв'язку з цим методологія розрахунку індексу людського розвитку ПРООН ґрунтується на мінімальному наборі показників, за якими можна зібрати достовірні порівняльні дані в усіх країнах світу. Кожен з показників покликаний кількісно виразити один з ключових напрямів (вимірів) людського розвитку. Ці показники періодично переглядаються, вдосконалюються і т. ін., проте ключові виміри людського розвитку залишаються незмінними відтоді, як Мегнад Десаі та Амартья Сен винайшли індекс розвитку людського потенціалу (індекс людського розвитку — ІЛР), а ПРООН включила його у свою доповідь 1990 року [2, с. 320].

Це саме ті три виміри, які відображають ключові можливості у забезпеченні всього процесу людського розвитку: прожити довге й здорове життя (вимір — довголіття); набути, розширювати й оновлювати знання (вимір — освіченість); мати доступ до засобів існування, що забезпечують гідний рівень життя (вимір — матеріальний рівень життя).

Вимір довголіття відображає можливість людей прожити тривале й здорове життя. Виміром довголіття обрано показник середньої очікуваної тривалості життя при народженні. Це один з найпоширеніших показників міжнародної статистики. Він розраховується майже для усіх країн за зіставною методикою і виражається, як правило, в роках.

Показник освіченості також важливийі. Особливістю цього показника є те, що він складається з двох компонентів: досягнутого рівня

грамотності дорослого населення та сукупної частки учнів у загальній чисельності населення відповідного віку. При побудові цього показника виходять з того, що грамотність є необхідною передумовою здобуття освіти, першим кроком навчання, і тому міра грамотності (частка грамотних у загальній чисельності населення, старшого за 15 років) має бути важливішим серед показників даного виміру людського розвитку. Сукупна частка учнів розраховується як відношення загальної чисельності людей, які розпочали навчання на всіх рівнях (від початкової школи аж до післядипломної освіти) впродовж даного року до загальної чисельності населення відповідного віку. Межі цього віку звичайно беруться від 5 до 24 років, але в конкретному випадку можуть залежати від країни.

Показник матеріального рівня життя має відображати можливості доступу людей до матеріальних ресурсів, необхідних для гідного існування, включаючи ведення здорового способу життя, забезпечення територіальної та соціальної мобільності, обмін інформацією й участь у житті суспільства. Цей вимір, безумовно, є найскладнішим для оцінки та трактування людського розвитку. Матеріальний рівень життя у розрахунку ІЛР характеризується скоригованим реальним (розрахованим за паритетом купівельної спроможності національної валюти) валовим внутрішнім продуктом (ВВП) на душу населення [1]. У цьому разі більше, ніж стосовно інших вимірів людського розвитку, вибір числового показника визначався наявністю зручних і зіставних статистичних даних для практично всіх країн, а не обґрунтованістю його як міри людського розвитку, проте знайти обґрунтованіший показник поки що не вдається.

Отже, у загальному вигляді індекс людського розвитку (Human development index — HDI) розраховується за формулою простої середньої арифметичної індексу тривалості життя, індексу рівня освіченості та індексу скоригованого реального ВВП на душу населення [3].

Найбільшу проблему становить оцінка рівня доходів населення. Оцінка грошових доходів населення страждає неповнотою (що ж стосується ВВП на душу населення, то розрахунок його в умовах впровадження реформ взагалі проблематичний). Крім того, доходи необхідно зіставляти з цінами на необхідні товари та послуги. На нашу думку, в майбутньому зміна ІЛР буде пов'язано, в основному, з динамікою реальних доходів населення.

Зрозуміло, що і в найбільш розвинених країнах проблеми людського розвитку існують в тій чи іншій формі. У переважній більшості випадків проблеми допомагає вирішувати громадянське суспільство, неурядові організації, які, часто критикуючи уряду, проте, сприяють пошуку найбільш оптимального рецепта лікарського засобу від більшості хвороб.

Завдання розвитку людського потенціалу в сучасній Україні, на наш погляд, повинен полягати, перш за все, в оптимізації діяльності держави, і бути спрямованим на цілий ряд соціальних секторів: науки, культури, освіти та охорони здоров'я.

Список використаних джерел

1. Валовой внутренний продукт Украины URL: http://index.minfin.com.ua/index/gdp/ (дата звернення 12.02.2020)

2. Васильченко В. С., Гриненко А. М. Індекс людського розвитку. Управління трудовим потенціалом: навч. посіб. Київ: КНЕУ, 2005. 403 с.

3. Human Development and Ukraine's European Choice. URL: http://www.undp.org.ua/ (дата звернення 12.02.2020)

Пелих О. Л.
викладач комісії економічних дисциплін
Кропивницький інженерний коледж
Центральноукраїнського національного технічного університету
м. Кропивницький, Україна

СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

Персонал є головною ланкою виробничого процесу на підприємстві. Якими б не були новітні технології, інноваційні ідеї, вони ніколи не будуть ефективними, приносити максимальну користь без високоефективної роботи, належної підготовки і кваліфікації людських ресурсів. Персонал підприємства потребує створення системи управління ним, тобто системи планування, організації, керівництва і контролю.

Управління персоналом - це сукупність принципів, методів та засобів цілеспрямованого впливу на персонал, що забезпечують максимальне використання їх інтелектуальних і фізичних здібностей при виконанні трудових функцій для досягнення цілей підприємства. [1, с.140]

Проблеми сфери управління персоналом зумовлені складними процесами, що сьогодні виникають в економічній, політичній та соціальній сферах. Управління людськими ресурсами має відповідати методам розвитку підприємства, захищати права і обов'язки працівників, забезпечувати дотримання правил при формуванні, стабілізації і використанні людських ресурсів.

Сучасна система управління персоналом повинна бути спрямована на підвищення конкурентоспроможності підприємства, його довгострокового розвитку, виходу на максимальний рівень прибутку. На даний час більшість фахівців вважає, що формулою успіху є людські

ресурси, тому їх цінність невпинно зростає з кожним днем, тому і система управління персоналом постійно змінюється, витісняючи стереотипи. Зараз більшість організацій використовує такий підхід до управління персоналом, за яким капіталовкладення проходить безпосередньо у самих працівників, у їх формування і розвиток. Вкладення у людські ресурси стають дедалі вигіднішими і сприяють виживанню фірми на ринку, тому керівники пояснюють витрати, пов'язані з персоналом, не як даремні, а як інвестиції у людський капітал – основне джерело прибутку.[2, с.34-41]

Велика увага приділяється командній роботі, так як конкуренція в бізнес-середовищі зростає, а цифрові трансформації невпинно продовжуються. Організації стають все більш гнучкими та орієнтованими на роботу команд, натомість звичної поведінки топ-менеджерів як незалежних функціональних структур.

Для організацій та бізнес-лідерів сформовано новий імператив: вивчати, розуміти, розробляти та впроваджувати різноманітні рішення для підтримки кар'єри 21-го століття. Лише зорієнтованість на досвід, нові кар'єрні моделі, інструменти для аналітики даних, дозволять компаніям розвивати, зберігати та залучати якісні таланти в потрібний час. [3]

Штучний інтелект, робототехніка та автоматизація значно швидше ніж очікувалося перетворилися на незамінного помічника в роботі. Потенціал використання штучного інтелекту та робототехніки полягає у знищенні рутинних завдань, що створює цінність та унікальність для «людських» навичок працівників. Таким чином, організації радикально переосмислюють архітектуру роботи, аби максимально збільшити цінність як людей, так і машин.

Ринок праці динамічно змінюється, кидаючи бізнесу і HR нові виклики. Різноманіття ринку праці потребує від HR-лідерів та лідерів бізнесу активної співпраці при розробці інтегрованих стратегій та програм в управлінні працівниками різних категорій та оптимізації екосистеми персоналу в цілому.

На світовому ринку з кожним роком дедалі більшої популярності набувають альтернативні повній зайнятості способи заробітку – проектна робота, фріланс, неповна зайнятість, краудсорсинг. Тобто ті види діяльності, які передбачають вільне формування робочого графіка і не потребують постійної присутності в офісі. [4]

Як підсумок можна зазначити, що головною умовою ефективного та успішного управління трудовими ресурсами на підприємстві є дотримання вищим керівництвом основних тенденцій у сфері управління персоналом. Відтепер керівництво організації має враховувати інтереси та цінності працівників для формування нової системи винагород, завдяки чому

працівники будуть краще розуміти цілі та стратегію підприємства. На перший план виходять не технічні навички, а гуманітарні знання, індивідуальні вміння та здібності. Керівництво компаній має адаптуватись до нових умов та змінити свій погляд на працівників похилого віку й тимчасових працівників.

Об'єднання зусиль найвищого керівництва задля побудови соціально відповідального бізнесу стане конкурентною перевагою тих компаній, які хочуть залучити висококваліфікованих спеціалістів, підвищити лояльність клієнтів і забезпечити підтримку довгострокового зростання.

Список використаних джерел

1. Бойчик І.М. Економіка підприємства: підручник. / І.М.Бойчик. – К.: Кондор -Видавництво, 2016. – 378 с.

2 Добробут та стабільність персоналу: підвищення ефективності працівників через відновлення. URL:https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/ua/Documents/human-capital/Deloitte-Global-Human-CapitalTrends-2018-7.pdf (дата звернення: 15.02.2020.)

3. Тенденції у сфері управління персоналом — 2019. Міжнародне дослідження Deloitte. URL:https://www2.deloitte.com/ua/uk/pages/press-room/press-release/2019/human-capital-trends-2019.html (16.02.2020.)

4. HR-тренди і майбутнє ринку праці. URL:https://news.finance.ua/ua/news/-/454015/nataliya-dvorska-hr-trendy-i-majbutnye-rynku-pratsi (16.02.2020.)

Кінц Крістіна Вікторівна
студентка 3-го курсу, група ФБ-19-3к
Науковий керівник: **Салямон Віталій Петрович**,
старший викладач
Університет державної
фіскальної служби України

КЕРІВНИЦТВО ТА ЛІДЕРСТВО В МЕНЕДЖМЕНТІ

Чи можемо ми сказати що лідер – це людина яка добре обізнана в тій чи іншій сфері діяльності, чи це людина яка має вроджені завдатки лідера. Це питання, як і сама категорія лідерства, є дуже актуальним в наш час. Зміна стосунків власності, прогрес науки і техніки, широке впровадження інформаційних і телекомунікаційних технологій різко змінили зовнішність

виробництва і його соціокультурне середовище, спричинила істотні зміни в культурі організації бізнесу. Ключовою фігурою організації бізнесу є лідер.

Лідерство, як і влада – це потенціал, наявний у людини. Основою лідерства є специфічний тип стосунків управління, або лідерський тип. Це відносини «лідер – послідовники». Історично лідерський тип відносин виник набагато раніше відносин «начальник – підлеглий», що з'явилися і оформились в період першої промислової революції.

Проблема лідерства ще з початку XX ст. дедалі частіше привертає до себе увагу, особливо в нестабільні періоди розвитку економіки та соціально-трудових відносин. На сучасному етапі в практиці роботи кращих підприємств при оцінюванні якостей праці керівника враховується рівень і якість виконання ним таких основних ролей, кожна з яких складається з комплексу лідерських функцій керівництва. Лідерство є невід'ємною характеристикою керівника, істотно впливає на якість керівництва трудовим колективом і навіть на рівень кваліфікації підлеглих працівників. Головною властивістю лідерства є здібність керівника до самостійного прийняття рішень, адже тільки лідер може взяти відповідальність на себе за прийняті рішення, за результати їх виконання [2].

За словами Дж. Пітера Лоуренса: «Багатьох називають керівниками тільки тому, що вони очолюють команди або знаходяться на верхівці адміністративної піраміди. Але перебуванням нагорі визначає лише видимість керування, а не його сутність». Практика доводить, що керівник (менеджер) є не завжди лідер. Основні характеристики ефективного менеджера й ефективного лідера знаходяться, так би мовити, у різних вимірах [1].

Менеджер – це особа, яка направляє роботу інших людей, привносить порядок і послідовність у їх роботу і несе персональну відповідальність за її результат. Свої взаємостосунки з підлеглими він вибудовує на фактичній інформації, нормативно – правових документах, традиціях в межах визначеної мети та завдань. Лідер запалює людей і передає свій ентузіазм працівникам, своє бачення майбутнього, допомагає адаптуватися до нового успішного подолання певних етапів у діяльності. Лідер стимулює, змушує деяких людей іти до старої мети з новою енергією, а до нового результату — з надією. Визначаючи слово «лідерство» як таке, що співвідносне із суб’єктом керування розвитком, необхідно обумовити більш точні значення, що стоять за ним.

У чому ж відмінності між управлінням, керівництвом і лідерством?

Управління можна визначити як розумовий і фізичний процес виконання запропонованих доручень і вирішення певних завдань.

Керівництво – це вид управлінської діяльності, який на засадах лідерства та влади забезпечує виконання функцій і формування методів менеджменту та їх перетворення в управлінські рішення.

Лідерство – це одночасно процес і властивість. Як процес, зосереджений на тому, що лідери роблять без використання примусових важелів впливу в напрямі досягнення цілей організації. Як властивість, лідерство є набором певних рис, притаманним тим особам, які усвідомлюють себе лідерами.

Керівництво нерозривно пов'язане з організацією й процесами, що відбуваються в ній, а лідерство можливе й поза нею. За керівником товариші по службі йдуть через формальні причини, а за лідером – послідовники через суб'єктивні. У керівника є підлеглі, а в лідерів — прихильники, що визнають привабливі цілі лідера.

Людям властиво вважати, що лідерство – це риса, з якою людина народжується або ні. Проте практика доводить, що лідерство – це не ген і не щось містичне та незрозуміле звичайним людям. Лідерство – це набір практичних інструментів (якостей), які піддаються вивченню, яким можна навчитись і які варто в собі розвивати [3].

Одна з найважливіших проблем сучасного бізнесу – питання керівництва. Концепція лідерства вмішує і розглядає питання організації змін. У всіх дослідженнях, що торкаються цієї теми виділяють три аспекти: люди, вплив і мета. Керівник завжди так чи інакше має справу з людьми, із співробітниками компанії й членами інших організацій, прагне здійснити на них вплив, для того, щоб спонукати їх до визначених вчинків. В останні роки з'явилося багато публікацій про відмінності між управлінням і керівництвом. І менеджмент, і лідерство однаково важливі для організацій.

Як висновок, можна сказати, що людина стає лідером не через формальну наявність у неї певних рис характеру, а завдяки здатності застосовувати окремі свої якості залежно від ситуації й у такий спосіб установлювати між собою і членами групи відносини типу «лідер — послідовники». Однак визначальний елемент лідерської діяльності і її процесу реалізуються через функції і завдання, фіксуються взаємозв'язки, взаємодія й взаємовплив елементів лідерства (лідер, послідовники, середовище, ціль (завдання)), які не є набором особистих якостей або здібностей індивіда.

Список використаних джерел

1. Вудкок М., Френсіс Д. Розкутий менеджер: [навчальний посібник] / [За ред.О.Є. Кузьміна]. – Львів: В-во Львівська політехніка, 2015. – 168 с.
2. Гуменник В.І. Менеджмент організацій: [навчальний посібник] / В.І. Гуменник, Ю.С. Копчак. – К.: Знання, 2015. — 503 с.
3. Кубіціцький О.М. Лідерство та стиль роботи менеджера: [навчальний посібник] /О.М. Кубіціцький. – К.: ЦУЛ, 2016. – 192 с.
4. Кужелєв М. О. Корпоративне управління в системі корпоративних відносин: методологічний аспект / М. О. Кужелєв // Науковий вісник НЛТУ України: збірник науково-технічних праць. – Львів : РВВ НЛТУ України. – 2013. – Вип. 23.13. –С. 199-203.
5. Грушева А. Управлінські аспекти гендерної політики в Україні: інституційні механізми регулювання / А. Грушева, І. Канцур // Науковий вісник Миколаївського національного університету імені В. О. Сухомлинського. Економічні науки : зб. Наук. Праць. – 2019. – № 1 (12), червень 2019. – С. 29-36.

Мельник Валерія Миколаївна
студентка групи МБ-16-1
Університет державної фіскальної служби України
м. Ірпінь
Науковий керівник:
Супруненко Світлана Анатоліївна
к.е.н., доцент кафедри менеджменту

КЕРІВНИК У СИСТЕМІ МЕНЕДЖМЕНТУ ОРГАНІЗАЦІЇ: ГЕНДЕРНИЙ АСПЕКТ

У суспільній свідомості багато стереотипів, один з яких: чоловік краще керівник, ніж жінка. Під словом «гендер» розуміється соціокультурний підлогу людини - сукупність поведінкових характеристик і ролей, що визначають особистісний, соціальний та правовий статус чоловіка або жінки в певному суспільстві. Дослідження гендерних аспектів управління обумовлено активним проникненням жінок в управління економікою, а також появою такої соціальної категорії, як «ділові жінки ». В ході професійної адаптації у жінок на перший план виходить соціально-психологічний аспект, а у чоловіків – професійно - діяльносний. При здійсненні однакової професійної діяльності, чоловіки і жінки по-різному до неї відносяться. В ході планування власної кар'єри чоловіки чітко

орієнтовані на результат, тоді як жінки в рівній мірі орієнтовані і на процес, і на результат [1, с.125].

Щоб змінити традиційне сприйняття керівників-чоловіків і керівників-жінок на користь рівноправності, необхідна відмова від стереотипів. Стереотип хоча і поверхневий погляд, але він є стійким громадською думкою [2, с.20].

Виходячи з цього, вивчення гендерних стереотипів буде актуально до тих пір, поки суспільство не подолає традиційні погляди на чоловіків, жінок і взаємини між ними. В останнє десятиліття з'явився такий термін, як «гуманітарний менеджмент». Цей менеджмент іноді називають жіночим. цьому типу керівництва не характерно домагатися успіху будь-яким шляхом, мети за всяку ціну. Згідно з ним, жінка впевнена, що при керівництві треба поєднувати інтуїцію, жорсткість і дипломатію, дотримуватися норм етики. Часте висловлювання про те, що жіноче керівництво сприймається більш насторожено обома статями, знаходить підтвердження і у російських, і у західних дослідників. Багато вчених вкрай обережно оцінюють здатність жінок досягати вищих ієрархій в організації, пояснюючи це тим, що жінки самі не бажають завойовувати ці позиції, і сильно вираженими поло-рольовими стереотипами. Жінки схильні переоцінювати чоловічі гідності і недооцінювати гідності інших жінок і самих себе. Серйозні розбіжності криються в оцінках, які
дають чоловіки і жінки своєї керівної ролі. Чоловіки і жінки по сферам діяльності розподілені неоднорідно [1, с.135].

У жінок і чоловіків часто різняться стилі здійснення управління. Жінки схильні використовувати демократичний стиль керівництва. Жінки-менеджери орієнтовані на групу, вміння спілкуватися. Чоловіки менеджери використовують авторитарну стратегію, опору на владу, директивність, контроль. Одним з проявів диференціації в стилях управління є відмінність в характері лідерства серед чоловіків і жінок. чоловіки частіше використовують ділову модель лідерства (прагнення до влади, домінування, формування цілей, стратегічний розвиток), а жінки – соціальну (Спрямованість на спілкування, взаємодія, врегулювання міжособистісних відносин) [2, с.25].

У стресових ситуаціях чоловіки і жінки керівники поводяться по-різному: чоловіки менеджери впадають в диктаторство, замикаються в собі, жінки ж вдаються до порад, діляться проблемами з оточуючими. Чоловіки і жінки переживають одні і ті ж емоції, але виражають їх по-різному. Жінки-керівники менше схильні до «зривів», вони продуктивніше вирішують спірні питання, вони уважніше ставляться до підлеглим. Жінки-

керівники емоційно стійкі, прагнуть до самореалізації, вміють встановлювати високі ділові відносини.

Отже, при порівнянні успішності чоловіка-керівника і жінки-керівника, чоловік-керівник виявляється більш «ефективний» при постановці цілей організації, по параметру лідерських якостей; жінка «ефективніше» в сфері мотивації персоналу, комунікації, при прийнятті рішень, вона з більшою користю використовує знання і потенціал співробітників.

Потенціал переваги чоловіків і жінок-керівників доповнює один одного як ключ і замок. Оптимальна, з точки зору ефективності, демографія організації передбачає однакову кількість жінок і чоловіків на всіх рівнях управління.

Список використаних джерел

1. Резник С.Д. Гендерні особливості кар'єрного росту: жінки в менеджменті // Економіка і організація. 2017. №3. с.125-136
2. Резник С.Д. Макарова С.Н. МЕНЕДЖМЕНТ: Технології професійного просування жінок у менеджменті і бізнесі // Економіка і організація. 2018. С. 20-25

Струтинська Катерина Вікторівна,
студентка групи ММБ-17-1
Університет державної фіскальної служби України
м. Ірпінь, Україна
Науковий керівник: **Ковда Наталія Іванівна**
ст. викладач кафедри фінансів імені Л.Л.Тарангул

СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІЇ У СФЕРІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНІЗАЦІЇ

Трудові ресурси є одним із ключових факторів виробництва будь-якого виду товарів і послуг. У сучасних умовах саме трудові ресурси розглядають як найбільш коштовний капітал, яким володіє підприємство. Підготовлені і кваліфіковані працівники, що знаходяться в штаті підприємства, називаються його персоналом, чи кадрами.

Головна мета управління персоналом складається в забезпеченні підприємства працівниками, що відповідають вимогам даного підприємства, їхньої професійної і соціальної адаптації.

Основними задачами, що вирішують структури по управлінню персоналом, є: планування потреби підприємства в трудових ресурсах,

пошук і добір потрібних працівників, навчання і підвищення їхньої кваліфікації, управління трудовою мотивацією, створення умов для підвищення продуктивності праці, контроль за зміною статусу працівників, правові питання трудових відносин.

Нерідко на українських підприємствах використовуються застарілі методики та технології управління людськими ресурсами. Інноваційні технології управління персоналом розглядаються з двох позицій [2, с. 6–7]:

– нові інноваційні технології, що значно підвищують ефективність діяльності підприємства (нові способи впливу на персонал організації);

– нововведення, які впроваджуються в кадрову роботу підприємства за допомогою використання традиційних технологій (зокрема, використання нового компоненту за незмінних умов).

Сьогодні велика кількість різноманітних форм найму працівників погіршує розуміння того, які саме типи робітників працюють над завданням. Також ситуацію обтяжує те, що на ринку немає широкого вибору програмного забезпечення для HR-галузі, яке б давало можливість роботодавцям управляти «нетрадиційними» категоріями працівників.

Наступною тенденцією є нові системи винагороди. Сьогодні велика кількість організацій переживає перехід до нової системи винагороди працівників, а саме від чітко стандартизованої до високо персоналізованої. За правильного впровадження нової системи організація може отримає вагому конкурентну перевагу. Постає питання про те, що не так із системами винагороди. Річ в тому, що наявні програми винагороди мають три основні параметри, які не враховують інтереси робітників.

По-перше, працівники краще реагують на програми, які передбачають підвищення заробітної платні, бонуси та інші засоби мотивації частіше, ніж один раз на рік, як це визначає традиційна система оплати праці. По-друге, топ-менеджери організацій не прагнуть краще зрозуміти інтереси працівників. Програми винагород більшою мірою спрямовані на традиційних робітників та передбачають традиційні види переваг. По-третє, велика кількість працівників вважає, що їх праця оцінена несправедливо.

До компаній, які перші змінили систему винагороди працівників, належить компанія "Patagonia". Організація використовує інноваційну систему компенсаційних виплат, яка враховує культуру та інтереси своїх працівників. Таким чином, програма передбачає три денних вихідних на рік, «політику серфінгу» (працівники мають право займатися серфінгом або іншими фізичними вправами впродовж робочого дня), можливість приводити дитину до офісного приміщення, якщо вона потребує батьківського нагляду, для працівників-батьків. Як бачимо, нова модель

винагороди включає всі аспекти життя працівників як на роботі, так і поза нею [3].

Наступною тенденцією є створення програм добробуту для персоналу. Настання цифрової ери стало причиною переходу підприємств на безперервний режим роботи. Більшість працівників відзначили, що вони відчувають стрес, що негативно впливає на здоров'я та продуктивність праці робітників підприємства. Працівники з погодинною оплатою праці скаржаться на негнучкі графіки, офісних працівників дратує нескінченна кількість електронних листів, які не дають відпочити навіть після роботи. В багатьох країнах працівники стали працювати більше та менше йдуть у відпустку.

Експерти говорять, що чим більше зростає зацікавленість у працівників в праці, тим краще вони розуміють стратегію організації. Все більше досліджень свідчить про те, що компанії витрачають в два-три рази більше грошей для відновлення показників продуктивності праці, ніж витрати на надання медичного страхування працівникам та фармацевтичні послуги. Стає зрозумілим, що компаніям краще спрямувати свої зусилля на покращення добробуту працівників, ніж нести величезні витрати на відновлення продуктивності праці робітників [1].

Отже, головною умовою ефективного та успішного управління трудовими ресурсами на підприємстві є дотримання вищим керівництвом основних тенденцій у сфері управління персоналом. Керівництво організації має враховувати інтереси та цінності працівників для формування нової системи винагород, завдяки чому працівники будуть краще розуміти цілі та стратегію підприємства.

Список використаних джерел:

1. Добробут та стабільність персоналу: підвищення ефективності працівників через відновлення. URL: https://www2.deloitte.com/content /dam/Deloitte/ua/Documents/human-capital/Deloitte-Global-Human-CapitalTrends-2018-7.pdf.
2. Кудрявцева Е., Голянич В. Инновационные технологии в кадровом менеджменте. Управленческое консультирование. 2013. № 2. С. 5–16.
3. Нові системи винагород: персоналізовані, комплексні та гнучкі. URL: https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/ua/Documents/human-capital/Deloitte-Global-Human-Capital-Trends-2018-3.pdf.

Василакий Оксана Валеріївна,
студентка 2 курсу
спеціальність «Фінанси, банківська справа та страхування »
Науковий керівник: **Салямон В. П.**
старший викладач кафедри менеджменту
Університет державної фіскальної служби України

ОСНОВИ ТЕОРІЇ ПРИЙНЯТТЯ УПРАВЛІНСЬКИХ РІШЕНЬ

Прийняття рішень - основна частина роботи менеджерів будь-якої ланки будь-якого підприємства. Тому розуміння всіх тонкощів процесу прийняття рішень в різних умовах, знання і застосування різних методів і моделей прийняття рішень відіграє значну роль в підвищенні ефективності роботи управлінського персоналу [1, с. 16].

Обґрунтування управлінських рішень стає сьогодні одним з найважливіших елементів концепції управління підприємством. Воно використовується для підвищення ефективності існуючої в фірмах управлінської системи, дозволяє складати більш реальні програми виробництва та реалізації, швидше реагувати на зміни, що відбуваються на ринку, і створює істотні переваги в конкурентній боротьбі. Процес прийняття рішень для кожної людини індивідуальний, дуже складний і мало хто може його уникнути. Здатність приймати рішення швидко і правильно виробляється з досвідом [2, с. 234].

Для своєчасного прийняття рішення необхідно мати систему управління, що забезпечує реалізацію складної системної діяльності осіб, які приймають рішення, на науковій основі організувати роботу персоналу управління, що використовує ефективні методи і автоматизовані системи управління. Від персоналу управління, який притягається до прийняття рішень, потрібні як професійні якості, так і особисті. При цьому якість прийнятих рішень багато в чому залежить від злагодженості колективу, властивою йому організаційної культури, відносин між керівниками і виконавцями, використання систем підтримки прийнятих рішень. Об'єктом теорії прийняття рішень є системна діяльність керівників і персоналу управління, прийняття та реалізації рішень.

Теорія прийняття рішень - це сума знань про опрацювання, прийняття і реалізації управлінського рішення, закономірності та принципи, організаційних формах, методах і технологіях функціонування системи прийняття рішення в організації. Теорія прийняття рішення, як і будь-яка наукова теорія, виконує пізнавальну і що прогнозує функції [2, с. 284].

Як і будь-яка наукова теорія, теорія прийняття рішень має свої функції, основні завдання, методи дослідження, предмет, структуру і категоріальний апарат. Категорії теорії прийняття рішень - її основна частина. У них відображаються найбільш істотні ознаки системної діяльності людей, що беруть участь в розробці, прийнятті та реалізації рішень. Основними категоріями теорії прийняття рішень є мета, функція, метод та діяльність [1, с. 268].

Ефективність прийнятих управлінських рішень залежить, перш за все, від обліку при прийнятті рішення вимог об'єктивних законів і закономірностей управління. Найбільш важливими з них (вимоги яких слід враховувати, приймаючи управлінські рішення) є закони цілепокладання, різноманітності, руху, зворотного зв'язку (загальні закони управління), а також за залежності організаційних форм і методів управління від структури управління організації, матеріально технічної бази, вимог управління, єдності організаційно методологічних основ на всіх рівнях управління (специфічні закономірності управління) [2, с. 329].

Список використаних джерел

1. Бабець Є.К., Максимчук А.Г., Стасюк В.П. Основи менеджменту - К.: ВД «Професіонал», 2007. – 496 с.
2. Рульєв В. А., Гуткевич С.О. Менеджмент Навчальний посібник. - К.: Центр літератури, 2011. – 312 с.
3. Кужелєв М. О. Корпоративне управління в системі корпоративних відносин: методологічний аспект / М. О. Кужелєв // Науковий вісник НЛТУ України: збірник науково-технічних праць. – Львів : РВВ НЛТУ України. – 2013. – Вип. 23.13. –С. 199-203.
4. Грушева А. Управлінські аспекти гендерної політики в Україні: інституційні механізми регулювання / А. Грушева, І. Канцур // Науковий вісник Миколаївського національного університету імені В. О. Сухомлинського. Економічні науки : зб. наук. праць. – 2019. – № 1 (12), червень 2019. – С. 29-36.

Максимова Юлія Олександрівна,
викладач кафедри економіки та підприємництва
Войцеховська Аліна Олегівна,
студентка 4 курсу, спеціальності «Економіка»
Одеський національний університет імені І. І. Мечникова
м. Одеса, Україна

САМОМЕНЕДЖМЕНТ, ЯК ОСНОВНА З ВИМОГ УСПІХУ СУЧАСНОГО ПІДПРИЄМСТВА

Сучасна економіка розвивається дуже швидкими темпами. Щоб досягти успіху у роботі підприємства менеджерам необхідно зосередитись на таких основних факторах як: співробітники підприємства та обслуговування клієнтів.

Розуміння того, як підвищити цінність організації, дуже важливо для того, щоб стати лідером у галузі. Багато досліджень доводять, що самоменеджмент і робота у команді позитивно впливають на ефективність роботи підприємства. Також встановлено, що робота у команді пов'язана із задоволенням від роботи, а також з успішністю роботи персоналу організації. Головне значення полягає у тому, що самоконтрольовані робочі команди можуть підвищити ефективність організаційної роботи. Однак ефект від команд із самокерованою роботою змінюється з точки зору різних показників ефективності. Але робота у команді є більш потужним інструментом підвищення ефективності організації, ніж самоменеджмент.

Набуття навичок самоменеджменту потребує часу і багаторічної роботи. Персоналу потрібен час, щоб знайти те, що має вплив на їх роботу, їм необхідно надавати більше самостійності та можливостей у процесі професійного зростання [3, с. 350].

У роботі кожного працівника підприємства є сильні та слабкі сторони. Менеджерам підприємства слід приділяти увагу слабким сторонам працівників, потрібно знайти причини та намагатися позбавитись їх, необхідно:

провести опитування серед працівників; змінити службові обов'язки, щоб зменшити кількість стресових ситуацій протягом робочого дня; або надати додаткову підтримку та допомогу. Однак замість того, щоб витрачати весь час на покращення слабких сторін, набагато вигідніше зосередитися на формуванні сильних сторін. Необхідно звернути увагу на сильні сторони працівників, надавати працівникам можливість зосередитись на їх

розвитку. Такий розвиток у майбутньому буде мати позитивний вплив на роботу підприємства у цілому [1, p. 206].

Необхідно пам`ятати, що успіх починається з самоменеджменту. Щоб бути по-справжньому продуктивним, успішним та щасливим, потрібно розвивати мистецтво самоуправління. Найбільшими світовими лідерами є експерти з самоменеджменту. Будь-яка посада на підприємстві це відповідальність за інших тому вимагає, щоб працівник міг керувати собою, перш ніж керувати іншими. Якщо наші співробітники зможуть освоїти навички самоменеджменту, вони будуть на шляху до успішного життя як особисто, так і професійно. Головними з таких навичок є:

- володіння рідкісними талантами;
- вміння делегувати свою роботу та управляти своїм часом;
- виділяти час для роздумів;
- визначати широкі цілі для досягнення [4, с. 103].

Задля стимулювання працівників до самоменеджменту потрібні дії від керівництва: надання можливості працівнику самостійно відповідати на питання: чому, як і коли слід проводити роботу. Основною вимогою для розширення кар'єрних можливостей працівників та самоменеджменту є: самоконтроль, адаптованість, ініціативність та оптимізм [1, p. 110].

Сучасні підприємства виділяють наступні ключові елементи самоменеджменту співробітників:

- здатність навчатися протягом усього життя, підтримуючи як цілі організації, так і власні цілі;
- переконання та впевненість, що їх проекти додають цінності організації;
- розвиток особистих навичок продуктивності для управління як своїм часом, так і своїми зобов'язаннями;
- створення широких особистих мереж, які дозволять використовувати досвід організації;
- бажання прийняти зміни та переосмислити, як організаційні структури, так і робочі визначення, коли виникають нові можливості [2].

Список використаних джерел

1. Marcus Buckingham, The One Thing You Need to Know: About Great Managing, Great Leading, and Sustained Individual Success*:* free press. New York, 2015. P. 304.

2. The Secret To Self-Management And Organizational Success: Forbes. Journal. URL: https://www.forbes.com/sites/louisefron/2014/08/29/the-

secret-to-self-management-and-organizational-success/#51b052cd3e16 (last accessed: 18.02.2020)

3. Колпаков В. М. Самоменеджмент : навч. посіб. Київ : ДП «Видавничий дім «Персонал», 2008. 528 с.

4. Лукашевич Н.П. Самоменеджмент: як досягнути успіху в діловій кар'єрі: монографія. Харків: «ОКО», 2015. 126 с.

Лисенко Людмила Олегівна,
Хоменко Євгеній Олександрович,
Науковий керівник: **Терещенко Елеонора Юріївна**
доцент кафедри економіки та бізнес-технологій
Національний авіаційний університет
м. Київ, Україна

САМОМЕНЕДЖМЕНТ В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ОРГАНІЗАЦІЄЮ

Успіх розвитку будь-якої організації, незалежно від роду і масштабів її діяльності, безпосередньо залежить від ефективності роботи співробітників. Висококваліфікований і компетентний персонал, задоволений умовами і оплатою своєї роботи, демонструє високу продуктивність праці. Тому ефективно організований процес набору, оцінки, розподілу і мотивації співробітників дозволяє досягати поставлених керівництвом організації цілей.

Управління персоналом являє собою необхідний компонент управління будь-якою організацією, поряд з управлінням матеріальними і природними ресурсами. Синтез ресурсної складової визначається в кожному окремому випадку, відповідно до цілей діяльності організації. Однак управління персоналом - це особлива сфера діяльності в силу специфіки людського фактора.

По-перше, люди, завдяки інтелекту, реагують на зовнішній вплив, не механічно, а емоційно-осмислено. По-друге, вони здатні до постійного розвитку, до вдосконалення своїх професійних навичок на протягом всієї трудової діяльності. По-третє, відносини людини з організацією можуть носити довгостроковий характер, оскільки її трудове життя в сучасному суспільстві триває 30-50 років. По-четверте, люди приходять в організацію усвідомлено, з певними цілями, і задоволеність співробітника взаємодією з організацією є необхідною умовою ефективної роботи.

Щоб ефективно управляти людьми, менеджер в першу чергу повинен опанувати наукою і мистецтвом управління самим собою.

Самоменеджмент насамперед це самоорганізація, вміння управляти собою, керувати процесом управління в найширшому сенсі слова - в часі, в просторі, спілкуванні, діловому світі. Гарний керівник повинен так вміти розподіляти свою працю, щоб ефективність була максимальною.

За допомогою самоменеджменту керівник може: з раціональністю організувати власну роботу, а також роботу своїх підлеглих, сприяти реалізації професійних та життєвих цілей; мінімізувати появу стресових ситуацій; підвищувати працездатність; із задоволенням виконувати необхідну роботу.

Самоменеджмент можна охарактеризувати як цілеспрямоване і послідовне використання в повсякденному житті певних методів роботи з метою оптимально і змістовно використовувати власний час для того, щоб досягнення успіху в майбутньому. Максимально використовувати власні можливості, свідомо керувати своїм життям (самовизначатися) і долати обставини, які виникають під впливом зовнішнього середовища – все це є основною метою самоменеджменту.

Таким чином, ефективно спроектована система самоменедженту, що враховує специфіку роботи організації і поточну економічну ситуацію, вважається одним з ключових факторів, що сприяють досягненню поставлених організацією цілей.

Список використаних джерел

1. Ілляшенко С. М. Інноваційний менеджмент : підручник / С. М. Ілляшенко. – Суми : Університетська книга, 2015. – 334 с.
2. Назарчук Т.В. Менеджмент організацій: навч. посіб. / Т.В. Назарчук, О.М. Косіюк – К.: «Центр учбової літератури», 2015. – 560 с.

Невмержицька Світлана Миколаївна,
доцент кафедри менеджменту
Київський національний університет технологій та дизайну
м. Київ, Україна

УПРАВЛІННЯ ПІДВИЩЕННЯМ КВАЛІФІКАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ ЯК ОСНОВА ЙОГО РОЗВИТКУ

Ми живемо в дуже динамічний час. Науково-технічний прогрес і виробництво не стоять на місці, вони розвиваються, змінюються, ростуть, а це значить кожен день у світі з'являються нові технології, стратегії ведення господарства, методи роботи тощо.

Як відомо, основу розвитку економіки і суспільства в цілому складають людські ресурси. Чим грамотніші та професійніші фахівці, що працюють на підприємстві, тим ефективніше виробництво. Саме тому ринок праці диктує жорсткі вимоги до існуючої дійсності, виникає необхідність професійно постійно зростати персоналу підприємства. Відповідно підвищення кваліфікації стає неодмінною частиною нашого життя.

У сучасному суспільстві більшості працівників вже доводилося проходити перепідготовку або навчання для того, що б мати всі навички необхідні для продовження роботи. Крім того, підвищення кваліфікації дозволяє працівнику не тільки знаходитися в курсі сучасних розробок, а й претендувати на підвищення по кар'єрних сходах [2].

Основні причини необхідності підвищення кваліфікації працівників можна згрупувати за такими напрямками [1, 3]:

- Прискорені темпи науково-технічного прогресу – базове навчання створює лише основу для професійної кар'єри, без підвищення кваліфікації навички стрімко застарівають.

- Недостатня компетенція в області технологій – по-перше, підвищення кваліфікації є найкоротшим шляхом до застосування нових технологій; по-друге, технологічна революція, заснована на розвитку інформаційних технологій, супроводжується суттєвими змінами в економіці й робочих обов'язках співробітників, що викликає необхідність розвивати і набувати універсальні знання та навички, які допоможуть влаштуватися на нову роботу при зміні робочої ситуації.

- Зміна вимог до працівників (які можуть бути обумовлені, зокрема, змінами в зовнішньому і внутрішньому середовищі підприємства, освоєнням нових видів і сфер діяльності (наприклад, продуктів, ринків збуту тощо)) – актуальним є розвиток професіоналізму персоналу, що вимагає підготовки працівників до реалізації нових робочих функцій, займання вищих посад, виконання нових завдань та прийняття управлінських рішень.

- Зміни в організаційній структурі управління – перехід від ієрархічних структур до колективів, які працюють за принципом команди, викликає зміну вимог до працівників та необхідність раціоналізації й вдосконалення трудового процесу.

- Нестача кваліфікованих кадрів – шляхом розширення внутрішніх можливостей і підвищення гнучкості кадрів, підприємство запобігає дефіциту кваліфікованих співробітників і менше схильне короткостроковим змінам в економіці.

Отже, головною метою проведення занять з підвищення кваліфікації є розвиток професіоналізму персоналу, а саме оновлення співробітником практичних і теоретичних знань у сфері його професійної діяльності. Також це сприяє виявленню потенційних керівників та управлінського персоналу. В процесі підвищення кваліфікації проявляють себе співробітники з потенційними здібностями до керівництва і менеджменту, у зв’язку з чим можна будувати довгострокові плани на майбутнє в масштабах всього підприємства.

Підвищити кваліфікацію працівник може шляхом участі у тренінгах, вебінарах, семінарах, практикумах, майстер-класах згідно з річним планом підвищення кваліфікації, який складається на підприємстві.

Дуже велике значення має підвищення кваліфікації не тільки рядового співробітника, але й керівного персоналу. Від керівників, незалежно від розміру підприємства, від їх здатності до організації управління та впровадження нових методів залежить, як буде поставлена робота на підприємстві, які співробітники будуть працювати, який план розвитку вони спроектують. А у підсумку, від цього залежить не тільки структура підприємства, але і його подальший розвиток. Чим якісніше та професійніше буде підвищення кваліфікації співробітників і керівників, тим вони будуть більш адаптовані до сучасних умов продуктивності послуг і товарів.

Для того, щоб адекватно оцінити потребу у навчанні, керівництву необхідно: 1) дослідити чинники, які визначають статус та стан працівника; 2) виконати аналіз вимог до робочого процесу; 3) спрогнозувати майбутні вимоги до умов праці; 4) надати оцінку знанням та вмінням робітника.

Основна складність управлінського процесу полягає у тому, що менеджерам необхідно не лише ефективно користуватись кваліфікаційним потенціалом персоналу, а й забезпечувати його зростання.

Також, на жаль, для багатьох підприємств залишається проблемою нестача коштів, які вони можуть виділити на навчання.

Список використаних джерел

1. Колєшня Л. Підготовка фахівців у ринковій економіці: проблеми і шляхи вирішення. *Україна: аспекти праці*. 2015. № 4. С. 22-26.
2. Невмержицька С. М., Себта Г.В. Управління розвитком трудового колективу в сучасних умовах господарювання. *Інфраструктура ринку*. 2017. № 14. С. 232-236. URL: http://www.market-infr.od.ua/journals/2017/14_2017_ukr/42.pdf (дата звернення: 10.02.2020)

3. Самойленко В.В. Підвищення кваліфікації персоналу на прикладі провідних країн світу. *Ефективна економіка*. 2019. № 5. DOI: 10.32702/2307-2105-2019.5.33

Шкварук Діна Григорівна
викладач кафедри фінансів, банківської справи та страхування
Вінницький навчально-науковий інститут економіки
Тернопільський національний економічний університет

ПОКРАЩЕННЯ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА ШЛЯХОМ УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

У сучасних умовах функціонування суб'єктів господарювання присутня система удосконалення управління підприємством, яка охоплює не лише процес розвитку та оновлення концепції управління, а й методи та інструменти, що використовуються при його здійсненні. Працівник маючи особисті та професійні якості, перетворився з об'єкта управління в об'єкт вивчення з метою розробки та застосування таких технологій, які дадуть змогу створити найкращі умови для реалізації потенціалу працівників та максимального задоволення їх очікувань та потреб. Дивлячись на це виникає потреба в розробці нових методів оцінювання взаємозв'язку між коштами витраченими на розвиток персоналу та отриманим в результаті прибутком. Варто зазначити, що від того на скільки ефективно функціонує система управління персоналом підприємства залежить рівень підготовки компетентних працівників, здатних до продуктивної роботи в ринкових умовах.

Теоретичні та практичні аспекти оцінювання взаємозалежності процесу управління персоналом та впливом різних факторів висвітленні у працях багатьох вітчизняних та зарубіжних науковців, серед яких: О.В. Ареф'єва, О.О. Бендасюк, Д.П. Богиня, З.С. Варналій, В.С. Васильченко, Т.П. Давидюк, С.Т.Дуда, Н.І. Єсінова, Г.Т. Звонівська, А.В. Калина, Н.В. Калєніна, Л.О. Корчевська, В.М. Лич, С.Р. Мельник, В.І. Приймак, С.Г. Радь ко, Л.В. Шаульська, К.М. Шило, А.В. Череп, Л.А. Янковська та інші. Та враховуючи постійний розвиток та зміни в зовнішньому середовищі підприємства, виникає потреба в удосконаленні системи управління персоналом, враховуючи всі фактори впливу на нього.

Управління персоналом виступає одним з найважливіших напрямів стратегічного розвитку сучасного підприємства. Успіх роботи підприємства залежить від конкретних людей, їх знань, компетентності, кваліфікації, дисципліни, мотивацій, здатності вирішувати проблеми,

сприйнятливості до навчання. Тому для того, щоб підприємство функціонувало ефективно, необхідно правильно організувати працівників, постійно контролюючи їх діяльність, при цьому використовуючи різні ефективні методи управління персоналом, засновані на наукових засадах [1, с. 113-114].

Управління персоналом на будь якому підприємстві – це робота з працівниками, в яких також потрібно вкладати значні кошти, щоб в майбутньому мати змогу за рахунок збільшення результативності роботи отримувати більший прибуток. Виходячи з цього, можна стверджувати про наявність кореляційного зв’язку між прибутком підприємства та величиною витрат на систему управління його персоналом, до яких варто віднести витрати на навчання, підвищення кваліфікації, розвиток, стимулювання, проведення тренінгів та курсів різного роду тощо.

З метою підвищення прибутковості суб’єкта господарювання першочергову увагу потрібно приділяти питанню добору висококваліфікованому персоналу. Слід інтенсифікувати такі напрями роботи з персоналом:

– кадрове планування: правильно визначати якісну і кількісну потребу в персоналі, задати чіткі орієнтири щодо професійної приналежності, кваліфікації і чисельності організації працівників, що вимагається.

– аналіз роботи, нормування праці й оцінка виконання: дозволяють виробити вимоги і критерії, відповідно до яких будуть відбиратися кандидати на конкретні вакантні посади, а також оцінка робочих показників нових працівників після деякого періоду їхньої роботи в організації дозволяє визначити ефективність самого процесу добору.

– система стимулювання: допомагає виробити політику стимулювання праці і набір стимулів, спрямованих на залучення кандидатів, що відповідають усім необхідним вимогам, а також сприяє утриманню вже найнятих працівників.

– організаційна культура: порядки, норми поводження і трудові цінності, які культивуються в організації, враховуються при встановленні критеріїв, використовуваних при пошуку і доборі нових працівників.

– система заходів для адаптації нових працівників до роботи в організації і до трудового колективу:важливо не тільки відібрати кращих працівників, але і забезпечити їхнє м'яке входження в організацію і швидкий вихід на необхідний рівень робочих показників.

– навчання – це продовження процесу добору й адаптації нових працівників. Воно направлено як на освоєння новачками необхідних для

успішної роботи знань і навичок, так і на передачу їм установок і пріоритетів, що складають ядро організаційної культури [2, с. 7-14].

Загальною та головною метою управління персоналом є забезпечення відповідних якісних та кількісних характеристик персонал цілям підприємства. Тобто, управління персоналом, в першу чергу, повинне здійснюватися через управління його трудовим потенціалом, що нерозривно пов'язане з витратами на його розвиток.

Отже, підсумовуючи вище зазначений матеріал, варто відзначити, що управління персоналом це – сукупність логічно пов'язаних дій, які в поєднанні з всіма напрямками роботи з персоналом, дають можливість підвищити ефективність господарської діяльності підприємства.

Список використаних джерел:

1. Крушельницька О.В. Управління персоналом: навч. посібник. Київ: Кондор, 2006. 308 с.
2. Кичко І. Г, Горбаченко М.О. Інновації в управлінні персоналом та сучасний ринок праці: аспекти взаємодії. Проблеми і перспективи економіки та управління. 2017. № 1. С. 7-14.

Дончак Леся Григорівна
доцент кафедри економіки, обліку та оподаткування
Вінницький навчально-науковий інститут економіки
Тернопільський національний економічний університет

СИСТЕМА УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Ефективне функціонування підприємства за сучасних умов розвитку економіки значною мірою залежить від забезпечення високої якості його кадрового потенціалу, відповідності роботи з персоналом сучасним вимогам, постановки цієї діяльності на міцний науковий фундамент з урахуванням тих тенденцій, які сьогодні існують у даній сфері. Управління персоналом – одна з головних функцій будь-якого підприємства, що забезпечує реалізацію його економічних цілей.

Досліджуючи поняття «управління персоналом», варто зазначити, що дану категорію часто ототожнюють з менеджментом управління, кадровим менеджментом. Здебільшого управлінням персоналом розуміють, як «сукупність логічно пов'язаних дій», «діяльність керівного складу», «постійний вплив на персонал» тощо. Однак автори не враховують того, що управління персоналом є однією з умов управління розвитком підприємства.

Враховуючи проведене автором дослідження трактувань «управління персоналом», пропонуємо власне бачення поняття даної категорії. Так, під управлінням персоналом доцільно розглядати сукупність методів, принципів, способів, які забезпечують основні напрями роботи з персоналом, тим самим, сприяючи ефективності господарської діяльності підприємства.

Досвід роботи з персоналом на багатьох підприємствах показує, що забезпечення високого рівня якості працівників та формування позитивного клімату в колективах є важливими чинниками ефективності виробництва і конкурентоспроможності продукції. Активізація інноваційної діяльності на підприємстві є заслугою в першу чергу його працівників. З'являються нові робочі місця, що потребує для підприємства висококваліфікованих кадрів, які здатні працювати в умовах нових технологій. Сьогодні виникла потреба у формуванні нової дієвої системи роботи з кадрами, потрібна нова кадрова політика і впроваджувати її повинні професіонали [1, с. 235-236].

Система управління персоналом у загальному складається з комплексу цілей, задач, принципів і основних напрямків діяльності, включаючи різні види, методи і відповідний механізм управління, спрямований на підвищення продуктивності праці і якості задач, що виконуються працівниками підприємства.

Важливим аспектом дослідження системи управління персоналом на підприємстві є сукупність основних принципів. До основних з них варто віднести: принцип економічності, прогресивності, перспективності, комплексності, інноваційності, адаптивності, відповідальності.

Основними напрямками діяльності у сфері управління персоналом підприємства чи його складовими, є:

– визначення потреби у персоналі (планування кількісної та якісної потреби у персоналі, вибір методів розрахунку кількості потреби у персоналі);

– відбір персоналу (аналіз джерел відбору персоналу, встановлення зв'язків із зовнішніми організаціями, ділова оцінка кадрів під час відбору);

– розстановка персоналу (поточна періодична оцінка кадрів, цілеспрямоване переміщення кадрів);

– розвиток персоналу (адаптація, навчання, службове та професійне просування, вивільнення працівників);

– підтримка комфортного соціально-психологічного клімату (регулювання стосунків керівника та колективу, трудових взаємостосунків, зниження рівня конфліктності у колективі);

– вплив на мотивацію поведінки (адекватна оплата, створення

творчої атмосфери, підтримка кар'єри, виховання «корпоративного духу»);

– управління безпекою персоналу (створення нормальних умов праці, охорона праці, запровадження навчаючих програм, спрямованих на формування у працівників безпечних дій, забезпечення соціальної інфраструктури);

– правове та інформаційне забезпечення процесу управління персоналом (правове регулювання трудових взаємостосунків, облік та статистика персоналу, інформування колективу) [2, с. 94].

Досліджуючи систему управління персоналом на підприємстві, варто звернути увагу на її основні методи, тобто способи впливу на персонал для досягнення цілей управління організацією. Всі методи управління персоналом, незалежно від критеріїв класифікації, являють собою специфічний вид діяльності зі здійснення впливу на співробітників. Варіюватися вони можуть у залежності від поточних завдань підприємства, його організаційної структури, стилю керівництва тощо. Але найбільш розповсюдженою є саме ідентифікація методів управління персоналом на адміністративні, економічні й соціально-психологічні [3, с. 116].

Отже можна зробити висновок, що управління персоналом впливає на управління розвитком підприємства настільки, наскільки успішно працівники використовують свої можливості для реалізації поставлених цілей. Тому для результативності системи управління персоналом, кожному підприємству потрібно використовувати власний досвід роботи із своїм персоналом, корегувати та удосконалювати кожну із підсистем, вивчати та застосовувати досвід зарубіжних підприємств.

Список використаних джерел

1. Дончак Л.Г., Добіжа В.В. Удосконалення кадрового менеджменту на підприємстві. *Економіка і суспільство*. 2018. Випуск № 17. С. 233-239

2. Крушельницька О.В., Мельничук Д.П. Управління персоналом : навч. посіб. Київ : Кондор, 2006. 308 с.

3. Стрехова С. В. Моніторинг дієвості матеріальних і нематеріальних методів управління персоналом. *Вісник Хмельницького національного університету*. 2016. № 5, Т. 1. С. 115-118.

Максимова Юлія Олександрівна,
викладач кафедри економіки та підприємництва
Мазур Юлія Віталіївна,
студентка 4 курсу, спеціальності 051 «Економіка»
Одеський національний університет імені І. І. Мечникова
м.Одеса, Україна

ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ ЯК ФАКТОР ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ ОРГАНІЗАЦІЇ

Одним з істотних і пріоритетних параметрів, за якими оцінюється стан національної економіки і суспільства в цілому, є рівень розвитку людського капіталу. Перехід України до ринкової економіки негативно позначився на стані людського капіталу. Проблема раціонального використання та відтворення створеного раніше людського капіталу високотехнологічних галузей промисловості залишається актуальною вже тривалий час. У сучасних ринкових умовах, коли формується новий тип економіки – «економіка знань», людський капітал є головною цінністю суспільства, визначальним фактором сталого розвитку та економічного зростання, оскільки конкурентні переваги багато в чому досягаються не за рахунок природних ресурсів, а за рахунок знань, інновацій, інформації, джерелом яких виступає людина [1, с. 31].

Втрата людського капіталу неприпустима, оскільки складові його - працівники, володіючи передовими технологіями, високою виробничою дисципліною та інноваційною сприйнятливістю, за певних умов грають стратегічну роль в забезпеченні нової якості і темпів соціально-економічного розвитку України. Завданням державного значення є збереження і примноження людського капіталу.

Зараз співробітники підприємства, як правило, розглядаються як трудові ресурси. Слід зазначити, що поняття «трудові ресурси» і «людський капітал» не є синонімами. Трудові ресурси можуть перетворитися в капітал за певних умов, що забезпечують можливість реалізувати людський потенціал в результатах діяльності організації. Тільки самовдосконалення та постійний розвиток людини сприяють інтелектуалізації людського капіталу, розвитку креативного мислення, творчих здібностей, виникненню інноваційних ідей, тобто підвищенню інтересу до інтелектуальної праці. Такий підхід позитивно вплине на соціально-економічний результат роботи підприємства та підвищення конкурентоспроможності національної економіки в цілому [2, с. 143–144].

У даний час в Україні теорія людського капіталу не має істотного прикладного значення. Однією з причин такого стану справ, на мій погляд, є недостатня зрілість багатьох керівників, що думають і діють в рамках цього принципово нового підходу до вивчення економіки, праці і людини. На більшості українських підприємств як і раніше основною цінністю є матеріальні ресурси, і переважає ресурсний підхід, в тому числі до персоналу.

Список використаних джерел

1. Турило А. М. Система оцінки людського капіталу працівника підприємства. *Агросвіт*. 2015. №9. С. 31–36.

2. Сем'ян О.В. Інтелектуалізація людського капіталу підприємства. *Вісник Бердянського університету менеджменту і бізнесу*. 2011. № 4 (16). С. 141–145.

Федорова Тетяна Юріївна,
студентка групи МЕМ-19-1
кафедра міжнародної економіки
Науковий керівник:
Євтушенко Ганна Іванівна,
к. е. н., доцент, доцент кафедри менеджменту
Університет державної фіскальної служби України
м. Ірпінь, Україна

ДОСВІД УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ НА КИТАЙСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВАХ

Сьогодні економіка Китаю розвивається стрімкими темпи. «Китайське економічне диво», яке ми спостерігаємо, зумовлене системою розумного менеджменту в компаніях.

Китайський менеджмент виступає за довгостроковий розвиток підприємства, а результат залежить від людини. Звідси можна зробити висновок, що китайський менеджмент грунтується на принципі: «Справи залежать від людського ставлення» [1, с. 199]. Наприклад, китайці разом займаються справами без трудового розподілу, робочого місця, працюють і показують свої здібності, влаштовують справи в залежності від людського ставлення, створюють первинну структуру організації.

Ще одним важливим чинником при характеристиці особливостей китайського менеджменту є відносини в родині – базової і головної частини китайського соціуму. Для китайців дуже вагомим є значення роду.

Людина спочатку оцінюється не за тим, якою вона є сама по собі, а по тому, до якого роду належить. Рід контролює моральні і етичні установки своїх членів, так як існування роду залежить від визнання суспільством усіх його членів. Члени сім'ї працюють і навчаються в повну силу своїх потенційних можливостей – така поведінка продиктована безумовним моральним обов'язком китайця як індивіда.

Крім цього, китайський уряд проводить пільгову політику по відношенню до китайських студентів, які навчаються і працюють за кордоном, щоб створювати на своїй батьківщині компанії з впровадження новітніх технологій. В останні роки, зокрема в технопарку Пекіна Zhongguancun, людьми, які повернулися з-за кордону, відкрито 1200 компаній, а в технопарку Шанхая - 2000 компаній [2]. Нині китайські компанії запрошують кваліфікованих, ініціативних фахівців і керівників з різних міст Китаю, а також із зарубіжних країн, щоб прийняти їх в команди менеджменту вищого рівня.

Отже, необхідно вказати на те, що важливими орієнтирами для китайських підприємців є: мінливість і гнучкість – це відповідає національним традиціям і залежить від невизначеності, внутрішніх і зовнішніх змін; людина – основа, тобто менеджмент розуміється як управління людьми і справами, при цьому людина перебуває на першому місці.

Головними для бізнес-лідерів у Китаї є два підходи. Перший підхід: вони мусять створювати власні екосистеми. Китайський засновник-управлінець за відправну точку бере те, що йому або їй доведеться будувати з нуля і у великих кількостях майже все: базові навички найнятих працівників, ланцюги постачання, зв'язки з урядовими структурами, джерела капіталу, а часто і школи для дітей працівників. Другий підхід, спільний для китайських засновників, полягає в тому, що вони мусять бути однаково вправними в управлінні і державою, і операціями власної компанії. Десятиліттями Комуністична партія Китаю ледве терпіла приватні компанії [3]. Щойно засновані підприємства не мали жодної ваги, тому звичайні джерела сировини, таланту і грошей для них було закрито. Китайські бізнесмени досі мусять звертатися до чиновників по ліцензії на проведення підприємницької діяльності, оренду приміщень, пошук працівників, імпорт матеріалів і пошук фінансування. Однак вони навчилися добиватися того, щоб система працювала на них.

Деякі науковці, Пол Лоренс і Джей Лорш із Гарвардської бізнес-школи, пов'язують будову управлінських систем компаній із економіками, в яких вони ростуть [3]. Вони міркують так: стабільніші складні ринки вимагають структурованої організації та менеджерів, здатних працювати

водночас у декількох вимірах, скажімо, у різних функціях чи з різними типами споживачів. На ринках, що швидко змінюються, добре почуваються системи менеджменту, які не мають жорсткої структури, швидко обробляють нову інформацію і в яких менеджери можуть діяти незалежно. Китайські компанії (якщо не розглядати ті, що перебувають у державній власності), як правило, належать до другого типу. Вони енергійніші й значно проворніші, ніж більшість західних корпорацій.

Таким чином, успіх китайського менеджменту визначається такими факторами як проста організаційна структура, швидка розробка продуктів, вдала побудова відносин із урядом та іншими інституціями, адаптування до мінливих умов ринку.

Список використаних джерел

1. Дем'янова Ю. О., Саркісян Л. Г. Моделі управління в китайських та західних корпораціях. Вісник студентського наукового товариства Донецького національного університету імені Василя Стуса. 2016. Випуск 8, Том 2. С. 198–202.

2. Маслова В. М. Управління персоналом. 2015. 159 с. URL: https://stud.com.ua/26242/menedzhment/zarubizhniy_dosvid_upravlinnya_personalom (дата звернення: 19.02.2020)

3. Thomas Hout, David Michael. A Chinese Approach to Management. Harvard Business Review. 2014. URL: https://hbr.org/2014/09/a-chinese-approach-to-management (the date of request: 19.02.2020)

Ярошина Аліна Павлівна,
студентка 2-го курсу магістратури,
Навчально-науковий інститут бізнес-технологій «УАБС» СумДУ
м. Суми, Україна
Савченко Тарас Григорович,
доктор економічних наук, професор
Навчально-науковий інститут бізнес-технологій «УАБС» СумДУ
м. Суми, Україна

ПОРІВНЯЛЬНИЙ АНАЛІЗ АУТСОРСИНГУ, АУТСТАФІНГУ ТА КОНСАЛТИНГУ

Люди часто ототожнюють значення понять «аутсорсинг», «аутстафінгу» та «консалтингу. Це трапляється тому, ці способи управління передбачають те, що клієнт доручає працівникам поза

компанією виконувати роботу. Деякі вважають аутстафінг лише моделлю аутсорсингу, проте це помилкове твердження.

І консалтинг, і аутсорсинг, і аутстафінг - це види інтелектуальної діяльності, які продаються за винагороду. Ці три способи підвищення ефективності діяльності організації базуються на ідеї поділу праці і мають договірну основу. Можна стверджувати, що консалтинг, аутсорсинг та аутстафінг базуються на інформаційній перевазі організації, яка надає послуги, її досвіді і знаннях у галузі.

Аутсорсинг - це практика, коли компанія – замовник перекладає певні свої функції, роботу або проекти на іншу компанію – виконавця аутсорсингових послуг. Аутсорсинг може охоплювати дуже широке коло завдань, починаючи від проектного менеджменту, налаштування програмного забезпечення, підбір персоналу, до повної передачі функції ведення бухгалтерського обліку та фінансового сектору підприємства.

Тобто аутсорсинг означає, що компанія – виконавець зробить весь обсяг робіт - а не лише кілька завдань. Якщо компанія приймає рішення про переведення на аутсорсера власного бухгалтерського відділу, то останні повинні виконувати весь спектр послуг - від виписування накладних до подання річної звітності.

Аутстафінг - це вид договірних відносин, коли стороння команда або працівник, офіційно працевлаштований в іншій компанії, виконує роботу для клієнта.

У моделі аутстафінгу весь обсяг роботи контролюється самими замовниками. Часто вони керують найманою командою (або окремою особою) разом із власною; однак заробітну плату, премії, відрахування в повному обсязі виплачуються підрядником (аутстафінгова компанія).

Управлінці часто обирають аутстафінг у тому випадку, коли вони вже мають свою досвідчену команду, проте на даному етапі їм не вистачає експертів, і в результаті цього внутрішні завдання не можна вирішувати самостійно [1].

Таким чином, головна відмінність аутсорсингу від аутстафінгу полягає в тому, хто керує командою (або окремою особою), яка виконує завдання компанії – замовника послуг.

У випадку аутсорсингу, зазвичай керівник найманої команди ззовні керує та контролює весь обсяг виконуваних роботи. У свою чергу аутстаффінг передбачає те, що клієнти самі керують своєю розширеною командою, оскільки це повністю в їх розпорядженні.

Консультаційна або консалтингова (від англ. to consult – консультувати, радити) діяльність полягає у наданні кваліфікованими фахівцями на контрактній основі незалежних і об’єктивних порад та

технічної допомоги з метою сприяння у справі ідентифікації та діагностування наявних проблем, а також пошуку методів їх оптимального вирішення. Також необхідно розробити методологію впровадження рекомендацій та практичної реалізації заходів, спрямованих на впровадження конструктивних змін щодо поліпшення використання існуючих можливостей для досягнення найбільшого соціально-економічного ефекту [2, с. 74].

Різниця між аутсорсингом та консалтингом криється в способах здійснення цих двох видів діяльності і порядку їх реалізації. Консалтинг може бути як разової послугою, так і тривалою, наприклад, з певною періодичністю. Результатом цієї дії повинно стати обґрунтований висновок з конкретних питань [3].

Аутсорсинг пропонує постійну участь в процесах діяльності компанії з періодичним пред'явленням результатів замовнику. В основному аутсорсинг здійснюється за допомогою прямого знаходження на робочому місці в компанії замовника і вимагає знання не тільки документообігу супроводжуючого обслуговуваний напрямок, але і пакету локальних нормативних актів компанії, а також повного підпорядкування керівництву і правилам компанії.

Крім того, відмінність аутсорсингу і консалтингу полягає в ступені і обсязі відповідальності фахівця, що його надає. Консультація служить основою для прийняття замовником рішень, а аутсорсинг - це є і прийняття власних рішень і реалізація рішень замовника для виконання поставлених завдань [4, с. 514].

Список використаних джерел

1. Shulepov V. Outsourcing and Outstaffing: What is the Difference and What to Choose in Your Case? *Riseapps*: January 17, 2020. URL: https://riseapps.co/outsourcing-vs-outstaffing.

2. Стасюк, Т. В. Термінологія консалтингу – однієї з інноваційних технологій початку 21 століття. *Науковий вісник кафедри Юнеско КНЛУ*. 2011. № 23. С. 73–77.

3. O'Mahoney J., Markham C. Management Consultancy. Second Edition. Oxford: Oxford University Press, 2013.

4. Бурденко І.М., Ярошина А.П. Аутсорсинг: поняття, види та сучасний стан розвитку. Приазовський економічний вісник. 2018. Випуск 6 (11). С. 513-518.

Токмакова Ірина Василівна
професор кафедри економіки та управління
виробничим і комерційним бізнесом
Харченко Ольга Володимирівна
здобувач кафедри економіки та управління
виробничим і комерційним бізнесом
Український державний університет залізничного транспорту
м. Харків

АДАПТИВНЕ УПРАВЛІННЯ ВИРОБНИЧО-ГОСПОДАРСЬКОЮ ДІЯЛЬНІСТЮ НА ЗАЛІЗНИЧНОМУ ТРАНСПОРТІ

В умовах мінливого зовнішнього середовища, стрімкого науково-технологічного прогресу забезпечення розвитку виробничо-господарської діяльності залізничного транспорту потребує формування та активного використання можливостей і спроможності галузі до змін, перетворень у структурі, її властивостей і параметрів функціонування, напрямків розвитку з метою їх адаптації до змін зовнішнього та внутрішнього середовища, потреб сучасного транспортного ринку, що дозволить підтримати конкурентні переваги залізничного транспорту. Досягнення зазначеного завдання вимагає розроблення нових, більш досконалих адаптивних методів управління, які дозволять галузі балансувати між обмеженістю фінансових ресурсів, застарілою технологічною базою, енерго- і матеріаломісткістю технології виробництва, перевезень, з одного боку, і необхідністю відповідати вимогам сучасного економічного оточення - з іншого.

Вивченню теоретичних та практичних питань адаптації та адаптивного управління присвячено праці вчених, як Г.В. Єльникова, А.А. Погребний, С.Б. Алексєєв та інших [1-3].

Досягти високого рівня адаптації до зовнішнього середовища можливо за рахунок встановлення оптимального співвідношенням між цілеспрямованим управлінням і самоорганізацією, управлінням і саморегулюванням, самоуправлінням.

Управління розвитком залізничного транспорту на основі адаптивного підходу вимагає нового мислення і підготовки керівників, де головна мета - створення умов для загальної, постійної, ефективної самоорганізації.

Механізм самоорганізації доцільно розглядати як поєднання процесів адміністративного управління та свідомого саморозвитку працівників; питання про цілеспрямовану побудову системи управління

поведінкою працівників, потенціалом розвитку галузі, які пов'язані з поєднанням ініціативи працівників і цілеспрямованим управлінським її використанням.

Процеси змін зовнішнього середовища виступають як первинний причинний механізм внутрішніх структурних змін. «Реагування» і «адаптація» до зовнішніх змін запускає внутрішні процеси самоорганізації. На залізничному транспорті самоорганізація повинна виступати як комбінація прямого управлінського впливу, процесів опору і процесів підтримки ініціації змін. Останні «включаються» тільки при усвідомленні працівниками залізничного транспорту необхідності і неминучості змін на їхньому власному робочому місці та в їхній власній діяльності. Тому управління розвитком комплексу завжди здійснюється через подолання опору.

Керівництво залізничного транспорту має розглядати вплив зовнішнього середовища як необхідність адаптації та впровадження змін у внутрішньому середовищі (рис. 1.)

Управління адаптацією залізничного транспорту буде здійснюватися за рахунок впливу керівництва на процес самоорганізації. Таким чином, керівництво буде мати як прямий, так і опосередкований вплив. Опосередкований вплив на персонал комплексу здійснюється через механізми лідерства, мотивацію, зміни організаційної культури, навчання співробітників і трансформацію організаційної структури. Причинно-наслідкові зв'язки між елементами самоорганізації дозволяють керівнику мати вплив на персонал. Процес адаптації та управління внутрішніми змінами впливає на зовнішнє середовище.



Рис. 1. Схема управління адаптацією залізничного транспорту на основі самоорганізація

Таким чином, механізм розвитку залізничного транспорту шляхом адаптації до зовнішнього середовища можна уявити як взаємодію внутрішнього середовища залізничного комплексу зі здатністю керівництва здійснювати управлінський вплив на елементи самоорганізації.

Список використаних джерел

1 Єльникова Г.В. Основи адаптивного управління : курс лекцій. Х. : Видав. гр. „Основа”, 2004. 128 с.

2 Погребный А.А. Методы адаптивного управления промышленным предприятием URL: www.engec.ru/system/files/old/119401436039500800.pdf (дата звернення: 14.02.2020).

3 Алексеев С.Б. Адаптивное управление конкурентоспособностью предприятия: монографія. Донецк: ДонНУЭТ, 2007. 170 с.

Лук'яненко Віталій Сергійович
аспірант кафедри менеджменту
Університету державної фіскальної служби України
м. Ірпінь, Україна

ВИЗНАЧЕННЯ ТЕРМІНУ «УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ»

Сутність будь-якої виробничої установи (далі – Організація), незалежно від форм власності, полягає у якісному наданні послуг, виробництві якісної, конкурентоспроможної продукції, отриманні та примноженні прибутків, постійному розвитку.

Для належного функціонування Організації слід виокремити необхідні для виробництва ресурси, серед яких сучасне матеріально-технічне забезпечення, фінансова спроможність та професіоналізоване кадрове забезпечення. Серед зазначених ресурсів хотілось би окремо проаналізувати питання кадрового забезпечення. Адже при наявності у керівника Організації капіталу необхідного для провадження виробничої діяльності, виникає потреба у професійних кадрах, які, в свою чергу, виступають в якості фундаментального ресурсу, що забезпечує діяльність Організації. У підтвердження зазначених суджень можна прокоментувати вислів відомого, успішного управлінця, американського конструктора автомобілів Генрі Форда: «Заберіть у мене мої гроші, заводи, верстати та фабрики, але залиште мені моїх людей – і незабаром ми створимо заводи краще колишніх. Залиште мені мої фабрики, але заберіть моїх людей – і скоро підлоги заводів заростуть травою».

Також, думку щодо кадрового забезпечення – як головного ресурсу Організації, поділяють і вітчизняні науковці, наприклад І.В. Мосійчук, який визначає ефективність функціонування Організації кваліфікованим управлінням та професійним розвитком персоналу [1], а М.П. Денисенко визначає стратегії розвитку Організацій, які не можуть існувати без стратегії управління персоналом, а зокрема і перспектив розвитку персоналу [2, с. 234].

Керівники Організацій прагнуть мати в підпорядкуванні кваліфікованих працівників, які б бездоганно виконували свою роботу, були ініціативними в пропозиціях щодо покращення виробничих показників, автономно виконували свою роботу без нагадувань та у встановлені терміни. В той же час, така категорія працівників потребує належного фінансового забезпечення та соціальних гарантій, що більшість керівників неспроможні надати. Проаналізувавши ситуацію, висновки очевидні, керівники та працівники у повній мірі взаємозалежні.

В управлінській діяльності керівник повинен володіти не лише обов’язковими знаннями з профільної діяльності Організації, а й бути менеджером, педагогом та певною мірою психологом. Також слід відзначити і самоменеджмент керівника, адже вміння самостійно керувати процесом власної життєдіяльності [3, с. 170] матиме дзеркальне відображення в процесі управління Організацією.

Важливу роль у формуванні колективу слід віддати також і ораторському мистецтву, вмінню аналізувати та аргументовано доводити інформацію до працівників про поточні результати діяльності Організації та перспективи розвитку. Оперуючи результатами аналізу діяльності Організації, її стратегією та вміле застосування психологічних методів впливу на колектив, призведе до спільної внутрішньої ідеології в діяльності Організації.

Врахування індивідуальних потреб працівників, гарантований їхній подальший професійний розвиток, можливість кар’єрного зростання, забезпечення соціальних гарантій, належне фінансове забезпечення – основа у підборі професійних кадрів.

Для злагодженості дій та продуктивної роботи важливу роль слід надати поняттю «доброчесності» керівників та працівників Організацій. Аналіз поняття «доброчесність» як юридичного терміну висвітлив у своїй науковій роботі В.С. Бігун [4, с. 25]. Розглянувши всі наведені значення даного поняття, можна виокремити одне єдине, узагальнене значення: доброчесність – це володіння особою високими моральними якостями. Під час управлінської діяльності це поняття має відображення у відкритості дій, прийнятті рішень керівника. Для працівників це поняття має відображення у своєчасному, якісному виконанні обов’язків, унеможливлення використання виробничих потужностей Організації для задоволення власних потреб.

Співбесіда з кандидатами, прийняття на роботу, налагодження роботи, якість та необхідна кількість, професійний розвиток та звільнення працівників Організації – все це та інші споріднені процеси має відображення у загальноприйнятому науковцями терміні – «управління персоналом».

Беручи до уваги початкове твердження, що фундаментальним ресурсом в забезпеченні діяльності Організації є її кадри, проаналізувавши вище зазначенні думки стосовно потреб та вимог до кадрового забезпечення, хотів би висловити власну думку, щодо визначення терміну «управління персоналом».

Управління персоналом – мистецтво керівника у створенні єдиного механізму в Організації, де кожен працівник відчуває себе невід'ємною, важливою складовою з обов'язковим постійним самовдосконаленням.

Список використаних джерел

1. Мосійчук І. В. Особливості управління персоналом в організації / І. В. Мосійчук, Т. В. Колодюк. // Економіка. Управління. Інновації. Серія : Економічні науки. - 2018. - Вип. 2.
2. Вчені записки Університету «КРОК». Серія «Економіка» / Вищий навчальний заклад «Університет економіки та права «КРОК». – К., 2018 - Вип. №4 (52). - с.234.
3. Данилевич Н. С. Самоменеджмент як шлях до ефективного використання робочого часу / Н. С. Данилевич, В. В. Лопух // Економічний простір. - 2018. - № 129. - с. 170.
4. Бігун В. С. Доброчесність як юридичний термін і сенс / В. С. Бігун // Часопис Київського університету права. - 2019. - № 1. - с. 25.

Марквардт Аліна Володимирівна
студентка першого (бакалаврського) рівня
ННІ фінансів, банківської справи
Науковий керівник: **Ліснічук Оксана Андріївна**
к.е.н., доцент,
доцент кафедри фінансів імені Л.Л. Тарангул
Університет державної фіскальної служби України

ОСОБЛИВОСТІ СУЧАСНОГО УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

Управління персоналом є одним з найважливіших напрямів стратегії сучасного підприємства. Щоби досягти успіху в мінливому світі та набути конкурентної переваги, кожне підприємство має домагатись ефективного та рентабельного застосування передових технологій, що вимагає людських ресурсів, які володіють необхідними знаннями та професійним досвідом.

Стиль управління поєднує професійну компетентність, діловитість та високу етику взаємовідносин між людьми, а також практично впливає на всі напрями діяльності підприємства. Від нього залежить те, якою мірою враховуватимуться зовнішні чинники зростання ефективності діяльності на підприємстві. Отже, належний стиль управління як складовий елемент сучасного менеджменту є дієвим чинником підвищення ефективності

діяльності будь-якого підприємства та кожної підприємницької структури [1].

Конкурентоспроможність підприємства значною мірою залежить від переваг персоналу, які виявляються в двох основних аспектах, таких як висока кваліфікація кадрів (передові знання та інтелектуальний капітал, прагнення до знань та вдосконалення, висока мотивація персоналу, ефективні стимули для напруженої, якісної трудової діяльності); навички та досвід персоналу, які забезпечують зниження рівня браку та собівартості продукції на основі використання традицій першокласного обслуговування, неповторного стилю реклами та просування товарів (послуг).

Менеджмент персоналу в сучасних умовах є одним з найвпливовіших інструментів формування конкурентоспроможності, фінансової незалежності та розвитку підприємства. Саме тому нині виникає гостра необхідність розроблення та впровадження таких управлінських важелів, які могли б відповідати вимогам ринкової економіки [2].

Існує багато методів вимірювання ефективності управління персоналом, критеріїв, кількісних та якісних показників, метою яких є найточніше вимірювання якості роботи персоналу та віддачі, яку має підприємство від персоналу. Сьогодні відбувається трансформація розуміння того, що кращим та стабільнішим буде не те підприємство, де від персоналу вимагають постійного збільшення обсягів виробництва, а те, де для персоналу створюють найбільш комфортні та прийнятні умови роботи, завдяки чому він сам починає прагнути віддячити своєму підприємству найбільш корисливішою працею та відданістю [3].

Концепція управління персоналом це система теоретичних та методологічних поглядів на розуміння і визначення сутності, змісту, цілей, завдань, критеріїв, принципів і методів управління персоналом, а також організаційно – практичних підходів до формування механізму її реалізації в конкретній організації. В сучасних умовах виділяють 4 головні концепції, які розвиваються в рамках трьох основних підходів до управління персоналом, що дозволяють управляти співробітниками більш ефективно: [4]

- економічна;
- організаційно-адміністративна;
- організаційно-соціальна;
- гуманістична.

Ці сучасні підходи до управління персоналом актуальні для різних типів організацій та підприємств.

Отже, основною умовою, що забезпечує розвиток підприємства, є ефективне використання персоналу. Досвід роботи закордонних корпорацій підтверджує, що впровадження в практику новітніх технологій управління персоналом збільшує результативність роботи персоналу, покращує показники роботи в команді, зменшує плинність кадрів, а також підвищує активність підприємств на різних рівнях господарювання [2].

Список використаних джерел

1. Смирнова І.І., Шевяков Д.В., Курченко В.С. Основні аспекти управління персоналом в сучасних економічних умовах України 2018. № 19. С. 623-624.
2. Кичко І., Горбаченко М. Інновації в управлінні персоналом та сучасний ринок праці: аспекти взаємодії. Проблеми і перспективи економіки та управління. 2017. № 1. С. 7–14.
3. Ходикіна І. Мотивація, розвиток персоналу та створення корпоративної культури – запорука ефективного управління персоналом компанії та успішної діяльності компанії. Вісник Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка. Економічні науки. 2015. Вип. 10. С. 341–348.
4. Герасименко О., Герасименко Г. Ефективність управління персоналом на малому підприємстві: індикатори стану та пріоритетні напрями підвищення. Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Економіка. 2015. № 7 (172). С. 29

Процик Анна Іванівна,
студентка НУБіП України,
м. Київ, Україна.
Науковий керівник: **Сова О.Ю.**
к.е.н., доцент

МОТИВАЦІЯ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВАХ МЕДИЧНОЇ ГАЛУЗІ

В умовах реформи медичної галузі одним з основних аспектів та факторів забезпечення належної якості медичної допомоги є ефективна система мотивації медичних працівників, оскільки правильно побудована мотивація персоналу є обов'язковим компонентом успіху будь-якої організації. Важливою складовою системи мотивації медичних працівників є матеріальна мотивація.

Проблема оплати праці робітників сфери охорони здоров'я України є чи не найактуальнішою соціально-економічною проблемою, оскільки професія лікаря є найменш оплачуваною в Україні. Згідно з даними Державної служби статистики України, середньомісячна заробітна плата медичного персоналу є найнижчою серед зарплат працівників бюджетної сфери України. Так, у 2018 році вона складала 66,5% середньомісячної заробітної плати по Україні [2].

Створення економічної мотивації шляхом зміни оплати праці, залежно від обсягу та якості наданої медичної допомоги, підсилить змістовний мотиваційний фактор самої професії лікаря. Оцінка ефективності методів мотивації праці лікарів потребує дослідження кількісних і якісних показників. До кількісних відносяться: фонд оплати праці, сукупні витрати на медперсонал; до якісних – задоволеність працею, ступінь свободи в прийнятті рішень та інформованість про діяльність медзакладу. Вихідною базою для отримання кількісних показників є нормативна, планова, облікова та аналітична інформація лікувально-профілактичних закладів (ЛПЗ). «Для отримання якісних показників, зазвичай, використовуються результати соціометричних та соціологічних опитувань, наприклад, опитування щодо дослідження рівня мотиваційного механізму в ЛПЗ» [3].

«Сучасні принципи реформування галузі передбачають зміну концепції управління цими кадрами: 1) застосування кадрової політики та стратегії в рамках діяльності закладу охорони здоров'я; 2) впровадження новітніх форм, систем та принципів оплати праці медичних працівників; 3) впровадження мотиваційного механізму та сучасних методів стимулювання діяльності медичного персоналу; 4) впровадження сучасних принципів формування та розвитку кадрів охорони здоров'я; 5) застосування новітніх методів підготовки медичних кадрів, зокрема управлінських; 6) запровадження принципів командної роботи в рамках надання медичної послуги закладами охорони здоров'я» [1].

Медичний персонал є основним ресурсом системи охорони здоров'я, оскільки лікарі є виробниками медичних послуг. Таким чином, вони створюють якість медичних послуг і надають висококваліфіковану медичну допомогу, тому від них залежить медична та соціальна ефективність всієї системи охорони здоров'я, а їхній результат залежить від якісного механізму мотивації та системи оплати праці, що існує в галузі охорони здоров'я. Заклад охорони здоров'я, як і будь-яке інше підприємство, може понести значні збитки через неефективне управління фондом заробітної плати, а продуктивність праці робітників може зменшуватися через несправедливу чи непрозору систему компенсацій та

стимулів. Це спричиняє необхідність не тільки зміни системи та форми оплати праці, але й впровадження удосконаленого механізму мотивації та стимулювання персоналу закладів охорони здоров'я.

«Заробітна плата медичного персоналу залежить від кількох чинників, один з них — це укладання та зміст колективних договорів. Під час опитування, проведеного онлайн (400 відповідей), половина респондентів відповіли, що колективний договір було укладено через 1 міс, як підписано договір із НСЗУ, значна частка повідомляли про те, що це було через 4–6 міс. Ще одне питання, яке впливає на оплату праці, це наявність розгалудженої мережі закладів охорони здоров'я, особливо фельдшерсько-акушерських пунктів, у сільській місцевості» [3].

«Системний підхід передбачає погляд на мотивацію, як на відкриту соціотехнічну систему, він заснований на всебічному врахуванні психологічних принципів мотиваційного процесу індивідуальної та групової діяльності, а також діючих методах мотивації залучення, утримання й ефективної праці» [5].

Формування якісного механізму мотивації та стимулювання – це одна з найголовніших функцій будь-якого менеджера чи керівника, оскільки завдяки ньому відбувається вплив на персонал організацій, підприємства чи установи задля активізації їх діяльності, підвищення ефективності та продуктивності.

Список використаних джерел

1. Борщ В.І. Сучасна парадигма системи управління персоналом закладу охорони здоров'я. *Проблеми системного підходу в економіці*. 2019. Вип. 1(1). С. 73-79.

2. Державна служба статистики. *Офіційний сайт.* URL: www.ukrstat.gov.ua

3. Підводні камені медичної реформи: результати незалежного дослідження в регіонах. URL: https://rpr.org.ua/news/pidvodni-kameni-medychnoji-reformy-rezultaty-nezalezhnoho-doslidzhennya-v-rehionah/

4. Потапова А.О. Мотиваційні чинники професійної діяльності лікарів. *Електронний збірник наукових праць СумДУ*. URL: http://www.essuir.sumdu.edu.ua /bitstream/123456789/27025/1/Potapova%20.pdf.

5. Тужилкіна О.В. Системний підхід до формування системи забезпечення ефективної мотивації праці. *Електронний збірник науково-практичної конференції «Сучасність. Наука. Час».* URL: http://int-konf.org/konf112014/935-k-e-n-tuzhilkna-o-v-sistemniy-pdhd-do-formuvannya-sistemi-zabezpechennya-efektivnoyi-motivacyi-prac.html.

Лукашенко Інна Олегівна,
студентка НУБіП України,
Науковий керівник: **Сова О.Ю.**
к.е.н., доцент

ШЛЯХИ ВДОСКОНАЛЕННЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ФАРМАЦЕВТИЧНОГО РИНКУ

Реформування суспільних відносин в Україні відбувається і у фармацевтичній сфері, що несе за собою зміни в процесах управління галуззю та конкретними підприємствами. Оскільки ефективність діяльності будь-якої організації визначається ефективністю діяльності персоналу, то виникає потреба пошуку нових прийомів та методів кадрового менеджменту.

«В даний час інновації українського фармринку оцінюють як такі, що «поліпшують продуктові інновації в масштабах держави, галузі або підприємства з реактивним характером виникнення, спрямовані на отримання соціального та економічного ефекту» [3]. У перспективі найближчих трьох років очікується зникнення в Україні ринку брендованих генериків - відбудеться трансформація в ринок звичайних генериків.

Успішний розвиток персоналу вимагає використання конкретних методів, спрямованих на формування й активізацію його знань, можливостей і поведінкових аспектів.

Серед методів розвитку персоналу на основі підвищення компетентності персоналу можна виділити:

The Marie Sklodowska-Curie Actions (MSCA) - надають стипендії на всіх етапах кар'єри дослідників, будь вони кандидати наук або досвідчені дослідники. Ця програма заохочує транснаціональну, міжгалузеву та міждисциплінарну мобільність та дає можливість науково обгрунтованим організаціям (університетам, дослідницьким центрам та компаніям) запровадити талановитими іноземними дослідниками і створити стратегічні партнерські відносини з провідними установами у всьому світі. MSCA відкрита для всіх напрямків досліджень та інновацій, від фундаментальних досліджень до залучення ринків та інноваційних послуг. Дослідницькі та інноваційні галузі вільно обираються організаціями [5].

Research and Innovation Staff Exchange (RISE) 2017- програма обміну для наукових досліджень та інновацій співробітників підприємтсв, що є частиною Marie Sklodowska-Curie Actions (MSCA). Програма підтримує

короткострокову мобільність науково-дослідницького та інноваційного персоналу на всіх рівнях кар'єри, починаючи від наймолодшого (аспіранта) до найстаршого (менеджменту), включаючи адміністративного та технічного персоналу. Програма RISE сприяє транскордонному та міжсекторальному співробітництву через обмін знаннями та ідеями від досліджень до ринку та навпаки в межах Європи та за її межами. Участь у програмі дає організаціям можливість формувати партнерські відносини з провідними науково-дослідними та інноваційними організаціями з усього світу. [4].

Innovative Training Networks - програма, що підтримує конкурентно відібрану спільну дослідницьку підготовку та докторантуру, реалізовану партнерствами університетів, науково-дослідними установами, дослідженнями інфраструктури, підприємства, малі та середні підприємства та інші соціально- економічні суб'єкти з різних країн по всій Європі та за її межами, яка є частиною програми Marie Sklodowska-Curie Горизонт 2020 [1].

Аналіз досліджень та публікацій дозволяє виділити такі напрями ефективного управління персоналом:

- дотримання Конституції України та положень закону України «Про професійний розвиток працівників» для реалізації нових можливостей розвитку персоналу, більш якісного управлінням ним;
- врахування специфіки впливу інтеграційних та глобалізаційних процесів сучасної економічної кризи на рівень, важелі та інструменти управління персоналом;
- підвищення конкурентоспроможності персоналу для ефективнішої діяльності ланцюгів створення вартості на засадах маркетингу та логістики;
- гармонійність синтезу інноваційних, релігійних, наукових і філософських аспектів в управлінні персоналом;
- забезпечення достатніх умов для професійного розвитку персоналу в умовах економічної кризи в Україні, зниження економічної ефективності діяльності малого і середнього бізнесу, інколи аж до банкрутства;
- забезпечення об'єктивного оцінювання діяльності персоналу вітчизняних підприємств;
- зменшення ризиків діяльності малих та великих підприємств, систематизація та зменшення нових соціальних ризиків при управлінні персоналом в умовах сучасного постіндустріального суспільства;
- ефективне управління високопрофесійними працівниками, талантами, творчими працівниками організації, зокрема на засадах

персоналізму.

«Це дасть змогу створити конкретну модель виробу стратегії розвитку системи управління персоналом підприємства з урахуванням впливу факторів внутрішнього та зовнішнього середовища, специфіки функціонування тієї або іншої галузі» [2].

Список використаних джерел

1. Social Impact Report. URL: https://cordis.europa.eu/programme/id/H2020_MSCA-ITN-2017
2. Білорус Т.В. Формування стратегії розвитку системи управління персоналом на основі портфельного аналізу. URL: http://mmi.fem.sumdu.edu.ua/sites/default/files/mmi2018_1_184_195.pdf
3. Гречко А.В., Лучка В.В. Стан і перспективи розвитку армацевтичного ринку України. URL: http://sb-keip.kpi.ua/article/view/128925
4. Офіційний сайт «Євроейська комісія». URL: https://euraxess.ec.europa.eu/jobs/funding/msca-rise-2017-research-and-innovation-staff-exchange
5. Офіційний сайт «Здоров'я». URL: https://zt.com.ua/

Корінь Мирослава Василівна,
доцент кафедри економіки та управління виробничим і комерційним бізнесом
Український державний університет залізничного транспорту
м. Харків, Україна

СИСТЕМАТИЗАЦІЯ РИЗИКІВ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРОЄКТІВ РОЗВИТКУ ІНФРАСТРУКТУРИ ЗАЛІЗНИЧНОГО ТРАНСПОРТУ В УМОВАХ ТРАНСКОРДОННОЇ СПІВПРАЦІ

Трансформаційні процеси, що наразі відбуваються в системі функціонування АТ «Укрзалізниця», орієнтовані не лише на реалізацію організаційних перетворень в галузі, а й на суттєве покращення якості транспортно-логістичного обслуговування, перетворення залізничного транспорту в компанію європейського рівня. Ключовим пріоритетом в напрямку покращення якості транспортних послуг залізничного транспорту визначено реалізацію масштабних проєктів розвитку галузі, пов'язаних з якісним покращенням стану інфраструктури залізниць, оновленням рухомого складу, електрифікацією ділянок та розбудовою об'єктів

транспортно-логістичного обслуговування. Для реалізації цих проєктів галузь потребує залучення величезних інвестицій, адже існуюче становище АТ «Укрзалізниця», що характеризується погіршенням динаміки обсягових показників роботи, а відповідно зниженням дохідності перевезень, не дозволяє самостійно фінансувати такого роду інноваційно-технологічні перетворення. Однак високий рівень ризику інфраструктурних проєктів, що зумовлено економічною нестабільністю в країні та наявністю внутрішніх загроз розвитку галузі, значно знижує їх привабливість для потенційних партнерів і інвесторів.

В науковій літературі існує значна кількість поглядів на природу та фактори виникнення ризиків, в тому числі й інфраструктурних. Більшість вчених розглядають ризики проєктів в процесів їхньої реалізації за механізмами державно-приватного партнерства. Так, Сментина Н. В., Клєвцєвич Н. А. у своїй праці [12, с. 116-119] приділяють увагу вивченню видів ризиків інфраструктурних проєктів, а саме існуючим підходам до їхньої класифікації. Серед ключових різновидів ризиків цими науковцями пропонується розрізняти: ризик, пов'язані з дією зовнішніх обставин, політичні ризики, ризики невиконання сторонами партнерства взятих на себе зобов'язань, комерційні, фінансові та екологічні ризики. Позитивно оцінюючи такий підхід до систематизації ризиків, в цілому варто зазначити, що дана класифікація має узагальнюючий характер і не враховує особливостей інфраструктурних проєктів.

Враховуючи сучасні умови функціонування галузі, серед ризиків проєктів розвитку інфраструктури залізничного транспорту, що реалізуються в рамках транскордонних регіонів, доцільно виділити наступні групи: глобальні, транскордонні, національні, галузеві. Так до глобальних ризиків інфраструктурного проєкту слід віднести: ризики настання глобальної фінансово-економічної кризи; ризики погіршення взаємовідносин з країнами ЄС; ризик зміни глобальних транспортних пріоритетів; ризик виключення залізничного транспорту з карти TEN-T. До ризиків транскордонного рівня, що можливі за умови співробітництва під реалізації інфраструктурних проєктів в транскордонних регіонах, належать: ризик погіршення правового поля транскордонного співробітництва через зміни в законодавстві; ризик погіршення ділового рейтингу стейкхолдерів транскордонного регіону; ризик відмови стейкхолдерів з транскордонних регіонів від участі у інфраструктурному проєкті; ризик порушення зобов'язань стейкхолдерами транскордонних регіонів та ін. На національному рівні основні ризики інфраструктурного проєкту залізничного транспорту будуть пов'язані з економічною ситуацією в країні, а саме: ризик загострення політико-економічної кризи; ризик загострення

воєнного конфлікту на Сході України; ризик знецінення національної валюти; ризик зміни законодавства в сфері залізничного транспорту; ризик недієвості уряду у сфері підтримки проєктів залізничного транспорту; ризик падіння попиту на послуги залізничного транспорту; ризик подальшої технологічної деградації виробництв; ризик ліквідації об’єктів науково-виробничої інфраструктури тощо [1].

Ризик галузевого рівня доцільно розподілити на такі групи: 1) управлінські, що включатимуть такі ризики, як неузгодженості управлінських рішень і дій; корумпованості керівного складу; неефективності зв’язків між вертикалями управління та учасниками інфраструктурного проєкту; недбалості та зловживання обов’язками управлінського складу проєкту; 2) виробничо-технологічні - охоплює вплив таких ризиків, як ризик низької якості виконання робіт за проєктом; ризик виходу з ладу обладнання; ризик низьких темпів оновлення виробничих баз та рівня впровадження інноваційних технологій; ризик невідповідності інноваційних розробок потребам інфраструктурного проєкту; ризик низької якості залучених технологій і обладнання для інфраструктурного проєкту; ризик порушення виробництва; ризик недотримання термінів реалізації проєкту; ризик недотримання термінів постачань тощо; 3) інформаційні ризики: ризик витоку комерційної інформації за проєктом; ризик порушення інформаційних зв’язків зі стейкхолдерами інфраструктурного проєкту тощо; 4) фінансово-інвестицій ризики: ризик погіршення фінансово-економічного становища галузі; ризик реалізації тіньових схем використання інвестицій проєкту; ризик невиконання кредитних зобов’язань; ризик затримки інвестицій; ризик зростання відсотків за кредитами тощо; 5) кадрові ризики включатимуть такі ризики, як професійної некомпетентності, дефіциту персоналу; плинності кадрів; зниження продуктивності праці; зростання виробничого травматизму; супротиву та невиконання зобов’язань тощо. Врахування цих груп ризиків під час реалізації масштабних проєктів розвитку інфраструктури залізничного транспорту дозволить мінімізувати їх вплив і значно підвищити привабливість для ключових стейкхолдерів.

Список використаних джерел

1. Сментина Н. В., Клєвцєвич Н. А. Управління інфраструктурними проектами: навчальний посібник. Одеса: ОНЕУ, 2016. 193 с.

Корінь М.В., Абдуллаєв А.І, Польгуй Д.Г. Розроблення моделі управління інвестиційним забезпеченням проєктів розвитку інфраструктури залізничного транспорту в умовах транскордонної співпраці. *Вісник економіки транспорту і промисловості.* 2019. № 67. С. 238-247.

Вашковська Марія Сергіївна,
студентка II курсу
спеціальність «Менеджмент»
Одеський національний університет імені І. І. Мечникова
м. Одеса, Україна
Жмай Олександр Володимирович,
старший викладач кафедри менеджменту та інновацій
Одеський національний університет імені І. І. Мечникова
м. Одеса, Україна

САМОМЕНЕДЖМЕНТ ЯК ЗАСІБ ПІДВИЩЕННЯ УПРАВЛІНСЬКОЇ МАЙСТЕРНОСТІ

В умовах динамічного розвитку ринкової економіки для сучасного менеджера особливо важливо добре володіти такими навичками, як тайм-менеджмент, прийняття ефективних рішень, командоутворення, вміння правильно розподіляти роботу та завдання, безконфліктно взаємодіяти з людьми, грамотно координувати інформаційні потоки, а також виховати в собі таку рису, як відповідальність. Остання сприяє становленню успішного менеджера, котрий буде характеризуватися високим рівнем дисципліни, наполегливості та твердості, які необхідні для прийняття правильних управлінських ріщень, що забезпечують зростання і розвиток організації. Саме це і є однією з головних задач практики самоменеджменту [1].

Ступінь розвиненості цих навичок свідчить про рівень управлінської майстерності. Майстерність – це здібності, які набуваються не тільки в ході освіти та практичної діяльності, це також результат максимального використання працівником власних можливостей і свідомого управління своїм робочим часом. З вмінням цілеспрямовано керувати власним життям та ходом подій, перетворювати хаотичні зовнішні обставини на впорядкований перелік завдань також пов`язаний самоменеджмент.

Вперше це поняття було вжите директором німецького Інституту раціонального використання часу Лотером Зайвертом [2], котрий визначив його як послідовне і цілеспрямоване використання випробуваних методів роботи в повсякденній практиці, для того щоб оптимально і зі змістом використовувати свій час. На жаль, нерідко менеджери обирають хибний шлях дій, який не є оптимальним, приділяючи надмірну увагу процесу діяльності, а не кінцевій меті. Про це свідчать такі протиставлення, як зменшення витрат замість максимізації прибутку, формальне виконання своїх функцій замість отримання результатів тощо.

Перш за все самоменеджмент – це самоорганізація, вміння управляти собою, керувати процесом управління в найширшому сенсі слова – у часі, просторі, спілкуванні, діловому світі. Оволодіти цією наукою не так просто, і молодому керівнику треба починати все-таки з самоосвіти, причому мало лише набувати знань, потрібна ще й практична реалізація [3]. Але щоб досягти більшої майстерності в цій справі, потрібно чітко усвідомлювати кожну свою дію, аналізувати її та об`єктивно оцінювати власні можливості.

Лише навчившись керувати собою, менеджер зможе домогтися того самого від своїх підлеглих, на власному прикладі показати переваги оволодіння мистецтвом самоменеджменту, до яких відносяться: більш організована праця, зменшення стресів та завантаженості роботою, більше задоволення від виконання обов`язків, мінімізація витрат часу на виконання певного завдання, змога активної мотивації праці, зростання кваліфікації, скорочення помилок при виконанні своїх функцій, досягнення професійних і життєвих цілей найкоротшим шляхом.

Невід`ємною частиною самоменеджменту є тайм-менеджмент, котрий спрямований на ефективну організацію часу. Навіть добре володіючи навичками комунікації, адміністрування, управління матеріальними ресурсами тощо, в повній мірі можна їх застосувати лише при правильному плануванні робочого часу. Існує багато методів, які допомагають постійно розвиватися та вдосконалювати цей навик. Розглядаючи деякі з них, варто відзначити метод «Альпи», використовуючи який можна навчитися складати щоденний план не довше ніж за десять хвилин та грамотно регламентувати свій час. Також важливим є правильне визначення пріоритетів за допомогою аналізу АБВ, де найважливіші задачі складають лише п`ятнадцять відсотків усіх справ, але їх значимість складає шістдесят п`ять відсотків, тому варто починати саме з них [2]. А відповідно до принципу Ейзенхауера, встановлення пріоритетів відбувається за такими критеріями, як терміновість та важливість справи. Всі вище перелічені методи дають змогу виробити індивідуальний ритм роботи, усвідомлено і дисципліновано вести справи.

Отже, у сучасному світі успішний управлінець повинен бути наполегливим, рішучим та дисциплінованим. Для цього потрібно чітко розуміти, що ти робиш та навіщо. І тільки безперервне опанування мистецтва самоменеджменту призведе до максимально ефективного використання потенціалу та практичних навичок менеджера, уникнення стресу та взаєморозумінню в колективі.

Список використаних джерел

1. Жмай О. В., Мединський Д. В. Проблемы ответственности и социальной ответственности в рамках науки управления и самоменеджмента на современном этапе. *Ринкова економіка: сучасна теорія і практика управління.* 2016. Том 15. № 2. С. 147 – 158.
2. Зайверт Л. Ваше время — в Ваших руках: (Советы руководителям, как эффективно использовать рабочее время): Пер. с нем./Авт. предисл. В. М. Шепель. Москва : Экономика, 1990. 232 с.
3. Бабчинська О. І. Самоменеджмент як засіб покращення ефективної управлінської праці туристичного підприємства. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія «Економічні науки».* 2014. № 9. С. 64 – 68.

Ярощук Тетяна Юріївна,
студентка групи ФМСБ-19-1
ННІ фінансів , банківської справи
Науковий керівник: **Ліснічук Оксана Андріївна,**
к.е.н, доцент, доцент кафедри фінансів ім. Л.Л.Тарангул
Університет державної фіскальної служби України
м.Ірпінь, Україна

УПРАВЛІННЯ ДЕБІТОРСЬКОЮ ЗАБОРГОВАНІСТЮ МАЛОГО ПІДПРИЄМНИЦТВА

В умовах кризи перш за все зростає роль ефективного управління дебіторською заборгованістю, своєчасного її повернення та попередження безнадійних боргів. З метою забезпечення ефективного функціонування та розвитку малого бізнесу, перед суб'єктами господарювання постає необхідність оперативного реагування на зміни зовнішнього середовища, активізації зусиль щодо нарощення виробничого потенціалу, підвищення конкурентоспроможності продукції, розширення ринків збуту тощо. Досягти визначений ряд цілей можливо завдяки забезпеченню ефективного управління фінансовими ресурсами підприємств. У зв'язку з цим актуальність проблеми управління дебіторською заборгованістю малого підприємництва є очевидною.

Значний внесок у вирішення даної проблеми зробили такі видатні вчені, як: Ф.Ф. Бутинець, Л.В. Кручак, В.П. Савчук, Є.П. Гнатенко, О.Г. Лищенко, М.С. Пушкар, Є.В. Дубровська, П.Я Попович, Д. Стоун, К. Роберт та інші.

Невід'ємною складовою фінансово-господарської діяльності малих підприємств є дебіторська заборгованість. Для функціонування підприємства досить важливого значення має управління дебіторською заборгованістю, її динаміка та питома вага в цілому. Дебіторська заборгованість виникає внаслідок розрахунків підприємства з покупцями, постачальниками, фінансовими органами, замовниками, працівниками тощо. Значна її частка в загальній структурі оборотних активів знижує фінансову стійкість та платоспроможність підприємства, що підвищує ризик фінансових збитків [1].

При досліджені проблеми управління дебіторською заборгованістю малого підприємництва слід зробити аналіз її динаміки та дослідити питому вагу. У процесі аналізу потрібно визначити перш за все динаміку дебіторської заборгованості суб'єктів малого підприємництва. Проаналізуємо дебіторську забргованість малих підприємств за період з 2015 по 2018 роки, результати оформимо в таблицю (табл.1).

Таблиця 1

Динаміка дебіторської заборгованості малих під-в за 2015-2018 роки

Показники	2015р	2016р	2017р	2018р	Відх.
Чиста реалізаційна вартість, грн	234993,5	263173,6	306718,6	368839,7	+133846,2
За розрахунками з бюджету, грн	30286,0	30806, 3	36792,1	46013,0	+15727,0
Інша поточна дебіторська заборгованість, грн	499860,0	1497065,3	784424,5	906610,0	+406750,0
Усього	765139,5	1791045,2	1127935,2	1321462,7	+556323,2

Джерело: складено на основі [3]

Аналіз динаміки дебіторської заборгованості малих підприємств за період з 2015 по 2018 роки засвідчив, що з кожним роком заборгованість зростає. Якщо зіставити дебіторську заборгованість, яка склалася у 2018 році, із дебіторською заборгованістю 2015 року, то спостерігається зростання цього показника на 556323,2 грн.

Особливу увагу в процесі проведення аналізу дебіторської заборгованості необхідно зосередити на статті «Дебіторська заборгованість за продукцію, товари, роботи, послуги», яка має найбільшу питому вагу в загальній сумі дебіторської заборгованості. Питома вага дебіторської заборгованості показує, яка частина оборотних засобів підприємства

зосереджена в розрахунках [2]. Для зручності, оформимо результати аналізу в таблицю (табл.2).

Аналіз структури дебіторської заборгованості малого підприємництва в період з 2015 по 2018 роки показав, що даний показник коливається. У структурі дебіторської заборгованості переважає інша поточна дебіторська заборгованість і відповідно становить 65% та 69% на початок і кінець досліджуваного періоду. Тоді як показник чистої реалізаційної вартості з 2015 по 2016 роки спадає і потім до 2018 року зростає. Також спостерігається, що дебіторська заборгованість за розрахунками з бюджету різко зменшується у 2016 році, що є позитивним для підприємств.

Таблиця 2

Структура дебіторської заборгованості малих підприємств за період з 2015 по 2018 роки

Показники	Питома вага заборгованості, %				Зміна структури, %	
	2015р	2016 р	2017 р	2018 р	2016р до 2015р	2018р до 2017р
Чиста реалізаційна вартість	31	15	27	28	-16	+1
За розрахунком з бюджету	4	2	3	3	-2	-
Інша поточна дебіторська заборгованість	65	83	70	69	+18	-1
Усього	100	100	100	100	-	-

Джерело: складено на основі [3]

Отже, діяльність малого бізнесу тісно пов'язана з виникненням дебіторської заборгованості. Її величина впливає на фінансову стійкість та платоспроможність підприємства. Ця обставина обумовлює, крім перегляду традиційного розуміння самої сутності дебіторської заборгованості, ще й необхідність застосування ефективних управлінських дій, спрямованих на регулювання її розмірів.

Список використаних джерел:

1. Кручак Л. В., Аналіз дебіторської заборгованості підприємства. Матеріали міжнародної наукова конференція «Економіка та соціум: сучасний фундамент розвитку людства», м. Лейпциг (Німеччина), 2016.
2. О.А. Ліснічук, В.В. Матвійчук. Сучасний стан малого підприємництва та його роль в забезпеченні сталого розвитку економіки України: матеріали міжн. наук.-прак. конф. ЦФЕНД. 2019. – Ч. 3. – 63 с

3. Статистичний збірник «Діяльність суб’єктів великого, середнього, малого та мікропідприємництва, 2018» /К.: Державна служба статистики України, 2018. – 598 с.

Дем’янчук Ірина Андріївна
доцент кафедри економіки і фінансів
Міжнародний економіко-гуманітарний університет
імені академіка Степана Дем’янчука,
м.Рівне, Україна.
Коваль Лариса Антонівна
доцент кафедри економіки і фінансів
Міжнародний економіко-гуманітарний університет
імені академіка Степана Дем’янчука,
м.Рівне, Україна.

РОЛЬ СИСТЕМИ КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛІННЯ В ПРОЦЕСІ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

Стратегічне та організаційне забезпечення розвитку корпоративного управління на засадах соціальної відповідальності дає змогу уникнути багатьох корпоративних ризиків та вирішувати корпоративні конфлікти. Безумовно це вимагає розвитку соціального діалогу із заінтересованими особами корпорацій і звичайно цьому сприяють процеси конвергенції систем корпоративного управління. Поняття "конвергенція" розглядається і походить від латинського терміну "convergens", що означає зближення різних економічних систем, стирання між ними відмінностей і, як правило, обумовлена спільністю соціально-економічних проблем і наявністю об'єктивних закономірностей їх розвитку. В основі міжнародного кодексу корпоративного управління ОЕСР, який носить назву "Корпоративне управління: вдосконалення конкуренції і доступ до капіталу в епоху глобальних ринків" лежать чотири головних принципи: справедливість, транспарентність, підзвітність та відповідальність [1, с.150-152].

Система корпоративного управління в окремих вітчизняних підприємствах розбудовується на глобальних принципах. Принцип справедливості спрямований на захист прав, в першу чергу міноритарних акціонерів від угод, які спрямовані на зменшення їх активів та активів самих акціонерних компаній. Однак, не дивлячись на те, що прийнято Закон України "Про акціонерні товариства" на законодавчому рівні необхідно більш чітко врегулювати питання захисту прав акціонерів та

системно забезпечити регулювання ринку цінних паперів, особливо процесу знерухомлення (дематеріалізації) іменних цінних паперів у депозитарній системі. В Україні цей принцип недотримується у зв'язку з великою кількістю непублічних приватних (закритих) акціонерних товариств, а також поширення інтегрованих корпоративних структур з перехресним володінням акціями. Власний аналіз засвідчує, що практично корпоративне управління переходить і все більш залежить від зовнішнього середовища функціонування компанії. Тому сучасним системам корпоративного управління властиві чисельні суперечності, які потребують збалансованого, можна стверджувати, програмно-цільового вирішення.

Принцип транспарентності передбачає те, що акціонерні товариства повинні надавати інформацію про фінансовий стан, зобов'язання, структуру власності та основні положення корпоративного управління. Дотримання цього принципу особливо актуально для потенційних інвесторів (майбутніх акціонерів), які адекватно можуть оцінити свої ризики та віддачу від інвестицій. Недотримання цього принципу призводить до порушень прав акціонерів та стимулює притік в Україну спекулятивного капіталу. Навіть у вітчизняних акціонерних товариствах, які мають кращу практику корпоративного управління, наприклад компанії банківського і страхового сектора, цього принципу не завжди дотримуються. Про значні порушення засвідчила глобальна фінансова криза, яка особливо відбилася на функціонуванні компаній даних секторів економіки. Це наголошує на тому, що необхідно затвердити норми щодо розкриття інформації про акціонерів, які суттєво впливають на корпоративне управління компанії. На фінансовому ринку практично відсутній контроль за акціонерами та їх групами, які мають суттєвий вплив на діяльність товариств. Практично нині до кінця не вирішена проблематика надання заінтересованим особам якісної та своєчасної інформації про функціонування акціонерної компанії. Це традиційно існує, у зв'язку з тим, що починаючи від заснування корпоративних форм ведення бізнесу, акціонерна власність тяжіла до концентрації в небагатьох власників. Однак, в останні роки невпинно зростає роль інституційних інвесторів, які активно беруть участь в органах управління.

Принцип підзвітності передбачає створення в акціонерних товариствах ефективної системи контролю за діяльністю менеджерів на основі пошуку консенсусу між членами наглядової ради, правлінням, ревізійної комісії, комітетами наглядової ради, акціонерами, незалежними аудиторами, заінтересованими особами.

Ефективність корпоративного управління залежить від чіткого розподілу функцій між органами управління акціонерними товариством. В Україні чіткий розподіл функцій у сфері корпоративного управління акціонерними товариствами трапляється досить рідко. Про що свідчать результати чисельних міжнародних та вітчизняних досліджень. Виконавчі органи акціонерних компаній, якими володіють мажоритарні акціонери, як правило, повністю підконтрольні, що не забезпечує їх незалежність і призводить до ігнорування прав міноритарних акціонерів та заінтересованих осіб. Однак, економічна ефективність публічного акціонерного товариства оцінюється за багатьма показниками, в першу чергу, з точки зору корпоративного управління – ціною акцій.

Принцип відповідальності акціонерних товариств перед суспільством передбачає дотримання норм чинного законодавства (господарського, трудового, антимонопольного, податкового, охорони навколишнього середовища тощо), а також функціонування акціонерних товариств з врахуванням суспільних потреб та соціальної відповідальності бізнесу. Вітчизняні акціонерні товариства у ході вдосконалення системи корпоративного управління повинні ставати соціально відповідальними. "Соціальна корпоративна відповідальність – це вільний вибір на користь зобов'язання підвищувати добробут громади через відповідні підходи до ведення бізнесу, а також надання корпоративних ресурсів" [2, с. 3]. Тобто в основу принципу закладено гуманність та справедливість, які виступають засобом, ціллю та відповідним методом досягнення успіху бізнесу.

Таким чином, на наш погляд, комплексна характеристика механізмів контролю в системі корпоративного управління дозволяє оцінити їх вплив на інвестиційну активність та результати діяльності акціонерних товариств. Інституційні інвестори багато уваги при виборі об'єктів інвестування приділяють оцінкам рівня корпоративного управління. У світовій практиці до цього часу не має єдиної методології оцінки ефективності корпоративного управління. У той же час, в багатьох країнах існують кодекси та рейтинги корпоративного управління, які враховують як принципи корпоративного управління ОЕСР, так і національні реалії розвитку акціонерних відносин. В Україні поки що не існує національного кодексу корпоративного управління, а затверджені "Принципи корпоративного управління" Державною комісією з цінних паперів та фондового ринку носять рекомендаційний характер.

Список використаних джерел

1. Кондратьев В.Б. Корпоративное управление и инвестиционный процесс. – М.: Наука, 2003. – 318 с

2. Котлер Ф., Ненсі Л. Корпоративна соціальна відповідальність. Як зробити якомога більше добра для вашої компанії та суспільства / Пер. з англ. С. Яринич. – К.: Стандарт, 2005. – 302 с.

Моісеєнко Тетяна Євгенівна
доцент кафедри міжнародної економіки
Національний технічний університет України
«Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського»
м. Київ, Україна

НОВІ ПІДХОДИ ДО АДАПТАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ У МІЖНАРОДНИХ БІЗНЕС СТРУКТУРАХ КОРПОРАТИВНОГО ТИПУ

У сучасному бізнес просторі приділяється значна увага питанням адаптації персоналу (нових працівників), оскільки саме на даному етапі відбувається формування кадрового потенціалу організації, становлення її важливого ресурсу – персоналу, що у майбутньому, задля досягнення оперативних та стратегічних цілей компанії, реалізовуватиме покладені на нього функції та прийматиме участь у бізнес-процесах, а також виконуватиме функцію носія унікального ресурсу – знання.

Адаптація персоналу являє собою двостороннє пристосування працівника і організації, що базується на поступовому входженні працівника у процеси здійснення виробничо-комерційних та господарських операцій в нових для нього професійних, психофізіологічних, соціальних, адміністративних, економічних, а також загально-організаційних умовах праці і відпочинку.

Для представників міжнародних бізнес структур корпоративного типу, яскравим представником яких є транснаціональні корпорації (ТНК), питання адаптації персоналу набуває особливої актуальності, оскільки саме ці організації однією з основних своїх характерних рис мають регіональну поширеність та багатонаціональний склад персоналу (враховуючи керівний склад) [1, с. 101]. Формування їх системи управління та побудова організаційних структур базується на трьох основних технологіях: за рахунок створення і управління закордонними філіями, що не мають прав юридичної особи; за рахунок заснування або придбання дочірніх компаній і управління ними за допомогою контрольного пакету акцій; за рахунок застосування обох зазначених технологій, як правило, у формі холдингового об'єднання. Такі особливості побудови і функціонування ТНК передбачають виникнення проблем пов'язаних із внутрішньо-корпоративною комунікацією. Адаптація

персоналу, у свою чергу, хоча і не вирішує повною мірою зазначених питань, проте, покликана прискорювати та пом'якшувати процес пристосування нових працівників до норм і традицій колективу організації. Процес адаптації також передбачає певну сукупність заходів, розроблених в узгодженні до загальної корпоративної культури корпорації, що спрямовані на попередження та ліквідацію непорозумінь і прискорення темпу пристосування працівника до нових умов. Таке прискорення має на меті не лише покращення психологічного клімату у колективі, а і спонукатиме працівника до ефективної роботи, що, у свою чергу, матиме і позитивний фінансовий ефект.

Усвідомлюючи важливість процедур адаптації, керівництво організацій виділяє значні ресурси на їх розробку і впровадження їх у робочий процес. Сучасні методи адаптації можна розподілити на три основі групи: соціально-психологічні (залучають нового працівника у комунікаційні взаємозв'язки різного рівня, занурення у колектив, сприяння швидкому пристосуванню до посади), організаційно-адміністративні (встановлюють певний рівень контролю за перебігом адаптаційних процедур, за потреби встановлюють коригуючі дії з метою досягнення цілей в коротший період часу) та економічні (встановлюють комфортні умови входження нового працівника у робочий процес, забезпечують надання пільг у перші місяці роботи, наприклад, зменшення норм виробітку, пом'якшення вимог до нового фахівця, корегування результатів системи ключових показників ефективності (Key Performance Indicators, KPI)).

Методи адаптації враховують такі фактори, як: посада, професійний рівень працівника, сфера діяльності бізнес структури. Прикладами є: секондмент (secondment – вторинне навчання); бадінг (buddy – друг, приятель, buddying); електронне або дистанційне навчання (e-learning або blended learning); «робоча тінь» (job shadowing). Зазначені методи успішно застосовуються ТНК по всьому світі при реалізації процесів управління персоналом. Секондмент являє собою переміщення працівника на певний час в іншу структуру для оволодіння необхідними навичками, не є стажуванням або відрядженням, здійснюється добровільно за бажанням співробітника. Тривалість – від 100 годин робочого часу до 1 року. Характерний для побудови горизонтальної кар’єри. За результатами опитувань CIPD (Chartered Institute of Personal and Development, UK) у Великій Британії 77% компаній застосовують внутрішній секондмент для фахівців середньої ланки та молодих спеціалістів, а 40% – зовнішній секондмент для менеджерів-управлінців [2]. Buddying характеризує підтримку, допомогу, певною мірою керівництво і захист однієї людини

іншою з метою досягнення запланованих результатів. Суть методу в адаптації через приятелювання з колегою. Принцип відрізняється відсутністю ієрархічності і наявністю двостороннього зворотного зв'язку. Оптимальний термін – один рік, особливо важливий у перші тижні роботи. E-learning або blended learning характеризується потребою у високому рівні самодисципліни працівника та інтерактивністю навчальних модулів. Job Shadowing проявляється у супроводженні, працівник стає «тінню» досвідченого співробітника у реальному робочому середовищі, спостерігає, навчається, має можливість обговорювати робочі ситуації, отримує зворотний зв'язок. Метод працює ефективно за умови моделювання ситуації при якій кожен наставник є чиєюсь «тінню», а кожна «тінь» стає чиїмось наставником.

Можна зробити висновок про важливість та необхідність розробки, впровадження та удосконалення нових підходів до адаптації персоналу у міжнародних бізнес структурах корпоративного типу та наголосити, що під адаптацією розуміється не тільки процес, але й результат.

Список використаних джерел

1. Моісеєнко Т. Є. Особливості побудови організаційних структур у процесно-орієнтованих організацій / Т. Є. Моісеєнко // Стратегія розвитку України (економіка, соціологія, право). – 2013. – № 3. – с. 98 – 108.
2. The Chartered Institute of Personnel and Development (CIPD) URL: https://www.cipd.co.uk/ (дата звернення: 19.02.2020)

Нестерчук Юлія Юріївна
студентка 3 курсу групи ОПБ-17-1
Рудик Наталія Дмитрівна
студентка 3 курсу групи ОПБ-17-1
Університет державної фіскальної служби України
Науковий керівник:
Салямон Віталій Петрович старший викладач

ФАКТОРИ, ЯКІ ВПЛИВАЮТЬ НА ПРИЙНЯТТЯ УПРАВЛІНСЬКИХ РІШЕНЬ МЕНЕДЖЕРАМИ

Ефективність діяльності в сфері управління значною мірою залежить від уміння менеджера вирішувати нестандартні задачі і проблеми. Управлінське рішення приймається менеджером для цілеспрямованого впливу на господарюючий суб'єкт, котрий забезпечує одержання певних результатів для досягнення визначеної мети, але

постійно з'являються нові фактори, які здійснюють вплив на їхнє прийняття. Серед них суттєву загрозу несуть фактори внутрішнього і зовнішнього оточення. Тому перед менеджментом підприємств постає питання стосовно аналізу факторів, які впливають на управлінські рішення.

При прийнятті управлінського рішення, менеджер, як управлінець, має враховувати якомога більше факторів, так як сучасні підприємства є відкритою системою, залежні від оточуючого середовища. Зокрема це і поставки енергії і сировини, кадри, попит на товарну продукцію, інформаційний потік, вітчизняне законодавство тощо. Так як від прийнятого управлінського рішення менеджера залежить загальний фінансово – економічний стан підприємства, головним його завданням є здатність визначити головні фактори внутрішнього та зовнішнього середовища, котрі будуть впливати на показники роботи підприємницької структури. Менеджер повинен вміти пропонувати швидкі способи реагування на той чи інший фактор, знаходити підходи до адаптації підприємства під існуючий стан політичної та економічної ситуації [1,с.27].

Під час вибору головних складових для аналізу мають враховуватись саме ті, фактори які більш гнучкі і динамічні, тому як вони більш реально відбивають економічний стан в держави, а відповідно і її вплив на кожен господарюючий суб'єкт.

Зазначимо, що фактори впливу на управлінські рішення менеджерів повинні відповідати таким показникам (рис 1).

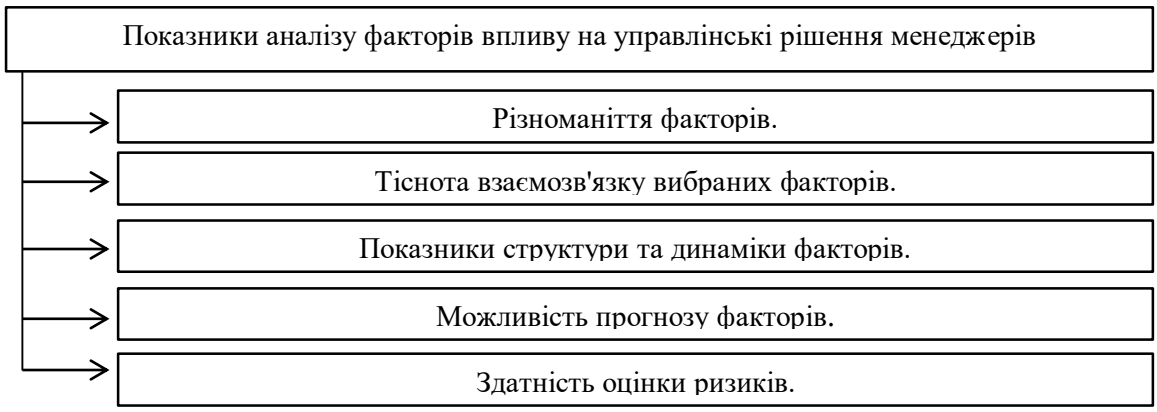


Рис 1. Показники аналізу факторів впливу на управлінські рішення менеджерів

Джерело: побудовано автором за даними:[2,с.58]

Відповідно до даного рисунка, найбільше підходять такі групи факторів впливу на якість управлінських рішень менеджерів:

1) Фактори ситуаційного характеру, котрі пов'язані із усвідомленням проблеми, пошуком шляхів її вирішення і наслідків даного рішення (зокрема, організація управління). Дані фактори сприяють формуванню проблеми під час прийняття управлінського рішення.

2) Фактори поведінкового характеру. Вони здійснюють вплив на рішення ще під час розробки (зокрема, цінності, готовність ризикувати). Дані фактори проявляються в поведінці менеджера і підлеглих у процесі розробки управлінських рішень [3,с.74].

Вплив даних 2-х груп факторів носить певний характер в індивідуальному порядку. Немає чіткого розмежування, що варто відносити до даних факторів впливу, тому як всі підприємства індивідуальні. Власне аналіз та оцінка впливу кожного фактору - це і є мистецтво управлінської поведінки менеджера.

На наше переконання, на сучасному етапі основними напрямами, в яких фактори прямолінійно впливають на управлінські рішення менеджерів на сучасних підприємствах є (табл..1).

Таблиця 1

Фактори, які здійснюють вплив на управлінські рішення сучасних менеджерів

Визначальний чинник	**Управлінське рішення**
Робота персоналу	Забезпечення ефективного обліку та контролю результатів діяльності, ув'язка винагороди із результатами роботи
Поведінка управління	Створення програм формального планування та контроль за їх здійсненням на рівні підрозділів
Стратегія	Об'єднання стратегічних планів із фінансовими та операційними
Рівень відповідальності	Збільшення рівня участі та обов'язковості вищого керівництва
Аналіз конкуренції	Збільшення рівня уваги до конкуренції, сегментів ринку та зовнішніх факторів
Сучасність торгового та виробничого процесу	Постійне оновлення методичних вимог і технологій процесу виробництва та торгівлі

Джерело: побудовано автором за даними:[3,с.74]

Зазначимо, що аналізувати силу впливу даних факторів можливо після попереднього аналізу вказаних чинників та лише за умови аналізу їх як цілісної системи.

Отже, здійснивши аналіз факторів впливу на прийняття управлінських рішень менеджерів, можемо сказати, що їх основу формують фактори ситуаційного та поведінкового характеру. Також ми встановили, що при нинішньому економічному становища, на прийняття управлінських рішень впливають такі фактори: робота персоналу,

управлінська поведінка, стратегія, рівень відповідальності тощо. Тому сучасний менеджер повинен розуміти не тільки основи управління на підприємстві, а й бути спеціалістом високої категорії з управління та психології менеджменту.

Список використаних джерел

1. Пономаренко О. С. Системні методи в економіці, менеджменті, бізнесі / О. С. Пономаренко. – К. : Основи, 2012. - 130 с
2. Огієнко С. О. Контролювання реалізації управлінських рішень на торговельному підприємстві / С. О. Огієнко, К. В. Лучкін // Проблеми і перспективи розвитку підприємництва. - 2015. - № 3(1). - С. 55-60. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/piprp_2015_3%281%29__13
3. Шульженко І.В. Удосконалення процесу прийняття управлінських рішень [Електронний ресурс] / І.В.Шульженко, В. А. Симоненко, С. Ю. Остапенко. // Приазовський економічний вісник.– 2018. – №4 (09). – Режим доступу до ресурсу: http:// pev.kpu.zp.ua/vypusk-4-09.

Бойківська Галина Миколаївна,
кандидат економічних наук
доцент кафедри менеджменту персоналу та адміністрування
Національний університет «Львівська політехніка»
м. Львів, Україна
Библик Галина
студентка гр. МЕ – 37
Національний університет «Львівська політехніка»
м. Львів, Україна

ПОНЯТТЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА ЯК ЕКОНОМІЧНОЇ КАТЕГОРІЇ

Перед тим як визначити поняття «трудовий потенціал» як складову потенціалу підприємства доцільним є його відокремлення від загальновживаних категорій «трудові ресурси» і «персонал». Якщо термін «трудові ресурси» визначається як економічно активна, працездатна частина населення регіону, яка має фізичні та культурно-освітні можливості для участі в економічній діяльності підприємства (організації), то «персонал» – це сукупність постійних працівників, що отримали необхідну професійну підготовку та (або) мають досвід практичної діяльності. Отже, можна зробити висновки, що трудовий потенціал – це існуючі сьогодні та приховані здібності до праці, які визначаються

чисельністю, віковою структурою, професійними, кваліфікаційними та іншими характеристиками персоналу підприємства [1].

Спільними для всіх цих економічних термінів є такі риси:

– обов'язкова участь чи спроможність до участі у господарській діяльності;

– прогнозованість корисного результату від цієї участі;

– виключне значення якісних характеристик.

Розглядаючи трудовий потенціал організації не можна забувати, що трудові колективи мають різні потенціали не тільки залежно від територіального розташування, галузевої належності, розмірів виробництва, віку, але й кожне підприємство має свої особливості в джерелах і характері формування виробничого колективу, у його трудових традиціях, у сформованих взаєминах між працівниками. Структура трудового потенціалу організації являє собою співвідношення різних демографічних, соціальних, функціональних, професійних та інших характеристик груп працівників і відносин між ними. Як складне структурне соціально-економічне утворення трудовий потенціал підприємства містить такі компоненти: кадровий, професійний, кваліфікаційний, інтелектуальний і організаційний. Цей поділ носить умовний, а не абсолютний характер і покликаний чіткіше визначити ступінь цілеспрямованого впливу на ту чи іншу групу факторів, яка формує кожну зі складових трудового потенціалу організації. Це більш ніж необхідно в сучасних умовах, коли структура трудового потенціалу організації визначається не інертністю і стійкістю, а мобільністю і гнучкістю, здатністю до швидкої перебудови. На відміну від трудових ресурсів, що поєднують усіх працівників, які мають здатність до праці, до кадрів належить тільки та їх частина, що має спеціальну підготовку. Кадрова складова містить: професійні знання, уміння і навички, що обумовлюють професійну компетентність (кваліфікаційний потенціал); пізнавальні здібності (освітній потенціал) [2].

Характеризуючи трудовий потенціал підприємства, від якого багато в чому залежить конкретний результат підприємницької діяльності, варто розглядати поняття «інтелектуального капіталу» як внесок у виробничу діяльність, здійснюваний людиною за допомогою характеристик, що визначають якість працівника підприємства, що матеріалізується або виявляється в процесі праці, яка створює товар, послуги в цілях їх відтворювання на основі персоніфікованого економічного інтересу кожного суб'єкта та їх сукупності [3].

Світова глобалізація та розвиток інформаційних технологій, трансформація українського суспільства та перехід до створення

національної інноваційної системи – такими є зовнішні та внутрішні фактори, що впливають на розвиток вітчизняного кадрового науково-технічного потенціалу. Стратегічним завданням України є ефективне використання цього потенціалу, що обумовлюється досягненням гармонізації основних параметрів науково-технологічної сфери (внутрішні чинники) та сприянням зростанню попиту на науково-кваліфіковані кадри в економіці (зовнішні чинники). Для вирішення цього завдання необхідним є побудова гнучкої, адекватної системи кадрового забезпечення, здатної не лише ефективно реагувати на зовнішні впливи, а й сприяти формуванню перспективних напрямів в науково-технологічному розвитку країни як підґрунтя її суспільно-економічного прогресу.

Список використаних джерел:

1. Іляш О. І. Формування концепції ефективного розвитку людського капіталу України URL: http://www.nbuv.gov.ua/portal/chem_biol/nvnltu/19_1/190_Ilasz_19_1.pdf. (дата звернення:10.02.2020).
2. Бойківська Г.М. Напрями підвищення ефективності використання виробничого потенціалу переробних підприємств системи АПК: монографія. Тернопіль: Крок, 2012. 238 с.
Богатирьов К.О. Теоретичні аспекти розвитку та оцінки трудового потенціалу. Агросвіт. 2013. № 1. С. 31–34.

Андрійчук Людмила Русланівна
магістр 1-го року навчання
кафедри виробничого та інвестиційного менеджменту
Національний університет біоресурсів і природокористування України
м. Київ, Україна
Науковий керівник: **Дєліні М.М.**,
д.е.н., доцент

САМОМЕНЕДЖМЕНТ ЯК СКЛАДОВА ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ

Сучасний керівник змушений переходити від технологій, орієнтованих на зрівняння характеристик підлеглих, до максимального виділення їх індивідуальності, делегування виконавцям повноважень та відповідальності. Сьогодні активізація трудової діяльності персоналу підприємства в багатьох випадках забезпечується через демократизацію

менеджменту, а також організацією участі працівників у прийнятті рішень, створенням можливостей для поповнення знань і розвитку навичок. В цих умовах особливо необхідним є опанування керівниками підприємств такого сучасного інструменту пожвавлення творчих працівників і творчих колективів, як самоменеджмент.

Самоменеджмент – сучасний напрям, що виник в середині 90-х років і відноситься до галузі управлінських знань. Сучасна ситуація у світі вимагає від менеджерів: безперервного саморозвитку; уміння управляти собою; використання власного творчого потенціалу [1, с.7].

Самоменеджмент – це послідовне і цілеспрямоване застосування випробуваних методів роботи в повсякденній практиці для оптимального, осмисленого використання свого часу. [3, с.42].

Перш за все самоменеджмент – це самоорганізація, уміння управляти собою, керувати процесом управління. Оволодіти даною наукою досить складно, і молодому керівнику треба починати з самоосвіти, причому мало лише набувати знань, потрібна ще і практична реалізація.

Базовим рівнем системи самоменеджменту є особиста ефективність, на основі якої здійснюється ефективне управління власними ресурсами: час, простір, комунікації, фінанси. Особиста ефективність або ефективна діяльність особи неможлива без досягнення певного рівня розвитку шляхом саморозвитку. Саморозвиток (індивідуальний розвиток) – процес, у рамках якого людина набуває здатність захищати себе, управляти поточними подіями, формувати позитивні стосунки з навколишнім світом і радіти життю, будучи відкритим їй. Процес саморозвитку здійснюється шляхом подолання перешкод і розвитку особових якостей, сприяючих досягненню поставлених цілей і завдань (воля, наполегливість, стресостійкість, уміння впливати на людей і тому подібне). У цьому процесі поєднуються наступні складові:

– особовий розвиток (особове зростання);

– інтелектуальний розвиток;

– професійний (кваліфікаційний) розвиток;

– підтримка фізичного стану (оздоровлення). [2, с.218].

Самоменеджмент дозволяє керівнику організації побудувати власні процеси тактичного та стратегічного управління і отримати набагато кращі результати праці. Безпосередньо у роботі керівника підприємства це означає, що потрібен інноваційний підхід до управління, а це зобов'язує мотивувати, розвивати та навчати підлеглих.

Впровадження самоменеджменту персоналу необхідно розпочинати з всебічної діагностики колективу та особливостей організації, де він запроваджується. Це дозволить сформулювати досяжні цілі, визначити, в

яких колективах і якими шляхами розвивати самоменеджмент. Регулярний моніторинг рівня розвитку та ефективності самоменеджменту персоналу дозволить генерувати і впроваджувати адекватні методи розвитку та регулювання цього процесу.

Список використаних джерел

1. Колпаков В.М. Самоменеджмент : навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл., 2008. – 528 с.
2. Крикун О. А. Самоменеджмент : учебное пособие : Харьков : ХНУ имени В. Н. Каразина, 2014. – 344 с.
3. Лугова В. М. Основи самоменеджменту та лідерства [Електронний ресурс]: навч. посіб. / Харків : ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2019. – 212 с
4. Селютін В. М. С29 Самоменеджмент [Електронний ресурс] : навч. посіб. / Харків : ХДУХТ, 2017. – 206 с.
5. Юрик Н.Є. Самоменеджмент : Курс лекцій. – Тернопіль : ТНТУ імені Івана Пулюя, 2015. – 89 с.

Миськовець Н.П., к.е.н.
ПВНЗ Міжнародний економіко-гуманітарний
університет імені академіка Степана Дем'янчука
м. Рівне, Україна

САМОМЕНЕДЖМЕНТ В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ РИБНИМИ ПІДПРИЄМСТВАМИ

Рибогосподарські підприємства вже протягом тривалого часу займають не передові позиції в рейтингу підприємств сільського, лісового та рибного господарства та не відносяться до розвинених галузей України. Це звичайно в свою чергу пов'язано з безліччю причин, зокрема, природно-кліматичними умовами, деяким неврегулюванням законодавчо-нормативної бази, незаконним, непідзвітним та нерегульованим рибальством, не правильною стратегією ведення господарської діяльності на підприємстві. Проте ключовою фігурою на рибному підприємстві крім риби є директор (менеджер підприємства) – від якого залежить налагодженість роботи на підприємстві.

Так, як, рибні підприємства зазвичай не мають великого штату працівників, директор чи менеджер підприємства чи інша ключова особа виконуюча керуючі функції повинна використовувати в своїй роботі передові практики, які дають дієві результати не в технологічному процесі, а саме в менеджменті та створенні дієвої товарної та збутової політики на

підприємстві, що дозволяє підприємству розвиватися, укріплювати імідж підприємства і примножувати свої прибутки.

Тому досить актуальним нині в практиці управління є самоменеджмент. Під самоменеджментом прийнято розуміти послідовне і цілеспрямоване використання керівником (фахівцем та ін.) випробуваних методів і практичних прийомів роботи в повсякденній діяльності для підвищення ефективності виконуваних процедур і операцій, досягнення намічених цілей [1].

Застосування деяких методик самоменеджменту для конкретних галузей, зокрема для рибництва та аквакультури на нашу думку матиме суттєві результати. Зокрема цікава методика самоменеджменту за методом «Альпи», яка містить у собі п'ять стадій: складання завдань дня; оцінка тривалості процесу, циклу; резервування часу «про запас» (60:40); прийняття рішень по пріоритетах, скороченням і передорученню (делегування); наступний контроль – перенос не зробленого [2].

Ця методика актуальна не тільки для керівника, але і для технолога підприємства, який відповідає за виробничу діяльність (розрахунок необхідного малька для зариблення, необхідного корму, щільність посадки, прорахунку планової та середньої маса вирощеної продукції, вихід товарної риби, визначення рибопродуктивності водойм та пошук шляхів її покращення та багато інших показників).

Поява самоменеджменту продиктована складним управлінським середовищем, прискореними темпами життя і дедалі більшим тиском зовнішнього середовища на управління. Кожному працівникові, і особливо керівнику, необхідно вміти перетворити ситуацію, для якої типова невпорядкованість дій, обумовлена зовнішніми обставинами, у ситуацію спрямованих і здійсненних завдань. Навіть у жорстких ситуаціях можна завдяки послідовному плануванню часу і використанню методів наукової організації праці краще здійснювати свою діяльність. Зміни в управлінській сфері підвищують вимоги до керівників, їхнього професіоналізму, навчання й перепідготовки. Тому підтримання свого постійного зростання і розвитку стає необхідністю кожного менеджера, чому сприяє самоменеджмент [1].

Самоменеджмент спрямований на максимальне використання працівником власних можливостей і свідоме управління своїм робочим часом, тому все більше уваги зараз приділяється самоорганізації менеджера.

Список використаних джерел

1. Стан та перспективи розвитку самоменеджменту управлінського персоналу підприємства. URL: http://dspace.pdaa.edu.ua:8080/bitstream (дата звернення 18.02.2020).
2. Самоменеджмент як складова професійного розвитку персоналу. URL: http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=5151 (дата звернення 18.02.2020).

Овчиннікова В.О.,
д.е.н., професор
кафедри «Економіка та управління виробничим і комерційним бізнесом»
Український державний університет залізничного транспорту

ТРАНСФОРМАЦІЯ ПІДХОДІВ ДО РЕКРУТМЕНТУ

Для кожного підприємства, яке прагне сьогодні бути успішним і конкурентоспроможним, актуальною є проблема адаптації його бізнес моделі до реалій цифрової економіки. Трансформація необхідна для всіх підсистем бізнес моделі, адже ключовим фактором успішності цього процесу є здатність підпрємства залучати високоінтелектуальних людей, здатних працювати у віртуальному просторі.

Потенційні працівники, що є компетентними працювати в «хмарі», вкрай дефіцитні і затребувані на ринку праці. Здебільшого вони вважають за краще дистанційну форму зайнятості. Однак у переважної більшості компаній в Україні ще немає напрацьованих технологій управління персоналом на відстані. Вигідне становище у цих умовах мають компанії, які вже володіють досвідом використання дистанційної зайнятості. Можливість виконувати свої виробничі функції, використовуючи «хмарні» технології, відкриває величезні можливості для зростання продуктивності праці і поліпшення його якісних характеристик, що, в свою чергу, відкриває нові горизонти для зазначеної форми зайнятості.

Досвід роботи компаній з персоналом, що працюють дистанційно, а також існуючі концептуальні надбання з даного питання [1-4], показують виняткову важливість правильного підходу до рекрутменту такого персоналу.

Слід зазначити, що у глобальному сенсі інструменти відбору є стандартними і сталими щодо дистанційних співробітників, так і офісних. Змінюються лише форма реалізації конкретного інструменту та інтенсивність його використання, а також окремі аспекти, на які роблять

акцент фахівці з підбору персоналу, виходячи з характеристик дистанційної роботи. Зупинимось на головних з них.

По-перше, це високий рівень вимог до претендента за, так званими, hard-skills: цифровим навичкам, володіння хмарними і блокчейн технологіями. Ставлячи нестандартні завдання перед людиною, що працює дистанційно в індивідуальному режимі, роботодавець повинен бути впевнений в його професійному підході до справи і можливості оперативного включення в досягнення поставлених цілей.

По-друге, це потенціал людини. Коли бізнес стає неймовірно швидко мінливим і складним, важливо визначити, чи зможе потенційний співробітник освоїти нові навички та приймати відповідні з цим вірні рішення при динамічних перетвореннях у внутрішньому і зовнішньому середовищах компанії. Відповідно до моделі оцінки потенціалу людини, розробленої фахівцями компанії Egon Zehnder, потенціал визначається п'ятьма характеристиками: наявністю правильної мотивації, дару переконання, цілеспрямованості, допитливості і проникливості.

По-третє, принципово важливо, щоб відносини між дистанційно працюючим людиною і роботодавцем в умовах великої свободи в організації роботи та широкого доступу до інформації, особливо при використанні хмарних технологій, будувалися на високому рівні довіри. Останнє не можливо без наявності у працівника таких якостей, як відповідальність і порядність.

По-четверте, це самодисципліна, терпіння і наполегливість. Важливість цих параметрів відзначають керівники компаній, які мають великий досвід дистанційної зайнятості. Для виявлення цих якостей фахівці вважають за необхідне (наприклад, програмісту, який претендує на дистанційну роботу в компанії) пропонувати не просто написати програму, а й дати докладний опис завдання і додаткових матеріалів. Таким чином, можна перевірити готовність людини довести роботу до кінця, здатність поставити необхідні питання і перевірити всю надану інформацію. Якщо ж кандидату для цього бракує терпіння, бажання і посидючості, то це серйозний привід задуматися про його придатності до дистанційної роботи.

Основні зміни в технологіях рекрутменту при дистанційній формі зайнятості полягають у наступному:

- перенесення процесу відбору віддаленого співробітника у віртуальний простір;

- глибоке опрацювання кандидата на базі інтернет-джерел;

- опрацювання каналів, що дозволяють вийти на джерела інформації про попередні активні дії кандидата (цільова співбесіда, глибинне інтерв'ю,

тестові завдання з виявленням мотивів дистанційної роботи, психологічних особливостей, рівня компетенцій, досвіду роботи в дистанційному режимі).

Рішення актуального завдання з модернізації бізнес моделей на основі цифровізації бізнес процесів не можливо без інноваційних підходів до управління працею.

Список використаних джерел:

1. Апалькова В.В. Концепція розвитку цифрової економіки в Євросоюзі та перспективи України. Вісник Дніпропетровського університету. Серія «Менеджмент інновацій». 2015. Випуск 4. С. 9-18.
2. Компаниец В.В. Развитие и будущее экономики на основе цифрових технологий: критическое осмысление. Вісник економіки транспорту і промисловості. 2018. № 61. С. 36-46.
3. Токмакова І.В. Стратегічне управління розвитком підприємства в умовах цифровізації економіки. Вісник економіки транспорту і промисловості. 2018. №64. С. 283-291.
4. Черненко А. Цифрова трансформація економіки в Україні: як адаптувати суспільство до сучасних реалій цифрового світу. Deloitte Ukraine. URL: https:// www2.deloitte.com/|ua/uk/pages/press-room/pressrelease/2018/digital-transformation-ofukrainianeconomics.html.

Ковальчук Альона Миколаївна,
старший викладач кафедри економіки повітряного транспорту
Національний авіаційний університет
м. Київ, Україна

ТРУДОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ В УМОВАХ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ: РОЛЬ ТА УПРАВЛІННЯ НА РІВНІ ПІДПРИЄМСТВА

У сучасному світі, як відомо, основою будь якої господарської діяльності є трудові ресурси та її розвиток. Економіка країни, галузі чи окремого підприємства залежить від наявних трудових ресурсів, їх кваліфікованості, здатності до розвитку, виявлення та мотивації їх потенціалу. За швидких темпів розвитку світової економіки, посилення глобалізаційних процесів у діяльності вітчизняних підприємств трудовий потенціал відграє чи не основну роль у їх стабільному та позитивному розвитку.

Необхідно зазначити, що поняття «трудовий потенціал» розглядається в економічних науках за різними багатогранними ознаками.

Проте зауважимо, що у дослідженнях трудового потенціалу вітчизняні науковці досягли згоди в тому, що трудовий потенціал залежить від особистих якостей, компетенцій та навичок працівника. Ефективність діяльності підприємства залежить не лише від держаного регулювання, прибутку, економічних законів, зовнішнього ринкового середовища, але й від персоналу, його індивідуального розвитку.

Трудовий потенціал працівника складається з наступних елементів: лідерський потенціал (здатність домінувати, організувати групову діяльність); креативний потенціал (генерування ідей, творчість, здібності до саморозвитку); морально-мотиваційний потенціал (світогляд, цілеспрямованість, ідеали, мотиви, моральна чистота, цілі та способи їх досягнення); комунікативний потенціал (здатність до взаємозв'язків, робота в колективній організації праці та взаємодія з членами групи); адміністративний потенціал (ділові та особистісні зв'язки і контакти, що розширюють поле інформації та можливості використання ресурсів для досягнення цілей); асертивність (впевненість у собі, поєднання внутрішньої сили та ввічливості у стосунках з оточуючими); професійно-кваліфікаційний потенціал (професійні знання, уміння та навички, що зумовлюють професійну компетентність); гнучкість (готовність проявляти розуміння ситуації й адаптуватися до її змін і вимогам організації) та психофізіологічний потенціал (працездатність, душевне та фізичне здоров'я)[1, с. 61].

Сьогодні проблемою діяльності будь якого вітчизняного підприємства, в тому числі й транспортного, є відсутність розуміння необхідності розвитку трудового потенціалу власної фірми. Тобто менеджменту підприємств необхідно не лише виявити та найняти працівника в якого буде явний потенціал, але й зуміти проявити та розвивати необхідні для роботи особисті якості того чи іншого працівника, тобто розвивати його потенціал. Зауважимо, що сьогодні управління персоналом передбачає уміння менеджерів фірм розвивати власний трудовий потенціал через різні інструменти мотивації. На нашу думку, ефективність управління трудовим потенціалом значно зросте, якщо його здійснювати векторно у розрізі запропонованих елементів, оскільки це дозволить залучити до цього процесу не лише кадрові служби підприємства, підійти до даного питання більш зважено та комплексно, що впливатиме на швидкість та якість результатів.

Список використаних джерел

1. Ареф'єва, О. В.; Коваленко, Н. В.; Степанюк, Я. О. Економічне забезпечення формування та використання трудового потенціалу підприємством. *Вчені записки Таврійського національного університету імені В.І. Вернадського. Серія: Економіка і управління*, 2019, 30 (69), № 1. С. 57-62.

Бережна Анна Вікторівна
студентка групи ФБ-16-1
Університет державної фіскальної служби України
Науковий керівник: Биховченко В.П., к.е.н., доцент

СУЧАСНІ ПРОБЛЕМИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Сучасний менеджмент у своєму основному значенні виступає не стільки в якості науки і практики управління компанією, процесом прийняття та реалізації управлінських рішень, скільки мистецтвом управління людьми. Сьогодні, нажаль, немає єдиного підходу до виміру ефективності управління персоналом. Складність полягає в тому, що процес трудової діяльності персоналу і управління в тому числі, тісно пов’язані з виробничим процесом і його кінцевими результатами, соціальною діяльністю чи економічним розвитком організації. Управління персоналом вивчає людину в єдності усіх її проявів, що впливають на виробничі процеси у рамках організації.

Цілеспрямована, інтелігентна, творча робоча сила часто є тим, що відрізняє компанії одну від одної. Менеджер із простого передавача знань має перетворитися в спеціаліста-консультанта у сфері діагностики проблем підприємства і людини. Усе це вимагає високого професіоналізму й етики в управлінні людськими ресурсами [1, с.99].

Одним з найважливіших складових системи управління є люди з їх рівнем освіти, досвідом й майстерністю. Значна кількість термінів щодо людей, зайнятих у виробництві використовується в теорії менеджменту: трудові ресурси, людський фактор, кадри, персонал. Найдоцільнішим на рівніорганізації є термін “персонал”, тому що саме він характеризує особовий склад організації, який працює за наймом і характеризується певними ознаками.

У сучасних умовах основним завданням управління персоналом є поєднання ефективного навчання персоналу, підвищення кваліфікації та трудової мотивації для розвитку навиків працівників та стимулювання їх до виконання робіт вищого рівня. Тому працівники підприємства постійно повинні намагатися підвищувати свій культурний і освітній рівень. Це може виражатися в безперервному підвищенні свого професіоналізму і розвитку особистих культурних переваг [2].

Проаналізувавши літературні джерела за обраною тематикою, виявлено основні проблеми під час управління персоналом:

1. Проблема відмінника.
2. Синдром "свого хлопця"
3. .Позитивна проекція.
4. .Синдром старшого.
5. Синдром очікування героя
6. Зірки цирку
7. Велика різниця в зарплаті між шефом і працівником

Зазначені проблеми свідчать про те, що сучасні проблеми управління в організаціях будьякого бізнесу мають свої правила [3, с. 162].

У сучасних умовах, багато керівників, прагнучи отримати максимальний прибуток, вирішити матеріальні і фінансові проблеми, оновити технічну базу, нехтують благоустроєм робочих місць своїх підлеглих, створюючи їм неможливі для праці умови. Це може призвести до втрати висококваліфікованих працівників.

З метою запобігання небажаних втрат працівників, на підприємстві доцільно розробити такі заходи, які давали б змогу отримувати інформацію щодо психологічного клімату в колективі, ступеня задоволеності кожного співробітника роботою, умовами праці, відпочинком, рівнем зарплати. Вважається, що для цього найкраще підходять такі методи як опитування, анкетування, бесіди (групові та індивідуальні) [4, с.60-63].

Отже, сучасна система управління персоналом повинна бути завжди бездоганно організована задля запобігання таких проблем. На даний час дуже багато фахівців вважає, що формулою успіху організації є людські ресурси, тому їх цінність невпинно зростає. Це веде до зміни систем управління персоналом, витісняючи стереотипні підходи. Все частіше сучасні компанії інвестують кошти безпосередньо у самих працівників, у їх формування і розвиток, досліджуючи та аналізуючи їх внутрішньопсихологічний клімат.

Список використаних джерел:

1. Лазутін Г.І. Сучасні тенденції розвитку управлінської діяльності // Економіка і прогнозування. - 2010. - С.99-114.
2. Національна бібліотека України імені В.І.Вернадського URL: http://www.nbuv.gov.ua
3. Ситник Н.І. Управління персоналом [навчальний посібник для ВНЗ] Київ: 2009. – 472 с
4. Ядворька О. Оцінка персоналу в системі ефективного управління // Економіка та держава. – 2009. – С.60-63.

Безпалько Тетяна Володимирівна,
студентка 2 курсу
ННІ фінансів, банківської справи
Університет державної фіскальної служби України
м. Ірпінь, Україна
Науковий керівник: **Салямон В. П.,**
старший викладач кафедри менеджменту
ННІ фінансів, банківської справи
Університету ДФС України

МОТИВАЦІЯ ПЕРСОНАЛУ ЯК ГОЛОВНИЙ ФАКТОР ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ОРГАНІЗАЦІЇ

Цінність будь-якої організації - перш за все, люди, що працюють в ній. Це твердження було давно доведено на практиці. Кожне підприємство, установа, організація зацікавлені в підвищенні результатів своєї діяльності. Крім модернізації виробництва, підвищення кваліфікації працівників, важливим чинником виступає людський ресурс. Науковцями доведено, що підвищення ефективності праці залежить також і від мотивації працівників.

Проблеми мотивації стали предметом дослідження багатьох вчених, серед яких: Вернадський І., Кібанов А., Оуен Р., Рікардо Д., Сміт А., Снідерман Б., тощо. Однак дана тема є актуальною та потребує постійного дослідження.

Мотивування являє собою процес формування такого психологічного стану людини, який зумовлює її поведінку, здійснює установку до діяльності, спрямовує і активізує її. Це прагнення працівника задовольнити свої потреби; в загальному розумінні - це сукупність внутрішніх і зовнішніх рушійних сил, які зумовлюють людину до трудової діяльності і надають й цілеспрямованість, орієнтовану на досягнення певних цілей [1, с. 21].

Досягнення ефективної діяльності підприємства потребує постійного вдосконалення та розширення інструментарію мотивації його праці. Потреби постійно змінюються, тому не можна розраховувати, що мотивація, яка спрацювала один раз, знову буде ефективною. З розвитком особистості розширюються і можливості, потреби у самовираженні. Таким чином, процес мотивації шляхом задоволення потреб безкінечний і тому методи можуть бути найрізноманітнішими, зазвичай вони залежать від системи стимулювання на підприємстві, загальної системи управління та

особливостей діяльності самого підприємства. Тому методи мотивації класифікують за двома групами:

- матеріальна мотивація передбачає застосування методів: прямого мотивування (базовий оклад, преміальні) та непрямого матеріального мотивування (обов'язковий соціальний пакет, додатковий соціальний пакет);

- нематеріальна мотивація: забезпечення кар'єрного зростання співробітників, гнучкий графік робочого часу, пріоритет при плануванні відпустки співробітника, усна або письмова подяка за ефективну роботу, надання працівникам додаткових днів відпочинку, оприлюднення рейтингів робітників за результатами роботи, просування кар'єрними сходами, харчування, путівки на відпочинок, подарунки на свято. В сукупності ці методи сприяють підвищенню продуктивності праці та економічному зростанню підприємства [2, с. 340].

Отже, які б прекрасні не були ідеї, інноваційні технології, найсприятливіші зовнішні умови, без добре підготовленого та мотивованого персоналу високої ефективності роботи досягнути неможливо. Вкладення в людські ресурси стають довгостроковим чинником конкурентоспроможності та стійкого функціонування підприємства. Сучасний керівник повинен враховувати всі фактори, щоб забезпечити успішну роботу підприємства. При формуванні оптимальної системи мотивації сучасним керівникам підприємств необхідно використовувати класичні теорії мотивації і враховувати менталітет народу.

Список використаних джерел:

1. Іванченко Г.В. Особливості використання нематеріальних стимулів на підприємствах / Г.В. Іванченко // Економіст.-2011.-N 3. - 21-23.

2. Пучкова С. І. Ефективність використання трудового потенціалу підприємства / С. І. Пучкова // Одеса: ОДЕУ, 2006 – С. 339–345.

Слободянюк К. В.,
студентка групи ОБР-17-3,
Університет ДФС України
Науковий керівник: **Грушева А. А.,** к. пед. н., доцент,

САМОМЕНЕДЖМЕНТ ЯК ОСНОВА РОЗВИТКУ ОСОБИСТОСТІ КЕРІВНИКА ДЛЯ ЕФЕКТИВНОЇ УПРАВЛІНСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

В умовах ринкової економіки, коли загострюється конкурентна боротьба за ринки збуту, дешеву сировину, вигідну позицію на ринку, дієве управління персоналом допомагає досягти ефективності діяльності в довготривалій перспективі. Для того, щоб управління було дієвим, керівник повинен сприяти участі працівників у прийняті рішень, створити для них відповідні умови для отримання нових навичок та знань. Та спочатку він має навчитися використовувати власний творчий потенціал та вміти управляти своєю життєдіяльністю. В цій сфері допомагає самоменеджмент, або особистий рівень самодисципліни.

Самоменеджмент – це організація керівником своєї власної діяльності, яка полягає в послідовному і цілеспрямованому використанні методів, що сприяють раціональному використанню власного часу та досягненню бажаних цілей. Він спрямований на максимальне використання працівником своїх можливостей, тобто на його самоорганізацію. Це не легка робота, для якої необхідно постійно самовдосконалюватися.

Нині, керівник – має відповідати таким характеристикам: професіоналізм, наполегливість, вміння впливати на персонал, високо організованість та здатність вести за собою колектив. Взагалі, ефективний менеджер повинен володіти великою кількістю якостей, зокрема цілеспрямованість, рішучість, ініціативність, витримка, неупередженість, тактовність, врівноваженість та ін. Важливим критерієм саморозвитку є вміння та розуміння процесу постійного навчання (Рис. 1).

Особовий розвиток (особисте зростання)	Інтелектуальний розвиток
Професійний (кваліфікаційний) розвиток	Внутрішня мотивація на професійні завдання
Підтримка фізичного стану (оздоровлення)	Розуміння змісту та методичних основ саморозвитку

Рис. 1. Основні складові саморозвитку.

З рисунку видно, що процес саморозвитку є комплексним. Адже формування вмінь та навичок лише сфері, призведе до повної відсутності знань в інших. А це призведе до прийняття невідповідних рішень та неефективної діяльності в цілому. Дієвими способами, що допомагають в самоудосконаленні особистості менеджера є уміння звертати увагу на всі свої недоліки, проводити аналіз причин та наслідків їх виникнення, й критичному оцінюванні власних результатів.

Щоденне вирішення проблем та завдань полягає у застосуванні різних функцій. Ці функції тісно пов'язані між собою:

- постановка завдання (розгляд та формування особистих цілей);
- планування (проектування варіантів майбутньої діяльності);
- прийняття рішень (приймаються рішення щодо майбутньої діяльності);
- здійснення та організація (складання певного плану дій на день і організація власного трудової діяльності для досягнення мети);
- контроль (контроль за своєю діяльністю та її результатами).

Відтак, менеджери повинні прагнути контролювати зовнішні події, навчитися розуміти та використовувати можливості, що трапляються в житті. Для розуміння власних цілей необхідно проаналізувати всі чинники що їх формують [3]. Розглянемо етапи встановлення особистих цілей (Рис. 2).

Крок 1	Визначення власних потреб
Крок 2	Визначення можливостей
Крок 3	Прийняття рішень про те, що є необхідним і важливим персонально для вас
Крок 4	Здійснення вибору цілі
Крок 5	Уточнення цілі
Крок 6	Встановлення часових термінів досягнення цілей
Крок 7	Контроль за досягненням цілей

Рис. 2 – Етапи встановлення цілей.

Зміст встановлення цілей полягає у зосередженні і сконцентрованості уваги людини, групи людей на бажаних результатах. Та досягнення цілі важче завдання ніж її встановлення. Для цього необхідно вивчити всі можливі обставини виконання цілі ще до того, як ставити її перед собою.

Самоменеджмент тісно пов'язаний з керівником організації та його власною активністю. Належний рівень самоменеджменту керівника сприяє

раціональному використанню часу та допомагає досягти поставлених цілей, як особистих, так і загальних.

Отже, самоменеджмент керівника є запорукою ефективного управління організацією, адже той хто уміє управляти собою, здатен досягати високих результатів і під час професійної управлінської діяльності.

Список використаних джерел

1. Бабчинська О. І., Мідляр А. К. Самоменеджмент як складова професійного розвитку персоналу. *Ефективна економіка.* 2016. № 9. URL: http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=5151.

2. Шевченко В. С. Самоменеджмент як основа ефективності управлінської праці. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Міжнародні економічні відносини та світове господарство.* 2018. Вип. 20. Част. 3. С. 147-151.

3. Нетепчук В. В. Самоменеджмент: навч. посіб. Рівне, 2013. 353 с.

Volodymyr Khomenko,
Student of the Finances and Banking Department
University of the State Fiscal Service of Ukraine
Supervisor: **Inna Kantsur**
PhD in Economics,
Associate Professor of the Management Department
University of the State Fiscal Service of Ukraine

THEORY OF COMPUTER BEHAVIOR BORROWING IN TIME MANAGEMENT

The effective work of an organization depends on many factors. One of them is the art of managing time properly, because it is a resource that is inevitable and the misuse of time can lead to negative consequences for the enterprise or the individual.

The novelty of the job is to compare the time management of an individual with the work of computers. Each operating system has a so-called "scheduler" that tells the processor how much time to devote to a particular task and when to switch to another.

When the system is running smoothly, computers switch so seamlessly between different processes that it sometimes gives the illusion that actions are happening at the same time. However, when this system is malfunctioning, the computers or other gadgets that are being used cannot cope with its tasks.

Studying the computer-based planning process can help us understand the issues that people in personal time management face.

The first problem is that time spent prioritizing work is time spent doing work. In the example of e-mail correspondence we will consider this case. When viewing a mailbox, we look through all the emails and select the one we think we need to answer first. We answer one letter and repeat this action again and again. This process is known as the quadratic time algorithm.

In this case, if the mailbox has 8 letters, the response time takes 2 minutes, and the priority setting takes 10 seconds, then the difference between a direct response to letters and a response to priority letters is not large (1 minute difference and 20 seconds). However, as the number of emails increases, the time to prioritize will increase.

A similar situation happened with the Linux operating system. It was based on determining the degree of importance of the task before completing it, and over time, the operating system spent more time prioritizing actions than performing them. Therefore, the developers simplified the system of importance assessment and added an algorithm of gradual implementation of actions, which allowed to increase the efficiency of the operating system.

Analyzing these two situations, we can say that determining a person's priority can be ineffective in performing tasks, more time-consuming will be consistent execution of actions or even a random choice.

The next insight you can observe from computer planning is related to one of the most common phenomena of modern life - outages.

Productivity directly depends on how often we get distracted by other things. The most popular solution to the problem of distraction is to minimize triggers or access to sources that create these "disruptions" in the workflow. However, taking into account computer intelligence, we can conclude that the most logical solution would be to group them.

In computer science, this process is called interrupt coalescing. Instead of solving problems as they occur, the system groups these "disruptions" based on how long they can wait.

In 2013, the disconnect significantly increased the battery life of the laptop. This was because the "break" delay allowed the system to accumulate actions and check them immediately, then quickly go into a low power state.

The same thing happens to people. If SMS or emails do not require more than an hour's response, why check and respond more often.

Adopting a similar approach to computer intelligence may allow users to regain their focus and save everyone's most valuable resource - time.

References:

1. Productivity Isn't About Time Management. It's About Attention Management. URL: https://www.nytimes.com/2019/03/28/smarter-living/productivity-isnt-about-time-management-its-about-attention-management.html

2. Manipulate Time With These Powerful 20 Time Management Tips. URL: https://www.forbes.com/sites/johnrampton/2018/05/01/manipulate-time-with-these-powerful-20-time-management-tips/#4af273dd57ab

СЕКЦІЯ 3

SECTION 3

МОДЕРНІЗАЦІЯ ФІНАНСОВОЇ СИСТЕМИ УКРАЇНИ В УМОВАХ ГЛОБАЛЬНОЇ НЕСТАБІЛЬНОСТІ

MODERNIZATION OF THE FINANCIAL SYSTEM OF UKRAINE IN CONDITIONS OF GLOBAL INSTABILITY

Мельник Віктор Миколайович,
професор кафедри фінансів
Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана
м. Київ, Україна
Житар Максим Олегович,
заступник директора ННІ фінансів, банківської справи
Університет державної фіскальної служби України
м. Ірпінь, Україна

ЕТАПИ ФІНАНСОВОЇ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ ТА ЇЇ ВПЛИВ НА ФІНАНСОВУ АРХІТЕКТУРУ

Розглянута у попередніх дослідженнях [1-4] динаміка фінансової глобалізації та події спричинені нею, як для економіки в цілому, так і для фінансової архітектури, дозволили систематизувати етапи фінансової глобалізації (табл.1).

Виділення цих етапів дозволило простежити характерну циклічність фінансової глобалізації протягом розглянутого періоду. Окрім того, простежується радше стимулюючий вплив на фінансову архітектуру, адже поглиблення фінансової глобалізації спонукало до створення механізмів, інституцій та інститутів покликаних контролювати та регулювати процеси фінансової глобалізації.

В той же час не варто забувати про зворотній зв’язок фінансової глобалізації та фінансової архітектури, адже поява інституцій, які окрім контролю здійснюють ряд інших функцій, зокрема є осередком інформації необхідної для здійснення фінансових операцій, центром систематизації цих операцій, що дозволяє спрощувати їх реалізацію, сприяє поглибленню фінансової глобалізації, і в той же час, може гальмувати її за умов фінансової нестабільності [5-7].

Таблиця 1

Етапи фінансової глобалізації та її вплив на фінансову архітектуру

Період	Загальна характеристика фінансової глобалізації	Загальні наслідки для фінансової архітектури
1867-1914рр.	Активізація фінансової глобалізації. Перетік капіталу з Європи в Америку та Австрію.	Створення першого глобального фінансового інституту у вигляді міжнародної валютної системи золотомонетного стандарту. Два блоки фінансової архітектури: національні регулятори і фінансові організації.
1914-1945 рр.	Пасивна стадія фінансової глобалізації внаслідок Першої світової війни	Основні фінансові інституції залишаються дворівневими. Фінансові інститути (правила гри) спрямовані на захист внутрішнього ринку.
1945-1990 рр.	Поновлення активної стадії фінансової глобалізації з більшою силою. Активний розвиток фінансових інструментів, розвиток інноваційних технологій у фінансовій сфері, виникнення світової фінансової мережі, що об'єднала фінансові центри.	Створення ряду міжнародних організацій покликаних контролювати фінансові операції у світі. Перебудова фінансової архітектури у трирівневу.
1990-2008 рр.	Поглиблення фінансової глобалізації, продовження використання інформаційно-технічних здобутків для модернізації фінансових ринків.	Зміна ієрархії в фінансовій архітектурі, провідну роль отримують наднаціональні регулятори. Лібералізація національного контролю. Створення міжнаціональних альтернативних торгових систем, злиття фондових бірж, витіснення електронними торговими системами класичних систем біржової торгівлі.
2008-2009 рр. і до сьогодні	Тенденція до тимчасового гальмування фінансової глобалізації внаслідок світової фінансової кризи. Швидкий розвиток фінансової глобалізації призводить до такого ж швидкого поширення наслідків іпотечної кризи США на весь світ.	Фінансова лібералізація змінюється контролем як на наднаціональному так і на національному рівні фінансових регуляторів. Тривають дискусії, щодо того якою ж має бути фінансова архітектура.

Джерело: *складено автором за результатам дослідження*

Таким чином, слід зауважити, що в більшій мірі проведений аналіз та систематизація етапів фінансової глобалізації здійснюється на глобальному рівні. Нами досліджено тільки деякі поверхневі аспекти зміни національних регуляторів, а безпосередньо вплив на фінансові установи взагалі не розглянуто, оскільки вони потребують дослідження для кожної окремо взятої країни, що є предметом подальшого дослідження.

Список використаних джерел

1. Сосновська О.О., Житар М.О. Вплив фінансової глобалізації на формування фінансової архітектури // *Економіка і організація управління*, 2019. - № 3 (35). – С. 39-50.
2. Мельник В.М., Житар М.О. Роль, особливості та напрямки фінансової архітектури національної економіки // *Бізнес Інформ*, 2019. № 8. С. 175-181.
3. Житар М. О. Динаміка інституційних змін наднаціональних фінансових регуляторів // *Збірник наукових праць «Проблеми системного підходу в економіці»,* 2019. - № 4 (72). – С. 164-171.
4. Мельник В.М., Житар М.О. Рівні ієрархії та динаміка змін фінансової архітектури // *Причорноморські економічні студії,* 2019. - № 43. – С. 144-150.
5. Olikevych M., Lukianenko I. European unemployment nonlinear dynamics over the business cycles: Markov switching approach. *Global Business and Economics Review,* 2019. Available at http://www.inderscience.com/info/ingeneral/forthcoming.php?jcode=gber
6. Євдокимов В.В., Грицишен Д.О., Грищенко О.О., Баришнікова О.М. Міжнародні моделі регулювання звітності сталого розвитку: аналіз сучасного стану. монографія - Житомир: ЖДТУ. 2013. - 200 с.
7. Болдова А.А. Фінансова глобалізація та її вплив на фінансовий ринок України / *Інфраструктура ринку*. 2018. №21. С. 252-256.

Соловйова Юлія Русланівна,
Університет державної фіскальної служби України,
група ФБі-16-2
Науковий керівник:
Коляда Тетяна Анатоліївна,
к.е.н., с.н.с., доцент, доцент кафедри фінансів імені Л. Л. Тарангул,
Університет державної фіскальної служби України

СУЧАСНИЙ СТАН ГРОШОВО-КРЕДИТНОЇ БЕЗПЕКИ УКРАЇНИ

На сьогодні проблема забезпечення фінансової безпеки країни займає одне з визначальних місць в економічній політиці провідних країн світу. Грошово-кредитна безпека відіграє важливу роль у системі впливу держави на економічну стабільність та фінансову безпеку загалом.

Питаннями грошово-кредитної безпеки займалися багато науковців, таких як: З. Варналій, Б. Данилишин, О. Коваленко, В. Кузьменко, І. Лютий, А. Піхоцький, О. Савицька, Г. Смоквіна та інші.

Грошово-кредитна безпека – це стан грошово-кредитної системи, що забезпечує всіх суб'єктів національної економіки якісними та доступними кредитними ресурсами в обсягах та на умовах, сприятливих для досягнення економічного зростання національної економіки [1].

Для забезпечення грошово-кредитної безпеки повинні застосовуватися наступні умови [2, с.122]:

– рівень кредиторської та дебіторської заборгованості не перевищує встановлені нормативи;

– поступове зменшення обсягу тіньової економіки;

– емісія не перевищує встановлені нормативи;

– рівень доларизації грошового обігу не повинен перевищувати 10% грошової маси в національній валюті;

– повернення вітчизняних валютних коштів з-за кордону;

– дотримання балансу між грошовими доходами та витратами населення.

Зважаючи на те, що грошово-кредитна політика здійснює потужний вплив на економічні процеси в державі, виникає необхідність у дослідженні основних індикаторів оцінки безпеки грошово-кредитного сектору (табл.1).

Таблиця 1

Показники грошово-кредитної безпеки України за 2013-2018 роки

№	Назва показника	Рік						Оптимальне значення
		2013	2014	2015	2016	2017	2018	
1	Питома вага готівки поза банками в загальному обсязі грошової маси, %	26,16	29,57	28,44	28,51	27,51	28,46	не більше 22
2	Різниця між процентними ставками за кредитами, наданими депозитними корпораціями у звітному періоді, та процентними ставками за депозитами, залученими депозитними установами, %	4,90	4,55	5,93	5,46	6,28	6,32	3-4
3	Частка споживчих кредитів, наданих домогосподарствам, у загальній структурі кредитів, наданих резидентам	15,08	13,24	10,68	10,17	12,01	14,13	5-9
4	Питома вага довгострокових кредитів у загальному обсязі наданих кредитів (скоригована на курсову різницю), %	19	14,5	17	24,3	25,7	21,6	не менше 50
5	Загальний обсяг вивезення фінансових ресурсів за межі країни, млрд дол. США	10,50	11,90	15,60	15,10	14,30	13,87	не більше 2

Джерело: розраховано та складено автором на основі [1;3].

За результатами розрахунків можемо спостерігати, що показники не відповідають оптимальному значенню. Оптимальне значення частки споживчих кредитів, наданих домогосподарствам, у загальній структурі кредитів, наданих резидентам, має складати 5-9%. За даним показником присутня негативна тенденція, це свідчить про зменшення інвестицій в економіку України. Питома вага довгострокових кредитів збільшувалася з 2013 до 2015 року, однак з 2016 року спостерігається тенденція до зниження показника.

Як зазначають науковці, в сучасних умовах грошово-кредитна політика надалі не буде домінуватиме при визначенні стабілізаційних заходів макроекономічної політики держави. Проблеми, каталізатором яких виступає банківська система, будуть вирішуватися шляхом введення формальних правил стосовно посилення пруденціального контролю, проведення рекапіталізації банків, скорочення частки позикових коштів тощо [4, с.217].

Таким чином, першочерговими завданнями, спрямованими на підвищення рівня грошово-кредитної безпеки України, мають бути: проведення поміркованої грошово-кредитної політики, спрямованої на

здешевлення процентних ставок за операціями комерційних банків; повернення довіри населення до довгострокових кредитів; зупинення непродуктивного відтоку капіталу з країни.

Список використаних джерел

1. Про затвердження Методичних рекомендацій щодо розрахунку рівня економічної безпеки України : Наказ Міністерства економічного розвитку і торгівлі України від 29 жовтня 2013 року № 1277. URL: https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v1277731-13 (дата звернення: 31.01.2020).

2. Рожко О. Д., Алексанян Р. М. Грошово-кредитна безпека України та шляхи її забезпечення. *Міжнародний науковий журнал "Інтернаука"* 2017. № 2(2). С. 120-125.

3. Грошово-кредитна та фінансова статистика. Національний банк України. 2019. URL: https: //bank.gov.ua/control/uk/publish/article?art_id=27843415 &cat_id=44578#1 (дата звернення: 31.01.2020)

4. Коляда Т. А. Проблемы координации фискальной и монетарной политики государства в условиях глобального роста государственного долга и дефляционных тенденций: уроки для Украины. *Journal of Corporate Management and Economics “Maneko”*. Bratislava: Institute of Management of Slovak University of Technology in Bratislava. 2013. № 2. С. 209-219.

Воронкова Олена Миколаївна
професор кафедри фінансових ринків,
Університет державної фіскальної служби України
м. Ірпінь, Україна

МОДЕРНІЗАЦІЯ ПОДАТКОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ СТРАХОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В УКРАЇНІ

Податкове регулювання є важливим засобом непрямого впливу держави на різні аспекти соціально-економічного розвитку та діяльності платників податків через використання податкових інструментів. Податкове регулювання може чинити як стимулюючий, так і стримуючий вплив на страхову діяльність через оподаткування її фінансових результатів. Результативність такого впливу виявляється опосередковано, через позитивні або негативні зміни показників ефективності страхової діяльності, насамперед її фінансових результатів. Вектор зміни цих

показників має відповідати напряму податкового регулювання і корелювати з відповідними показниками сум податкових платежів.

Страхові компанії, які провадять свою діяльність на території України, є платниками податків та податковими агентами. В Україні страховики можуть сплачувати загальнодержавні та місцеві податки, серед яких податок на прибуток підприємств, ПДВ, мито та податок на майно. При цьому, ПДВ сплачується лише від надання послуг, відмінних від страхових. Особливість оподаткування полягає у процесі нарахування податку на прибуток підприємств. За нормами податкового законодавства, що вступили в дію з 1.01.2015 р., передбачається застосування податкових ставок на два об'єкти: для результатів основної операційної діяльності застосовується ставка податку у розмірі 0% та 3%, а для результатів іншої діяльності (інвестиційна, фінансова, інша операційна) – у розмірі 18%. Також страховики у ролі податкових агентів перераховують до бюджету податок на доходи фізичних осіб з сум страхових виплат за договорами страхування життя та пенсії за своїх клієнтів, а також з виплат на користь нерезидентів.

За результатами аналізу формування і оподаткування фінансових результатів страхових компаній в умовах чинного з 1.01.2015 р. порядку їх прибуткового оподаткування можна констатувати відсутність чіткої кореляції між показниками, що характеризують сплату страховими компаніями податку на прибуток та фінансовими показниками їх діяльності. Загальний фінансовий результат страхової діяльності збільшився більше ніж у тричі, проте фінансовий результат страхових компаній до оподаткування зменшився на 16%, а сума податку на прибуток збільшилася майже на чверть. Дослідивши показники сплати страховиками податку на прибуток підприємств, можна констатувати тимчасове посилення податкового тиску на страховиків, зумовлене введенням подвійної системи їх прибуткового оподаткування, в 2015-2016 рр. Проте зменшення зазначених показників у 2017р. свідчить про те, що страхові компанії пристосувались до подвійної системи прибуткового оподаткування, зменшуючи фінансові результати до оподаткування через легальне збільшення відповідних витрат. Тому на сьогодні чинний механізм податкового регулювання важко назвати ефективним ані у стимулюючому, ані у фіскальному аспекті. Проте пропозиції щодо відміни цього механізму вважаємо передчасними, оскільки потрібен певний час, щоб на основі системних і тривалих аналітичних спостережень довести ефективність або неефективність зазначеного механізму.

Зважаючи на зазначене вище, важливим напрямом модернізації податкового регулювання страхової діяльності є обґрунтування такого

механізму оподаткування страховиків, який забезпечить поєднання адекватного податкового навантаження з максимізацією їх фінансових результатів. Удосконалення зазначеного механізму має відбуватися на тлі загального стимулювання страхової діяльності і страхових інвестицій, а також посилення протидії відтоку страхового капіталу в офшори.

Список використаних джерел

1. Податковий кодекс України від 02.12.2010 р. № 2755-VI (із змінами і доповненнями). URL:http://www.zakon.rada.gov.ua/go/2755-17
2. Офіційний сайт Національної комісії, що здійснює державне регулювання у сфері ринків фінансових послуг. URL:http://nfp.gov.ua
3. Офіційний сайт Державної казначейської служби України. URL:http://www.treasury.gov.ua

Сотник О.О.
студентка групи ФБі-16-2
Науковий керівник: **Коляда Т.А.,**
к.е.н.,с.н.с., доцент, доцент кафедри фінансів ім. Л. Л. Тарангул
Університет державної фіскальної служби України
м.Ірпінь, Україна

ЕКОНОМІЧНА БЕЗПЕКА УКРАЇНИ В УМОВАХ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ

Глобалізація є еволюційною тенденцією розвитку суспільства. При цьому дане явище має неоднозначний характер і має як позитивні, так і негативні риси. Позитивність глобалізації проявляється в розвитку міжнародних відносин, імпортно-експортних процесів, посилення і поглиблення культурних зв'язків між державами тощо.

Недоліком є те, що процес глобалізації може мати негативний вплив на стан економічної безпеки держави, так як економіка країни стає відкритішою, державні ринки потрапляють в залежність від ринків інших держав, загострюються проблеми економіки, суспільства, сировинної забезпеченості і набувають глобального характеру.

Вперше термін «економічна безпека» виник в часи Великої Депресії в США в 1930-х роках XX ст. Пізніше цей термін почав використовуватися як наслідок військової незалежності держави. 1970-і роки XX ст. охарактеризувались переходом до концепції, в якій економічна безпека стає результатом самостійності держави і незалежності від домінуючих економік інших країн. Сучасній економічній науці притаманно два

концептуальних підходи формування економічної безпеки країни, а саме: концепція структурної жорсткої економічної системи з високим рівнем захищеності від зовнішніх загроз; концепція ринкової системи господарювання [1].

Економічній безпеці по праву належить центральне місце в системі національної безпеки, оскільки вона є основою для належного функціонування всіх елементів, що відносяться до цієї системи: політичної, соціальної, військової, екологічної, технологічної, інформаційної безпеки тощо. Це зумовлено тим, що належне забезпечення рівня національної конкурентоспроможності, військово-політичної стабільності, надійної обороноздатності, ефективної соціальної політики, злагоди в моральному і духовному житті суспільства, розвитку науково-технічного прогресу, захисту інформації та запорука безпечного екологічного стану неможливі без міцної та ефективної економіки. Таким чином, ефективне забезпечення економічної безпеки держави є гарантом її суверенітету, незалежності і територіальної цілісності. Проте слід відмітити, що дослідження цієї проблеми і досі перебуває на етапі реформування, і тому не знайшло достатнього та комплексного відображення в науково-економічній літературі. Спостерігається суперечливість поглядів щодо визначення як самого поняття «економічна безпека», так і її основних складових та суміжних з нею понять і категорій. У зв'язку із цим актуальності набуває проведення комплексного аналізу підходів до тлумачення терміну «економічна безпека». Загалом, економічна безпека держави означає захищеність усіх рівнів економіки країни від небезпечних дій, що можуть бути як наслідком свідомого впливу будь-якого чинника, так і стихійним напливом ринкових сил. Небезпечними можуть вважатися такі дії, які призводять до погіршення економічного стану країни у критичний рівень. Це може бути, наприклад, таке погіршення умов життя, з яким населення не готове миритися і яке внаслідок цього може перетворитися на соціальний конфлікт, що загрожуватиме існуванню економічної та політичної систем [2].

Актуальними аспектами гарантування економічної безпеки є: удосконалення методологічних підходів до оцінки рівня, стану та динаміки економічної безпеки держави в умовах глобалізаційних процесів в економіці; створення нового механізму гарантування економічної безпеки, який б зміг врахувати глобалізаційні впливи на економіку; аналіз і оцінка загроз і ризиків глобалізаційних процесів на економічну безпеку; розробка стратегії розвитку та інституціонального забезпечення економічної безпеки на сучасному рівні; визначення основних шляхів удосконалення управління економічною безпекою[3].

Таким чином, економічна безпека держави як економічна категорія являє собою певну сукупність відносин і пов’язаних з ними заходів, що забезпечують здійснення економічного суверенітету, економічне зростання, підвищення добробуту в умовах наявності системи міжнародної економічної взаємозалежності.

Всі заходи, спрямовані на зміцнення економічної безпеки України в умовах поглинаючої економічної глобалізації, мають бути розроблені з урахуванням збереження національної ідентичності нашої країни, а не шляхом її прилаштування як сировинного придатку до потреб інших країн [4].

Економічна безпека є надзвичайно важливим елементом забезпечення національної безпеки України, що стосується всіх сфер життя нашої держави. Забезпечення економічної безпеки України перебуває у складі основних функцій держави і напряму залежить від сучасних внутрішніх і зовнішніх умов. Економічна безпека є однією з восьми складових національної безпеки, яка посідає одне з чільних місць у системі забезпечення національної безпеки України і стосується практично всіх інших складових. Крім того, три складові національної безпеки, а саме економічна, соціальна та екологічна є одночасно складовими сталого розвитку, забезпечення яких буде сприяти сталому розвитку як системи забезпечення національної безпеки, так і країни загалом [5].

Список використаних джерел:

1. Економічна безпека України: монографія; за ред. В.Г. Федоренка, І. М. Грищенка, Т.Є. Воронкової – Київ : ТОВ «ДКС центр», 2017. 462 с. – URL: https://er.knutd.edu.ua/bitstream/123456789/9337/3/Ekonomichna_bezpeka_Ukra iny_mono.pdf.

2. Левчук О. В. Економічна безпека України в умовах глобалізації / О. В. Левчук. – URL: http://global-national.in.ua/archive/6-2015/38.pdf.

3. Koliada, T., Muzychenko,G. Evaluation of the State Intervention to the Country Economy by Global Democratic Markers. Scientific Development and Achievements, 2018. Vol. 1. P. 421-433.

4. Колеснікова К. С., Маліновська І. А., Чабаров В. О. Економічна безпека України в контексті глобалізаційних викликів / К. С. Колеснікова, І. А. Маліновська, В. О. Чабаров – URL: http://molodyvcheny.in.ua/files/journal /2018/3/78.pdf.

5. Гбур З. В. Заходи щодо підвищення економічної безпеки України / З. В. Гбур – URL: http://www.investplan.com.ua/pdf/6_2018/13.pdf.

Євтушенко Г.І.
кандидат економічних наук, доцент
доцент кафедри менеджменту
Університет державної фіскальної служби України
Куценко В.І.
доктор економічних наук, професор
головний науковий співробітник
Державна установа «Інститут економіки природокористування
та сталого розвитку Національної академії наук України»

ДИВЕРСИФІКАЦІЯ ФІНАНСОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ОСВІТНЬОЇ СФЕРИ В КОНТЕКСТІ ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЇ

„Усе, що робите, треба робити добре.”
Ф. Бекон

Наразі однією з найгостріших проблем у сфері освіти є забезпечення її якості. І, як випливає з досвіду багатьох країн, одним із важливих чинників досягнення цього є наявність відповідних матеріально-фінансових ресурсів та їх ефективне використання. Фінанси, виходячи з їх сутності, відіграють важливу роль у забезпеченні стабільного функціонування як освітньої галузі в цілому, так і навчальних закладів, зокрема.

Досвід таких розвинених країн як: США, Японія, Південна Корея свідчить, що пріоритетне фінансування освіти є найперспективнішим враховуючи високу економічну та соціальну значимість зазначеної галузі. Так, у США в доповіді „Проблеми освіти і загрози національній безпеці” (2012 р.) підкреслюється важливість освіти у забезпеченні національної безпеки та економічного розвитку. Тобто, ця країна, вважає розвиток освіти своїм пріоритетом. Також в Японії спостерігається освітній бум, який охоплює не лише дітей, але і їхніх батьків. Зрозуміла причина такого підходу. Адже освіта сприяє зростанню продуктивності праці та ефективності виробництва [1, с. 5-7]. Однак це досягається лише за умов, коли освіта у своєму розвитку випереджає інші складові господарського комплексу. Це, як зазначалось вище, потребує необхідного ресурсного, перш за все, фінансового забезпечення. При цьому держава має бути основним інвестором освітньої сфери. Важливо також зазначити, що інвестиції в освіту в стратегії соціально-економічного розвитку Європейського Союзу «Європа 2020» є незаперечним пріоритетом [2, с. 153]. Забезпечення якісної освіти впродовж життя – одна із цілей розвитку

тисячоліття, визначених Декларацією тисячоліття ООН на період 2000-2015 рр. Україна також приєдналась до зазначеної декларації.

Проте можливості фінансового забезпечення розвитку освіти залежать від загальної макроекономічної ситуації, реальних темпів економічного зростання. В умовах сучасної України, коли економіка, зокрема її провідний сектор – промисловість продовжує знижувати обсяги виробництва, держава не в змозі у достатній мірі фінансувати освітні заклади. Тим більше, що Україна несе значні втрати у зв'язку з високою міграцією населення. З нашої країни виїжджає високоосвічена й професійно підготовлена молодь, що являє собою реальну втрату перспективної частини генетичного фонду України.

Сучасне ринкове середовище потребує від закладів освіти високого рівня економічної стійкості для отримання стабільних результатів діяльності у складних мінливих умовах. Одним із засобів досягнення позитивних результатів у цьому напрямі може бути цілеспрямований управлінський вплив на фінансовий, техніко-технологічний, кадровий та інноваційний потенціал освітньої сфери. При цьому вкрай важливим є забезпечення ефективного використання фінансових ресурсів, нейтралізації ризиків, які справляють негативний вплив. Мінімізація останніх має здійснюватись з урахуванням механізмів, що забезпечують формування достатнього обсягу фінансових ресурсів.

Світовий досвід засвідчує, що ефективному використанню фінансових ресурсів сприяє перехід на нормативне фінансування. Нині обсяги фінансування освіти в Україні є одними з найнижчих у світі. У розрахунку на одного жителя вони кратно менші ніж, скажімо, у США, країнах Західної Європи, у п'ять разів – ніж у середньому в країнах Східної Азії [2, с. 153-156]. За таких умов, високого рівня фінансової стійкості можна досягти шляхом формування раціональної структури коштів, які залучаються до розвитку освіти на довгостроковій основі. При цьому важливо використовувати наступні коефіцієнти, як зокрема: фінансової незалежності, заборгованості, рівня фінансового левериджа, коефіцієнт фінансування галузі тощо.

В нинішніх умовах, коли в навчальних закладах зростає обсяг відповідних послуг, які надається на платній основі, важливим є досягнення збалансованості грошових потоків. Такий підхід сприятиме підвищенню ступеня динамічної платоспроможності, узгодженості обсягів надходження та витрачання грошових коштів як у цілому по навчальному закладу, так і за структурними одиницями.

Останнім часом в Україні набувають розвитку процеси децентралізації, що відіграє також важливу роль у забезпеченні

фінансування освітньої сфери. В умовах децентралізації, як свідчить світовий досвід, активна роль у фінансуванні освіти належить територіальним громадам. Адже головною функцією місцевої влади є підвищення рівня життя населення, у тому числі й за рахунок надання мешканцям об'єднаних територіальних громад різноманітних освітніх послуг, що має загальнодержавне значення – забезпечення соціальних гарантій, які проголошені в Конституції України та задекларовані в законодавчих і нормативних актах центральних органів влади.

Таким чином, поліпшення фінансового становища освітньої сфери можливе не лише за рахунок збільшення державного бюджету, але і через диверсифікацію джерел фінансування, шляхом залучення коштів батьків, бізнес-структур, благодійних організацій тощо, а також завдяки ефективному використанню цих коштів.

Список використаних джерел

1. Удовиченко В.П., Куценко В.І. та ін. Соціокультурна сфера України – головна рушійна сфера економіки та сталого розвитку. Чернігів: Видавець Лозовий В.М., 2014. 168 с.
2. Гасанова Л.Є. Тенденції фінансування науки й освіти: європейський досвід та українські реалії. *Наукові праці НДФІ.* 2014. №4(69). С. 148-158.

Колеснік Катерина Олексіївна
студентка групи ФБ16-1,
Навчально-наукового інституту фінансів, банківської справи
Науковий керівник:
Коляда Тетяна Анатоліївна
к.е.н., с.н.с., доцент, доцент кафедри фінансів імені Л. Л. Тарангул
Університет ДФС України

ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ ДЕРЖАВНИМИ ФІНАНСАМИ УКРАЇНИ

Сучасний етап розвитку економіки України відрізняється низкою чинників як внутрішнього, так і зовнішнього впливу, які повинні бути враховані урядом при формуванні фінансової політики держави. Ефективність фінансової політики держави залежить від оптимальності побудови та дієвості фінансової системи. Враховуючи, що державні фінанси є визначальної ланкою фінансової системи будь-якої країни, то саме вони виступають одним із основних об'єктів державного управління із відповідними державними інституціями. При цьому необхідно

наголосити, що структура фінансової системи не є сталою та чітко визначеною. Фінансова система постійно еволюціонує, як історичним шляхом, так і шляхом реакції на цикли економічного розвитку. Тому залежно від зміни пріоритетності функцій фінансової системи змінюється склад її інститутів [1].

Оскільки фінансова політика держави спрямована на регулювання інвестиційної активності, стимулювання економічного зростання, забезпечення фінансовими ресурсами пріоритетних секторів національної економіки, то її результативність є необхідною умовою для подолання негативних тенденцій, що перешкоджають ефективному розвитку всіх сфер життєдіяльності країни.

Насамперед, механізм управління державними фінансами – це штучно створена складна конструкція, призначена для досягнення поставлених цілей, що має чітко визначені об’єкти та суб’єкти державного управління, завдання, функції, сукупність правових норм, методів, засобів, інструментів державного впливу на об’єкт управління [2].

Основними елементами існування системи управління державними фінансами є суб’єкт та об’єкт. Об’єктом управління є рух частини суспільних фінансових ресурсів (фінансові потоки), що формують централізовані та децентралізовані фонди грошових коштів, фінансові потоки, що спрямовуються на надання суспільних благ і задоволення суспільних інтересів та рух фінансових ресурсів, що формують децентралізовані фонди грошових коштів суб’єктів господарювання державного сектору економіки. До суб’єктів управління варто відносити органи або осіб, що наділені владними повноваженнями щодо здійснення впливу на державні фінанси з метою досягнення поставлених цілей [3].

За результатами перевірок Рахункової палати України, було виявлено, що суб’єкти управління державними фінансами систематично порушують принципи організації їхньої діяльності, зокрема мова йде про недотримання:

– принципу законності та ефективності;

– принципу прозорості (протягом 2014-2016 рр. в Україні не забезпечено створення ефективної та прозорої системи адміністрування податкового боргу);

– принципу науковості (відсутність наукової обґрунтованості показників державного бюджету);

Тому, Рахункова палата звертає увагу на те, що в Україні не встановлено належної відповідальності суб’єктів управління державними фінансами. Саме через це бюджетні правопорушення продовжують мати

системний характер, що є чи не єдиним, у чому розпорядники бюджетних коштів дотримуються принципу системності [4].

Отже, можна зробити висновок, що для усунення прогалин та зловживань в управлінні державними фінансами, необхідно покращити якість та підвищити ступінь задоволення суспільних інтересів громадян та країни загалом, а саме:

– посилити відповідальність суб'єктів управління за розроблення неякісних нормативно-правових актів;

– чітко визначити суб'єктів управління державними фінансами та сферу їхніх компетенцій, що сприятиме підвищенню особистісної та суспільної відповідальності;

– закріпити у відповідних нормативно-правових актах положення, які зможуть розкривати сутність та складники системи управління державними фінансами.

Список використаної літератури

1. Коляда Т.А., Прозоров Ю.В. Інституційні протиріччя фінансової системи та їх вплив на структурні деформації ринку фінансових послуг України в умовах світової економічної кризи / Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка / Економіка. 2009. № 115.

2. Форкун І.В. Управління державними фінансами в контексті реалізації стратегії економічного зростання / Сталий розвиток економіки. 2012. № 7.

3. Хомутенко А.В. Проблематика управління державними бюджетними та позабюджетними фондами грошових коштів в Україні. Економіка та держава. 2018. № 3.

4. Звіт Рахункової палати за 2017 рік. URL: https://rp.gov.ua/upload-files/Activity/Reports/Zvit_RP_2017.pdf

Сергєєва Олена Степанівна
к.е.н., доцент кафедри банківської справи
Одеський національний економічний університет
м. Одеса, Україна
Мельнік Дмитро Валерійович
студент 41К гр. ФФБС
Одеський національний економічний університет
м. Одеса, Україна

СТРУКТУРИЗАЦІЯ РИЗИКІВ ТА МЕХАНІЗМ ЇХ ВПЛИВУ НА ФОРМУВАННЯМ ГРОШОВИХ ПОТОКІВ БАНКІВ

Управління грошовими потоками банків здійснюється під впливом суперечливих та важко прогнозованих процесів в економіці, політиці та соціальній сфері. Значний вплив на формування грошових потоків банків на макрорівні здійснює зміна основних економічних показників, які впливають на фінансові можливості економічних суб'єктів, за рахунок яких забезпечується попит на банківські послуги. Виходячи з того, що операційне середовище, в якому функціонують банки України, є нестійким та мінливим, а можливості формування грошових потоків з необхідними кількісними та якісними параметрами обмежені, забезпечення ефективності діяльності та фінансової стійкості вимагає урахування усього спектру ризиків екзогенного та ендогенного походження [1].

Слід зазначити, що формування переважної більшості грошових потоків банків супроводжується різноманітними видами ризиків, що призводить до ускладнення визначення їх кількісних параметрів. Чим більш невизначеним є операційне середовище, що збільшує рівень банківських ризиків, тим більш мінливими є можливий діапазон значень кількісних параметрів грошових потоків, і відповідно, тим більш невизначеним є рівень ліквідності та ефективності діяльності банків.

При визначенні рівня ризику грошових потоків банків обов'язковим є моніторинг параметрів операційного середовища, оскільки при погіршенні його стану значно зростає невизначеність їх кількісних та якісних параметрів. На нашу думку, мають відстежуватись:

- стан фінансових ринків, який характеризують: кількість та частота угод з інструментами ринку; динаміка цінових параметрів (процентних ставок, котирувань, курсів валют, фондових індексів);
- динаміка макропоказників та показників розвитку окремих галузей та регіонів;

- законодавчі акти, що регулюють діяльність банків та суб'єктів економіки [2, с.112].

Розглянемо в таблиці 1 структуризацію ризиків, пов'язаних з формуванням банками грошових потоків, та механізм їх впливу (табл. 1).

Таблиця 1

Структуризація ризиків, пов'язаних з формуванням банками грошових потоків, та механізм їх впливу [2]

Вид грошового потоку	Ризик, що притаманний	Характеристика впливу
1	2	3
Надходження шляхом залучення недепозитних ресурсів (емісія боргових цінних паперів, отриманні міжбанківських кредитів)	Ризик неможливості отримання ресурсів з даного джерела	Зменшення вхідного грошового потоку аж до неможливості отримати вхідний грошовий потік з даного джерела
	Процентний ризик (виникає внаслідок несприятливих змін процентних ставок)	Зростання вихідного грошового потоку на оплату процентів за недепозитними ресурсами та зменшення внаслідок цього чистого процентного доходу
	Валютний ризик (виникає внаслідок несприятливих змін валютних курсів)	Зростання вихідного грошового потоку через зростання валютного курсу
Надходження від погашення основної суми боргу та процентами за кредитами	Кредитний ризик (виникає через неспроможність сторони, що взяла на себе зобов'язання, виконати умови будь-якої фінансової угоди із банками або в інший спосіб виконати взяті на себе зобов'язання.)	Зменшення вхідного грошового потоку як у вигляді основної суми боргу, так і у вигляді процентних виплат за кредитами, що призводить до зменшення чистого процентного доходу банків
	Ризик дострокового погашення	Зменшення вхідного грошового потоку у вигляді процентних виплат за кредитами, що призводить до зменшення чистого процентного доходу банків
	Валютний ризик (виникає внаслідок несприятливих змін валютних курсів)	Зменшення вхідного грошового потоку через зниження валютного курсу
Надходження на поточні та депозитні рахунки клієнтів	Ризик відмови клієнтів від переукладання вкладу	Зменшення вхідного грошового потоку
	Ризик зменшення надходжень грошових коштів на поточні та депозитні рахунки	
	Процентний ризик (виникає внаслідок несприятливих змін процентних ставок)	Зростання вихідного грошового потоку на оплату процентів за депозитними ресурсами та зменшення внаслідок цього чистого процентного доходу
Відтоки грошових коштів з поточних та депозитних рахунків клієнтів	Ризик відтоку грошових коштів з поточних та депозитних рахунків	Зростання вихідного грошового потоку
	Ризик дострокового вилучення грошових коштів з депозитних	

	рахунків	
	Валютний ризик (виникає внаслідок несприятливих змін валютних курсів)	Зростання вихідного грошового потоку через зростання валютного курсу
Відтоки грошових коштів для задоволення попиту клієнтів на кредити	Ризик зростання попиту клієнтів на кредити, в тому числі на кредитні лінії та овердрафти	Зростання вихідного грошового потоку
	Процентний ризик (виникає внаслідок несприятливих змін процентних ставок)	Зменшення вхідного грошового потоку від процентів за кредитами та зменшення внаслідок цього чистого процентного доходу
	Валютний ризик (виникає внаслідок несприятливих змін валютних курсів)	Зростання вихідного грошового потоку через зростання валютного курсу

Як бачимо з таблиці 1 на формуванням банками грошових потоків найбільш впливають процентний, кредитний та валютні ризики. Отже, рівень чутливості грошових потоків до ризиків має значний вплив на їх кількісні параметри, що обумовлює рівень ліквідності та ефективності банків. Зважаючи на це, структуризація грошових потоків за ознакою чутливості до ризиків має індивідуалізуватись у кожному банку, зважаючи на специфіку діяльності.

За результатами проведеного дослідження можливо визначити, що управління грошовими потоками банків, що базується на плануванні з урахуванням ризиків та має постійно вдосконалюватись і спрямовуватись не лише на виконання рекомендацій та вимог Національного банку України, Базельського комітету з банківського нагляду, міжнародних рейтингових агентств, зовнішніх аудиторів, а й на прийняття упереджувальних заходів по запобіганню втрат прибутку та ліквідності, а також на відповідальне ставлення до коштів клієнтів та виконання усіх зобов'язань перед ними.

Список використаних джерел

1. Коваленко В.В. Управління грошовими потоками банків на основі стрес-тестування ризиків, що ними генеруються. Фінанси України. 2015. №7. С. 57-74
2. Система ризик-менеджменту в банках: Колективна монографія / за ред. В.В. Коваленко: [Монографія]. Одеса: Атлант. 2017. 304 С.

Ліщенко Вікторія Анатоліївна
Аспірант кафедри банківської справи та фінансового моніторингу
Національний університет державної фіскальної служби України

АНАЛІЗ ВПЛИВУ ГРОШОВО-КРЕДИТНОЇ ПОЛІТИКИ НА ЕКОНОМІЧНЕ ЗРОСТАНННЯ

Грошово-кредитна політика економічного зростання має велике вплив для кожної країни, оскільки шляхом регулювання пропозиції грошей вона спрямовано на забезпечення ефективного функціонування економіки та її ключовими цілями є цінова стабільність, стабільність обмінного курсу, зростання економіки, забезпечення зайнятості, збалансування платіжного балансу.

Проаналізувавши останні дослідження та публікації показано, що впливу грошово-кредитної політики на економічне зростання досліджували багато науковців. Серед вітчизняних учених значний доробок у цьому напрямі мають такі вчені, як: О. Береславська, О. Василик, В. Геєць, О. Гудзовата, Л. Кривенко, І. Лютий, Ф.Мишкін та ін. Їх праці доводять впливу грошово-кредитної політики на економічне зростання є важливою складовою функціонування держави, оскільки від напрямків діяльності буде залежати стан економіки, рівень життя людей і, з рештою, позиція України в світових рейтингах.

Грошово-кредитна політика (монетарна політика) – комплекс заходів у сфері грошового обігу та кредиту, спрямованих на забезпечення стабільності грошової одиниці України шляхом використання визначених Законом «Про Національний банк України» засобів і методів [1].

Метою грошово-кредитної політики є економічне зростання, під яким варто розуміти досягнення більш високого ступеня розвитку економічної системи внаслідок удосконалення її структури і технологій та інтенсифікації суспільного виробництва протягом певного періоду часу, що знаходить прояв у позитивній динаміці ключових показників національних рахунків, виробничих можливостей та соціально-економічних стандартів [2, с.54].

Вплив грошово-кредитної політики на економічне зростання краще визначати через призму методів та інструментів. Методи грошовокредитної політики потрібно розглядати в межах функціонального та управлінсько-організаційного підходів.

Відповідно до ст.25 Закону України «Про Національний банк України» основними економічними засобами та методами грошово-кредитної політики є регулювання обсягу грошової маси через:

1) визначення та регулювання норм обов’язкових резервів для комерційних банків;

2) процентну політику;

3) рефінансування комерційних банків;

4) управління золотовалютними резервами;

5) операції з цінними паперами (крім цінних паперів, що підтверджують корпоративні права), в т. ч. з казначейськими зобов’язаннями, на відкритому ринку;

6) регулювання імпорту та експорту капіталу;

7) емісію власних боргових зобов’язань і операції з ними [1].

В Україні головним суб’єктом грошово-кредитної політики є Національний банк, який відповідно до Конституції України та Закону «Про Національний банк України» визначає та реалізує грошово-кредитної політики .

Національний банк України – сучасна незалежна державна інституція, покликана забезпечувати цінову та фінансову стабільність у державі та сприяти економічному зростанню держави, мета якої полягає у забезпеченні цінової та фінансової стабільності з метою сприяння сталому економічному розвитку України [3, с113].

Отже, вплив грошово-кредитної політики на економічне зростання доцільно визначати через призму методів та інструментів. Методи грошовокредитної політики необхідно розглядати в межах функціонального та управлінсько-організаційного підходів.

Грошово-кредитна політика спрямовується на забезпечення економіки економічно необхідним обсягом грошової маси, досягнення ефективного готівкового обігу, залучення коштів суб'єктів господарювання та населення до банківської системи, стимулювання використання кредитних ресурсів на потреби функціонування і розвитку економіки

Список використаних джерел

1. Про Національний банк України // Закон України від 20.05.1999 р. № 679-XIV.

2. Волкова В. В. Особливості використання інструментів грошовокредитної політики в сучасних умовах / В. В. Волкова // Економіка і організація управління. – 2012. – № 1 (11) – С. 52-61.

3. Міщенко В.І. Центральні банки: організаційно-правові засади / В.І. Міщенко, В.Л. Кротюк. — К.: Т-во «Знання», КОО, 2004. - 372 с.

Ліснічук Оксана Андріївна
к.е.н, доцент,
доцент кафедри фінансів імені Л.Л.Тарангул
Університет державної фіскальної служби України

ІНСТРУМЕНТАРІЙ СТРАТЕГІЧНОГО КОНТРОЛІНГУ

Стратегічний контролінг збирає базову інформацію для підготовки стратегічного плану й включає оцінку очікувань зацікавлених осіб (skateholders), а також здійснює постійний моніторинг показників, які характеризують рівень ефективності реалізації стратегії підприємства. Для виконання цих базових функції контролінгу в економічній теорії та практиці напрацьовано достатньо велику кількість інструментів. Інструментарій контролінгу досить часто збігається з інструментарієм управлінського обліку, сутність якого полягає у його комплексності, послідовній і взаємній узгодженості окремих складових інструментів. Завдяки синергії, яка проявляється в мобілізації потенціалу підприємства, що підсилює можливості його протистояння впливу чинникам зовнішнього [1]. У той же час, система стратегічного контролнігу спрямована на координацію усіх підсистем управління, використовуючи увесь наявний арсенал інструментів та механізмів, що притаманні звичайній системі управління. Метою контролінгу є підвищення ефективності управління та зміцнення адаптації до змін що відбувається всередині та за межами компанії.

Інструментами управлінського обліку є економічні засоби, які дозволяють методично (технічно) здійснювати його процедури. А. А. Таран, Р. М. Циган виділяють такі інструменти управлінського обліку:

• інформаційно-звітні інструменти, які реалізуються через постійний аналіз фінансових результатів, витрат за центрами відповідальності, коригування облікової інформації, забезпечення оперативного формування внутрішньої управлінської звітності щодо господарської діяльності підприємства;

• матрично-аналітичні інструменти (розрахунок витрат за життєвим циклом продукту, розрахунок цільових витрат, інвестиційні розрахунки, розрахунок собівартості та її відхилення, калькуляційний аналіз);

• тактично-оперативні інструменти (фінансовий аналіз показників діяльності, статичні та динамічні інструменти оцінки інвестицій, бюджетування, функціонально-вартісний аналіз, інструменти обліку витрат і калькулювання собівартості, «стандарт-костинг», «таргет-костинг», «АВС-костинг», «Кайзен-костинг», «директ-костинг», аналіз

непря- мих витрат та ін.);

• стратегічно-прогнозні інструменти (SWOT-аналіз, GAP-аналіз (аналіз розривів), збалансована система показників (BSC), портфельний аналіз (аналіз розподілу діяльності за окремими стратегіями щодо товарів і ринків та ін.) [3].

Іншої думки дотримуються Mazaraki, A., Fomina, O. [1], які пропонують класифікацію інструментів контролінгу за наступними напрямками: за функціями управління (обліковими, аналітичними, контрольними, організаційними); за напрямами управлінського обліку (оперативні, стратегічні).

Так, наприклад, до стратегічних аналітичних інструментів можуть бути віднесені: інвестиційний аналіз, стратегічний аналіз (у тому числі аналіз стратегічних партнерів: конкурентів, покупців, постачальників); аналіз власного потенціалу; аналіз якості; стратегічне ціноутворення (ціноутворення на етапах життєвого циклу продукту), аналіз ланцюжка цінностей, факторів затрат, життєвого циклу продукту, сильних і слабких сторін (SWOT-аналіз), функціонально-вартісний аналіз (ФСА). Самостійного значення набувають такі стратегічні аналітичні інструменти, як балансова система показників і управлінська звітність. Проте, кожен з цих інструментів не сконцентрований на вирішенні проблеми здійснення швидкого та зручного моніторингу ефективності реалізації стратегії підприємства, що створює певні труднощі для генерування релевантної об'єктивної інформації системою стратегічного контролінгу. Тому, використовуючи напрацювання дослідників, пропонуємо удосконалити методику діагностики ефективності реалізації стратегії підприємства [2].

Різноманітність існуючих понять та інструментів свідчить про те, що питанням діагностики у сучасному стратегічному менеджменті присвячено досить значну увагу. Проте методичних підходів, що повністю задовольнить потреби експрес - діагностики ще не запропоновано. На нашу думку, діагностика ефективності реалізації стратегії у системі стратегічного контролінгу підприємства представляє собою безперервний процес комплексного виявлення проблем (відхилень за певними критеріями) у стратегічному плані розвитку підприємства, спрямований на оптимізацію і корегування стратегічного розвитку підприємства. Тобто діагностика ефективності стратегії підприємства концептуально має включати у себе дві складові: встановлення сфери оцінки і формування переліку критеріальних показників (індикаторів) та побудова на їх основі показників для оцінки ефективності реалізації стратегії підприємства.

Список використаних джерел

1. Mazaraki, A., Fomina, O. Tools for management accounting / *Economic Annals-XXI* (2016), 159(5-6), 48-51

2. Reta M, Druhova E, Lisnichuk O. Methods for diagnosing the effectiveness of the enterprise's financial strategy in the strategy controlling system / Reta M, Druhova E, Lisnichuk O.// *Baltic Journal of Economic Studies*, Vol 4, No 3 (2018) P. 235–243.

3. Таран А. А. Поиск эффективных инструментов управленческого учета для сельскохозяйственного предприятия [Электронный ресурс] / А. А. Таран, Р. М. Цыган. – 2013. – Режим доступа : http://grani3.kznscience.ru/data/documents/5_Taran.pdf 22.

Береславська Олена Іванівна,
професор кафедри банківської справи
та фінансового моніторингу,
Університет державної фіскальної служби України

УПРАВЛІННЯ ДЕПОЗИТНИМ ПОРТФЕЛЕМ В БАНКАХ УКРАЇНИ

Процес очищення банківської системи України від банків, що за різних причин та обставин втратили ліквідність та платоспроможність, актуалізував питання управління депозитним портфелем банку. Даний процес спостерігався протягом 2014-2017 рр. і засвідчив про наявність існування певних ризиків при здійсненні банками депозитних операцій. До основних ризиків можна віднести такі: ризик незбалансованої ліквідності, який проявляється при масовому відпливі коштів з депозитних рахунків в той час, як левова частка цих коштів спрямована на довгострокове кредитування; ризик втраченої вигоди, що виникає в результаті втрати довіри до банківської системи та веде до зниження обсягів залучення коштів, необхідних банкам для проведення активних операцій.

Аналіз показника обсягів залучення депозитних коштів показує, що вітчизняні банки протягом кризових періодів, що спостерігалися в банківській системі України у 2008-2009 та 2014-2016 рр., наражалися на ризик втраченої вигоди. Зокрема, інформація, наведена у таблиці 1 показує, що вітчизняні банки під час розгортання світової фінансової кризи (2008-2009 рр.), стикнулися з проблемою зниження обсягів залучення депозитних коштів — на 19%. У 2016 р. порівняно з 2014 р. обсяг залучених депозитів зменшився на 12,4%.

Таблиця 1

Депозити, залучені банками України у кризові 2008-2009 та 2014-2016 роки (млн. грн.)

Період	Усього	у тому числі			
		на вимогу	до 1 року	від 1 до 2 років	більше 2 років
2008	19 305	4 159	7 684	5 071	2 391
2009	15 621	4 890	7 032	2 341	1 358
2014	29 935	10 452	12 176	3 335	3 972
2015	29 021	7 594	16 983	2 707	1 736
2016	26 211	8 504	14 871	2 281	554

Джерело: складено автором за даними [1]

Також банки наражалися і на ризик незбалансованої ліквідності. Зокрема, тільки з 1 січня 2014 р по березень 2015 р. вкладники зняли 69,4 млрд. грн. [2].

Визначивши основні ризики, на які наражаються банки при проведенні депозитних операцій зазначимо, що депозитна політика банків повинна мати певний перелік методів, засобів та інструментів для управління цими ризиками. В сучасних умовах вітчизняні банки використовують певні методи страхування депозитних ризиків, серед яких основним є обов'язкове (централізоване) страхування, яке представляє собою формування резервів банків під депозитні операції за вимогою Національного банку України. При цьому банки повинні здійснювати постійний моніторинг руху грошових потоків, який базується як на аналізі даних за попередній період, так і на прогнозуванні стану коштів на рахунках клієнтів та самого банку в майбутньому.

Кількісний аналіз структури залучених коштів, так само як і власних ресурсів, полягає у визначенні питомої ваги кожного клієнта чи групи клієнтів у загальній сумі залучених депозитів. Подібний аналіз дозволяє виявити роль кожного економічного суб'єкта у розвитку депозитних операцій банка.

Наступним етапом у моніторингу повинен стати аналіз структури депозитів за термінами розміщення. Наведена інформація у таблиці 1 свідчить, що депозитні кошти можливо поділити і вони вже поділені НБУ на певні групи, а саме: 1) депозити на вимогу; 2) строкові депозити за термінами розміщення. Оцінка зміни обсягу депозитних коштів, залучених на вимогу та порівняння з обсягами коштів, розміщених на певний термін (строкові депозити) є основою для аналізу ліквідності банку відносно пасиву. Значне зростання строкових вкладів знижує дохідність операцій банка, проте підвищує ліквідність його балансу. У свою чергу, зростання

залишків на рахунках на вимогу, зазвичай, засвідчує про зворотню тенденцію. Чим вищою є питома вага депозитів на вимогу (більш дешевий ресурс), тим більш стабільним є його фінансовий стан та дохідність, так як маржа банку в даній ситуації прямує до максимально можливої. Тим не менш, варто зазначити, що кошти на депозитних рахунках на вимогу — це не тільки найбільш дешевий, але й самий непередбачуваний ресурс, тому їх висока частка у коштах, що залучаються банками, послаблює ліквідність. У світовій практиці оптимальний рівень даних коштів у загальних обсягах залучених коштів в цілому дорівнює 30%.

Розрахунок питомої ваги депозитних коштів, розміщених на вимогу, показує, що у кризові періоди показує, що у 2009 р. ця частка складала 31,3%, а у 2014 р. - 34,9%. А у 2018 р., коли ситуація в банківській системі України стабілізувалася і банки почали отримувати прибутки, ця частка дорівнювала 36,4%, тобто була досить високою. Разом з тим, у розрахунках ми не порівнювали депозити на вимогу з загальним обсягом залучених коштів банками. Зрозуміло, що при порівнянні питома вага даних коштів буде значно меншою.

Ще одним кроком в управлінні депозитним портфелем банку є порівняння обсягів депозитних коштів, розміщених на рахунках в банку на різний термін, з обсягами наданих кредитів, особливо на термін, що перевищує 5 років. Розрахунки показують, що обсяги наданих довгострокових кредитів банків (більше 5 років) перевищують обсяги розміщених довгострокових депозитів у десятки разів. Зокрема, у 2008 р. сума депозитів, розміщених більше 2 років складала 2391 млн.грн., а сума наданих кредитів більше 5 років — 233408 млн.грн., тобто перевищення складало 97,6 рази.

Банки постійно позичають кошти на міжбанківському ринку для підтримки довгострокових активів. У випадку, якщо на ринку стане неможливим запозичити необхідну суму коштів, банк не зможе повернути депозит, термін погашення якого настав, і таким чином стане тимчасово неплатоспроможним. Така ситуація є реальною, особливо в кризові часи, і це також несе в собі певні ризики.

Останнім етапом в управлінні депозитним портфелем банку є оцінка ступеня стабільності депозитів. Стабільна частина депозитів включає строкові депозити і частину депозитів на вимогу. Необхідно визначити, яка частка у цій сукупності найменше підлягає впливу коливань кон’юнктури ринку.

Таким чином, управління депозитним портфелем банку є процесом, що включає оптимізацію ризиків депозитних операцій та використання

сучасних методів, заходів та інструментів, спрямованих на ефективну реалізацію депозитної політики банків.

Список використаних джерел

1. Національний банк України. URL: https://bank.gov.ua/statistic/sector-financial/data-sector-financial#1ms

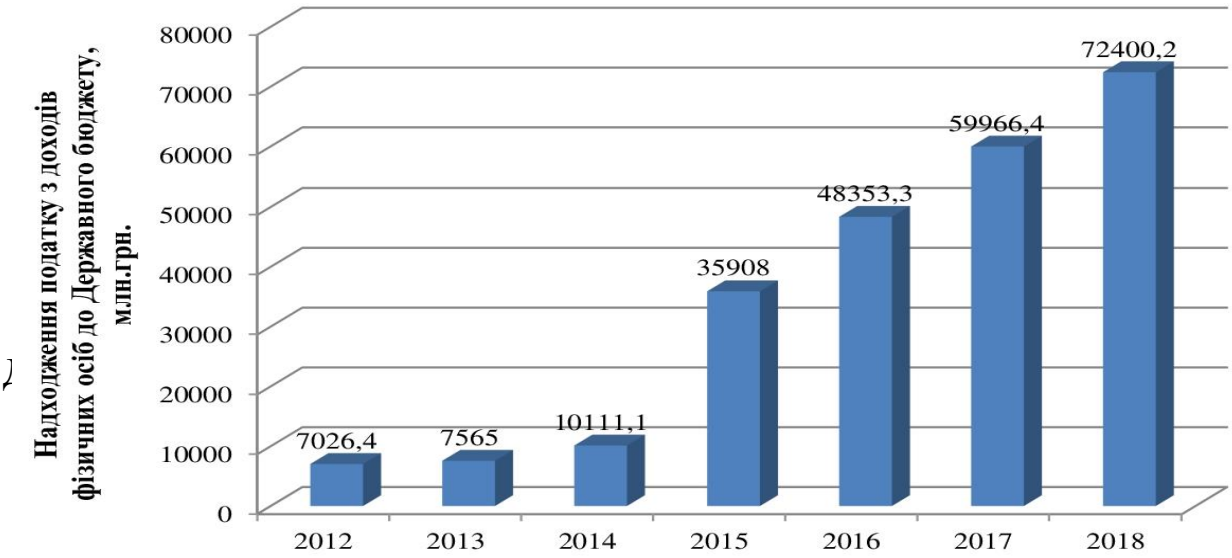
2. Яких помилок припустився НБУ в антикризовій стратегії банківського нагляду. URL: https://mind.ua/openmind/20170532-yakih-pomilok-pripustivsya-nbu-v-antikrizovij-strategiyi-bankivskogo-naglyadu

Глущенко Ярослава Іванівна,
к.е.н., доцент кафедри міжнародної економіки
КПІ ім. Ігоря Сікорського
м. Київ, Україна

ПРЯМЕ ОПОДАТКУВАННЯ В УКРАЇНІ: РИЗИКО-ОРІЄНТОВАНИЙ ПІДХІД

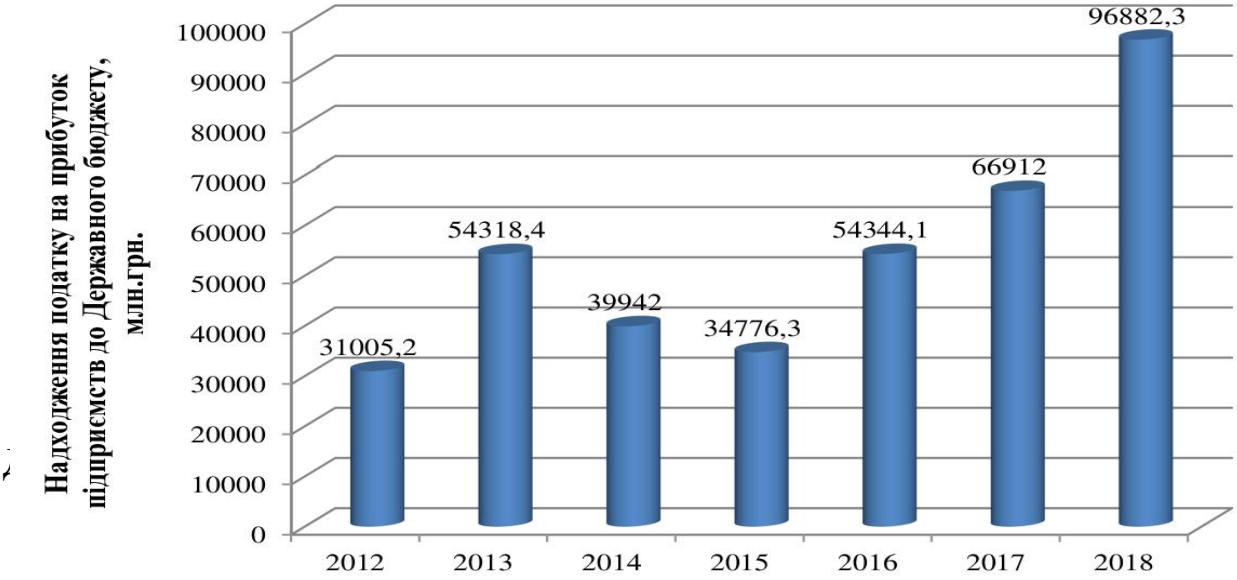
Останні роки в Україні характеризуються політичною, економічною, соціальною нестабільністю, яка суттєво впливає на всі сфери діяльності держави, підприємств, громадян. Встановлюючи правила оподаткування держава зацікавлена, в першу чергу, в достатній наповненості бюджету. При цьому, рівень податкового навантаження не повинен знижувати зацікавленість юридичних і фізичних осіб у законній бізнес-діяльності. В теорії оподаткування вже давно доведено, що найбільш справедливими є прямі податки. В Україні основними прямими податками є податок з доходів фізичних осіб і податок на прибуток підприємств.

На рис.1 представлено динаміку надходжень до Державного бюджету податку з доходів фізичних осіб.



Представлені дані демонструють стійку тенденції щодо зростання зазначеного податку. Часткового це було обмовлено підвищенням мінімальної заробітної плати в країні (з 01.09.2015 р. – 1378 грн., з 01.05.2016р. – 1450 грн., з 01.12.2016р. – 1600грн., з 01.01.2017р. – 3200грн., з 01.01.2018р. – 3723 грн., з 01.01.2019р. – 4173 грн.).

Щодо податку на прибуток підприємств за досліджуваний період представлені дані свідчать (рис.2), що його надходження, як збільшуються (2013 рік у порівнянні з 2012 роком, 2016 рік у порівнянні з 2015 роком, 2017 і 2018 роки), так і зменшуються в окремі періоди (2014 рік у порівнянні з 2013 роком, 2015 рік у порівнянні з 2014 роком). Зменшення надходжень від податку на прибуток підприємств у 2014 і 2015 роки можуть бути пояснені веденням військових дій і припиненням діяльності промислових підприємств на окупованих територіях.



Податок на прибуток є важливою складовою дохідної частини Державного бюджету.

Подальше зростання надходжень від зазначених прямих податків потребує від держави врахування ризиків, що обумовлені нестабільністю зовнішнього і внутрішнього середовища.

Ризики, що впливають на надходження прямих податків доцільно розділити на суб’єктивні і об’єктивні, ризики, що регулюються і не регулюються державою.

Суми прямих податків, що сплачуються до бюджету, напряму залежать від розміру об’єкту оподаткування (дохід фізичних осіб, прибуток підприємств), на який, в свою чергу, впливають суб’єктивні і об’єктивні фактори. Щодо останніх, то при дії форс-мажорних обставин (військові дії, природні стихії), діяльність держави повинна бути спрямована на підтримку підприємств, що дозволить якомога скоріше поновити їх діяльність і надалі отримувати прибуток, і сплачувати

податок. Щодо першої групи ризиків, то результат діяльності підприємств залежить і від вміння самого суб'єкта господарювання виробляти і реалізовувати конкурентоспроможну продукцію (роботи, послуги). Задача держави об'єктивно спрогнозувати суми податкових надходжень до бюджету, підтримати підприємства галузей економіки, в яких вона зацікавлена, запобігти ухиленню від оподаткування (підприємства, які приховують прибуток, створюють собі більш вигідні умови функціонування у порівнянні із законослухняними платниками податків).

Щодо доходу фізичних осіб, то на його наявність і обсяги будуть також впливати суб'єктивні і об'єктивні фактори. До об'єктивних можна віднести фактори пов'язані з демографічною і міграційною ситуацією у країні. Серед факторів суб'єктивного впливу слід відзначити встановлений рівень мінімальної заробітної плати. Основна задача держави щодо забезпечення надходжень податку з доходів фізичних осіб – це забезпечення макроекономічної стабільності і боротьба з тіньовим сектором економіки.

Список використаних джерел

1. Річний звіт про виконання Державного бюджету за 2018 рік / Державна Казначейська служба України. Режим доступу: https://www.treasury.gov.ua/ua/file-storage/richnij-zvit-pro-vikonannya-derzhavnogo-byudzhetu-ukrayini-za-2018-rik?page=1
2. Річний звіт про виконання Державного бюджету за 2017 рік / Державна Казначейська служба України. Режим доступу: https://www.treasury.gov.ua/ua/file-storage/richniy-zvit-pro-vikonannya-derzhavnogo-byudzhetu-ukraini-za-2017-rik
3. Річний звіт про виконання Державного бюджету за 2016 рік / Державна Казначейська служба України. Режим доступу: https://www.treasury.gov.ua/ua/file-storage/richniy-zvit-pro-vikonannya-derzhavnogo-byudzhetu-ukraini-za-2016-rik

Яворська Олена Борисівна,
старший викладач кафедри підприємництва,
організації виробництва та
теоретичної і прикладної економіки
ДВНЗ «Український державний
хіміко-технологічний університет»
м. Дніпро, Україна

ПРОБЛЕМИ ОРГАНІЗАЦІЇ ДІЯЛЬНОСТІ ТОВАРИСТВ ВЗАЄМНОГО СТРАХУВАННЯ В УКРАЇНІ

Складовою фінансової системи держави, регулятором відтворювальних процесів на макро- і мікрорівні є страхування. Воно забезпечує безперервність, стабільність розвитку суспільного виробництва, виступає засобом захисту бізнесу і добробуту громадян.

Ринкова економіка породжує власників, об'єднаних однорідністю ризиків і спільністю страхових інтересів: автовласники, власники нерухомості, фермери, орендарі та ін. У зв'язку з цим вважаємо за доцільне відродження взаємного страхування, що має для даних категорій досить вагомі переваги.

Взаємне страхування - це форма страхового захисту, що ґрунтується на принципі колективної взаємодопомоги у формуванні та використанні страхового фонду за відсутності товарно-грошових відносин між його учасниками [1, с. 29]. Страховий фонд товариств взаємного страхування формується за рахунок внесків членів і призначений для компенсації їх збитків на некомерційній основі. Отримання прибутку для товариств взаємного страхування не є першочерговим завданням. Головна мета їх створення – уможливити взаємодопомогу своїх членів. Учасники товариства одночасно виступають страховиками й страхувальниками [2, с.89]. Єдиним джерелом отримання прибутку для товариства взаємного страхування є інвестиційна діяльність. Прибуток зменшує страхові премії та розподіляється між його учасниками.

Переваги взаємного страхування:

- формування страхових послуг залежно від потреб членів товариства взаємного страхування (тільки власні інтереси страхувальників, які одночасно є страховиками, враховуються при розробці та затвердженні умов та правил страхування);
- нижча вартість страхової послуги в порівнянні із комерційним страхуванням (у комерційному страхуванні разом з оплатою ризику у

складі страхової премії страхувальник сплачує витрати на ведення страхової справи, прибуток страховика);

- відсутність комерційних ризиків страхових компаній, що збільшують ймовірність ризику страхувальника;
- можливість компенсаційних виплат у разі отримання більшого збитку від страхового випадку, ніж страхова сума, вказана у договорі (на підставі сумісного рішення членів товариства).

Дані переваги взаємного страхування набувають особливого сенсу в умовах нестабільної економіки, яка породжує кризис довіри. Зменшується довіра до страхових компаній, взаємний страховий захист може з успіхом виконувати їх функції.

Відродження взаємного страхування в Україні можливо при наявності потреби в ньому. Перше, що заважає її виникненню, відсутність зацікавленості уряду у розробці правової бази щодо формування та регулювання діяльності товариств взаємного страхування, яка б дозволила підтвердити на законодавчому рівні надійність такого типу страхування.

В українському законодавстві на сьогодні існують два документи, в яких дається визначення товариства взаємного страхування:

- Закон України «Про страхування» [3] ;
- Постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження Тимчасового положення про товариство взаємного страхування» [4].

Таким чином, законодавство передбачає можливість створення товариств взаємного страхування і частково розкриває деякі особливості їх організації. Але конкретика, необхідна для функціонування такої форми страхового захисту, у нас в державі відсутня. В першу чергу, на наш погляд, вимагають розгляду і затвердження наступні найважливіші напрямки організації і діяльності товариств взаємного страхування:

- широта застосування взаємного страхування;
- ліцензування взаємного страхування;
- оподаткування товариств взаємного страхування;
- оподаткування страхових виплат членів товариств взаємного страхування;
- віднесення витрат зі страхування на собівартість продукції підприємств, організацій - членів товариств взаємного страхування.

На законодавчому рівні мають бути затверджені положення, що забезпечують фінансову стійкість товариству взаємного страхування: крім загальних страхових резервів для виплати майбутніх страхових сум та страхових відшкодувань за зобов'язаннями всіх членів, на нашу думку, необхідно створення гарантійного фонду, для чого виникає потреба у розробці вимог до нього. Окремої уваги потребують вимоги до

перестрахування та розміщення страхових резервів. Вирішення цих питань створює фундамент, без якого існування взаємного страхування в державі неможливе.

Список використаних джерел

1. Александрова М. М. Комплексний страховий захист підприємств, його форми та сучасні принципи. Вісник Житомир. держ. технолог. ун-ту. Серія: Економічні науки. 2012. №1(59) ч.1. С. 28–30.
2. Страхування : підручник / кер. авт. кол. і наук. ред. С. С. Осадець. 2-ге вид., перероб. і допов. Київ: КНЕУ, 2002. 599 с.
3. Про страхування: Закон України від 07.03.1996 р. №18. Відомості Верховної Ради України. Редакція від 29.01.2020, підстава - 143-IX
4. Про затвердження Тимчасового положення про товариство взаємного страхування: постанова Кабінету Міністрів України від 04.06.2003р. № 132-97-п. Редакція від 06.04.2012, підстава - 256-2012-п

Ганцяк Михайло Олегович,
аспірант 1-го року навчання,
Державний науково-дослідний
інститут інформатизації та моделювання економіки,
м. Київ

УПРАВЛІННЯ ДЕРЖАВНИМ БОРГОМ УКРАЇНИ В УМОВАХ ФІНАНСОВОЇ НЕСТАБІЛЬНОСТІ

Питання впливу та взаємозв’язку між макроекономічними показниками становлять науковий інтерес ряду дослідників. Не виключенням є державний борг та його вплив на інші показники, які ілюструють економічне становище тієї чи іншої країни. Такий інтерес є цілком виправданим, адже як показують сучасні дослідження, надмірні борги шкодять економіці, саме тому важливим завданням є ефективне та своєчасне управління державним боргом. За умови фінансової нестабільності поставлене завдання ускладнюється, але при цьому актуалізується.

З огляду на динаміку показників, які характеризують державний борг України можна стверджувати, що управління боргом відбувається в умовах фінансової нестабільності. Про цю нестабільність, перш за все, свідчить розмір державного боргу, який перевищує допустимі рівні. Науковці підкреслюють, що чим вищими є темпи економічного зростання і нижчими реальні процентні ставки, тим менш проблемним є використання

державних позик для фінансування своїх витрат. У випадку функціонування економіки в стані стагнації, держава стикається із значними перепонами при обслуговуванні і управлінні державним боргом [1, с.49].

Процес управління державним боргом реалізується в певних макроекономічних умовах, від яких залежить політика цього управління. До того ж, науковці зауважують, що зростання державного боргу не завжди пов'язане із погіршенням макроекономічної ситуації в країні, а може бути наслідком неефективного залучення та використання отриманих фінансових ресурсів. При цьому, окремі науковці наголошують: перспективи бізнес-середовища першочергово визначаються доступністю фінансових ресурсів, зниженням бар'єрів доступу до кредитних та інших ринків [2].

Аналізуючи структуру державного боргу Т. Богдан відмічає порушення порогових значень кількох боргових індикаторів [3]:

1) відношення державного боргу до ВВП;
2) відношення державного боргу до доходів державного бюджету;
3) відношення короткострокового зовнішнього боргу до міжнародних резервів.

Фактором боргового виснаження в Україні стало осідання великої частини позикових коштів на єдиному казначейському рахунку та пошук нових джерел фінансових ресурсів для виплати відсотків за державними борговими зобов'язаннями. Не зважаючи на позитивний ефект на рівень ліквідності уряду така ситуація вказує на неефективне управління грошовими потоками.

Так, динаміка співвідношення частки державного боргу у ВВП з 2016 року ілюструє зменшення. Проте не зважаючи на скорочення цієї частки у 2019 році до 51,2% ВВП її рівень залишається у межах критично недопустимого з огляду на панівні погляді науковців. При цьому, зважаючи на діючу політику управління державним боргом в Україні, до кінця 2022 року розмір зазначеного показника має не перевищувати 43%. До того ж якість структури боргу має покращуватись з огляду на такі засади [4]:

1. Збільшення частки державного боргу у національній валюті.
2. Продовження середнього строку до погашення і забезпечення рівномірного графіка погашення державного боргу.
3. Залучення довгострокового пільгового фінансування.
4. Продовження розвитку міцних взаємовідносин з інвесторами та подальше удосконалення політики управління державним боргом.

Таким чином, можна стверджувати, що сьогодення України відзначається умовами фінансової нестабільності, а питання ефективного управління державним боргом набувають актуальності, особливо враховуючи тенденції кількісних та якісних характеристик державного боргу України в ретроспективі. Незважаючи на кількісне покращення окремих показників, що характеризують стан державного боргу України – вони перебувають за межами науково - обґрунтованих допустимих меж. Це підтверджує необхідність наукових пошуків в даному напрямку. Перспективи бізнес-середовища першочергово визначаються доступністю фінансових ресурсів, зниженням бар'єрів доступу до кредитних та інших ринків.

Список використаних джерел

1. Данилов Ю.А. Рынки государственного долга. М.: ГУ ВШЭ, 2002. 432 с.

2. Богдан Т. Долговое истощение. *Дзеркало тижня.* 2019. №43-44. URL: https://zn.ua/finances/dolgovoe-istoschenie-336243_.html (дата звернення: 17.02.2020р.).

3. Про затвердження Середньострокової стратегії управління державним боргом на 2019-2022 роки: постанова КМУ в від 5 червня 2019 р. № 473. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/473-2019-%D0%BF (дата звернення: 17.02.2020р.).

4. Korneev V.V., Khodzhaian A.A., Vergeliuk Y.Y., Koverninska Y.Y. Monetary policy: regulatory news and change in the movement of financial flows. Фінансово-кредитна діяльність: проблеми теорії та практики. Том 4, № 31 (2019). С. 375-384, DOI: https://doi.org/10.18371/fcaptp.v4i31.190952.

Баранова Вікторія Глібівна
доктор економічних наук , професор
Левицька Анна Артурівна
студентка 5 курсу факультету фінансів та банківської справи
Одеського національного економічного університету
м. Одеса, Україна

INTERNET-ТЕХНОЛОГІЇ ЯК ІНСТРУМЕНТ МОДЕРНІЗАЦІЇ ФІНАНСОВОЇ СИСТЕМИ

В умовах інноваційно-технологічної модернізації продуктивних сил зростає значення інституційної модернізації національної економіки. Йдеться про спроможність нових інститутів здійснювати економічні

реформи, спрямовані на інноваційну модернізацію національного господарства. У зв'язку з посиленням глобалізації, залученням додаткових обсягів іноземного капіталу в національні економіки, формуванням нових механізмів фінансових ринків, все більшого значення набуває питання використання інноваційних технологій в процесі торгівлі цінними паперами на біржі.

На сучасному етапі розвитку ринку цінних паперів значну роль внесла оригінальна концепція Мануеля Кастельса. Вона заснована на ідеї, що в новому, інформаційному способі розвитку джерело продуктивності полягає в технології генерування знань, обробки інформації та символічної комунікації. Вчений пропонує назвати суспільство не інформаційним, а «мережевим суспільством». Найважливішою рисою якого виступає не домінування знань, а зміна напрямку його використання, в результаті чого головну роль в житті людей знаходять глобальні, «мережеві структури». Мережевою структурою Кастельтес називає комплекс взаємопов'язаних вузлів, до яких можна віднести ринки цінних паперів і обслуговуючі їх допоміжні центри. В основі інфраструктури «глобальної мережевої економіки» лежать всесвітні інформаційні мережі, які забезпечують можливість швидкого проведення міжнародних фінансових операцій, а глобальні фінансові мережи (внаслідок об'єднання холдингів) в свою чергу, сприяють прискоренню руху фінансових потоків [1].

В результаті реалізації даних процесів функціонування сучасного ринку неможливо уявити без новітніх технологій, особливо глобальної мережі Інтернет. Адже саме завдяки Інтернету сьогодні можливий перехід традиційного ринку на новий рівень ведення бізнесу – Електронний фінансовий ринок. Ринок цінних паперів сам по собі є інформаційним середовищем. Інформаційні технології мають на нього найбільший вплив, що пов'язане, перш за все, з істотним спрощенням доступу користувачів до фінансових послуг і інформації [2]. Коли в 1980-і почав формуватися якісно новий рівень глобальної системи фінансових ринків, виникла світова фінансова мережа, яка пов'язала основні фінансові центри (Нью-Йорк, Лондон, Токіо, Цюріх, Амстердам, Париж, Гонконг та ін.). Створення такої мережі стало основою «фінансової революції», як її називають М.В. Енг, Ф.А. Ліс і Л. Дж. Мауер, оскільки було забезпечено постійну присутність на глобальному фінансовому ринку провідних міжнародних фінансових інститутів, а це, в свою чергу, значно прискорило міжнародну фінансову інтеграцію і розвиток фінансових інновацій [3]. Фактори, що обумовлюють розвиток Internet-технології, - це елементи, які породжують нові продукти і послуги, або визначають механізм їх надання.

Для ефективного надання послуг брокерам важливо володіти сучасними методами дослідження ринку і новітніми комп'ютерними технологіями електронної біржової торгівлі. Кількість бажаючих взяти участь в біржових операціях з кожним днем зростає в геометричній прогресії, а доступність інформаційних послуг підвищує прозорість ринку. Все це разом активізувало розвиток глобальної мережі розподілу фінансових ринків і розширило можливості доступу до них з будь-якої точки планети при наявності мінімальних апаратних і програмних ресурсів.

Прискорився процес створення нових торгових майданчиків, альтернативних торговельних систем, подальший розвиток отримали нові технології доступу на ринок індивідуальних інвесторів через Internet-брокерів і т.д. Все це призвело до впровадження інноваційних технологій на фінансових ринках, які отримали назву «прямого доступу» і означають безпосередню діяльність клієнтів на ринку цінних паперів. З недавнього часу з'явилася можливість здійснювати торговельні операції на біржі шляхом механізму прямого електронного доступу. Такий механізм отримав назву «Internet-трейдинг» або «Електронний трейдинг» [4].

Таким чином, фінансовий ринок проходить етап активного використання Internet-технологій, без яких в умовах розширення глобалізаційних процесів, зростання міжнародного руху капіталу і поліпшення фінансової культури населення є неможливим. Internet-трейдінг як новий механізм залучення інвестиційного капіталу приватних інвесторів створює умови для зростання ліквідності ринку цінних паперів і впровадження інноваційних фінансових інструментів. Він дозволяє спостерігати за ситуацією на біржі в режимі онлайн через відповідне інформаційне забезпечення. В результаті чого учасник торгів має можливість приймати адекватні інвестиційні рішення. Для поліпшення якості обслуговування клієнтів необхідна безперервна модернізація програмного забезпечення Internet-трейдинга, модифікація технічного обладнання, перехід до високоефективних і мало витратних систем обслуговування.

Список використаних джерел

1. Castells M. Semantic Web Technologies for Economic and Financial Information Management. *Journal on data semantics*.2004. P. 473-488.

2. Цхай Т.В. Финансовый рынок – это технологии. *ЭКО.* 2011. №3.С. 150-159.

3. Фаминский И.П. Мировое хозяйство: динамика, структура производства, мировые товарные рынки (вторая половина XX века – начало XXI в.).М.: Магистр, 2007. С. 670.

4. Шутова Л.А. Биржевое дело. М.: Экслибрис-Пресс, 2011. С. 254.

Іорга Світлана Миколаївна
старший викладач
кафедри фінансового менеджменту та фондового ринку
Одеського національного економічного університету
м. Одеса, Україна
Поліщук Костянтин Олександрович
студент факультету фінансів та банківської справи
Одеського національного економічного університету
м. Одеса,
Україна

ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ ЛОГІСТИКИ АГРОПРОМИСЛОВОЇ ГАЛУЗІ

Логістика – важлива діяльність, що відкриває широкі можливості для підвищення рівня ефективності функціонування агропромислової галузі. Зарубіжний досвід демонструє, що логістика відіграє стратегічно важливу роль у сучасних бізнес-процесах. Ефективність розвитку агропромислової галузі, її конкурентоздатність на зовнішньому та внутрішньому ринках багато в чому визначається створеною логістичною системою бізнесу та ефективністю логістичного менеджменту. Тому актуальним є дослідження економічної сутності та форм реалізації сучасних управлінських технологій і механізмів впливу щодо забезпечення збалансованого розвитку ринку логістичних послуг в Україні.

Логістика є частиною процесу ланцюга постачання, де результативне планування, здійснення і контроль над її основними етапами, включає в себе зберігання та пересування продукції, а також направлення пов'язаних з цим послуг та потоків інформації від точки постачання до кінцевого споживача.

Аграрний сектор, а саме його транспортно-логістична складова, для України являється стратегічно-важливим елементом, складовою частиною економіки держави, стабілізація і розвиток якої є головним фактором розвитку вітчизняної економіки та водночас є галуззю, що прямо пропорційно впливає на майбутнє України, на її тривалу перспективу.

Українська логістична система потребує ефективної державної транспортної політики, яка обов'язково має враховувати конкурентні

переваги України: геополітичні аспекти держави, особливості логістичної галузі та її роль в економічних і соціальних перетвореннях. Дана система має створити можливість розвитку не тільки аграрної галузі та забезпечити її конкурентоспроможність, але й суміжних галузей. Необхідність створення транспортної моделі в Україні визнана пріоритетом для кращого планування потреб суспільства в перевезеннях та управління ними.

Пріоритетним напрямом державного регулювання залишається вдосконалення нормативно-правового забезпечення розвитку транспортної системи і ринку транспортних послуг, включаючи створення нормативно-правової бази, регулюючої питання якості транспортних послуг, забезпечення мобілізаційної підготовки транспортних організацій і виконання ними розвитку механізмів державно-приватного партнерства, що забезпечують чіткий законодавчий розподіл прав, відповідальності і ризиків між державою і інвестором, а також визначення пріоритетних сфер цих механізмів на транспорті[1].

Логістика АПК України потребує комплексних реформ, санації аби мати здатність до розвитку. Задля чіткого розуміння чи має логістика АПК України таку здатність, потрібно враховувати такі ключові аспекти як: сучасний стан транспортної та митної логістики України з метою виявлення характерних тенденцій її розвитку, розглянути стан та особливості розвитку ринку логістичних послуг в Україні з урахуванням зростаючої ролі України та українських транспортно-експедиційних компаній у здійсненні транснаціональних транзитних перевезень та реалізації нових міжнародних логістичних проєктів, проаналізувати стан інфраструктури та інституційної основи логістичного ринку України. Окрім того, виявити фактори, що перешкоджають ефективному розвитку логістики України та розробити конкретні, дієві механізми державного управління логістикою АПК. Актуальною темою залишається проблема залучення інвестицій у розвиток транспортної галузі, що обумовлене низькими інвестиційними можливостями транспортних підприємств, труднощами із залученням довгострокових позик, нерозвиненістю механізмів державно-приватного партнерства. В даний час в більшості випадків реалізується некапіталомістка модель розвитку, при якій об’єми послуг зростають завдяки збільшенню використання існуючих основних фондів [2, С.159].

Таким чином, основними перешкодами, які стримують розвиток транспортно-логістичного обслуговування товарних потоків в Україні, є, насамперед, незадовільний стан транспортної та логістичної інфраструктур. Розвиток транзиту безумовно сприяє розвитку інфраструктури України в цілому. Однак поки що країна програє в

конкурентній боротьбі транзитних маршрутів більшості своїх сусідів, що пояснюється наявністю численних проблем. Так, навіть окремі поліпшення автодорожньої інфраструктури багато в чому не відповідають темпам автомобілізації. Розрив між попитом і пропозицією, особливо в якісних характеристиках автодоріг, залишається однією з найсерйозніших проблем, що знижують конкурентоспроможність української транспортної інфраструктури.

Вважаємо, що впровадження методів логістичного менеджменту в практику функціонування агропромислової галузі дозволить вітчизняним підприємствам значно прискорити оборотність оборотного капіталу та підвищити рівень конкурентоспроможності продукції.

Список використаних джерел

1. Матійко С. А. Особливості державного регулювання розвитку транспортного комплексу України. *Державне управління: удосконалення та розвиток*.2010. №6. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Duur_2010_6_8 (дата звернення 17.02.2020)

Дейнека А. Г., Дикань В. В. Регулирование интеграционных процессов на транспорте: инвестиционный аспект. *Вісник економіки транспорту і промисловості*: зб. наук. праць. Харків: УкрДАЗТ, 2005. № 11. С. 159.

Вергелюк Юлія Юріївна,
доцент кафедри фінансових ринків,
Університет державної фіскальної служби України
м. Ірпінь, Україна

ПРОАКТИВНИЙ НАГЛЯД ЗА ДІЯЛЬНІСТЮ БАНКІВ УКРАЇНИ В СУЧАСНИХ УМОВАХ

Ретроспективний досвід подолання кризових крос-кордонних явищ у фінансовій сфері стає поштовхом до розробки нових, концептуально-альтернативних підходів в системі державного регулювання банківської діяльності. Реалізація принципу проактивності в банківському нагляді дозволяє попередити кризові явища та вибудувати дієву ризик - орієнтовану систему банківського регулювання.

Принцип проактивності означає реалізацію певних заходів, які будують умови реалізації наступних дій. Даний термін використовується в різних сферах: психології, менеджменті, державному управлінні, фінансах. Для прикладу: заходи формування сприятливого інвестиційного клімату визначають інвестиційну активність і є проактивними до другого поняття.

Зважаючи на багатоаспектність банківської діяльності – дії, що сприяють попередженню ризиків в тій чи іншій області діяльності банку, вважаються проактивними. Потребують дослідження питання виявлення передумов актуального і своєчасного вибору та реалізації практичних заходів спрямованих на забезпечення проактивності у сфері нагляду за банківською діяльністю.

Науковці та практики наголошують на дієвості попереджувальних систем у державному регулюванні економіки та банківської діяльності. Так, голова Ради Національного банку України Б. Данилишин стверджує, що необхідно впроваджувати проактивну економічну політику, що включає втручання «зверху» [1].

Дорожня карта реалізації Стратегії фінансового сектору України до 2025 року включає стратегічні цілі. Блок «фінансова стабільність» передбачає реалізації [2]:

- ефективне регулювання фінансового сектору та удосконалення наглядових підходів;
- прозорий фінансовий сектор;
- стійкість фінансового сектору до викликів (шоків);
- підвищення якості корпоративного управління та управління ризиками у фінансовому секторі.

В межах реалізації першого завдання варто розширювати використання ризик-орієнтованих підходів у банківському нагляді. Відмічається значний внесок очищення від неплатоспроможних та токсичних банків завдяки запровадженню системи оцінки банків відповідно до європейської методології «Supervisory review and evaluation process» та ризик-орієнтований підхід до виїзного та безвиїзного банківського нагляду. Рейтингові оцінки CAMELS доповнені новим компонентом "Операційний ризик" й актуалізованими критеріями оцінок.

В контексті дослідження заслуговує на увагу запровадження з 7.02.2019 року відповідно до Закону «Про валюту і валютні операції» [3] принципово нової системи валютного нагляду, де основою є ризик - орієнтований підхід для визначення переліку питань перевірки банків Нацбанком. Це стосується:

- виїзних перевірок НБУ, що включає не усі напрямки (як це було раніше);
- процедури визначення заходів впливу за порушення, яка стає гнучкішою;
- порядку застосування заходів впливу що до банків (підбір санкції залежатиме від оцінки порушення та умов за яких воно здійснено).

З урахуванням ризик-орієнтованого підходу відбулося посилення нагляду за здійсненням готівкових розрахунків та веденням банками касових операцій, яке регламентовано Постановою правління НБУ №62 від 18 квітня 2019 року про затвердження змін до Інструкції про ведення касових операцій банками в Україні. Зміни полягають у необхідності більш глибокого вивчення підтверджуючих підстави здійснення готівкових операцій клієнтів банку за для унеможливлення здійснення операцій, що перебувають за межами допустимого з огляду на ризики.

Роль держави у регулюванні банківського ринку України повинна значно зміцнюватися - це, передусім, зумовлюється необхідністю розробки комплексу принципів і методів що до мінімізації ризиків банківської діяльності з метою запобігання виникненню системних банківських криз [4, с. 104]. Отже, принцип проактивності перебуває в межах фундаментальної основи побудови ризик орієнтованої системи державного регулювання банківської діяльності. Стратегічні цілі банківського сектору повинні тісно переплітатися із практичними заходами державного регулювання. Лише за таких умов можливо побудувати конкурентну систему надання якісних банківських послуг.

Список використаних джерел

1. Данилишин Б. Богдан Данилишин (Рада НБУ): «Проактивна економічна політика включає втручання «зверху» і сфокусована на експорті». URL: https://maanimo.com/ua/exclusive/143124-bogdan-danilishin-intervyu-rada-nbu-maanimo (дата звернення 19.02.2020р.).

2. Стратегія фінансового сектору України до 2025 року. URL: https://mof.gov.ua/storage/files/Strategija_financovogo_sectoru_ua.pdf (дата звернення 19.02.2020р.).

3. Про валюту і валютні операції: Закон України від 21.06.2018 № 2473-VIII зі змінами та доповненнями. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2473-19 (дата звернення 19.02.2020р.).

4. Болдова А. А. Роль та значення держави на банківському ринку України. *Теорія та практика управління розвитком економіки*: зб. матеріалів доп. учасн. Міжнар. наук.-практ. конф.10 жовтня 2019р. Ірпінь: 2019. С.103-105.

Пилявець Віктор Миколайович
к.е.н., доцент кафедри економіки, обліку та оподаткування
Вінницький навчально-науковий інститут економіки
Тернопільського національного економічного університету
м. Вінниця, Україна

ПОДАТКОВИЙ ОБЛІК ПІДПРИЄМСТВА ЯК МЕХАНІЗМ ВПРОВАДЖЕННЯ ЕФЕКТИВНОЇ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ПОДАТКОВИМИ ПЛАТЕЖАМИ

Управління податковими платежами є однією з найважливіших складових фінансового менеджменту. Існування системи управління податковими платежами на мікрорівні забезпечується можливістю певного вибору господарського та податкового законодавства: одні й ті самі цілі можуть бути досягнуті різними шляхами, при цьому будуть різними і податкові, і фінансові наслідки.

Суб'єкти господарювання мають два напрями впливу на податкове навантаження: зовнішній – через реформування податкової системи країни та внутрішній – оптимізація податкових платежів через управління ними на підприємстві. Реалізація першого напряму утруднюється через обмеженість впливу суб'єктів господарювання на законодавчий процес.

Управління податковими платежами на рівні суб'єкта господарювання практично єдиний метод адекватного впливу підприємства на свої взаємовідносини з державою.

Основними інструментами управління податковими платежами в діяльності підприємств є

- податкове планування, методика і організація бухгалтерського обліку;
- внутрішній податковий контроль;
- аналіз податкових платежів.

В узагальненому вигляді система управління податковими платежами, на нашу думку, складається з податкової політики підприємства, бухгалтерського обліку як системи узагальнення та надання інформації про податки та збори, платниками яких є суб'єкт господарювання, та внутрішній контроль, який забезпечує контроль за правильністю нарахування та сплати податкових платежів та містить елементи податкового права та постійного моніторингу змін податкового законодавства.

Основним інформаційним джерелом для формування прогнозних показників та аналізу відхилень фактичних та прогнозних показників

діяльності є система бухгалтерського обліку підприємства. Тому, розглядаючи систему бухгалтерського обліку підприємства як інструмент управління податковим платежами, зазначимо, що вона виконує інформаційне забезпечення процесу управління податковими платежами необхідною та достовірною інформацією про поточні податкові зобов’язання.

Оскільки податковий облік є лише підсистемою бухгалтерського, тому існують деякі ситуації, коли обраний варіант ведення бухгалтерського обліку (регламентовані Положеннями (стандартами) бухгалтерського обліку методи ведення обліку — альтернативні, причому вибір конкретного варіанта здійснюється самим підприємством) прямо або опосередковано впливає на суму податкових платежів звітного періоду. Це зокрема стосується механізму регулювання приросту-убутку запасів, методи нарахування амортизації основних засобів, різні варіанти обліку вибуття запасів, що спричиняють різні податкові наслідки [2, с. 68].

Загалом розрахунок поточних податкових платежів, тобто визначення сум податкових зобов'язань і графіка їх погашення (податкового календаря) у поточному податковому періоді у разі визначеного, заздалегідь обраного (але далеко не завжди економічно доцільного) варіанта здійснення фінансово-господарської діяльності підприємства відображає пасивний підхід до організації системи управління податковими платежами, який полягає у фіксації очікуваних податкових наслідків роботи підприємства.

З погляду ефективності та доцільності застосування в управлінні податковими платежами особливої уваги заслуговує визначення положень облікової політики підприємства. В практиці виділяють облікову політику як окремий основний інструмент податкової політики підприємства, зважаючи на значну роль, яку відіграє облікова політика у процесі управління податковими платежами. Відповідно до пункту 5 статті 8 Закону України «Про бухгалтерський облік і фінансову звітність в Україні», підприємство самостійно визначає свою облікову політику. При цілеспрямованому підході до формування облікової політики підприємства можна законним способом зменшити податкові платежі.

Основними елементами облікової політики, які впливають на кінцеву величину прибутку до оподаткування, є:

- методи амортизації основних засобів і нематеріальних активів;
- методи нарахування зносу МШП;
- методи оцінювання запасів та інші.

Основним джерелом інформації для аналізу податкових платежів на мікрорівні є дані фінансового та податкового обліку, зокрема дані

поточного обліку та звітності. Фактично саме аналіз податкових платежів дає кількісну оцінку ефективності системи управління податкових платежів.

Загалом формування системи управління податковими платежами має являти собою комплексну структуру, елементи якої в постійній взаємодії призводять до ефективного управління податковими платежами підприємства.

Список використаних джерел

1.Податковий кодекс України № 1667-VIII від 06.10.2016 року із змінами та доповненням. Верховна Рада України. URL: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2755-17.

2.Панасик В.М. Ковальчук Є.М. Бобрівець С.В. Податковий облік: навч. посіб. Тернопіль. Карт-Бланш, 2015. 263 с.

Гончар Катерина Олександрівна,
аспірантка кафедри банківської справи
Одеський національний економічний університет
м. Одеса, Україна

УПРАВЛІННЯ ОПЕРАЦІЙНИМ РИЗИКОМ В БАНКАХ УКРАЇНИ В УМОВАХ ГЛОБАЛЬНОЇ НЕСТАБІЛЬНОСТІ

Процес глобалізації та цифровізації не оминув і банківський сектор України, тому банкам необхідно пристосовуватися до нових умов, адаптувати міжнародне законодавство, а також переймати досвід налагодження економічних і технічних процесів в українських банках.

В таких умовах виникнення операційного ризику (ОР) в банках України – процес неминучий та цілком природній, адже операційний ризик не завжди залежить від людського фактора. Питання полягає в тому, як управляти даним ризиком та не допустити значних втрат від його реалізації. Найчастіше банки наражаються на операційний ризик під час неправильно організованих бізнес-процесів, це може бути підбір некваліфікованих кадрів, помилки під час запуску нових банківських продуктів та послуг, неналежна увага системам захисту даних, неякісне програмне забезпечення тощо. Досвід втрат від реалізації операційного ризику спонукає керівництва багатьох фінансових і банківських установ приділяти все більше уваги до цієї проблеми. Наприклад, кількість IT-збоїв, що відбулись у фінансовому секторі Великобританії, включаючи Visa и Barclays, змусили Банк Англії разом з Органом пруденційного

регулювання (Prudential Regulation Authority - PRA) і Органом з фінансових питань (Financial Conduct Authority - FCA) випустити у 2018 році для обговорення документ «Підвищення операційної стійкості фінансового сектору Великобританії», який направлений на усунення ризиків операційної стікості фінансової системи країни. [1]

Після низки подій реалізації операційного ризику Базельський комітет з питань банківського нагляду в «Базелі ІІІ» звертає увагу на недієвість та низьку чутливість до ризику існуючих методів з управління операційним ризиком – підхід базових індикаторів (The Basic Indicator Approach), стандартизований підхід (The Standardized Approach) та підхід поглиблених вимірювань (The Advanced Measurement Approach). На заміну цим трьом методам, описаним у «Базелі ІІ», пропонується єдиний стандартизований (The Standardised Approach), більш чутливий до операційного ризику, який передбачає розрахунок капіталу під операційний ризик на основі публічних даних. [2]

Згідно з цим підходом та після адаптації «Базеля ІІІ» до реалій української банківської системи операційний ризик в українських банках буде розраховуватися як сума компонента чистих процентних доходів або витрат і дивідендів, компонента послуг та фінансового компонента, помножених на коефіцієнт 0,15. В українських банках капітал під ОР розраховуватиметься від всієї суми чистих процентних доходів, а внутрішній мультиплікатор збитків складатиме 1 для всіх банків. Отриману суму український банк повинен буде вже з початку 2022 року покривати капіталом та враховувати під час розрахунку нормативів достатності капіталу. Передбачається, що всі обчислення будуть здійснюватися на основі даних річної фінансової звітності, яка була ретельно перевірена та підтверджена незалежним аудитором. [3] Такий спосіб формування капіталу під ОР повинен збільшити стійкість банківської системи до ймовірних потрясінь в економіці та банківському секторі зокрема.

Однак не потрібно забувати, що управління операційним ризиком не обмежується розрахунком капіталу під ОР. До процесу управління має бути долучений кожен підрозділ і кожен працівник банківської установи, тобто необхідно розвивати внутрішню ризик-культуру, адже операційний ризик виникає в усіх банківських відділах. Також керівництво українських банків, а не тільки НБУ, має бути зацікавлене в проведенні регулярних стрес-тестувань операційного ризику, щоб вчасно реагувати на ризик-індикатори і тримати операційний ризик під повним контролем, зробити його абсолютно керованим.

Необхідно створити чіткий план дій кожного банківського підрозділу в разі перших проявів операційних ризиків, а також механізм врегулювання ситуації виходу за межі ризик-апетиту та лімітів операційного ризику. Система прийняття рішень щодо операційного ризику має спиратися на особливості ризику та орієнтуватися на економічну доцільність вживання тих чи інших заходів – приймати ризик, пом'якшувати чи передавати його. Все це необхідно враховувати на етапі розробки стратегії банку.

Також в сучасних умовах доцільно інтегрувати оцінку операційного, кредитного, комплаєнс ризику та фінансового моніторингу по відношенню не тільки до клієнтів, а до всіх контрагентів і співробітників, тобто дещо трансформувати поняття «know your customer» (KYC).

Отже, підходи до управління операційним ризиком потребують постійних змін відповідно до потреб банків, їх клієнтів та середовища, в якому вони працюють. Для успішного управління операційним ризиком в умовах нестабільності необхідно забезпечити безперервну діяльність з управління ОР, створити внутрішню ризик-культуру, вдосконалити програмне забезпечення, встановити відповідність між стратегією банку та його ризик-апетитом.

Список використаних джерел

1. Operational Resilience: Impact tolerances for important business services. URL: https://www.bankofengland.co.uk/prudential-regulation/publication/2018/building-the-uk-financial-sectors-operational-resilience-discussion-paper (дата звернення: 19.02.2020).

2. Basel III: international regulatory framework for banks. URL: https://www.bis.org/bcbs/basel3.htm (дата звернення: 17.02.2020).

3. Постанова Правління НБУ №156 від 24 грудня 2019 року «Про затвердження Положення про порядок визначення банками України мінімального розміру операційного ризику». URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0156500-19 (дата звернення: 17.02.2020).

Вітренко Людмила Олексіївна,
старший викладач кафедри фінансів імені Л.Л. Тарангул
Університет державної фіскальної служби України
м. Ірпінь, Україна

ОСОБЛИВОСТІ ФІНАНСУВАННЯ ВИЩОЇ ОСВІТИ В УКРАЇНІ

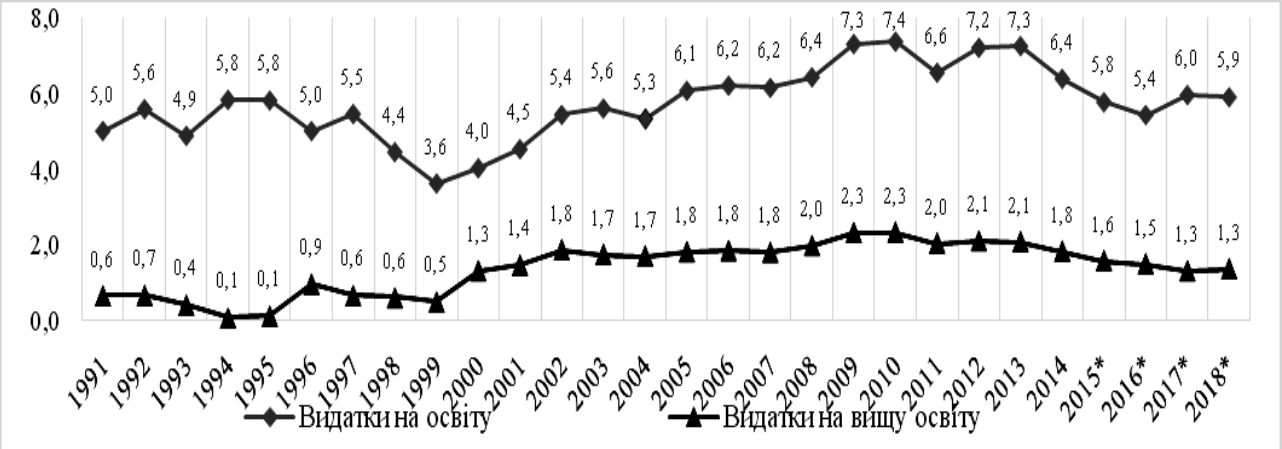
У сучасних умовах в Україні відбувається розвиток усіх сфер соціального забезпечення життя населення, посилюється потреба у дослідженнях і наукових обґрунтуваннях методів державного впливу на економічний розвиток. Особливого значення набувають питання участі держави у фінансуванні сфери вищої освіти, оскільки практика свідчить, що з кожним роком ускладнюються умови діяльності закладів вищої освіти (далі – ЗВО) державної форми власності. Основні причини вбачаються у тому, що, по-перше, скорочення бюджетного фінансування вищої освіти вимагає від ЗВО постійного пошуку альтернативних джерел залучення фінансових ресурсів для свого стабільного розвитку; по-друге, входження України в європейський освітній і науковий простір загострює конкурентну боротьбу між вітчизняними і зарубіжними ЗВО, в результаті якої перші виявляються практично неконкурентоспроможними порівняно з другими; по-третє, жорсткий відбір ЗВО, які прагнуть працювати на ринку послуг у сфері вищої освіти [1, с. 18]. Окрім цього необхідно зазначити, що на цей ринок виходить усе більше приватних закладів вищої освіти, які завдяки своїй мобільності, розвиненій матеріально-технічній базі і, в деякій мірі більш гнучкій ціновій політиці, забезпечують поступове збільшення своєї частки на ринку послуг у сфері вищої освіти [2].

Фінансування закладів вищої освіти в Україні базується на нормах чинного законодавства, що визначені в законах України та в інших нормативно-правових актах.

У національній стратегії розвитку освіти визначено, що освіта – це «стратегічний ресурс … розвитку суспільства, поліпшення добробуту людей, забезпечення національних інтересів, зміцнення міжнародного авторитету й формування позитивного іміджу держави, створення умов для самореалізації кожної особистості» [3].

Задля реалізації ефективної освітньої діяльності сучасні ЗВО потребують відповідного фінансового забезпечення. Наразі простежується зростаюча динаміка фінансування освіти, що має радше номінальний характер через об'єднання Державною казначейською службою потоків державних коштів і надходжень коштів від приватних осіб, а також інфляційних процесів. У процентному співвідношенні до загальних сум

видатків обсяги фінансування коливаються несуттєво, це саме стосується і обсягів бюджетного забезпечення вищої освіти у відсотках до ВВП (рис. 1).



* Без урахування видатків бюджетів Автономної Республіки Крим та м. Севастополя

Рис. 1. Динаміка видатків на освіту та вищу освіту в Україні у 1991-2018 рр., % до ВВП

Джерело: побудовано автором за даними Державної служби статистики України.

Згідно з чинним законодавством держава зобов'язується забезпечити асигнування на освіту в розмірі не менше ніж 7 % ВВП за рахунок коштів державного, місцевих бюджетів та інших джерел фінансування, не заборонених законодавством. Натомість 1991 року цей показник становив 5 %, а 2018 р. – 5,9 %, при цьому найнижчий показник був 2000 р. (3,6 %), а найвищий – 2010 р. (7,4 %), що призводить до суттєвого зниження конкурентних переваг українських ЗВО, гальмування розвитку освітньо-наукової діяльності**.**

Тож з огляду на вищевикладене, а також враховуючи входження України у глобалізований інтегрований освітній простір, питання щодо вдосконалення фінансування закладів вищої освіти набувають особливої актуальності. Вважаємо, що Україна потребує нового, сучасного механізму фінансування ЗВО державної форми власності, що зорієнтований на підвищення якості вищої освіти, її конкурентоспроможності та результативності державного фінансування.

Список використаних джерел

1. Економічні відносини у системі вищої освіти: модернізація в умовах інноваційної економіки: монографія / за заг. ред. Ю. Вітренко. Київ : Інститут вищої освіти НАПН України, 2017. 165 с.

2. Лошенюк І., Іванченко А. Інструменти формування конкурентоспроможності вищих навчальних закладів. URL:

http://intkonf.org/ktn-loshenyuk-ir-ivanchenko-a-instrumenti-formuvannya-konkurentospromozhnosti-vnz/.

3. Національна стратегія розвитку освіти в Україні на період до 2021 року: Указ Президента України від 25.06.2013 № 344/2013. URL: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/344/2013.

4. Вітренко Л. О. Механізм фінансування закладів вищої освіти державної форми власності в Україні: автореф. дис. канд. екон. наук: 08.00.08. Чернігів, 2019.URL:http://ir.stu.cn.ua/bitstream/handle/12/182.pdf?sequence=1&isAllowed=y

5. Попович Л. О. Загальні аспекти механізму фінансування вищих навчальних закладів. Збірник наукових праць Університету державної фіскальної служби України. 2017. № 1. С. 227–240. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/znpnudps_2017_1_18.

Воленко Валерія Григорівна,
аспірантка
Університет державної фіскальної служби України
м. Ірпінь, Україна
Науковий керівник: **Воронкова О. М.**
д.е.н., професор кафедри фінансових ринків

БЮДЖЕТНА ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЯ ЯК СКЛАДОВА АДМІНІСТРАТИВНОЇ РЕФОРМИ В УКРАЇНІ

Розвиток регіонів України та підвищення рівня їх фінансової безпеки пов'язано з проведенням адміністративної реформи, яка є однією із складових процесу децентралізації. Ідея проведення децентралізації полягає в тому, щоб передати частину владних повноважень центральної влади на регіональний (місцевий) рівень, тобто ближче до споживачів їх послуг. Також, реформа пов'язана зі створенням своєрідних адміністративних одиниць на сільському, селищному та міському рівнях, мета яких забезпечити себе та ефективно розпоряджатися грошовими ресурсами. В Україні цей процес реалізується у формі об'єднання в територіальні громади.

Одним з ключових елементів адміністративної реформи є проведення бюджетної децентралізації. Остання має на меті забезпечення підвищення ролі місцевої влади як публічно-управлінського суб'єкта, який має забезпечити надання якісних публічних послуг на місцевому, субрегіональному та регіональному рівнях.

Експерти з фінансового моніторингу Центрального офісу реформ при Міністерстві розвитку громад та територій України виділяють критерії, які можуть розглядатися як ті, що сприяють формуванню спроможних громад: чисельність громади не повинна бути меншою, ніж 5-7 тис. жителів; питома вага базової дотації – не більше 30% від суми власних доходів; витрати на утримання управлінського апарату – не більше 20-25% від обсягу власних доходів громади. Фінансовий ресурс при формуванні спроможних громад є найбільш визначальним критерієм, який забезпечить сталий розвиток громад [1]. Саме за дотримання таких суспільно-економічних умов має відбуватися агломерація окремих адміністративних одиниць в об'єднані територіальні громади.

Станом на 01.01.2020 створено 980 об'єднаних територіальних громад. Об'єднані територіальні громади на відміну від інших рівнів місцевого самоврядування мають більше можливостей для наповнення їх бюджету. Так, протягом січня-вересня 2019 року надходження до загального фонду місцевих бюджетів України (без урахування міжбюджетних трансфертів) склали 199,7 млрд грн, що становить 75,6% від затвердженого річного плану з урахуванням змін. У порівнянні з аналогічним періодом 2018 року, номінальне зростання надходжень становить 31,9 млрд грн або +19,0% (за даними Держстату, індекс цін за січень-вересень 2019 року до відповідного періоду 2018 року складає 108,8%), проте у порівнянні з минулорічними показниками темпи приросту доходів зменшилися на 5,2 в.п. (у січні-вересні 2018 року приріст надходжень, порівняно з 2017 роком, становив 24,2%) [3].

Варто відзначити, що за природою влади місцевого самоврядування передбачає, органи місцевого самоврядування здебільшого розглядаються з позиції висвітлення їх ролі як суб'єктів владної діяльності на місцевому рівні. Зазначені владні структури впливають на різноманітні сфери економічного та суспільного життя територіальної громади шляхом здійснення власних та делегованих повноважень [2, с. 301].

Децентралізація сприяє залученню кожного жителя об'єднаної територіальної громади до участі у вирішенні територіальних проблем і впливу на прийняття рішень органів місцевої влади, а також дає можливість забезпечити надання якісних послуг місцевим мешканцям. Зауважимо, що головним документом для формування спроможних громад є Перспективний план, який за своєю суттю являє бачення державою ефективного територіального устрою на базовому рівні в межах відповідної області. Перспективний план розробляється з метою формування територіальних громад за відповідними типами, органи місцевого самоврядування яких спроможні виконувати всі функції,

покладені законом на них. Розроблення перспективних планів необхідне для [2, с. 301]:

– належної реалізації державної політики у сфері територіальної організації влади та адміністративно-територіального устрою;

– запобігання формуванню дотаційних і неспроможних територіальних громад;

– стимулювання об’єднаних територіальних громад, які утворилися не відповідно до перспективних планів, до подальшого об’єднання та утворення спроможних територіальних громад.

Запровадження реформи бюджетної децентралізації влади спонукає місцеву владу до пошуку нових можливостей для розвитку та виходу з кризових ситуацій. Це досягається за рахунок надання місцевій владі більше владних повноважень щодо розпорядженням бюджетних коштів.

Загалом, наявність достатніх ресурсів у місцевих бюджетах є запорукою того, що територіальна громада має можливість надавати більш якісні та більш різноманітні послуги своїм громадянам, реалізовувати соціальні та інфраструктурні проекти, створювати умови для розвитку підприємництва, залучення інвестиційного капіталу, розробляти програми місцевого розвитку та фінансувати інші заходи для всебічного покращення умов проживання жителів об’єднаних територіальних громад.

Список використаних джерел:

1. Експерти проаналізували бюджети об'єднаних громад кожної області за 2018 рік. URL: https://decentralization.gov.ua/news/10674

2. Коваленко С. О. Фінансова децентралізація в Україні та її перспективи. Бізнес Інформ. 2019. №4. С. 300–306., с. 301

3. Місцеві бюджети: експерти проаналізували результати 9 місяців 2019 року. Децентралізація дає можливості, 2019. URL: https://decentralization.gov.ua/news/11861

Побоча Катерина Павлівна
доцент кафедри фінансових ринків
Університет державної фіскальної служби України
м. Ірпінь, Україна

ПРОБЛЕМИ І ПЕРСПЕКТИВИ ІНВЕСТИЦІЙНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ БАНКІВ УКРАЇНИ

При прийнятті Україною рішення щодо ключових аспектів стратегії інноваційного розвитку було визначено основне завдання – створення усіх

належних умов для забезпечення інвестиційними ресурсами інноваційних процесів вітчизняної економіки. Нажаль, інвестиційні можливості українських фінансових посередників обмежуються дефіцитом привабливих дієвих фінансових інструментів для подальшого довгострокового розміщення акумульованих фінансових ресурсів. Слабкий розвиток інфраструктури вітчизняного фінансового ринку не дозволяє у повній мірі залучати фінансові ресурси домашніх господарств для здійснення інвестування. Цьому також сприяє й відсутність дієвих механізмів податкового стимулювання в Україні інвестиційної активності фізичних та юридичних осіб. На сьогодні банківські установи займають провідні позиції на вітчизняному фінансовому ринку та акумулюючи вільні фінансові ресурси мають значний потенціал для здійснення інвестування економіки країни. Саме тому необхідно досліджувати проблемні аспекти здійснення інвестиційної діяльності економіки країни банківськими установами для подальшого їх усунення, створити належні умови здійснення в банківських установах інвестиційного менеджменту, що в свою чергу спонукатиме не лише розвитку економіки країни в цілому, але й зміцнить банківську систему зокрема.

Як уже зазначалось, банківські установи акумулюють значні фінансові ресурси тимчасово вільних грошових коштів домогосподарств, вклади населення через депозитні вклади, розрахункові чи поточні рахунки, депозитні або ощадні сертифікати, банківські векселі, різні грошово-кредитні і фінансові інструменти залучення коштів [1]. Це свідчить про значний інвестиційний попит банків на фінансові ресурси, а формування грошових фондів являється передумовою створення інвестиційного потенціалу вітчизняної банківської системи в цілому. Для української економіки інвестиційна діяльність банків сприятиме розвитку реального сектору, соціальної сфери; забезпечить створенню фінансових можливостей усіх сфер діяльності та підвищить добробут країни в цілому. З позиції окремого банку інвестиційна діяльність здійснюється з метою одержання прибутку від операцій з цінними паперами та для забезпечення участі в статутному капіталі інших підприємств і стратегічного контролю за їх власністю та діяльністю [2].

Банківські установи мають великий інвестиційний потенціал, який необхідно використовувати повною мірою, однак є низка проблем, які стримують банківські установи у спрямуванні фінансових ресурсів в інвестиційну діяльність. Нині стан здійснення банківської інвестиційної діяльності характеризується незначною активністю розвитку через причини, які викликані не лише загальним рівнем розвитку економіки України, але і рівнем розвитку вітчизняної банківської системи зокрема.

Основними причинами того, що банківський сектор не зацікавлений у інвестуванні вітчизняної економіки являються:

- високий рівень ризиків;
- розбіжності у термінах ресурсної бази до термінів реалізації інвестицій,
- незначне державне стимулювання проведення інвестиційної діяльності банківськими установами, [3].

Значення ефективності інвестиційного менеджменту в банківських установах залежить від трьох основних складових:

- рівня одержання дохідності від проведення інвестиційної діяльності,
- обсягів фінансових затрат на проведення інвестиційної діяльності
- рівня прийнятих банківською установою інвестиційних ризиків.

Взаємозв’язок зазначених компонентів свідчить про важливість і необхідність здійснення регулювання кожного компонента окремо зокрема та регулювання комплексної зміни значень даних компонентів загалом.

Отже, ефективний інвестиційний менеджмент банківської установи дозволить в повній мірі використовувати фінансовий потенціал вітчизняних банків для забезпечення розвитку економіки країни, спонукання інноваційному розвитку, забезпеченню рівня дохідності банківської установи від здійснення інвестиційної діяльності.

Список використаних джерел

1. Фінансова гнучкість прийняття рішень в інвестиційній діяльності банків: монографія. Кужелев М. О., Житар М. О. Київ: Видавництво «Центр учбової літератури» Київ-Бидгощ. 2016. 176 с.

2. Леонов С. В. Банківське інвестування: взаємозв’язок економічних категорій. Сучасні проблеми інноваційного розвитку держави: матеріали III Міжнародної науково-практичної конференції. – Дніпропетровськ. 2018. Том 1. С. 59 – 61.

3. Звіт про фінансову стабільність. Червень 2019. URL: https://bank.gov.ua/doccatalog/document?id=50604896

4. Побоча К. П. Проблемні аспекти податкового стимулювання банківського інвестування в Україні. Міжнародна науково-практична конференція «Актуальні економічні, фінансові та правові питання в умовах євроінтеграції та глобальної конкуренції». 2019. Ірпінь, УДФСУ. – С. 93 – 95.

Гончар Сніжана Віталіївна
студентка групи ФБД-16-3
ННІ фінансів, банківської справи
Науковий керівник: **Федина Віта Віталіївна.,**
старший викладач кафедри фінансових ринків
Університету державної фіскальної служби України
м. Ірпінь, Україна

ДІЯЛЬНІСТЬ НЕДЕРЖАВНИХ ПЕНСІЙНИХ ФОНДІВ НА ФІНАНСОВОМУ РИНКУ УКРАЇНИ

Потреба структурної перебудови системи пенсійного забезпечення населення країни є очевидною, випливаючи з таких соціально-економічних факторів, як: ріст демографічного навантаження; нездатність класичної солідарної системи, що базується на принципі перерозподілу, забезпечити необхідні фінансові ресурси для виплати достойної величини пенсій; соціальна несправедливість існуючої системи; невеликий коефіцієнт заміщення, тобто співвідношення величини пенсії із заробітною платою.

Вагомий внесок у формування національної концепції пенсійного забезпечення зробили: С. Березіна, М. Вінер, Б. Зайчук, С. Злупко, В. Колбун, С. Онишко., М. Папієв, І. Сахань, С. Сивак, В. Федина та інші.

На даний час в Україні відбувається депопуляція населення, тобто воно зменшується (особливо людей молодого віку), а в свою чергу збільшується частка осіб пенсійного віку яка посилює соціальне і фінансове навантаження на економічно активне населення країни та стає причиною підвищеної уваги сучасного суспільства до розвитку недержавних пенсійних фондів (надалі - НПФ) як одного із стратегічних напрямів соціальної політики держави, створення нового механізму пенсійного забезпечення і структурних перетворень економіки.

Об’єм ринку послуг недержавних пенсійних фондів в Україні сьогодні є відносно малим через недостатність попиту на дані послуги, що впливає на розмір фондів, їх відносні витрати та спроможність змінити розмірив активів. Разом з тим потенціал росту ринку досить високий, оскільки учасниками НПФ є лише 500 тис. працівників при чисельності працюючих більше 30 млн. Основною причиною цього є несвідомість населення, нерозуміння принципів функціонування фінансових ринків, не усвідомлення потреби відкладати кошти на старість.[2]

Ще одним стримуючим чинником вкладень населенням у НПФ є відсутність джерел інформації, за допомогою яких можна було б зробити

вибір серед більше сотні українських НПФ, а також відсутність постійного моніторингу за сектором, а, відповідно, і його прозорості.

Оскільки вкладниками НПФ можуть бути як працівники, так і роботодавці, то існує, відповідний шлях вирішення даної проблеми, який потрібно застосовувати. Необхідно інформувати населення про принципи діяльності НПФ та необхідність заощаджувати. Методи, якими це можна робити:

- соціальна реклама (адже рекламних ресурсів самих КУА для цього недостатньо, тим більше, що люди можуть їм не довіряти);
- інформування людей на місцях, наприклад, через відділ кадрів при прийнятті на роботу, через біржі праці [5].

Роботодавці мають право відносити на валові витрати внески до НПФ на користь своїх працівників, що не перевищують 15% сукупної заробітної плати працівника в рік . Таким чином, 15% внеску до НПФ для роботодавця покривається за рахунок економії на податках. Роботодавців потрібно інформувати про дану можливість, а також створювати додаткові, в тому числі податкові, стимули для здійснення роботодавцями внесків у НПФ на користь працівників.

У структурі активів НПФ в управлінні КУА частка цінних паперів у 2019 року зменшилася - із 56.0%. При цьому сукупна вартість інвестицій пенсійних фондів у фондові інструменти 2019 році зросла, однак зниження їхньої ваги в активах НПФ було зумовлено практично на порядок слабшим загальним їх зростанням порівняно з коштами на рахунках у банках (+7.4% проти +40.7%). Крім того, у професійних фондах фондові активи навіть скоротилися за цей час (а кошти у банках зросли, як і в інших секторах) [4].

Отже, на даний час система недержавного пенсійного забезпечення є на етапі свого становлення. Незважаючи на позитивну тенденцію роботи НПФ протягом останніх років своєї діяльності, але як інвестори на ринку цінних паперів вони ще не мають вагомого значення. Саме тому є актуальною активізація роботи НПФ у системі пенсійного забезпечення нашої країни, яке в свою чергу позитивно вплине на зростання національної економіки України в цілому. Тому розглянувши існуючий стан системи пенсійного забезпечення, нинішній етап пенсійної реформи треба було б спрямувати на вирішення наступних завдань розвитку недержавного пенсійного забезпечення - третього рівня пенсійної системи:

- проведення грамотних державних кампаній з роз'яснення переваг участі громадян та роботодавців у недержавному пенсійному забезпеченні;

- прийняти зміни до закону про недержавне пенсійне забезпечення, спрямовані на захист прав його учасників;
- покращити доступ громадян до інформації про результати роботи недержавних пенсійних фондів (НПФ) та суб'єктів ринку фінансових послуг НПФ.

Список використаних джерел:

1. Л. Д. Павловська., Н. К. Мрачковська. Недержавне пенсійне забезпечення в Україні URL: http://www.economy.nayka/10_2019/76.pdf
2. Криклій, В.А. Пенсійне забезпечення: закордонний досвід та етапи становлення. *Інвестиції: практика та досвід.* - 2013.
3. Федина В. В. Управління активами недержавних пенсійних фондів: зарубіжний досвід та вітчизняна практика. *Економіка та держава*. 2019. № 5. С. 118–123. DOI: 10.32702/2306-6806.2019.5.118
4. Українська Асоціація Інвестиційного Бізнесу URL: https://www.uaib.com.ua/analituaib -kvartal-2019-roku-nederzhavni-pensiyni-fondi
5. Федина В.В. Фінансова грамотність населення у процесі пенсійної реформи. *Науковий вісник Національного університету ДПС України.* 2013. No3(62). С.177-182.

Сивко Д.В.,
Університет державної фіскальної служби України,
група ФМД 19-2
Науковий керівник: **Мартиненко В.В.,**
к.е.н., доцент кафедри економічної теорії,
Університет державної фіскальної служби України

ЦІНОУТВОРЕННЯ НА ФІНАНСОВОМУ РИНКУ: ПРОБЛЕМИ ТА ШЛЯХИ ЇХ ВИРІШЕННЯ

Фондовий ринок забезпечує рух капіталу шляхом обігу різноманітних видів цінних паперів та їх похідних. Саме через механізми фондового ринку формуються пропозиція і попит на інвестиційні ресурси, відбувається їх акумуляція та перерозподіл з метою економічного зростання.

Проблема розвитку сучасних ринків цінних паперів досліджується багатьма вітчизняними вченими, зокрема можна виділити праці: Л.

Доброніної, К. Красільнікова[1], О. Калюга[2], В. Мартиненко [3], Н. Мацелюх[4] та інших.

Слід зазначити, що Закон України "Про цінні папери та фондовий ринок" [5] ототожнює ринок цінних паперів з фондовим ринком і дає таке визначення: це сукупність учасників фондового ринку та правовідносин між ними щодо розміщення, обігу та обліку цінних паперів і похідних (деривативів).

Основним критерієм при визначенні ціни цінного паперу є його цінність, яка виявляється через споживчу вартість – здатність цінних паперів задовольняти потреби вкладників шляхом можливості отримання певного рівня доходу, який знаходиться у взаємозв’язку з ризиком, який несе власник цінного папера.

На фінансовому ринку в процесі формування цін одночасно враховується велика кількість ринкових факторів, які об’єднані на три групи: попит, витрати і конкуренція. До факторів попиту відносять: обсяг потенційних інвестицій, смаки та звички інвесторів, їхні доходи, наявність агалогічних цінних паперів на ринку і ціна на них, вартість інших фінансових інструментів. Факторами витрат є емісійні, маркетингові та інші витрати, що пов’язані з випуском і обігом фінансових активів[1].

На ціни на фінансовому ринку впливає конкуренція, оскільки державний бюджет, кредитний ринок і ринок цінних паперів не лише доповнюють один одного, а й конкурують між собою в залученні фінансових ресурсів. Для прикладу це збільшення бюджетних ресурсів, підвищення податків призведе до скорочення вільних грошових ресурсів суб’єктів господарювання та населення і, відповідно, до звуження ринків банківського кредиту і цінних паперів. До факторів конкуренції відносять: кількість і різноманітність емітентів, наявність аналогічних цінних паперів, рівень цін конкурентів.

Ціль функціонування ринку цінних паперів полягає у залученні інвестицій в економіку шляхом встановлення необхідних контактів між тими, хто має потребу в коштах, і тими, хто хотів би інвестувати надлишковий дохід. Тобто потреб емітентів в інвестиціях, з іншого – потреб інвесторів в обміні вільних грошових засобів на цінні папери, які в майбутньому можуть принести інвесторам додатковий дохід.

Беручи до уваги світовий досвід, протягом останніх 20 років вітчизняний фондовий ринок намагається сформуватися, але існує низка перешкод, які заважають українському фондовому ринку стати на той же рівень, що й європейські фондові ринки, а саме [2]: недосконаліть нормативно-правового забезпечення з регулювання фондового ринку; низький рівень капіталізації; відсутність належної державної підтримки

фондового ринку; високий ступінь ризиків; відсутність розвиненої мережі інституційних інвесторів; нестача кваліфікованого персоналу; низький рівень участі населення в діяльності фондового ринку; порушення прав інвесторів; відсутність відкритого доступу до інформації.

Будь-які зміни починаються з реформ, які неможливо здійснювати без держави. Тому реформування українського фондового ринку потребує втручання держави. Саме держава повинна виконувати системоутворювальну функцію, визначаючи параметри майбутньої соціально-економічної системи, темпи й напрям перетворень.

Під час формування результативного ціноутворення в Україні недостатньо використовується досвід розвинених країн. Їхній досвід свідчить, що підвищенню ефективності ціноутворення та стабілізації цін сприяють такі чинники, як: простота та зручність системи оподаткування; мобільність і гнучкість податкової системи; обґрунтованість фінансових потреб держави.

Тому з метою підвищення ефективності ціноутворення на вітчизняному фондовому ринку необхідна розробка та прийняття на законодавчому рівні стратегії розвитку фінансового сектору, яка повинна передбачати його розвиток за такими основними напрямами: зміцнення фінансової стабільності, сприяння макроекономічному розвитку та зростанню економіки, розвиток фінансових ринків, розширення фінансової інклюзії, впровадження інновацій у фінансовому секторі

Список використаних джерел

1. Доброніна Л.В., Красільнікова К.В. Вплив ризику на ефективність інвестиційного портфелю. *Вісник ОНЕУ*. 2018. №3.

2. Калюга О.О. Державне регулювання фондового ринку в україні: проблеми і шляхи вирішення. *Теорія та практика державного управління.* 2012. № 2. С. 270-276.

3. Мартиненко В. В. Теоретичні основи формування цін на фондовому ринку. *Перспективи стабільного економічного розвитку та економічної безпеки України та її регіонів:* матер. доповідей міжнар. наук.-практ. конф., Мін-во освіти і науки України, Ужгородський нац. ун-т [та ін.]. Ужгород, 2015. Ч. 1. С. 10–12.

4. Мацелюх Н.П. Фактори ціноутворення на ринку цінних паперів в Україні. *Миколаївський національний університет імені В.О. Сухомлинського Глобальні та національні проблеми економіки.* 2016. Вип. 9. С. 659-664.

5.. Про цінні папери і фондовий ринок: Закон України від 07 лип. 2011 р. № 3610-VI.URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3480-15

Глінкіна І.І., Табаченко Я.Ю.
студентки
Університет державної фіскальної служби України
м.Ірпінь,Україна

АНАЛІЗ СУЧАСНОГО СТАНУ ПЕНСІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ В УКРАЇНІ

Пенсійне забезпечення на даний момент є однією з найгостріших соціально-економічних проблем в Україні. Не зважаючи на те, що протягом останніх 20 років пенсійна система країни зазнала суттєвого реформування, вона все ж має великі і складні проблеми. Це, в першу чергу, значне навантаження на працюючу частину населення і на бюджет країни, недостатні обсяги страхових внесків для пенсійного забезпечення, низький рівень пенсійних виплат, невідповідність розміру пенсії страховому внеску протягом працездатного періоду, при наявності великої кількості пільг.

Не дивлячись на всі запроваджені зміни, переважна частина українських пенсіонерів перебуває на межі бідності, отримуючи такі пенсії. На 1 січня 2020 року мінімальний розмір пенсії становив 1638 грн., що в свою чергу відповідає прожитковому мінімуму - 1638 грн. для осіб, які втратили працездатність. Це свідчить про те, що люди похилого віку, неспроможні забезпечити себе достатньою мірою ліками, різноманітними продуктами харчування, підтримуючи своє здоров’я, та повинні економити на всьому, аби оплатити високовартісні комунальні послуги[2,3].

За даними Пенсійного фонду на 1 січня в Україні налічувалося 11,3 млн пенсіонерів, середня пенсія яких склала 3082,98 грн. Таким чином, за 2019 рік середня пенсія зросла на 437,32 грн або на 16,5%, що не покращує становище осіб, які втратили працездатність. З 17 млн працездатного населення України, яке Держстат нарахував на 1 січня 2019 року, на постійній основі працювали 7,7 млн осіб. Тобто трохи понад 45% [4]. Ще приблизно півмільйона працювали за цивільно-трудовими договорами або за сумісництвом. При цьому приблизно кожна третя людина з усіх працюючих за минулий рік змінила місце роботи або просто звільнилася. Це свідчить про те , що працездатне населення вже не в змозі забезпечити достатній рівень коштів в солідарній системі для фінансування виплат теперішнім пенсіонерам, адже співвідношення офіційно працюючих осіб занадто низьке.

Тому, основним завданням є збільшення доходної частини бюджету ПФУ. І найголовнішим є розвиток економіки, створення нових робочих місць, отже більше людей працюватиме і платитиме ЄСВ. Немає альтернативи і підвищенню пенсійного віку,- адже, з огляду на демографічні тренди, це єдиний надійний спосіб зменшити навантаження на пенсійну систему в середньо- і довгостроковій перспективі.

Суть пенсійної реформи зводиться не до кореляції пенсійного віку, зміни порядку та методів обрахунку стажу чи формули нарахування пенсійних виплат. Пенсійна реформа – це корінна зміна самої суті системи пенсійного забезпечення, перехід до моделі системи на основі накопичувальних принципів фінансування, тобто на основі індивідуальних пенсійних рахунків [5].

На думку аналітиків, комплексна реформа, ключовим елементом якої є обов’язкова накопичувальна пенсійна система, здатна вирішити питання і достойного пенсійного забезпечення громадян, і економічного зростання країни через акумулювання великого довгострокового національного фінансового ресурсу.

Список використаних джерел

1.Чугунов І.Я., Насібова О.В. Фінанси пенсійного забезпечення: монографія / І.Я. Чугунов, О.В. Насібова. – Київ: Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 2017. – 248 с.

2.Прожитковий мінімум 2020. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://buh.ligazakon.net/ua/aktualno/7267_prozhitkoviy-mnmum-2020

3.Прожитковий мінімум 2020. [Електронний ресурс]. – Режим доступу https://index.minfin.com.ua/labour/wagemin/

4. Оцінка чисельності наявного населення України станом на 1 січня 2020 року. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.ukrstat.gov.ua/

5. Кужелєв М. О. Аналіз законодавчих ініціатив щодо накопичувальної системи загальнообов'язкового державного пенсійного страхування / М. О. Кужелєв, В. В. Федина. // Innovations in science and education: challenges of our time. – London : IASHE, 2017. –С. 33–38.

Пронькіна І.В.,
Університет державної фіскальної служби України,
студентка групи ФБД 16-3
Науковий керівник: **Федина В.В.,**
старший викладач кафедри фінансових ринків,
Університет державної фіскальної служби України
м. Ірпінь, Україна

ДЕРЖАВНЕ УПРАВЛІННЯ ПРОЦЕСАМИ РЕФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ ПЕНСІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ УКРАЇНИ В КОНТЕКСТІ ЄВРОІНТЕГРАЦІЇ

Наприкінці XX – на початку XXI століття пенсійне забезпечення населення стало основним атрибутом соціальної політики будь-якої цивілізованої держави. Завданням більшості пенсійних систем є створення умов для забезпечення гідного добробуту населення у пенсійному віці, скорочення бідності, зниження рівня споживання та формування інвестиційного ресурсу економіки, тобто забезпечення надійного соціального захисту населення. В країнах Європейського Союзу пенсійне забезпечення є важливою складовою не тільки політики держави, а й її економіки, витрати на яку безпосередньо залежать від валового внутрішнього продукту.

Питанням становлення, розвитку, реформування та функціонування вітчизняної пенсійної системи присвячені наукові праці таких учених, як: Б. Зайчука, Т. Дідковської, О. Зарудного, Є. Калюги, О. Коваля, Т. Кравчука, Е. Лібанової, М. Мальованої, В. Федини, В. Оверчука та ін.

Становлення та розвиток національної пенсійної системи бере початок з прийняттям у листопаді 1991 року Закону України «Про пенсійне забезпечення», який набрав чинності з 1 січня 1992 року. Саме тоді починається перший етап розвитку інституту пенсійного забезпечення країни. Закон, відповідно до Конституції України, гарантував всім непрацездатним громадянам України право на матеріальне забезпечення за рахунок суспільних фондів споживання шляхом надання трудових (за віком, по інвалідності, в разі втрати годувальника, за вислугу років) і соціальних пенсій особам, які не мали право на пенсію, інвалідам та деяким іншим категоріям населення [2].

Сучасний стан пенсійної системи свідчить про низку проблем, що спричиняють дефіцит бюджету ПФУ та критично низький рівень пенсійних виплат більшої частини населення, серед яких: наявність дострокових пенсій, які оплачуються здебільшого за рахунок коштів

Державного бюджету; непрозорість механізму нарахування пенсій; відсутність чіткого розмежування джерел фінансового забезпечення; наявність широкого спектру законів, які визначають пільги та привілеї окремим категоріям громадян; відсутність реального механізму індексації пенсійних виплат у зв'язку з інфляційними процесами в державі; низький рівень пенсій, який є нееквівалентним сучасному стрімкому підвищенню цін; необґрунтованість реформ в частині різкого підвищення пенсійного віку та трудового стажу; високі відсоткові ставки страхових внесків до Пенсійного фонду для працівників та роботодавців; невідповідність розміру пенсійної виплати обсягу сплачених особою за життя страхових внесків; нерозвинутість системи недержавного пенсійного забезпечення; значна неінформованість громадян у сфері пенсійного забезпечення [3].

За статистичними даними, сьогодні 10 працюючих забезпечують пенсійні виплати більше як 11 пенсіонерів. Це пов'язано з тим, що, за оцінками ПФУ, 25 % українців працюють неофіційно. З 20 млн. працездатних українців працюють тільки 16 млн., а єдиний соціальний внесок, який є основою наповнення бюджету ПФУ, сплачують тільки 10,1 млн. осіб. Решта мають право не сплачувати єдиний соціальний внесок і активно цим правом користуються. За підрахунками Інституту демографії та соціальних досліджень, 2050-го в Україні співвідношення працюючих до пенсіонерів буде 10 до 15 [4].

На початок 2017 року пенсію в Україні отримували 11,9 млн. осіб. За останні кілька років кількість пенсіонерів значно скоротилася, що пов'язано з анексією Криму і тимчасовою втратою контролю над окремими регіонами Донецької і Луганської областей. Треба зазначити, що разом з пенсіонерами на окупованих територіях залишилися і працездатні українці, велика частина яких перестала сплачувати єдиний соціальний внесок, що відбулося не тільки на видатках, а й на доходах бюджету Пенсійного фонду України [5].

Щодо європейських пенсійних систем, то основними тенденціями розвитку є підвищення пенсійного віку, підвищення розміру відрахувань до державних пенсійних фондів та стимулювання населення до участі у приватних системах пенсійного забезпечення, що скорочує зобов'язання держав та послаблює навантаження на солідарні системи [6].

Пенсійна реформа – це корінна зміна самої суті системи пенсійного забезпечення, перехід до моделі системи на основі накопичувальних принципів фінансування, тобто на основі індивідуальних пенсійних рахунків [7].

Отже, з огляду на все вище сказане, можна зробити висновок, що Україні потрібно здійснити модернізацію пенсійної системи на засадах

диференціації пенсій порівняно з середнім заробітком працівника; залучення населення до участі в накопичувальній системі шляхом інвестування вільних фінансових ресурсів в різноманітні фінансові інструменти (зокрема акції підприємств-роботодавців); формування накопичувальної пенсійної системи за рахунок внесків роботодавців і працівників у формі державного накопичувального фонду з подальшою його заміною на конкурентні недержавні пенсійні фонди; проведення масштабної інформаційно- роз’яснювальної політики серед населення щодо переваг накопичувальної пенсійної системи та недержавних пенсійних фондів.

Список використаних джерел:

1. Шевченко Н. П. Державне управління процесами реформування системи пенсійного забезпечення України в контексті євроінтеграції. 2019. URL: https://nung.edu.ua/files/attachments/shevchenko_aref.pdf

2. Жилякова О. В., Андрющенко І. С., Іванюта О. М. Реформування пенсійної системи України: Євроінтеграційний вектор. Харків. 2017. URL: http://archive.ws-conference.com/wp-content/uploads/2024.pdf

3. Федина В.В. Проблемні питання реформування пенсійної системи України. Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія : Економіка і менеджмент. 2017. Вип. 25(2). С. 128 - 131. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvmgu_eim_2017_25%282%29__28

4. Офіційний сайт Державної служби статистики України. URL: http://www.ukrstat.gov.ua/.

5. Офіційний сайт Інституту демографії та соціальних досліджень. URL: http://www.idss.org.ua/

6. Новації пенсійного законодавства: огляд основних змін. Держава та регіони. Серія: Державне управління. 2017. № 3. С. 124–129.

7. Кужелєв М. О. Аналіз законодавчих ініціатив щодо накопичувальної системи загальнообов'язкового державного пенсійного страхування / М. О. Кужелєв, В. В. Федина. // Innovations in science and education: challenges of our time. – London : IASHE, 2017. –С. 33–38.

Слободян Є.С,
Університет державної фіскальної служби України,
студент групи ФБД 16-3
Науковий керівник: **Федина В.В.,**
старший викладач кафедри фінансових ринків

СИСТЕМИ ОПОДАТКУВАННЯ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ

Сьогодні для України особливо актуально постає проблема розробки механізму, який би визначав нові дієві та ефективні принципи оподаткування сільськогосподарських товаровиробників. Розробка державного регулювання аграрного сектора економіки через систему оподаткування у всі часи була актуальною. Оскільки агарний сектор є достатньо складною сферою виробництва, управляти якою за допомогою прямих методів непросто, виникає необхідність застосовувати податкові механізми. Державне регулювання вищезазначеної галузі через оподаткування дозволяє сільськогосподарським підприємствам отримати за допомогою податкових пільг, податкових преференцій можливість здійснювати свою діяльність у більш сприятливих умовах.

Питаннями державного регулювання аграрного сектору через податкові механізми займаються такі вітчизняні вчені: Гудзь О. Є., Мацелюх Н. П., Прокопенко Н. С., Танклевська Н. С., Фененко П. О. та багато інших.

Під час опрацювання напрямів реформування системи оподаткування сільськогосподарської діяльності необхідно враховувати значення аграрної галузі для економіки України. Насамперед варто зважати на постійно зростаючу частку сільського господарства у загальній валовій доданій вартості (ВДВ). На таку тенденцію вплинули також трагічні події на сході України, в результаті яких певна частка експортної виручки від металургійної та хімічної галузей була втрачена. За статистичними даними, частка валової доданої вартості сільського господарства у її загальних обсягах останніми роками суттєво зростає. Якщо у 2010–2012 роках вона коливалась від 8,4% до 9,0%, то у 2013 році вона збільшилась до майже 10%, у 2014 році – 11,7%, у 2015 році – 14,2%, у 2016 році перебувала на рівні 13,7%. У 2018 році, згідно з даними Міністерства аграрної політики, сільськогосподарська галузь забезпечила в результаті експорту продукції отримання 18,8 млрд дол., що є абсолютним рекордом для нашої країни [1].

На даний момент, податкове законодавство України передбачає для сільськогосподарських підприємств можливість вибору системи оподаткування. Обрана система оподаткування має значний вплив на фінансовий стан підприємств [2].

Станом на 2019 рік є наступні альтернативи:

- загальна система оподаткування – передбачає сплату податку на прибуток за ставкою 18%, а також інших податків і зборів;

- спрощена система оподаткування (третя група платників єдиного податку) – єдиний податок сплачується за ставкою 3% від доходу, за умови сплати ПДВ, або за ставкою 5% у разі включення податку на додану вартість до складу єдиного податку;

- спрощена система оподаткування (четверта група платників єдиного податку) – єдиний податок сплачується у відсотках до нормативної грошової оцінки сільськогосподарських угідь (ріллі, сіножатей, пасовищ і багаторічних насаджень) та/або земель водного фонду (внутрішніх водойм, озер, ставків, водосховищ), що перебувають у власності сільськогосподарського товаровиробника або надана йому у користування, у тому числі на умовах оренди [3].

Одним з основних податків як у загальній, так і в спрощеній системі оподаткування для сільськогосподарського підприємства є податок на додану вартість (ПДВ). Податок на додану вартість щодо аграрної галузі слугував головним інструментом державної підтримки та розвит ку галузі. Зокрема, завдяки відшкодуванню ПДВ спостерігалося значне нарощування доходів, відповідно, прибутку та рентабельності підприємств, відбувалося зменшення потреби у кредитних ресурсах та зменшення потреби в державній підтримці [4].

Якщо проаналізувати тваринництво, то ця галузь зазнала значної зростання збитковості. Особливо це стосується вирощування великої рогатої худоби на м’ясо (з -16,9% у 2015 році до -23,2%), вівець і кіз на м’ясо (з -26,6% до -31,5%). Таким чином, зміни в законодавстві щодо скасування спеціального режиму ПДВ у 2016 році мають негативний вплив для всіх аграріїв, але у найгіршому становищі опинились підприємства, що мають галузь тваринництва [5].

Внесення подальших змін до ПКУ з метою вдосконалення оподаткування агробізнесу доцільне лише у разі дотримання таких вимог: врахування особливостей здійснення сільськогосподарської діяльності (тривалість виробництва і значну розірваність у часі початку виробничого процесу та отримання товару), обмеженість купівельної спроможності, диспаритет цін на продукцію і засоби її виробництва, різну залежність від природно-кліматичних умов, дохідність галузей сільського господарства та

інші чинники, недопущення дискримінації між сільськогосподарськими товаровиробниками, врахування взаємозалежності сільськогосподарських товаровиробників та інших суб'єктів господарювання агропромислового комплексу тощо [6].

Отже, можна зробити висновок, що потрібно забезпечити стабільність податкового законодавства. Це дозволить сільськогосподарським товаровиробникам не лише звикнути до нових правил, навчитися правильно вести звітність щодо податків загальної системи або перебудувати бізнес під вимоги спрощеної системи оподаткування, але й надасть інформацію для аналізу, висновків і пропозицій у разі необхідності подальших пошуків оптимізації оподаткування агробізнесу.

Список використаних джерел:

1. Сільське господарство України за 2016–2017 роки : статистичний збірник. Державна служба статистики України. URL: http://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/publ7_u.htm

2. Податковий кодекс України. URL : http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2755-17

3. Мацелюх Н. П. Оподаткування аграрного сектору: проблеми і нові підходи в системі державного регулювання. URL: http://www.agrosvit.info/pdf/12_2016/4.pdf.

4. Добрунік Т. П. Оподаткування діяльності сільськогосподарських підприємств: національні реалії та міжнародний досвід. 2017. URL: http://visen.knau.kharkov.ua/uploads/visn_econom/2017/4/28.pdf

5. Подаков Є. С. Сучвсні аспекти оподаткування діяльності аграрних підприємств у 2019 році. URL: http://pev.kpu.zp.ua/journals/2019/2_13_uk/15.pdf

6. Оподаткування агробізнесу: останні новели. URL: https://yur-gazeta.com/publications/practice/mitne-pravo/opodatkuvannya-agrobiznesu-ostanni-noveli.html

Поштар Марія Миколаївна
студентка групи ФБД 16-3, бакалавр,
Університет державної фіскальної служби України,
Науковий керівник: **Федина Віта Віталіївна**
старший викладач фінансової кафедри
Університет державної фіскальної служби України
м. Ірпінь, Україна

ЗМІНИ ПЕНСІЙНОЇ РЕФОРМИ У 2020 РОЦІ

В Україні триває пенсійна реформа, що припускає, зокрема, поступове збільшення стажу, необхідного для призначення пенсії за віком, і пенсійного віку для жінок. Вони збільшуються, починаючи з 2018 року, і так триватиме до 2028 року. Це передбачено Законом України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» [1].

У зв'язку з проведенням в країні пенсійної реформи і змінами в законодавстві в Пенсійному фонді України вирішили конкретизувати правила виходу на пенсію з 2020 року.

З 1 січня 2020 року для виходу на пенсію необхідно мати щонайменше 27 років страхового стажу (у 2019-му було 26 років). У такому випадку чоловіки можуть розраховувати на пенсію в 2020 році з 60 років, а жінки - з 59 років (але лише до 1 квітня, після цього терміну пенсійний вік для жінок зросте до 59 років і 6 місяців) [2].

Вимоги до страхового стажу з 2018 до 2028 року зростуть з 25 до 35 років. У 2020-му році для отримання пенсії з 60-ти років потрібно буде мати, як мінімум 27 років стажу. Для виходу на заслужений відпочинок у 63 роки вимоги до стажу складуть від 17 до 27 років, а в 65 років можна оформити пенсію при стажі від 15 років.

1 грудня 2019 року до 1 638 грн виріс прожитковий мінімум для осіб, які втратили працездатність. Наступне підвищення відбудеться 1 липня 2020 року - до 1 712 грн. Останнє в 2020 р. - 1 грудня, до 1 769 грн. До цього показника прив'язаний мінімальний розмір пенсії - він не може бути нижчим за прожитковий мінімум для даної категорії, і максимальний розмір пенсії - не більше десяти розмірів (16 380 грн 17 120 грн з липня 2020 р., 17 690 грн - з 1 грудня).

Враховуючи складні реалії життя, Конституційним судом України було скасовано збільшення пенсійного віку для:

- працівників з особливо шкідливими та важкими умовами праці (підземні роботи, трактористи-машиністи, доярки, працівниці на

вирощуванні тютюну, текстильного виробництва, ті, хто зайнятий на верстатах і машинах);

- багатодітним матерям (п’ять і більше дітей), які зайняті у сільському господарстві;
- водіям міського пасажирського транспорту та вантажних автомобілів, які працюють на шкідливому виробництві [3].

Враховуючи низький рівень пенсійних виплат та високий рівень бідності серед людей літнього віку, в 2020 році заплановано декілька нововведень:.

- перше - доплати пенсіонерам старше 80 років (розміри від 400 до 1 тис. грн.);

- друге - автоматичне призначення пенсій з липня 2020 р. Передбачається, що всю необхідну інформацію для нарахування пенсійних виплат людина подасть на сайті електронних послуг ПФУ. Для цього потрібно отримати електронний цифровий підпис, зареєструватися на порталі, подати в електронному вигляді заяву, скани підтверджуючих документів, визначитися зі способом отримання пенсії. Протягом десяти днів система буде обробляти інформацію. На завершальному етапі людина прийде в ПФУ вже з оригіналами документів [4].

Діюча система пенсійного забезпечення перебуває у складному стані. Вона є державною солідарною, розподільчою, якій всі працівники сплачують пенсійні внески на утримання нинішніх пенсіонерів у надії, що колись і на їхню користь майбутні покоління здійснюватимуть відрахування. В основу солідарної системи покладено реалії початку та середини ХХ століття. Тодішня демографічна структура населення, коли кількість працівників суттєво перевищувала кількість пенсіонерів, давала змогу завдяки невеликому «пенсійному податку» забезпечувати пристойні пенсії [5]. Однак сьогодні ситуація інша: знизилася народжуваність, відбувся демографічний перехід до сім’ї з однією дитиною чи двома, зросли тривалість життя та кількість пенсіонерів. Зменшилася і далі зменшується чисельність працівників, які сплачують внески, практично зрівнявшись із чисельністю пенсіонерів, а згідно з прогнозами до 2030-го може цей показник може знизитися ще на 15%.

Список використаних джерел:

1. Про загальнообов’язкове державне пенсійне страхування. Закон від 09.07.2003 №1058-IV. URL: https://docs.dtkt.ua/doc/1058-15?&_ga=2.192117864.357587427.1582043042-717736615.1582043042#pn1

2. Пенсійний вік і стаж в Україні. Хто зможе вийти на пенсію у 2020 році. НВ журнал. URL: https://nv.ua/ukr/ukraine/events/pensiya-v-ukrajini-2020-skilki-rokiv-stazhu-i-yakiy-vik-novini-ukrajini-50063550.html
3. Чи перевірили ви себе у переліку тих, кому не підвищать вік виходу на пенсію? URL: https://poltava.to/news/54147/ (дата звернення: 19.01.2020).
4. Перевірки, індексація та страховий стаж: що зміниться для пенсіонерів у 2020 році? URL: https://nash.live/news/economy/perevirki-indeksatsija-ta-strakhovij-stazh-shcho-zminitsja-dlja-pensioneriv-u-2020-rotsi.html
5. Федина В.В. Проблемні питання реформування пенсійної системи України. Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія : Економіка і менеджмент. 2017. Вип. 25(2). С. 128 - 131. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvmgu_eim_2017_25%282%29__28 (дата звернення: 19.01.2020).

Іоргачева Марія Іванівна
кандидат економічних наук , старший викладач
Левицька Анна Артурівна
студентка 5 курсу факультету фінансів та банківської справи
Одеського національного економічного університету
м. Одеса, Україна

АВТОМАТИЧНА ТОРГОВА СИСТЕМА – ПЕРСПЕКТИВНИЙ НАПРЯМ РОЗВИТКУ У ФІНАНСОВІЙ СФЕРІ

У світовій економіці активно розвиваються процеси глобалізації. Тому міждержавні економічні відносини багато в чому залежать від ефективності руху капіталу. У зв'язку з цим оцінка ролі і місця фондової біржі в світовому біржовому просторі набуває особливого значення. З виникненням і стрімким розвитком комп'ютерних технологій і обчислювальної техніки в світі відбуваються безперервні зміни в життєдіяльності фінансових ринків. З'явилося безліч раніше нездійсненних можливостей і нових інструментів торгівлі, що знаходять широке застосування на фондових біржах. Зокрема, стало реальним створювати і використовувати не тільки механічні, але і автоматичні торговельні системи, що працюють без безпосередньої участі людини. Розвиток комп'ютеризації дозволив замінити фізичну взаємодію торговців цінними паперами на їх взаємодію за допомогою електронних зв'язків, що сходяться в єдиному комп'ютерному центрі, в якому і відбувається сам процес укладання угод.

Автоматична торгова система - торгова система, яка здатна самостійно відкривати і закривати торговельні позиції в реальний момент часу. Основною її відмінністю від механічної торгової системи є наявність механізму, який відповідає за передачу торгового наказу на біржу, що дає можливість вести торгівлю без безпосередньої участі людини [1].

Головною перевагою автоматичної торгової системи є її цілісність і самодостатність, тобто вона має закінчений набір програмних і апаратних рішень, необхідних для самостійного функціонування і ведення торгівлі. Автоматичні торгівельні системи позбавляють трейдера необхідності в постійному моніторингу ситуації на ринку. З психологічної точки зору, завдяки виключенню людського фактора результати торгів стають статистично «чистими». Всі угоди відкриваються тільки по сигналу, а не по інтуїції. Що стосується економічної сторони, торгові роботи частіше поступаються ручним стратегіям тому, що вони не можуть приймати рішення в нестандартних ситуаціях. Робот лише виконує закладену в нього логіку.

На сьогодення, одна з найперспективніших систем - це автоматична торгова система на основі штучного інтелекту. Вже зараз дані системи успішно тестуються на фондових біржах США і Японії. Системи на основі штучного інтелекту істотно поліпшують динаміку прибутковості. Можливо, незабаром штучний інтелект займе своє місце і в фінансовій сфері. Сьогодні багато компаній все більше схиляються до кількісного аналізу на основі штучного інтелекту. Наприклад, відомий фінансовий гігант Goldman Sachs ще в 2014 році запустив торговельну платформу на його базі під назвою Kensho, яка вміє передбачати ринкові тренди [2].

Деякі відомі фінансові видання взагалі стверджують, що в найближчому майбутньому такої професії як біржовий трейдер або форекс трейдер не буде існувати. На зміну прийдуть автоматичні торгові системи на чолі з програмістами і математиками. На фондовому ринку це вже відбувається, так як там в активну сесію вже зараз більше 60%, а іноді і більше 85%, всіх торгових операцій виконуються роботами [3].

Підводячи підсумок, слід підкреслити, що зміни, принесені на ринок електронними торговими системами, не просто скоротили проміжок часу між подачею заявки і її виконанням, але й розширили ринок і створили додаткові можливості для його учасників. В результаті чого вплинули на зміну його структури. Роль посередника в торговій угоді також докорінно трансформувалася: все більше перевага віддається консультаційним послугам, підтримці клієнта при великих угодах і торгах на специфічних ринках. Таким чином, завдяки електронній торговій системі все більше

учасників ринку за допомогою електронних мереж беруть участь в купівлі або продажу цінних паперів, що позитивно впливає на економіку.

Список використаних джерел

1. Ананченко И.В., Мусаев А.А. Математические и информационные технологии на рынке «Forex» // Saarbrucken: Lambert Academic Press. 2013. 80 с.

2. Buisiness Insider – [Електронний ресурс] – https://www.businessinsider.com/goldman-sachs-investment-in-kensho-2014-11

3. Портал для форекс-трейдеров FXtraders.info –[Електронний ресурс] – https://fxtraders.info/news/forex-strategii/view/2204/avtomaticheskie-torgovie-sistemi-plyusi-i-minusi-ispolzovaniya/

Малахова Юлія Романівна,
студентка факультету менеджменту та маркетингу
Скоробогатова Наталя Євгенівна,
к.е.н., доцент кафедри міжнародної економіки,
КПІ ім. Ігоря Сікорського»
м. Київ, Україна

АНАЛІЗ ВПЛИВУ СИСТЕМИ ОПОДАТКУВАННЯ НА ЛЕГКІСТЬ ВЕДЕННЯ БІЗНЕСУ

На сьогодні бізнес в Україні потребує об'єктивних змін у законодавстві через занадто великі ставки податків та недосконалу систему оподаткування, що, у свою чергу, не лише не сприяє покращенню стану економіки країни, а навпаки - гальмує її зростання та перешкоджає розвитку підприємництва. На прикладі України та інших країн східної Європи було досліджено вплив системи оподаткування на легкість ведення бізнесу.

Згідно з даними Українського товариства економічних свобод [2], 186 днів у році громадянин України працює на себе, а інші 179 – на державу. Для виконання своїх зобов'язань перед законом, роботодавець середньостатистичного працівника повинен сплатити ЄСВ (22%), із заробітної плати працівника утримати та перерахувати до бюджету ПДФО (18%) та військовий збір (1,5%). Окрім того, роботодавець ще має 20% від ціни продукції сплатити ПДВ, залежно від виду продукції та умов її придбання можливе ще нарахування акцизів та митних зборів. Таким чином, виходить, що зі 100% своїх доходів працівник, який одночасно є і власником малого бізнесу, отримує лише близько 50 %, решта йде на сплату

податків та обов'язкових податкових платежів. Аналіз основних характеристики податкової системи в країнах східної Європи наведено у табл. 1. За даними Світового Банку, найкращий показник в рейтингу оподаткування належить Естонії, не зважаючи на те, що податки відбирають майже 49% доходів населення, країна лідирує за рахунок невеликої кількості платежів та малого часу, що витрачається на їх оформлення. Особливістю податкової системи Естонії є відсутність податку на нерозподілений прибуток. Таким чином, весь прибуток, що реінвестується у розвиток підприємства, не оподатковується [3]. До ТОП-20 країн потрапили також Латвія та Литва. Вони мають дещо нижчі податкові платежі з прибутку та заробітної плати, проте за кількістю часу на оформлення податкових платежів вони все ж знаходяться після Естонії. В Латвії існує особливість: податок на прибуток становить 15%, проте для мікропідприємств існує податок на грошовий оборот, що становить 9%. У Литві прибутком вважаться все, що перевищує дохід над витратами, та оподатковується за ставкою 15%. Для компаній, що мають в штаті до 10 осіб, існує пільгова ставка – 5% [3]. У Хорватії зовсім не оподатковується прибуток, а відсоток податку з заробітної плати – один з найменших серед наведених.

Таблиця 1 – Основні кількісні характеристики систем оподаткування в країнах Східної Європи

Країна	Рейтинг за оподаткуванням в міжнародному рейтингу Doing Business	Кількість податкових платежів на рік	Загальний час, що витрачається на оподаткування	Загальна ставка податку та платежів (% від прибутку)	Податок на прибуток, виражається як сума податків з доходів бізнесу на другому році роботи (% з комерційного прибутку)	Податок з заробітної плати, який несе бізнес на другому році роботи (% з комерційного прибутку)
Естонія	12	8	50	48.5	7.8	38.8
Латвія	16	7	169	36	6.4	26.6
Литва	18	10	99	42.6	5.9	35.2
Молдова	33	10	181	40.3	8.6	31.3
Хорватія	49	12	206	20.5	0	19.4
Чехія	53	8	230	46.1	5.2	38.4
Словаччина	55	8	192	49.7	9.1	18.2
Угорщина	56	11	277	40.3	9.1	29
Україна	65	5	328	41.7	11	29.6
Чорногорія	75	18	300	22.2	8.3	13.4
Польща	77	7	334	40.7	14.5	25.2
Болгарія	97	14	453	27.7	4.9	20.8
Білорусія	99	7	184	53.3	11.1	39

Джерело: сформовано на основі даних [1]

У табл. 2 наведено дані рейтингу легкості ведення бізнесу для обраних країн, а також рейтинг за якістю податкової системи.

Таблиця 2 – Порівняння рейтингів легкості ведення бізнесу та якості податкової системи

Країна	Рейтинг легкості ведення бізнесу за версією Doing Business	Рейтинг за оподаткуванням за версією Doing Business
Литва	11	18
Естонія	18	12
Латвія	19	16
Словаччина	37	55
Польща	40	77
Чехія	41	53
Молдова	48	33
Білорусія	49	99
Чорногорія	50	75
Хорватія	51	49
Угорщина	52	56
Болгарія	61	97
Україна	64	65

Джерело: сформовано на основі даних [1]

Отже, з огляду на вищенаведені дані, можемо зробити висновок, що прямої залежності «оподаткування-легкість ведення бізнесу» не існує. Проте, в чверті випадках рейтинг приблизно співпадає. Більше того, саме в Україні рейтинг легкості ведення бізнесу та рейтинг рівня оподаткування співпадає максимально, що говорить про сильний вплив системи оподаткування на бізнес саме в Україні. Хоча система оподаткування в країні є одним з основних важелів для прийняття важливих стратегічних рішень щодо бізнесу, важливо розуміти, що існує низка інших, не менш важливих факторів, що суттєво впливають на інвестиційну привабливість країни та конкурентоспроможність бізнесу в ній.

Список використаних джерел

1. Наборы ретроспективных данных. Всемирный Банк Doing Business. URL: https://russian.doingbusiness.org/ru/custom-query (дата звернення: 10.02.2020).
2. Українське товариство економічних свобод: Офіційний сайт. URL: https://ueff.org/uk/ (дата звернення 05.12.2019).
3. Бондар Д. Вместо офшора: Наиболее выгодные с точки зрения налогов страны Европы. URL: https://delo.ua/econonomyandpoliticsinukraine/nerezidentnye-kompanii-dlja-ukrainskogo-biznesa-kak-izvlech-mak-329085/ (дата звернення 20.01.2020).

Зомчак Лариса Миколаївна
доцент кафедри економічної кібернетики
Львівського національного університету імені Івана Франка
м. Львів, Україна
Ракова Анастасія Сергіївна
магістр
Львівського національного університету імені Івана Франка
м. Львів, Україна

КВАРТАЛЬНИЙ ПРОГНОЗ ВВП УКРАЇНИ ЗА ДОПОМОГОЮ «БРІДЖ»-МОДЕЛІ

В умовах макроекономічної нестабільності поточний прогноз макроекономічних показників набуває особливої ваги, адже за наявності такого прогнозу з'являється можливість швидкого реагування та ефективного коректування курсу розвитку держави. Головним показником, який характеризує макроекономічний стан країни, є ВВП. В України дані щодо ВВП оприлюднюють кожного кварталу, а це достатньо довгий період. Тому отримання попередньої оцінки ВВП до закінчення кварталу дозволило б завчасно скоригувати ситуацію до очікуваного рівня. Такий прогноз, фактично, на поточний момент часу, відомий під назвою «наукаст» [1].

Отримати попередню оцінку ВВП до закінчення звітного періоду можна за допомогою показників, які впливають на ВВП, але, водночас, мають вищу частоту оприлюднення. Але тоді виникає проблема опрацювання вхідної статистичної інформації для моделі, зібраної із різною частотою, що вимагає спеціальних методів [2]. Найвідомішими, серед методів прогнозування макроекономічних показників на даних різної частоти є MIDAS-модель та її модифікації [3], динамічна факторна модель [4], MF VAR- модель [5], «брідж»-модель [6] тощо.

Для реалізації квартального прогнозу ВВП України обрано «брідж»-модель, яка належить до класу одномірних лінійних регресійних моделей та, водночас, з'єднує дані різної частоти. При роботі із цим класом моделей особливо важливо вибрати найбільш інформативні чинники, адже ці моделі чутливі до вибору чинників (зокрема, через скорочення кількості ступенів вільності). Для моделювання використано про реальний ВВП, обсяг промислової продукції, капітальних інвестицій, експорт та імпорт товарів та послуг, оборот роздрібної торгівлі, реальний наявний дохід населення та реальна заробітна плата, індекс споживчих цін та індекс цін

виробників промислової продукції за період з I кварталу 2002 року по II квартал 2019 [7]. За допомогою алгоритму «PCGets» [8] реалізовано процедуру вибору остаточних чинників із початкового набору. В результаті до кінцевої моделі ввійшло чотири показники: доходи населення, імпорт, капітальні інвестиції, сільське господарство.

Результати моделювання відображені в таблиці 1. Усі параметри моделі статистично значущі, а високе значення відношення детермінації свідчать про хорошу якість моделі.

Таблиця 1

Оцінені параметри «брідж»-моделі для реального ВВП України

Змінна	Коефіцієнт	Std. Error	t-Statistic	Prob.
Доходи населення	0,1146	0,0416	2,7544	0,0064
Імпорт	1,4428	0,0656	21,9872	0,0000
Капітальні інвестиції	0,5704	0,0965	5,9059	0,0000
Сільське господарство	0,3319	0,0602	5,5186	0,0000
R-squared	0,9836			

Основне «брідж» рівняння реального ВВП для України виглядає так:

$$GDP = C(1) \cdot DN + C(2) \cdot IM + C(3) \cdot KI + C(4) \cdot SG,$$

де DN – доходи населення, IM – імпорт, KI – капітальні інвестиції, SG – сільське господарство.

Або в явному вигляді:

$$GDP = 0{,}1146 \cdot DN + 1{,}4428 \cdot IM + 0{,}5704 \cdot KI + 0{,}3319 \cdot SG.$$

Прогноз квартального ВВП України у псевдо реальному часі на II квартал 2019 року становив 870 306 млн грн, тоді як фактичне значення, оприлюднене Державною службою статистики склало 873803 млн грн, тобто відхилення між емпіричним та прогнозним значенням лише 0,4%. Прогноз на III квартал 2019 року 896847 млн. грн.

Список використаних джерел

1. Bańbura M., Giannone D., Modugno M., Reichlin L. Now-casting and the real-time data flow. *Handbook of economic forecasting*. 2013. №2. P. 195–237.

2. Foroni C., Marcellino M. G. A survey of econometric methods for mixed-frequency data. (February 6, 2013). Available at SSRN: https://ssrn.com/abstract=2268912 or http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2268912

3. Ferrara L., Marsilli C. Financial variables as leading indicators of GDP growth: Evidence from a MIDAS approach during the Great Recession. *Applied Economics Letters*. 2013. *20*(3). P. 233-237.

4. Marcellino M., Porqueddu M., Venditti F. Short-term GDP forecasting with a mixed-frequency dynamic factor model with stochastic volatility. *Journal of Business & Economic Statistics*. 2016. *34*(1), P. 118-127.

5. Schorfheide F., Song, D. Real-time forecasting with a mixed-frequency VAR. *Journal of Business & Economic Statistics*. 2015. *33*(3). P. 366-380.

6. Barhoumi K., Darné O., Ferrara L., & Pluyaud, B. Monthly GDP forecasting using bridge models: Application for the French economy. *Bulletin of Economic Research*. 2012. *64*. P.53-70.

7. Офіційна сторінка Державної служби статистики України : веб-сайт. URL http://www.ukrstat.gov.ua/ (дата звернення: 10.01.2020)

8. Krolzig H. Hendry D. Computer automation of general-to-specific model selection procedures. *Journal of Economic Dynamics and Control.* 2001. 25. P.13 –45.

Вінокуров Ярослав Олегович
аспірант кафедри Фінансових ринків
Університет державної фіскальної служби України
м.Ірпінь, Україна

ВПЛИВ ВІДКРИТТЯ РИНКУ ВНУТРІШНЬОДЕРЖАВНОГО БОРГУ ДЛЯ НЕРЕЗИДЕНТІВ НА ЕФЕКТИВНІСТЬ ЗАПОЗИЧЕНЬ У 2019 РОЦІ

Протягом 2019 року на ринку цінних паперів, зокрема облігацій внутрішньої державної позики (ОВДП) України спостерігалися суттєві зміни. Вони проявилися у падінні вартості державних запозичень, яке стало можливим за допомого зростання конкуренції за ОВДП зі сторони нетрадиційних для українського ринку гравців — нерезидентів. Приєднання України до міжнародного депозитарію Clearstream спростило вихід нерезидентів на український ринок, що, зокрема, сприяло зміцненню національної валюти України у 2019 році через збільшення її пропозиції від нерезидентів, які купували гривневі ОВДП.

Метою даної роботи є надання оцінки рішенню держави щодо відкриття українського ринку державних запозичень для нерезидентів.

Clearstream — одне з двох центральних європейських сховищ цінних паперів [1]. У травні 2019 року Clearstream відкрив кореспондентські рахунки в Україні, що значно спростило торгівлю цінними паперами України для нерезидентів.

Відкриття «лінку» між Україною та Clearstream співпало у часі з настанням сприятливої ситуації в Україні: центральний банк поступово почав знижувати облікову ставку, що також вплинуло на дохідність державних облігацій: вона почала падати. Водночас ситуація на зовнішніх ринках, де центральні банки розвинених країни проводили політику наднизьких облікових ставок для стимулювання інфляції, сприяла зростанню привабливості активів країн, що розвиваються.

Як бачимо з рисунку 1, до червня 2019 року, тобто до повноцінного відкриття «лінку» між Україною та Clearstream, ситуація на ринку ОВДП була стабільною: частка нерезидентів була незначною, а середньозважений рівень дохідності річних ОВДП (інформація взята з результатів аукціону з продажу ОВДП, який проводить Міністерство фінансів), був вищим за облікову ставку НБУ.

Більше того, до приєднання України до Clearstream зниження облікової ставки на 0,5 процентного пункта не призвело до відчутного падіння дохідності ОВДП.

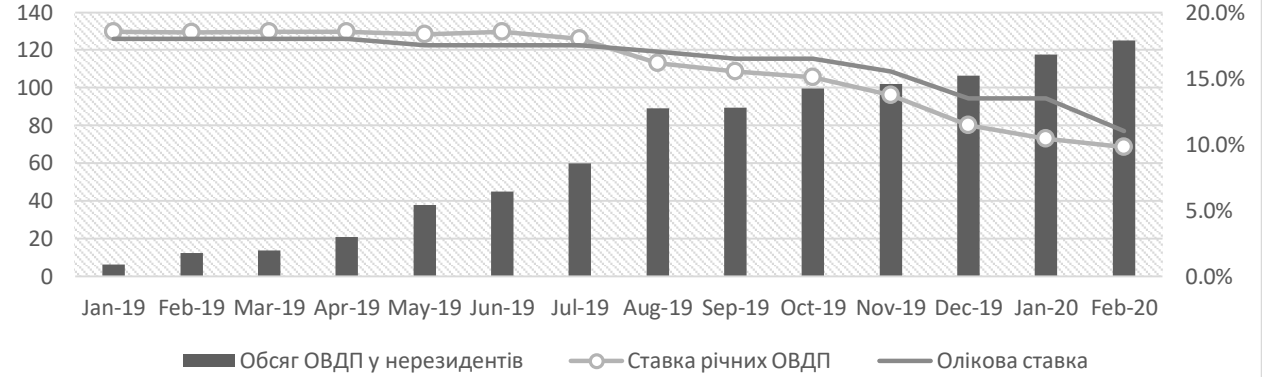


Рисунок 1. Співвідношення облікової ставки НБУ, середньозваженої дохідності облігацій внутрішньої державної позики терміном на 1 рік та обсягу усіх ОВДП України у нерезидентів у 2019 році.

Дані: [2], [3].

Після приєднання України до Clearstream (27 травня 2019 року) миттєвої зміни ситуації на ринку не відбулося (хоча у травні спостерігається зростання обсягу ОВДП на руках у нерезидентів на 81%, у червні зростання склало 18,3%). Суттєве нарощення облігацій внутрішньої державної позики нерезиденти зробили у липні-серпні 2019 року. Тоді ж спостерігається кардинальна зміна дохідності ОВДП. Вона не лише падає разом з падінням облікової ставки — падіння дохідності облігацій починає випереджати падіння облікової ставки (облікова ставка знизилася на 0,5 п.п., а дохідність ОВДП — на 1,8 п.п.) і рівень дохідності державного боргу стає нижчим за облікову ставку.

Лаг, з яким це відбулося, можна пояснити, перш за все, політичною ситуацією в Україні: зміна вдали викликала занепокоєння у інвесторів та створювало невизначеність на ринку. Однак після того, як нова влада підтвердила незмінність курсу геополітичного розвитку України, а також задекларувала проведення низки радикальних реформ в економіці, іноземні інвестора почали активніше інвестувати у державний борг України.

Цю тезу підтверджує і той факт, що до липня-серпня 2019 року нерезиденти переважно інвестували у короткострокові ОВДП, в той час як довгострокові мали вкрай низький попит. Разом з тим, у липні-серпня акцент інвесторів-нерезидентів почав падати на більш довгострокові ОВДП, а переважну більшість таких інвесторів становили великі інвестиційні фонди та міжнародні страхові компанії.

Отже, створення «лінку» між Clearstream та Україною відіграло вагому, однак не ключову роль у падіння дохідності державного боргу України. На падіння дохідності ОВДП вплинули, перш за все, макроекономічні чинники, зокрема політична стабілізація, а також сприятлива ситуація на світових ринках капіталу. Однак «лінк» з Clearstream дозволив державі скористатися цими чинниками, аби знизити дохідність ОВДП нижче рівня облікової ставки, що свідчить, що у таких активах могли бути зацікавлені перш за все зовнішні інвестори, а не внутрішні, для яких такий рівень дохідності був неприйнятним.

Список використаних джерел

1. Деталі лінку між Clearstream та Національним банком України [Електронний ресурс] // Національний банк України. – 2019. – Режим доступу до ресурсу: https://bank.gov.ua/news/all/link-mij-clearstream-banking-sa-ta-natsionalnim-bankom-ukrayini.

2. Ринок облігацій внутрішньої державної позики (ОВДП) [Електронний ресурс] // Національний банк України. – 2019. – Режим доступу до ресурсу: https://bank.gov.ua/markets/ovdp.

3. Оголошення та результати аукціонів ОВДП [Електронний ресурс] // Міністерство фінансів України. – 2019. – Режим доступу до ресурсу: https://mof.gov.ua/uk/ogoloshennja-ta-rezultati-aukcioniv.

Parimal Chandra Biswas
Ph.D., Professor, School of Management
Dean, Students Affairs & International Relations
Adamas University, Kolkata, India
Dilip Kumar Chakraborty
Ph.D. Scholar, Adamas University
Mahatma Gandhi National Council of Rural Education
Department o Higher Education, MHRD, Government of India

INDUSTRIAL RELATIONS IN BHUTAN - A GOOD EXAMPLE TO THE REST OF THE WORLD

Motivation for study Industrial Relations in Bhutan

We all are witnesses of social and industrial unrests in neighboring countries, like India, Bangladesh, Nepal and in other countries in South East Asia. But something holds together people of this small country and something drives them to be happy with life's minimum in Bhutan. We are familiar with the great teaching of Buddha on life that life is a series of sufferings and problems. Bhutan is a Buddhist country with rooted ancient culture but it has an optimistic outlook concerning life. The country ranks one of the highest peaceful and happiest countries in the world and boldly preaches Gross National Happiness to the world as a national goal. It is encouraging to learn how labour class copes with life challenges in order to keep and support harmony with one another and pursues happiness in life in this wonderful country.

Bhutan Context

The Royal Kingdom of Bhutan is a small country with monarchy ruling system, located between two large and powerful nations, China and India. Bhutan has a total land area of 38,394 square kilometers, roughly about the same size as Switzerland. It is a mountainous country, where only three per cent of the land is cultivatable, about four per cent of the land is pasture land, and 70 per cent is covered with forest. The total population of Bhutan is recorded 768 577 in 2016. Population Density (Person per sq. km) is 20 as per office record in the year of 2016. Buddhism continues to play a central role in shaping social values and culture in Bhutan. The majority of the population are Buddhists whilst people in the southern part of Bhutan are mostly Hindus.

Bhutan is one of the few countries in Asia which was never colonised by the British Empire.

In terms of gender equality, in fact in terms of property rights women have more property rights in some parts of Bhutan than the men. For instance, in

the western part of Bhutan, daughters inherit more land than sons. Bhutan is a high ranking peaceful and happy country in the world. Following tables show it.

Table 1. South Asia ranking of peaceful countries in the region

Country	World ranking	Regional ranking
Bhutan	15	1
Sri Lanka	72	2
Nepal	76	3
Bangladesh	101	4
Myanmar	125	5
India	141	6
Pakistan	153	7
Afghanistan	163	8

Source: Institute for Economics and Peace (2019)

Table 2. South Asia ranking of happy countries in the region

Country	World ranking	Regional ranking
Pakistan	75	1
Bhutan	95	2
Nepal	101	3
Bangladesh	115	4
Sri Lanka	116	5
Myanmar	130	6
India	133	7
Afghanistan	145	8

Source: World Happiness Report (2019)

One of the most differentiated characteristics of this tiny country is that Bhutan's overall development philosophy is based on the concept of Gross National Happiness (GNH), which challenges the conventional concept of GDP for measuring the progress of the country. Instead it considers the psychological and social wellbeing of the citizens and the need to balance between economic growth and social development.

Research Question

Throughout the history of evolution of Industrial Relations in all continents there had been the conflicts of interests between capital and labor. More profits and capital for management meant less salary and income for workers. More flexibility to hire and fire employees in order to adjust to market competitiveness for management meant less job security for labours. The history knows many revolutions and wars in the western world due to these divergent conflicts of interests. How this small and beautiful country overcomes the economic and social problems in industries and peacefully manages Industrial Relations makes up the backbone of this study.

New reality of Bhutan

Royal Kingdom of Bhutan is a new democracy, where opposition party members have the right to debate on important employment and labor issues in the parliament. The workers have the right to organize associations in industries. In the light of new changes and reforms in the society how the workers feel and express themselves in manufacturing industries constitutes on of my research questions.

Bhutan is no more a closed country and it is open to globalization and international competition. The country launches new economic policy, which sets new economic goals and puts new standards for the industries. In the changing reality of socio-economic development of the country it is vital to train and develop knowledge, skills of labor and upgrade labor relations, which are the core issues of the study.

Research design and findings

The researchers have studied Industrial Relations (IR) practices, Organizational Culture (OC) and Employee Satisfaction (ES) in nine manufacturing industries of different ownerships in Bhutan using three sets of questionnaires. Total respondents were 294 people including managers and employees.

The comparative analysis of IR practices in manufacturing industries of different ownership shows that Collective Bargaining process in all industries is not understood correctly. But Grievances handling is better performed in the private company than in both of the government owned company and the Joint venture.

The comparative analysis of ES shows that employees are more satisfied with working conditions, human relations, salary & benefits in the private company than in both of the government owned company and the Joint venture.

The comparative analysis of OC shows that "Human Relations", "Rational Goal", "Internal Process" cultures are better cultivated in the private company than in both of the government owned company and the Joint venture

Conclusions

The study concludes that IR practices under new democracy in manufacturing industries are developing but without huge public and social conflicts and unrests, which are common in other neighbouring countries. Due to good human relations among people, rooted in their national culture employees cope with life challenges more softly in order to keep and support harmony with one another and pursue happiness in life in this wonderful country. With minimum level of salaries, wages, moderate working conditions, less economic and social benefits they are content with their jobs and

management people. The research proves that Bhutan is a peace seeking country and it pursues successfully Gross National Happiness as their national goal.

References

1. Gallenkamp, M. (2011). The history of institutional change in the kingdom of Bhutan: A tale of vision, resolve, and power. *Heidelberg Papers in South Asian and Comparative Politics, 61*, 1-21.
2. Turner, M., and J, Tshering (2014), Is Democracy Being Consolidated in Bhutan? Asian Poltics & Policy Journal Vol.6(3):pp.413-31
3. Tshering Yangden (2009), *Gender, Culture and Development: In the Paradigm of Gross National Happiness in Bhutan*, School of Social and Political Sciences, University of Canterbury, Christchurch, New Zealand.
4. Ugyen Tshewang (2015), *Civil Service HRM Reforms in a new Democracy: The Case of Bhutan*, School of Management, QUT School of Business, Queensland University of Technology, Brisbane, Queensland, Australia.

Юрасов Артур Русланович
Університет державної фіскальної служби України
студент групи ФБД-18-2к
М. Ірпінь, Україна
Науковий керівник: **Побоча Катерина Павлівна**,
к.е.н., доцент кафедри фінансових ринків

ПРОБЛЕМИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ІНВЕСТИЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ БАНКІВ УКРАЇНИ

В умовах проведення реформ в країні та переходу України до європейських стандартів постає важливе питання щодо зміцнення конкурентоздатності вітчизняних продуктів та послуг з виходом на ринки Європи і світу. Отже, перед українською економікою виникає питання щодо залучення значних інвестиційних ресурсів. Банки здійснюючи свою діяльність накопичують значні обсяги фінансових ресурсів та можуть стати потужним джерелом забезпечення інвестиціями економіки України. Усі економічно розвинені країни мають банківські установи, які постачають в їх економіки значну частку інвестиційних ресурсів. Нажаль банківські установи України спрямовують фінансові ресурси в кредитування, а не в інвестиційну діяльність. Банківське інвестування в Україні здійснюється в незначних обсягах. Це сприяє стримуванню розвитку як банківської структури країни, так і не дозволяє розвиватись вітчизняній економіці.

Основні проблеми участі банківських установ в інвестуванні пов’язані з специфікою становлення і розвитку банків України. За діючим в Україні законодавством, банки можуть проводити наступні види інвестування:

- вкладати інвестиції у розвиток власного бізнесу;
- приймати участь у кредитуванні чи фінансуванні різного роду інноваційно-інвестиційних проектів;
- проводити формування інвестиційного портфеля банківської установи;
- інвестувати ресурси у розвиток підприємств, [1].

Малі обсяги проведення банківського інвестування викликають необхідність здійснення аналітичних досліджень в інвестиційній діяльності банків вітчизняної економіки, саме як в сфері дослідження видів банківського інвестування, так і стосовно проведення оцінки їх інвестиційного потенціалу. В наукових дослідженнях щодо здійснення банками інвестиційної діяльності виділяють групи проблем, а саме [2]:

- макроекономічні чинники які здійснюють вплив на банківське інвестування; на основні напрями розвитку банківської структури в країні; на стан і розвиток кредитного ринку; на вивчення причин і наслідків виникнення інвестиційного дефіциту в країні;

- обмеженість банків у залученні значних обсягів довгострокових фінансових ресурсів;

- відсутність сприятливого інвестиційного клімату та сприятливих умов інвестування на рівні країни;

- малий спектр (асортимент) інвестиційних банківських продуктів;

- проблемні аспекти створення в Україні і забезпечення належного рівня функціонування для інвестиційних банків. К

Окрім вищезазначених проблем у вітчизняному банківському інвестуванні існує ціла низка й інших проблем, що стримують розвиток банківського інвестування, а саме: надмірно високий рівень концентрації банківського капіталу і активів великих містах країни та недостатній розвиток регіональної банківської мережі; неефективний контроль в банках в процесі здійснення формування і реалізації інвестиційної політики, організації інвестиційної банківської діяльності; недосконалість процентної політики українських банків щодо встановлення вартості на інвестиційні ресурси; занадто низький рівень рекламної і маркетингової діяльності, та невиправдано значні витрати на їх впровадження; недовіра українців до банківської системи та інструментів ринку цінних паперів тощо [3; 4].

Вивчаючи проблеми здійснення вітчизняного банківського інвестування, необхідно зауважити, що проведення стимулювання даного напряму потрібно розпочати зі створення сприятливих умов розвитку економіки України в цілому, створення стабільної правової бази і ефективної системи оподаткування, забезпечення заходів підтримки фінансової стійкості інноваційно-інвестиційних проектів і розробки чітких механізмів оптимізації і мінімізації ризиків супроводжуючих операції банківського інвестування.

Список використаних джерел:

1. Бережнєва-Єрмоленко О. В., Золотарьова О. В., Москаленко К. О. Детермінанти інвестиційної діяльності комерційних банків. Економіка і суспільство. 2018. Випуск №19. С. 948 – 954.

2. Пшик Б. І., Печенко О. О. Актуальні проблеми розвитку банківської інвестиційної діяльності в Україні. URL: file:///C:/Users/Привет%20счастливчик!/Downloads/Fkd_2017_2_5.pdf (дата звернення 09.09.2019)

3. Побоча К. П. Податкове стимулювання банківського інвестування в Україні. Причорноморські економічні студії. 2018. Випуск 36. Ч 2. С. 99 – 102.

4. Олешко А. А., Побоча К. П. Антикризове управління фінансовими корпораціями : навчальний посібник. Ірпінь, УДФСУ, 2017. 442 с.

Михайленко Вікторія Вікторівна,
студентка групи ФМД 19-2
Науковий керівник: **Онишко Олег Володимирович,**
доцент кафедри господарського права та процесу,
к.ю.н., доцент
Університет державної фіскальної служби України
м. Ірпінь, Україна

ПРОБЛЕМНІ АСПЕКТИ ФІНАНСОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ

Інноваційний розвиток економіки країни становить основу її конкурентоспроможності на світовому ринку. Сучасний етап розвитку світового господарства характеризується прискореними темпами науково-технічного прогресу та зростаючою інтелектуалізацією основних факторів виробництва. На жаль, ситуація з розробкою та впровадженням інновацій в Україні не набула необхідної активізації. Це обумовлено рядом причин, які

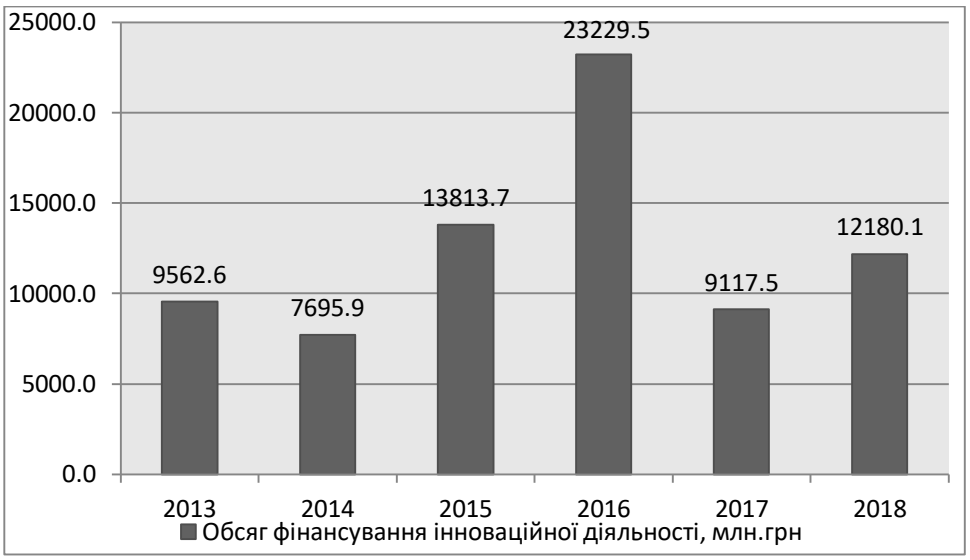
беруть свій початок вже в наявності суперечностей при визначенні інноваційної діяльності у законодавчому полі.

Так, згідно ст. 325 Господарського кодексу України інноваційна діяльність це діяльність учасників господарських відносин, що здійснюється на основі реалізації інвестицій з метою виконання довгострокових науково-технічних програм з тривалими строками окупності витрат і впровадження нових науково-технічних досягнень у виробництво та інші сфери суспільного життя. Згідно ст.1 Закону України «Про інноваційну діяльність» інноваційною є діяльність, що спрямована на використання та комерціалізацію результатів наукових досліджень та розробок і зумовлює випуск на ринок нових конкурентоздатних товарів і послуг. В ст.3 Закону України «Про інвестиційну діяльність», вона вже представлена як сукупність заходів, спрямованих на створення, впровадження, поширення та реалізацію інновацій відповідно до Закону України «Про інноваційну діяльність». Очевидно, що представлення інноваційної діяльності і як діяльності, і як сукупності заходів відображає різні предметні сфери цієї діяльності та вимагає й різних механізмів їх фінансового забезпечення.

Проте, безумовно, основні причини недостатньої інноваційної активності лежать в площині гострої нестачі фінансових ресурсів, що в нинішній економічній ситуації набула подальшого загострення. Дефіцит власних фінансових та інвестиційних ресурсів, високий рівень відсотків за банківські кредити надають питанням фінансового забезпечення особливої актуальності.

Проблемам фінансового забезпечення інноваційного розвитку України присвячено широке коло досліджень вітчизняних науковців, серед яких: В.Геєць, А.Жаліло, М.Крупка, А.Кузнєцова, А. Почтовюк, М. Яремик та інших.

Важливим показником сприйнятливості економіки до нових досягнень є інноваційна активність промислових підприємств. В Україні інноваційна активність реального сектора вкрай низька. За даними Державної служби статистики України, проведено аналіз фінансового забезпечення інноваційної діяльності підприємств, який засвідчив, що впродовж 2013-2018 рр. загальна сума витрат протягом досліджуваного періоду мала нестійку тенденцію (рис. 1).



Джерело: побудовано автором за даними [1]

Рис. 1 Динаміка фінансування інноваційної діяльності промислових підприємств України за 2013-2018 рр.

Максимальної величини даний показник досяг у 2016 році і становив 23229,5 млн.грн. через стабілізацію національної економіки, а мінімальної в 2014 році – 7695,9 млн.грн., що супроводжувалося нестійким соціально-економічним становищем та загостренням військових дій на Сході нашої країни. На сьогоднішній день даний показник поступово зростає і становить 12180,1 млн.грн., проте це надто низький рівень зростання у порівнянні з високо розвиненими країнами світу.

Аналіз динаміки та структури джерел фінансування свідчить, що вітчизняним підприємствам для вирішення питань інноваційного розвитку доводиться розраховувати в основному на власні кошти, основу яких становить прибуток [2, С.34]. Зважаючи на недостатній рівень прибутковості вітчизняних підприємств, в Україні спостерігаємо картину істотного відриву від передових економік світу. За показником «інноваційність економіки», що трактується як міра впливу результатів науки та їх практичного застосування на економічне зростання Україна знаходиться в межах 10–12%, хоча початкова межа інноваційної моделі розвитку економіки визначається на рівні 40% [3, С 63].

Зважаючи на світові тенденції та вітчизняний стан економіки, ураховуючи низку існуючих проблем у сфері інноваційної діяльності, науковці виокремлюють деякі першочергові кроки для вдосконалення її фінансового забезпечення, серед яких: збільшення обсягів бюджетного фінансування за рахунок перерозподілу поточних видатків на користь капітальних; впровадження пільгових банківських ставок за кредитами для інноваційних підприємств; розвиток й посилення дії фінансово-кредитних інститутів, що забезпечують безперервність фінансування інноваційних проектів (венчурні компанії) [4, С.137].

Вагомість реалізації перелічених кроків є очевидною. Водночас, проведений аналіз дає змогу констатувати фінансову недостатність наявних і дефіцит потенційних джерел фінансових ресурсів для забезпечення здійснення інноваційної діяльності і реалізації інноваційних проектів в Україні. Обмеженість потенційних можливостей національних фінансових джерел забезпечення інноваційного процесу зумовлює актуальність пошуку і необхідність залучення іноземних джерел фінансування. В перспективі основним джерелом фінансування інноваційної діяльності мають стати приватні фінансові ресурси вітчизняних інвесторів і комерційних банків за умови підтримки інноваційної сфери з боку держави, що невіддільне і від належного нормативно-законодавчого забезпечення.

Список використаних джерел:

1. Загальний обсяг витрат за напрямами інноваційної діяльності (2000-2018). *Державна служба статистики України*: офіц. веб-сайт. URL:http://ukrstat.gov.ua (дата звернення: 19.02.2019).
2. Яремик М.М. Особливості фінансового забезпечення інноваційної діяльності в Україні. *Ефективна економіка.* 2017. №12. С. 32-36.
3. Онишко С.В. Інноваційна спрямованість як орієнтир нарощування фінансового потенціалу соціально-економічного розвитку. *Наукові записки Національного університету «Острозька академія»*. 2017. №7(35). С. 60-64.
4. Почтовюк А.Б. Фінансове забезпечення інноваційної діяльності підприємств в сучасних умовах. *Науковий вісник Полтавського університету економіки і торгівлі*. 2016. №3(75). С. 133-140.

Примаченко Костянтин Олександрович
студент 5 курсу факультету фінансів та банківської справи
Одеського національного економічного університету
м. Одеса, Україна
Науковий керівник: **Баранова Вікторія Глібівна**
зав. каф. ФМФР ОНЕУ, проф., д.е.н.

НЕОБАНКИ ЯК ІННОВАЦІЙНИЙ МЕТОД АКТИВІЗАЦІЇ БАНКІВСЬКОЇ СИСТЕМИ УКРАЇНІ

Сьогодні банківський сектор України перебуває у скрутному стані. На тлі політичних змін в країні, банки опинилися в зоні турбулентності. В

результаті очищення банківської системи в Україні функціонує 75 банків. Задля активізації банківського сектору уряд продовжує робити певні кроки. Одним з таких кроків є нещодавнє ухвалення програми дешевого кредитування для малого бізнесу, яка передбачає забезпечення доступних кредитів для власної справи під низькі відсотки – 5 %, 7 % та 9 % [1]. Проте, серед населення залишається недовіра до банків. Небажання фізичних осіб контактувати з банками підкріплюється бюрократизмом та непрозорістю банківських процесів. Мобілізація коштів населення є одним з ключових завдань економіки України. В цьому контексті важливо розглянути проблему через призму сучасних технологій та інноваційних рішень в сфері фінансів, одним з яких є необанки.

Сутності та проблемам банківського сектору України присвячені праці багатьох вітчизняних науковців, серед яких К. Рилова, Л. Кузнєцова, В. Коваленко, В. Міщенко, В. Фатюха. Проблемам корпоративного кредитування присвячено роботи таких вчених, як О. Вовчак, О. Дзюблюк, О. Колодізєв.

Аналіз наукової літератури показав, що недостатньо уваги приділено питанню використання сучасних фінансових технологій в банківському секторі та їх вплив на економіку країни загалом.

Україна є плацдармом для розвитку стартапів, багато з яких здійснюються у фінансовій сфері. Фінтех-старптапи отримують мільярди інвестицій та щодня пропонують нові методи функціонування звичних економічних процесів, заснованих на технологіях блокчейну. Більшість з них лише на стадії розробки та впровадження; проекти працюють локально. Але деякі інновації вже не перший рік повномасштабно використовуються в межах цілих країн. Одними з таких є необанки. Фактично, це «банки без відділень», які не маючи звичної для банківської установи інфраструктури, надають повний спектр банківських послуг. Феномен необанків в країнах світу спостерігається вже декілька років. Лідером є Великобританія, де понад 40 необанків конкурують з традиційними банками [2].

Необанк має ряд переваг в порівнянні з традиційним банком. По-перше, це простота та доступність до послуг. Необанк функціонує через мобільний додаток, який розробляється у вигляді певної гри. Користувач, окрім необхідних йому функцій, отримує різні бенефіти: досягнення, квести, приємний дизайн. Клієнт банку має можливість легко відкрити депозит, перевірити власний рахунок, в разі виникнення проблеми оперативно звернутися до менеджера через зручний мессенджер. Зникає й бюрократія – стати клієнтом необанку можливо за декілька хвилин не виходячи з дому, адже всі необхідні документи оформлюються в режимі

онлайн. Саме висока клінтоорієнтованість може стати головною причиною, чому українці стануть масово користуватися необанками. По-друге, необанки мають кращі умови надання банківських послуг. Це стає можливим при економії витрат необанку на функціонування відділень. Клієнти отримують вищі ставки за депозитами. Окремо необхідно виділити «кешбек» - повернення певної суми грошей при розрахунках банківськими картами. По-третє, стрімкий розвиток безготівкових розрахунків змушує населення все частіше контактувати з банками. Технологія NFC дозволяє розраховуватися за допомогою смартфона.

Попри велику кількість фінтех-стартапів в Україні, сьогодні функціонує лише один необанк – Monobank. Сьогодні Monobank функціонує на базі Universal Bank, проте проект відповідає всім канонам необанку: відсутність фізичних відділень, функціонування через мобільний додаток, всі операції здійснюються онлайн, наявність кешбек-сервісу. Monobank притягує простотою та приємним дизайном; як наслідок, більшість користувачів – молодь. Сьогодні Monobank має 1,93 млн клієнтів, що здійснили 481,3 млн операцій. З карт Monobank витрачено 201 млрд грн. Основні категорій, де використовуються карти – «Продукти та супермаркети» (40,39%) та «Кафе та ресторани» (13,55%) [3]. Населення, маючи зручний додаток в смартфоні, буде більше користуватися й іншими банківськими послугами – відкрити депозит в Monobank можливо за декілька хвилин, навіть на невелику суму.

Поки необанки в Україні лише на стадії входження на ринок. Конкуренцію виграють традиційні банки. Окрім цього, Monobank концентрується більше на фізичних особах. Юридичні особи залишаються клієнтами традиційних банків. Проте, все частіше в Україні запускаються фінтех-стартапи з великим спектром послуг для всіх клієнтів. Проблема недовіри до банківської системи може бути вирішена за допомогою необанків. Вони можуть стати інструментом активізації банківського сектору, адже спростовують всі стереотипи про звичні нам банки. Дане питання потребує подальшого дослідження у напрямку розширення необанківських послуг для юридичних осіб.

Список використаних джерел

1. Про внесення змін до Закону України "Про Державний бюджет України на 2020 рік" щодо забезпечення функціонування Фонду розвитку підприємництва: Закон України від 14.01.2020 №436-IX. *Законодавство України* : база даних / Верхов. Рада України. Дата оновлення: 23.01.20. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/436-20 (дата звернення: 17.02.2020)

2. Ликуев О. Необанки: будущее или тупиковая ветвь развития банковской системы. URL: https://www.forbes.ru/tehnologii/344459-neobanki-budushchee-ili-tupikovaya-vetv-razvitiya-bankovskoy-sistemy (дата звернення: 17.02.2020)

3. Дашборд Monobank. URL: https://www.monobank.ua/dashboard?lang=uk (дата звернення: 17.02.2020)

Мовчун Світлана Вікторівна,
науковий співробітник відділу дослідження прямого оподаткування,
Науково-дослідний інститут фінансового права Університету державної фіскальної служби України
м. Ірпінь, Україна

ЗАПРОВАДЖЕННЯ ГЕНДЕРНОГО БЮДЖЕТНОГО АНАЛІЗУ В СИСТЕМІ ПЕНСІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

Запровадження гендерного бюджетного аналізу в системі пенсійного забезпечення в Україні допоможе вирішенню основних завдань, які дадуть змогу отримати адекватні пенсії. Нині більшість країн бореться з соціальними, економічними і фінансовими наслідками старіння населення. Основними причинами цього демографічного зсуву є зниження народжуваності та збільшення тривалості життя. За таких умов фахівцями, Мельбурн Mercer Global Pension Index і Європейської комісії були виокремлені завдання, що є загальними для багатьох країн ЄС, Україну це також стосується, і включають необхідність:

– підвищення пенсійного віку. На нашу думку, здійснення гендерного аналізу, а також проведення перепису населення в Україні дасть можливість більш обґрунтовано підійти до питання підвищення пенсійного віку та встановити гнучкий коридор виходу на пенсію;

– заохочення до більш високого рівня приватних заощаджень, щоб зменшити майбутню залежність від державної пенсії. Здійснення гендерного аналізу у цьому аспекті, дасть громадянам наочну картину переваг накопичувальної складової пенсійної системи, а також зрозуміти, з якого віку краще приймати у ньому участь, та чи доцільно у віці 50 років приймати участь у недержавних пенсійних фондах і за яких умов.

– збільшення співробітників і/або самозайнятих у приватних пенсійних схемах. У цьому контексті проведення гендерного бюджетного аналізу дасть змогу побачити як вплине збільшення співробітників і самозайнятих осіб у приватних пенсійних схемах на їх розмір пенсій у майбутньому у розрізі вікових груп;

– зменшення відтоку з системи пенсійних накопичень до виходу на пенсію. Необхідно здійснювати гендерний аналіз, задля контролю фінансів ПФУ, адже він фінансується не лише з обов’язкових зборів, страхових внесків, а також із податків, що пов’язані з господарською діяльністю.

– поліпшення управління приватних пенсійних планів і забезпечення більшої прозорості, щоб покращати довіру учасників цих планів [1; 2].

На нашу думку, вплив старіння населення може бути істотно пом’якшено шляхом підвищення рівня зайнятості всіх людей пенсійного віку, а проведення гендерного аналізу ринку праці допоможе з’ясувати в якій із сфер краще їм працювати. Зазначене дозволить отримувати їм додатковий відсоток до розміру пенсії.

Стосовно трудової міграції населення, то на рівні ЄС прийнято «Меморандум Європейської комісії», в якому висвітлено зміни і доповнення до Директиви 2003/41/ЄС про професійні пенсійні фонди (відома також під назвою Директива про IORP). Цією директивою визначаються базові вимоги до професійних пенсійних фондів і систем нагляду за ними, включаючи правила, що вимагають від професійних пенсійних фондів інвестувати активи виважено в інтересах їх учасників і бенефіціарів. Метою Директиви 20013/41/ЄС є створення умов для початку формування єдиного ринку професійних пенсійних послуг. Головна ціль якого полягає у забезпеченні громадянам можливості безперешкодно отримувати права на пенсію в разі, якщо вони переїжджають жити чи працювати до іншої країни ЄС [3, с. 21]. Ринок професійних пенсійних послуг містить чотири ключові завдання.

1. Забезпечення виваженості професійних пенсійних схем і кращого захисту їх учасників і бенефіціарів.

2. Надання кращого інформування учасників і бенефіціарів пенсійних схем. Це завдання передбачає запровадження стандартної форми виписки про виплати з пенсійного рахунку у країнах ЄС, в якій учасник отримає просту та у зрозумілій формі інформацію про стан його рахунку й належні йому виплати.

3. Зняття перешкод для крос-кордонного надання послуг, щоб професійні пенсійні фонди і роботодавці могли повною мірою скористатися перевагами єдиного ринку професійних пенсійних послуг.

4. Заохочування професійних пенсійних фондів до довгострокового інвестування в економічну діяльність, яка сприяє економічному росту, захисту природного середовища та створенню нових робочих місць. [3, с. 23]

Узагальнюючи, зазначимо, що вдосконалення пенсійних систем і запровадження в них гендерної складової, що активно відбувається в

країнах ЄС, не лише розв'язує завдання належного соціального захисту, а й слугує важливим підґрунтям нарощування інвестиційного потенціалу країн.

Список використаних джерел

1. Melboure Merser Global Pension Index ; Ingluding Trust and Transparency in Pensions. October, 2014. URL: //www.globalpensionindex.com/wp-content/uploads/RRF18205_MMGPI_Report_MINISTERSLETTER_WEB.pdf

2. Pension Adequacy in the European Union 2010-2050 (2012) URL: www.google.com.ua/search?q=Adequacy+of+Retirement+in+the+European+Union+2010-2050+The+report%2C+prepared+jointly+with+the+Directorate+General+of+Employment%2C+social+affairs+and+inclusion+in+the+European+Commission+and+the+Social+Protection+Committee+May+23%2C+2012&rlz=1C1FLDB_ruUA646UA646&oq=Adequacy+of+Retirement+in+the+European+Union+2010-2050+The+report%2C+prepared+jointly+with+the+Directorate+General+of+Employment%2C+social+affairs+and+inclusion+in+the+European+Commission+and+the+Social+Protection+Committee+May+23%2C+2012&aqs=chrome..69i57&sourceid=chrome&es_sm=122&ie=UTF-8

3. Зміни і доповнення до Директиви ЄС про професійні пенсійні фонди – типові запитання : Європейська комісія : меморандум. *Програма розвитку фінансового сектору (USAID/FINREP-II)*; Світовий досвід у реформуванні пенсійних систем. 2014. Вип. 6. С. 21–27 с.

Блохіна Марія Миколівна,
здобувач ІІ (магістерського) рівня вищої освіти,
Онишко Світлана Василівна,
д.е.н., професор, завідувач кафедри фінансових ринків,
Університет державної фіскальної служби України,
м. Ірпінь, Україна

МОДЕРНІЗАЦІЙНА ТРАНСФОРМАЦІЯ ФІНАНСОВОЇ СИСТЕМИ УКРАЇНИ В УМОВАХ ГЛОБАЛІЗАЦІЙНИХ ЗМІН

Глобальна фінансова нестабільність, що виступає невід'ємним фактором трансформаційних процесів світової економіки та пов'язана зі структуризацією національних економік, спричиняє потребу в удосконаленні фінансової системи України. Потреба у модернізації фінансової системи будь-якої країни виникає в залежності від масштабів її

входження у світовий простір та від зростання впливу глобалізації на національну економіку. У зв’язку з активізацією глобалізаційних процесів, модернізація фінансової системи, безумовно, повинна набирати все більших обертів та масштабів. Особливо це стосується такого вкрай важливого сегмента фінансової системи як фінансовий ринок, недостатній стан розвитку якого в Україні, здатен свідчити про відсутність модернізаційних та системних заходів у процесі управління фінансовою системою держави загалом.

Фундаментальні основи функціонування фінансової системи досліджуються багатьма науковцями, серед яких виділяються праці: С. Бушуєва, О. Василика, В.Геєця, В.Опаріна, В.Федосова, І. Шерер, Ф. Ярошенка та багатьох інших. Водночас залишається ціла низка проблем, які свідчать про необхідність продовження осмислення сутнісно-змістовного наповнення модернізації окремих ланок фінансової системи під впливом глобалізаційних викликів. При цьому, що зазначалося нами раніше, важливо зважати, що зміст модернізаційних процесів суттєво обумовлений специфікою конкретної сфери їх здійснення, а тому принципового значення набуває характеристика цієї сфери з тим, щоб усвідомити об’єктивну потребу модернізації, її можливі ризики, тобто сформувати передумови її успішності [1, с.197]. В цьому контексті, дослідивши сучасний стан фінансової системи України, в ряду основних тенденцій її функціонування щодо нормативно-правового забезпечення можна виділити відсутність: єдиного підходу при формування нормативно-правової бази та організації фінансової діяльності загалом та економіко-правової рівності суб’єктів економічних відносин, а саме вибіркове визначення економічних прав, свобод і відповідальності. Стосовно власне функціонування фінансової системи, це: присутність монопольних схем та порушення інтересів суб’єктів економіки; відсутність інтенсивної конкуренції, коли на ринках представленні майже тотожні за цінами, якістю та умовами фінансові продукти та послуги; недостатній ступінь самозабезпечення та саморегулювання; відсутність відповідних державних стимулів для всіх рівнів і сфер фінансової системи, які могли б стати поштовхом до досягнення позитивних результатів; розширення економічних зв’язків з міжнародними організаціями та інститутами.

На думку І. Шерера [2], Ф. Ярошенка та С. Бушуєва [3]: «Гармонізація фінансових відносин видається ключовою умовою та домінантою розвитку фінансової системи, оскільки її складові тісно пов’язані та обумовлюють одне одного. Висока турбулентність фінансової системи України, викликана постійними змінами у нормативно-правовому полі економічної діяльності та зростаючою залежністю від зовнішніх

чинників впливу, значно посилює необхідність її гармонізації. Це дозволить запобігати при зміні умов фінансової діяльності виникненню нових суперечностей фінансових відносин, їх накопичення та загострення у подальшому». Також І. Шерер додає: «Не менш важливою умовою покращення стану фінансової системи України у контексті глобалізаційних процесів є досягнення стійкості національної грошової одиниці, що стає можливим при позитивному сальдо між доходами та витратами країни на зовнішньому ринку» [2, с. 25].

Для підвищення конкурентоспроможності на глобальному рівні важливим є збільшення переліку нових фінансових інструментів та їх широким використанням на фінансовому ринку. Це потребує реструктуризації глобальних фінансів для врівноваження віртуальних фінансових пірамід інноваційними активами матеріального та інтелектуального характеру. Проте важливо враховувати, що інновації можуть бути сприйняті фінансовим ринком також як імпульс до масштабних спекуляцій, що негативно відіб'ється на фінансовій системі. За такого розуміння в основі трансформацій на фінансовому ринку важливим є не лише подолання розриву між фінансовим і реальним секторами, а особливо підвищення схильності економіки до розвитку на інноваційно-інвестиційній основі як її реальної модернізаційної ознаки.

Не менш суттєвою є і проблема втілення модернізаційних заходів, що лежить у площині пошуку та створення нових інноваційних каналів реалізації фінансових продуктів та послуг, впровадженні ІТ-технологій у роботу суб'єктів фінансової системи, які, в свою чергу, слугуватимуть підвищенню якості обслуговування учасників фінансового ринку, пришвидшенню процесів просування фінансових продуктів та послуг.

Таким чином зважаючи, що стабільна та ефективна фінансова система країни слугує економічному та соціальному розвитку держави та робить її конкурентоспроможною на світовому ринку, постає нагальна потреба в модернізації її цієї системи. Серед основних заходів модернізації фінансової системи України можна виокремити: впровадження нових фінансових інструментів, новацій у фінансовій сфері, пов'язаних з розвитком цифрової економіки, ринку робототехніки та інформатизацією суспільства. Враховуючи при розробці модернізаційних заходів національні інтереси, позитивний зарубіжний досвід, загрози та вплив глобалізаційних процесів, не менш важливо передбачати й можливість їх реалізації у сучасних умовах нестабільності та волантильності. Лише за умови системного підходу модернізаційні процеси здатні принести очікуваний ефект.

Список використаних джерел:

1. Онишко С.В. Фінансовий ринок в умовах модернізаційних процесів фінансової системи України. *Збірник матеріалів VI МНП інтернет-конференції «Актуальні проблеми менеджменту та фінансів в сучасних глобалізаційних процесах».* Ірпінь: УДФСУ, 2019. С. 196-199
2. Шерер І. Л. Ніколов О. П. Модернізація фінансової системи України в умовах глобалізації. *Матеріали I ВНП конференції «Трансформація фінансової системи України: тенденції та перспективи розвитку»*. 2017. С. 24-25
3. Ярошенко Ф. О., Бушуєв С. Д. Багатовекторне управління програмами розвитку державних фінансів. *Фінанси України*. 2011. № 12. С. 3-10

Москаленко Наталія Віталіївна
доцент кафедри банківської справи та
фінансового моніторингу
Університет державної фіскальної служби України
м. Ірпінь, Україна

СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІЇ В СФЕРІ ФІНАНСОВОГО МОНІТОРИНГУ

Зростаючі загрози терористичних атак, все більша прозорість міжнародних фінансових транзакцій, масова деоффшоризация - тренди, які вимагають постійного розвитку системи финсового мониторингу в країні. Походження грошей відстежити досить складно, як і зрозуміти, чи були вони отримані в результаті ведення бізнесу, спадку, продажу майна або ж злочинної діяльності. Як правило злочинці та терористи шляхом фінансових операцій легалізовують брудні гроші. Якщо за часів Карла Маркса було неможливо визначити походження капіталів, у наш час міжнародне співтовариство активно розробляє механізм контролю за легалізацією (відмиванням) злочинних доходів.

З цією метою створений механізм фінансового моніторингу, за допомогою якого різні країни добилися значних результатів в цій сфері. Наприклад, за останній рік в процесі фінансового моніторингу виявлено декілька міжнародних схем відмивання грошей, в які були залучені великі міжнародні банки (ABLV Bank Latvia, Pilatus Bank, Deutsche Bank, Danske

Bank і так далі). Зазначено, що в цих схемах фігурують українські громадяни і компанії.

Усі ці скандали з відмиванням грошей, як правило, мають широкий розголос, що служить сигналом для інших банків. Тому, не бажаючи ризикувати своєю репутацією, банки все частіше звертаються до контролюючих органів, інформуючи про сумнівні банківські операції. Паралельно банки призупиняють операцію до закінчення розслідування ситуації відповідними контролюючими органами.

Розглянемо як працює система фінансового моніторингу. Визначені законодавством певні структури (банки, фінансові установи, нотаріуси, ріелтори, компанії по продажу лотерейних квитків, податкові консультанти та інш.) наділяються повноваженнями суб'єктів первинного моніторингу. Вони зобов'язані виявляти підозрілі операції і не допускати їх. Серед таких операцій - виплати за угодами з сумнівними цінними паперами або за зовнішньоекономічними договорами, що не передбачають імпорт товарів в Україну.

Порогова сума для таких операцій сьогодні - 150 тис. грн, змінами у законодавстві її пропонується підняти до 400 тис. грн (30 тис. грн для операторів лотерей). З тих, що діють сьогодні 17 ситуацій моніторингу пропонується залишити чотири: операції з готівкою (будь-які зарахування, перекази); операції політично значимих осіб і їх оточення; перекази за кордон; операції з офшорами, країнами з низьким рівнем фінансового моніторингу за стандартами FATF.

При цьому якщо суб'єкт первинного моніторингу вважає операцію ризикованою, то може доповісти про неї незалежно від граничної суми. На усіх етапах проведення операції має бути організований контроль - перевірка документів, моніторинг по базах даних. Якщо спрацьовує умовний "червоний маяк", операцію треба зупинити (діюча норма законодавства). Зміни у законодавстві передбачають жорсткішу санкцію: моментальне заморожування активів, пов'язаних з тероризмом, як тільки вони будуть виявлені на первинному рівні.

Краще всього система налагоджена у банківському секторі, але і звідти час від часу поступають сигнали про участь деяких фінансових установ в схемах по відмиванню грошей. За халатність у відстежуванні посібників терористів або тих, хто займається відмиванням грошей, суб'єкти первинного фінансового моніторингу несуть відповідальність.

Зміни у законодавстві передбачають посилення цієї відповідальності та робить фінансовий моніторинг вже не простою формальністю, а серйозним важелем тиску на суб'єктів, а саме штрафні санкції:

1) за неналежну перевірку політиків і пов'язаних осіб - до 340 тис. грн.;

2) за порушення вимог відмовитися від встановлення (підтримка) ділових стосунків з підозрілим контрагентом - до 850 тис. грн..;

3) за порушення порядку заморожування або розморожування активів, пов'язаних з тероризмом і його фінансуванням - до 1,7 млн. грн.;

4) за ненадання інформації в органи фінансового моніторингу або надання недостовірної інформації про сумнівну операцію - до 850 тис.;

5) за не допуск інспектора фінансового моніторингу до перевірки, а також за надання документів, в яких неможливо прочитати необхідну інформацію - до 850 тис. грн..;

6) за незабезпечення належної організації і проведення первинного фінансового моніторингу - до 170 млн. грн.. (для фінансових установ) і до 34 млн. грн. (для інших).

Звичайно ж, це верхня межа штрафу, його остаточна сума визначатиметься сумою збитку, тяжкістю порушення. Органам фінансового моніторингу пропонується надати право зменшувати нараховані штрафи на 50% метою "заохочення виконання вимог закону".

Крім того, бізнесу, який потрапляє в список суб'єктів первинного моніторингу, особливо небанківським структурам, варто серйозно замислитися про нові витрати на навчання персоналу і технічне забезпечення, оскільки не дотримуватися правила тим самим ставити себе під ризик не пройти перевірку буде дуже дорого.

Список використаних джерел

1. Єгоричева С.Б. Організація фінансового моніторингу в банках [текст] навч. посіб. / С.Б. Єгоричева. — К.: Центр учбової літератури, 2014. — 292 с.

2. Москаленко Н. В. Комплаенс-контроль в деятельности банковских учреждений / Н. В. Москаленко // Східна Європа: економіка, бізнес та управління. – 2019. – № 21. – С. 517-521.

3. Про запобігання та протидію легалізації (відмиванню) доходів, одержаних злочинним шляхом, фінансуванню тероризму та фінансуванню розповсюдження зброї масового знищення» : Закон України від 14.10.2014 р. № 1702-VII (із зм. і доп.). Відомості Верховної Ради України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1702-18 (дата звернення: 09.02.2020).

Богріновцева Людмила Миколаївна,
доцент кафедри фінансових ринків,
Венгуренко Тетяна Григорівна,
старший викладач кафедри фінансових ринків,
Університет державної фіскальної служби України,
м. Ірпінь, Україна,

ЕКОНОМІЧНА СУТНІСТЬ ТА ЗНАЧЕННЯ ФІНАНСОВИХ РИЗИКІВ СТРАХОВИКА

У ринкових умовах господарювання загострюється питання забезпечення фінансової безпеки страхової компанії, що у свою чергу потребує своєчасного виявлення, здійснення класифікації та оцінювання фінансових ризиків. Зростаючі вимоги до якості продукції з боку споживачів, збільшення кількості факторів, які впливають на діяльність страхових компаній, зростаюча міжнародна інтеграція, відкритість економіки, розвиток науково-технічного прогресу призвели до появи нових ризиків, котрі вимагають теоретичного осмислення і розроблення практичних рекомендацій щодо мінімізації їх впливу на фінансово-економічну безпеку страхової компанії. Одним із напрямів забезпечення фінансової безпеки страхової компанії є вдосконалення алгоритму оцінювання ризиків та загроз, що сприятиме визначенню заходів щодо попередження їх появи й мінімізації впливу.

У фінансовій діяльності страхової компанії стикаються з ризиковими ситуаціями, оскільки господарське середовище все більше набуває ринкового характеру, що вносить у фінансову діяльність додаткові елементи невизначеності, розширює зони виникнення ризикових ситуацій. Ризикову ситуацію можна розглядати як ситуацію відносної невизначеності, коли об’єктивно існує можливість оцінити ймовірність подій, що виникають у результаті спільної діяльності партнерів, контролю дій конкурентів, впливу природного середовища на розвиток економіки, впровадження науково-технічних досягнень тощо [7, с. 863].

Виникнення ризикових ситуацій в діяльності суб’єкта господарювання пов’язане як зовнішніми, так і внутрішніми факторами. Аналіз особливостей функціонування сучасних страхових компаній у непередбачених умовах ринкового середовища дозволяє дійти висновку, що будь-яка зміна зовнішнього середовища страхової компанії сприяє виникненню ризикової ситуації. Щодо внутрішніх факторів, то виникненню ризикових ситуацій сприяє значний ступінь невизначеності за

наявності альтернатив управлінського рішення та необхідності вибору однієї з них [1].

Значний ступінь фінансового ризику закладено в існуючих страхових компаніях та системі прийняття рішень на різних рівнях ієрархічної структури управління. Залежно від ступеня ймовірності ризикові ситуації поділяються на ймовірні, малоймовірні та випадкові; від впливу чинників середовища – ризикові ситуації, які створені під впливом зовнішніх або внутрішніх чинників ризику; від сприйняття ризику – об'єктивні чи суб'єктивні [3].

Фінансовий ризик – це можлива, ймовірна втрата ресурсів у процесі діяльності страхових компаній і, отже, нездійсненність раніше намічених кінцевих результатів (прибутку доходу). У той же час фінансовий ризик в окремих сферах діяльності (наприклад, на ринку фінансових послуг) може проявлятися в отриманні більшого за обсягом прибутку (доходу), ніж намічалося до здійснення певних операцій [2, с. 53]. У більш вузькому сенсі фінансовий ризик можна розуміти як небезпеку виникнення економічної шкоди в процесі здійснення окремих видів діяльності.

Фінансовий ризик виникає в результаті прояву страхової компанії як процесу, на хід реалізації якого впливають різноманітні фактори та причини [4, с. 46]. Фінансовий ризик проявляється в процесі прийняття господарських рішень в умовах невизначеності та являє собою сукупність економічних, політичних, екологічних, моральних та інших наслідків, які можуть статися в результаті здійснення цього рішення. Ризик є невід'ємним супутником страхової компанії. Основний мотив ризику – досягнення більшого успіху, ніж той, який може бути досягнутий за відсутності ризику.

Ризик можна вважати обґрунтованим, якщо ймовірність збільшення успіху істотно перевищує ймовірність зменшення успіху, який досягнуто в умовах відсутності ризику. Фінансовий ризик являє собою ризик, який виникає в будь-яких видах фінансової діяльності, пов'язаних з виробництвом продукції, товарів і послуг, їхнього реалізацією; товарно-грошовими і фінансовими операціями; комерцією, а також здійсненням науково-технічних проектів.

На різних етапах прийняття управлінських рішень виникають ризики, які необхідно враховувати, оптимізувати їхній рівень. Так, на етапі визначення проблеми існують ризики неправильної ідентифікації, ресурсні та виробничо-господарські ризики, ризики невикористаних можливостей; на етапі аналізу проблеми та збирання інформації – інформаційний, методичний, майновий і маркетинговий ризики; на етапі вироблення альтернатів – ризик невикористаних можливостей, ризик інерції ризик

креативності, логічності та послідовності; на етапі оптимізації – ризик неузгодженості альтернатив, ідентифікації та врахування існуючих обмежень, ризик раціональності та обґрунтованості; на етапі реалізації управлінського рішення – ризик опору з боку виконавців; ризик небезпечності реалізації рішення [6, с. 275]. Тому однією зі складових сучасної діяльності суб'єкта господарювання є оптимізація ризиків на основі управління ними, яка в ринкових умовах для кожного страхової компанії є основним чинником підтримки та підвищення конкурентоспроможності.

Таким чином, ризик – важливий елемент в умовах ринкової економіки. Без урахування фактора ризику в фінансовій діяльності не обійтися, а створити ефективний механізм функціонування страхової компанії на основі моделі безризикового господарювання неможливо. Тому одне з основних завдань керівників страхової компанії – передбачити можливі причини виникнення невизначеностей, що є джерелами ризикових ситуацій і фінансових ризиків та знайти шляхи подолання випадків і протидій. Використання концепції управління фінансовими ризиками дозволяє в короткостроковій і довгостроковій перспективах управляти фінансовими ризиками с метою їхньої мінімізації в короткостроковій перспективі і оптимізації в довгостроковій перспективі, що буде сприяти підвищенню ефективності роботи суб'єкта господарювання і зміцненню його стратегічної позиції [4, с. 105].

Отже, на підставі проведеного дослідження можна дійти висновку, що фінансовий ризик страховика – це ризик страхової організації, який виникає у процесі здійснення ним страхової та інших видів діяльності та зумовлений імовірністю понесення непередбачуваних фінансових втрат, зниження його фінансової стійкості та платоспроможності.

Список використаних джерел

1. Богріновцева Л.М., Житар М.О., Чамор Г.С. Фінансова стійкість страхових компаній: управління ризиками. *Збірник наукових праць Університету державної фіскальної служби України*. 2019. №1. С.7-19

2. Зубок М. І. Економічна безпека суб'єктів підприємництва : навчальний посібник. Київ, 2012. 226 с.

3. Козьменко О. В. Структуризація інвестиційних ризиків страхових компаній. URL: http://archive.nbuv.gov.ua/Portal/Socgum/VUABS/20122/33040.pdf

4. Кондрашихін А. Б., Пепа Т. В. Теорія та практика підприємницького ризику: навч. посібн. Київ: Центр навчальної літератури, 2009. 224 с.

5. Кулик Г. Ю. Стандартизація ризик-менеджменту: державно-управлінський аспект. *Теорія та практика державного управління*. 2012. Вип. 2 (37). С. 103-111.

6. Лаврова Ю. В. Фінансова безпека підприємства: класифікація загроз. *Економічний аналіз*. 2011. № 9. Ч. 2. С. 274–277.

7. Лубкей Н. П. Систематизація фінансових ризиків страхових компаній та особливості управління ними в Україні. *Глобальні та національні проблеми економіки*. 2017. Випуск 20. С. 862-866.

Федина Віта Віталіївна,
старший викладач кафедри фінансових ринків
Університет державної фіскальної служби України
м. Ірпінь, Україна

ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ ПЕНСІЙНИХ СИСТЕМ ДРУГОГО РІВНЯ В КРАЇНАХ ЦЕНТРАЛЬНОЇ ТА СХІДНОЇ ЄВРОПИ

Радикальні зміни у сфері світової пенсійної політики почалися з 1990-х років, залишивши позаду часи державних солідарних систем із визначеною виплатою. У більшості країн світу створено пенсійні системи, що значною мірою спираються на накопичувальні індивідуальні пенсійні рахунки, в яких розмір виплат залежить від вартості накопичених активів.

У семи країнах Центральної та Східної Європи (ЦСЄ) другий рівень (накопичувальна система індивідуальних пенсійних рахунків) був створений протягом 1999-2007 років за сприяння та фінансової підтримки Світового банку і функціонує як складова державних пенсійних систем. Характерною особливістю цих країн є їх приналежність до колишнього соціалістичного табору та подальший перехід до ринкової економіки. Другий рівень мав сприяти економічному зростанню, полегшити державне пенсійне фінансування населення літнього віку та захистити пенсійні заощадження від несприятливих політичних ризиків, зробивши накопичувальну систему більш стійкою, ніж державні пенсійні системи.

Після введення в дію другий рівень в більшості країн був обов'язковим для молодих працівників, добровільний для людей середнього віку і недоступний для працівників, які наближаються до виходу на пенсію. Таким чином, з часом участь стала б обов'язковою для всіх. Разом з тим, уряди країн ЦСЄ фінансували нові індивідуальні накопичувальні рахунки, вилучаючи частину коштів з державних (солідарних) пенсійних систем, таким чином створюючи або збільшуючи дефіцит у цих системах.

Однак накопичувальний другий рівень незабаром зіткнувся з труднощами через надмірно високі адміністративні витрати управляючих комерційних компаній, які сплачувалися за рахунок пенсійних накопичень. Глобальна криза 2007 року призвела ще до більш негативних наслідків в системі пенсійного забезпечення – високі ставки на кредитні кошти, якими уряди країн покривали дефіцит в солідарних пенсійних системах, призвели до збільшення боргових зобов'язань і наближення їх до критичних значень боргової безпеки Європейського Союзу. Як наслідок, більшість урядів ЦСЄ скоротили фінансування другого рівня.

Політика другого рівня залишається не врегульованою в більшості країн і досьогодні. У Румунії уряд знизив ставку внеску на другий рівень, інші уряди дозволили певним працівникам вийти з накопичувального рівня через невдоволення низькою прибутковістю інвестицій (Болгарія, Хорватія та Словаччина), повернути свої внески та отримати повну державну пенсію, У 2010 році Угорщина фактично націоналізувала другий рівень. Хоча це і допомогло зменшити напругу серед працюючого населення, разом з тим, спричинило соціальну нерівність і велике навантаження на державні фінанси.

Актуальний міжнародний досвід вказує на те, що запровадження накопичувальних пенсійних систем може не забезпечити виплату адекватних пенсій через вплив таких чинників [1]:

- недостатність розміру внесків;
- надто великий розмір операційних витрат (адміністративних зборів і плати за управління активами);
- надмірну мінливість кон'юнктури ринків у період перед виходом на пенсію;
- недостатність або відсутність захисту, що пропонується інвестиційними стратегіями;
- надто низький рівень суспільної довіри й розуміння накопичувальних пенсійних систем з визначеним внеском;
- неспроможність або неготовність громадян обирати відповідні інвестиційні стратегії чи фонди (коли більшість учасників не роблять вибору, користуючись натомість «опцією автоматичного зарахування»).

Впровадження обов'язкової накопичувальної пенсійної системи 2-го рівня може виявитись життєздатним лише за умови оптимізації її побудови та параметрів реалізації по відношенню до системи пенсійного забезпечення в цілому.

Список використаних джерел

1. Обов'язкові накопичувальні пенсійні системи (2-й рівень). Міжнародний досвід: уроки для України. URL: http://www.fst-ua.info/wp-content/uploads/2019/02/Mandatory-Retirement-Savings_Pillar-2_February2018_ua.pdf (дата звернення: 01.02.2020).

Ходаківська Юлія
Студентка групи ФМД-19-2
Університет державної фіскальної служби України
Науковий керівник: к.е.н., доцент кафедри економічної теорії
Мартиненко В.В.

ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ФУНКЦІОНУВАННЯ РИНКУ ЦІННИХ ПАПЕРІВ

Однією з найважливіших складових української економіки, яка є показником розвитку не тільки ринку капіталу, а й всієї фінансової системи країни виступає ринок цінних паперів України. Сучасний стан ринку цінних паперів та його структура утворилися внаслідок процесів трансформації економічної системи, які відбулися в Україні під впливом внутрішніх факторів її розвитку, а також зовнішніх, тобто криз на світових фінансових ринках упродовж останніх років [1].

Ринок цінних паперів (фондовий ринок) – це сукупність економічних відносин з приводу випуску, обігу, купівлі-продажу цінних паперів між його учасниками. Через фондовий ринок відбувається залучення тимчасово вільних фінансових ресурсів одних економічних суб'єктів і надання їх в платне строкове користування іншим суб'єктам.

Вагомий внесок у наукові дослідження ринку цінних паперів здійснили такі вітчизняні вчені, як: Н. Гончарова [6], Ю. Коваленко [4], М. Кутузова [7], Н. Мацелюх [5], І. Рекуненко [3], І. Школьник [1], та інші.

Основна мета ринку цінних паперів - акумуляція фінансових ресурсів та їх перерозподіл шляхом вчинення різноманітних угод між учасниками ринку. При цьому для здійснення всіх цих операцій потрібні цінні папери, тобто ринок цінних паперів є посередником між інвесторами та емітентами цінних паперів [2, с. 48].

На фондовому ринку в якості товару виступають фінансові інструменти у вигляді цінних паперів, а отже учасниками обміну на фондовому ринку є продавці та покупці цінних паперів [8].

В якості посередника між грошовими та функціонуючими капіталами виступає ринок цінних паперів і впливає на процес інвестування, який є однією з рушійних сил економічного розвитку.

Необхідність забезпечення прозорості операцій, які відбуваються на ринку цінних паперів та доступності до участі в торгах цінними паперами акціонерів, потенційних власників цінних паперів, залишається найактуальнішим питанням сьогодення. В перспективі, на основі прийняття більш вдосконаленого та повного пакета законодавчих актів у сфері регулювання фінансовими операціями, що відбуваються на ринку цінних паперів, важливо забезпечити його конкурентоспроможність на міжнародних ринках [3].

Пріоритетним завданням ринку цінних паперів, як відомо, є забезпечення умов для залучення інвестицій компаніями.

Проблема ефективного функціонування і подальшого розвитку ринку цінних паперів в умовах становлення фінансової системи України, може бути розв'язана за рахунок підвищення його ліквідності, внаслідок таких його напрямків удосконалення:

- забезпечення прозорості діяльності держави щодо випуску її цінних паперів та доступність і зрозумілість умов інвестування у такі інструменти;
- вдосконалення організаційної бази функціонування внутрішнього ринку державних цінних паперів;
- підвищення інвестиційної привабливості внутрішніх боргових зобов'язань держави;
- підвищення довіри з боку інвесторів до держави, шляхом своєчасного та повного виконання органів державної влади своїх обов'язків, пов'язаних з цінними паперами, особливо заходів з погашенням відсотків і основної суми заборгованості [6].

Тому, держава повинна створити довготермінові концепції щодо розвитку ринку цінних паперів, має знайти шляхи поєднання ресурсів держави і приватного сектору з метою його формування, а також впорядкувати низку нормативно-правових актів. Так, створення єдиної біржової фондової системи на сучасному етапі розвитку вітчизняного ринку цінних паперів стане потужним чинником підвищення його ефективності.

Список використаних джерел

1. Школьник І.О. Фінансовий ринок України: сучасний стан і стратегія розвитку : монографія. Суми : Вид-во «Мрія»: УАБС НБУ, 2008. – 348 с.

2. Ящук В. Становлення та перспективи розвитку фондового ринку України Вісник Київського національного торговельно - економічного університету. – 2011. С. 46 - 55.

3. Рекуненко І.І. Інфраструктура фінансового ринку України: сучасний стан та перспективи розвитку : монографія. Суми : ДВНЗ «УАБС НБУ», 2013. 411 с.

4. Коваленко, Ю. М., Воробей А. С. Збірник наукових праць Національного університету державної податкової служби України. Функціонування фондового ринку України в сучасних умовах 2015. – № 1. – С. 122–133.

5. Мацелюх Н.П. Фактори ціноутворення на ринку цінних паперів в Україні. Миколаївський національний університет імені В.О. Сухомлинського Глобальні та національні проблеми економіки. 2016. Вип. 9. С.659-664.

6. Гончарова Н.В. Проблеми функціонування ринку цінних паперів України Формування ринкових відносин в Україні. – 2008. 15–18 с.

7. Кутузова М. Проблеми формування та регулювання фондового ринку України Науковий вісник Чернівецького національного університету ім. Ю. Федьковича. Серія «Економіка». – 2015. – Вип. 750. – С. 107–111.

8. Мартиненко В. В. Теоретичні основи формування цін на фондовому ринку Перспективи стабільного економічного розвитку та економічної безпеки України та її регіонів: матер. доповідей міжнар. наук.-практ. конф., 8 травня 2015 р./ Мін-во освіти і науки України, Ужгородський нац. ун-т [та ін.]. – Ужгород, 2015. – Ч. 1. – С. 10–12.

Чернишева Олена Михайлівна,
доцент кафедри менеджменту та фінансів
ДВНЗ «Український державний хіміко-технологічний університет»
м. Дніпро, Україна

ОЦІНКА РИЗИКУ ВАЛЮТНОГО ПОРТФЕЛЯ БАНКУ

Зростання обсягів та видів валютних операцій в процесі інтеграції України у світовий економічний простір загострює проблеми регулювання валютного ризику на рівні портфеля валют окремого банку. Оцінка ризику валютного портфеля є важливою складовою системи стратегічного управління діяльністю банку на валютному ринку, в межах якої формується регулюючий вплив на структуру та обсяг портфеля, складові

валютного ризику по кожній з валют, визначаються способи зниження ризиків.

Динаміка офіційних курсів гривні до основних валют свідчить, що протягом 2017-2018 рр. курс гривні до долара США стабілізувався, проте, як курс гривні до євро за період 2015-2018 рр. мав тенденцію до зростання [1]. У 2018 р. очікуваний середній рівень щоденної зміни курсів вперше мав від'ємні значення по обом валютам, а середньоквадратичне відхилення зазначеного рівня за 2016-2018 рр. коливалося у межах 0,003-0,008, що свідчить про низьку волатильність обох валют.

Валютний портфель ПАТ КБ «ПРИВАТБАНК» більше, ніж на 95%, сформований з двох валют: долара США та євро. За 2016-2018 рр. вартість валютного портфеля скорочувалася темпами 12,3% та 25,5% відповідно. Відносна оцінка VaR дельта-нормальним параметричним методом з ймовірністю 99% по кожній з валют у портфелі банку показує, що в умовах зростання валютного курсу банк скорочує коротку валютну позицію по долару США та у 2018 р. вперше сформував довгу валютну позицію по євро, плануючи його продаж як більш ризикованої валюти, що має VaR до 25 разів вищий, ніж у долара США [3, с. 76]. Відносна оцінка можливих втрат портфеля валют від коливання валютних курсів (рис.) свідчить, що незважаючи на стабілізацію валютного курсу та оптимізацію портфеля валют у бік долара, як більш стабільної валюти, ризик портфеля валют банку за останні 3 роки зріс з 10,87% до 14,50%, а зменшення валютного портфеля не сприяє зниженню його ризикованості.

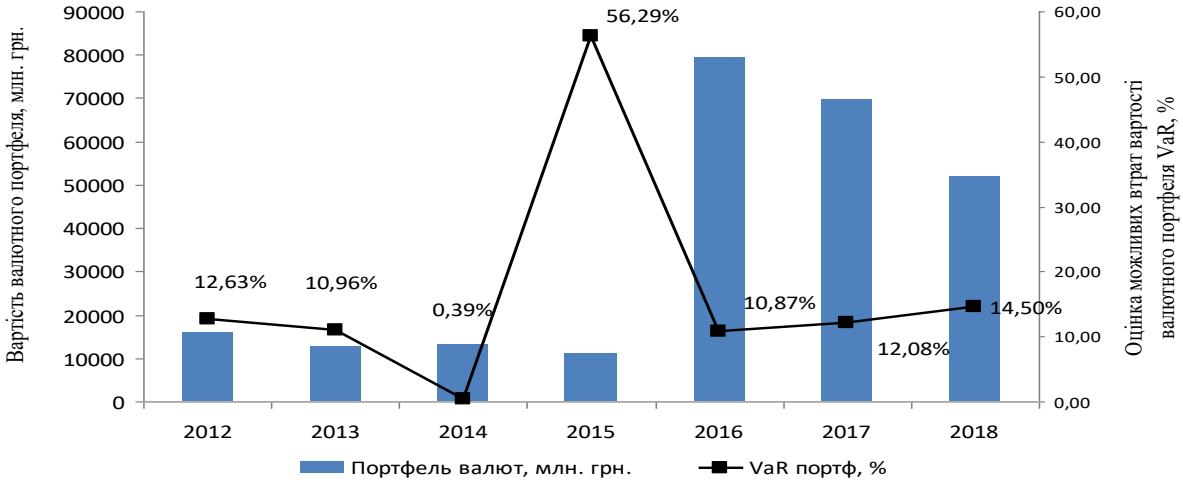


Рисунок – Відносна оцінка ризику (VaR) портфеля валют ПАТ КБ «ПРИВАТБАНК» дельта-нормальним параметричним методом з ймовірністю 99% (розраховано та побудовано за даними [1, 2])

Таким чином, в умовах стабілізації валютного курсу скорочення валютної позиції банку, як кількісної складової валютного ризику, керованої банком, є недоцільним для зниження ризику щодо для окремої валюти та

портфеля валют. Тому для підтримки ризику на мінімальному рівні варто ширше використовувати превентивні та поточні методи регулювання валютного ризику.

Список використаних джерел

1. Офіційний портал Національного банку України. URL: https://bank.gov.ua (дата звернення 19.02.2020).
2. Офіційний сайт ПАТ КБ «ПРИВАТБАНК». URL: https://privatbank.ua/ru (дата звернення 19.02.2020).
3. Чернишева О.М. Оцінка валютних ризиків банку / О.М. Чернишева, Д.О. Пундик, В.С. Руденко // Стратегії інноваційного розвитку економіки України : проблеми, перспективи, ефективність «Форвард-2019» : труди X Міжнародної Internet-конференції студентів та молодих вчених (Харків, 27 грудня 2019 р.). – Харків : НТУ «ХПІ», 2019. – С. 75-77.

Угрюмова Катерина Олександрівна,
здобувач вищої освіти групи ФБ-16-1
Університет ДФС України
Науковий керівник:
Сокирко О.С.,
к.е.н., доцент кафедри фінансів ім. Л.Л. Тарангул,
Університет ДФС України
м. Ірпінь, Україна

УДОСКОНАЛЕННЯ ФІНАНСОВОЇ СИСТЕМИ ПРИ ЕКОНОМІЧНІЙ НЕСТАБІЛЬНОСТІ

На сьогоднішній день Україна перебуває в стані економічної та політичної нестабільності, яка підкріплюється військовими діями, скороченням ВВП, низьким рівнем розвитку фінансової системи. Фінансова система має на меті завдання для суспільного покращення, підтримку розвитку фінансових відносин, але існують певні проблеми, які заважають підвищенню ефективної роботи системи.

Для встановлення макроекономічної рівноваги в економіці потрібно стабілізувати фінансову політику за рахунок інфляції, рівня занятості, виробництва та модернізація фінансової системи. Сам процес повинен зважати на національні інтереси, зарубіжний досвід.

Основу модернізації фінансової системи закладено із створенням, у 2014 році, Національної ради реформ, яка складається з представників всіх

зацікавлених сторін та є майданчиком для пошуку консенсусу і прийняття рішень. Основними завданнями Національної ради реформ є визначення пріоритетів реформ, координація дій із реформування, моніторинг реалізації та досягнення цілей реформ. Рішення Національної ради реформ приймаються за умови одностайності всіх учасників, що забезпечує раціональних позицій у процесі реформ [1].

Перш за все, для вирішення економічних проблем країни необхідно стабілізувати та забезпечити розвиток банківських фінансових інституцій. Угода асоціації з ЄС передбачає реалізацію наступних напрямів: дерегуляція на ринках небанківських фінансових послуг та спрощення регуляторного середовища, підвищення ефективності державного нагляду, захист інтересів споживачів фінансових послуг, розвиток небанківських фінансових установ. Особливу увагу слід приділити розвитку конкурентоспроможної інфраструктури фінансових інституцій [2].

Недоліками модернізації фінансової системи є:

– виникнення фіскальних розбіжностей між центральним і регіональним аппаратом;

– зниження централізованого бюджетного контролю над формуванням та ефективним розподілом фінансових ресурсів;

– неравномірний та застарілий розподіл коштів в бюджетній казні;

– неефективні методи управління бюджетним процесов;

– очікування швидких змін.

На нашу думку, шляхами вирішення даних недоліків є розробка стратегічного плану для покращення економічного становища країни шляхом раціонального розподілу та перерозподілу фінансових ресурсів, вкладання коштів в інвестиційні проекти для примноження коштів, залучення зарубіжного довіду.

Аналізуючи досвід світової фінансової кризи відбуваються зміни наглядових органів та складових фінансового сектору в Європейському Союзі через неякісне його регулювання. Дані тенденції можна відслідкувати і в Україні з прийняттям реформи про бюджетну децентралізацію. Доречно змінювати рівень фінансової системи державного управління. За допомогою складання фінансової стратегії на три роки, яка би налаштувала збалансованість та перспективні макроекономічні цілі.

На жаль, модернізація фінансової системи потребує поновлення інструментів стохастичних методів. Саме тому зауважимо, що з кожним днем розвиток технологій розвивається і рухається вперед, а фінансова система ще досі використовує класичні, теоретичні практики та методи. Через це інституційні та макроекономічні чинники, зокрема тіньова

економіка, темп розвитку внутрішнього валового продукту від експорту сировинних ресурсів, знижують рівень прогнозування основних показників фінансового розвитку. Для поточного функціонування інструментів є необхідним посилювати фінансовий контроль для діяльності підприємств, фізичних осіб та держави в цілому.

Для кращого результату бюджетного розвитку питомою вагою є розробка та дотримання програмно-цільового методу в бюджетному процесі, який здійснюється на підставі запровадження стратегічного та середньострокового бюджетного планування, необхідний обсяг видатків для фінансування бюджетної програми, здійснення контролю за здобуток мети програми. Необхідним є посилення рівня взаємозв'язку прогнозування показників бюджету із пріоритетними напрямами соціально-економічного розвитку країни, розширення можливостей застосування монетарних, бюджетних, податкових, митних, тарифних інструментів регулювання для досягнення визначених цілей державної фінансової політики. [3]

У такий спосіб в умовах змін фінансової системи в країні повинна поєднувати інноваційні та соціальні фінансово-бюджетні складові, що дозволить якісно функціонувати системи фінансів.

Отже, удосконалення фінансової системи залежить від стабілізації політики, покращення контролю за роботою фінансових установ, координації діяльності сфер та підрозділів фінансової системи, що сприятиме пожвавленню учасників фінансової системи і економічній стабілізації. Організований ефективний фінансовий механізм дає змогу розробити стратегічний план для стрімкого розвитку фінансової системи.

Список використаних джерел:

1. Про Національну раду реформ : офіційний сайт Національної ради реформ: веб-сайт. URL: https://reforms.in.ua/ua/storinka/pro-nacionalnu-radu-reform

2. Клименко К. В. Актуальні проблеми модернізації фінансової системи України. Ефективна економіка. №7. 2015. С. 52-63.

3. Доценко І.О. Модернізація фінансової системи України в умовах економічних перетворень. Мукачево: МДУ, 2019. С. 53-56.

Моль Я.А.
Університет державної фіскальної служби України
студентка групи ФБДі-16-4
Науковий керівник:
Федина В.В.,
ст. викладач кафедри фінансових ринків
Університет державної фіскальної служби України

ФІНАНСОВА БЕЗПЕКА СТРАХОВОГО РИНКУ

Важливою складовою фінансової безпеки держави є фінансова безпека її страхового ринку, яка сприяє створенню ефективної системи захисту населення, суб'єктів господарювання та держави. Підвищення рівня фінансової безпеки страхового ринку сприяє акумулюванню необхідних коштів та розвитку економіки, що є важливим джерелом довгострокових інвестицій, які можуть бути направлені в економіку країни.

Фінансову безпеку страховика варто розглядати як такий його фінансовий стан, що характеризується збалансованістю системи фінансових показників, стійкістю до внутрішніх і зовнішніх загроз, дає змогу своєчасно та в повному обсязі виконувати взяті на себе зобов'язання, а також забезпечує ефективний розвиток страхової організації в поточному та наступних періодах. Категорійний апарат, який характеризує фінансову безпеку страхової компанії є дуже широким. Основні сутнісні характеристики фінансової безпеки страховика показано на рис. 1.



Рис 1. Основні сутнісні характеристики фінансової безпеки страховий організацій *[4]*

Як видно з наведеного рисунку, фінансова безпека страхової компанії виступає складником економічної безпеки та як система, що спрямована на забезпечення ефективного розвитку страховика в поточному та наступному періодах. Саме тому фінансовий складник економічної безпеки є фундаментальною основою економічно ефективної страхової компанії, тобто такої, котра відстоює інтереси як власників організації, так і страхувальників і забезпечує свою фінансову безпеку як у поточному періоді, так і на перспективу за умов необмеженої конкуренції на страховому ринку.

На сьогодні, ключовою умовою забезпечення фінансової безпеки є визначення її рівня за суб’єктами фінансових відносин, що дасть можливість окреслити головні стабілізаційні напрями щодо фінансової безпеки страхового ринку на майбутнє. Тоді як, етапи визначення рівня фінансової безпеки суб’єктів страхового ринку представлені наступним чином [1]:

1) визначення показників або індикаторів за складовими фінансової безпеки;

2) надання оцінки складових фінансової безпеки;

3) розрахунок рівня фінансової безпеки.

Також розглядаючи фінансову безпеку страхового ринку, варто враховувати не лише фінансову безпеку страхових компаній, але й фінансову безпеку інших його учасників, а саме: страхових посередників, страхувальників, органів державного нагляду та саморегулівних організацій. Адже страховики не зможуть стати фінансово захищеними та безпечно ізольованими від цих учасників і лише комплексно у взаємозв’язку та взаємодії між собою вітчизняний страховий ринок зможе досягнути фінансово безпечного рівня власного розвитку.

Підсумовуючи, можна зробити висновок про те, що страховий ринок та фінансова безпека всіх його учасників являється однією із головних складових ринкової економіки та виступає як засобом захисту бізнесу й добробуту людей, так і комерційною діяльністю, яка приносить значний прибуток та інвестиції в економіку. Саме тому, роль страховиків у ринковій економіці, зобов’язує їх приділяти особливу увагу щодо організації власних фінансів, та як наслідок, забезпеченню і управлінню фінансової стійкості та платоспроможності ринку в цілому.

Список використаних джерел:

1. Комплексна програма розвитку фінансового сектору України до 2020 р. Національна рада реформ. URL: http://reforms.in.ua/Content/download/Reforms/FinComplex%20program%20finance%20v4.pdf

2.Федина В.В. Аналіз законодавчих ініціатив щодо накопичувальної системи загальнообов'язкового державного пенсійного страхування. Innovations in science and education: challenges of our time. 2017. С. 33-38

3. Богріновцева Л.М., Вергелюк Ю.Ю. Аналіз показників фінансової безпеки страхового ринку України. № 31 (2018): Вісник ХДУ Серія Економічні науки. С. 174-179.

4. Вергелюк Ю.Ю. Функціонування ринку страхових послуг в умовах глобальних викликів. Трансформація фінансових ринків в умовах глобальної нестабільності: реалії сьогодення та погляд у майбутнє : зб. матер. Виїзного наук. практ. семінару, 06-15 жовтня 2017 р. та міжн. наук.-практ. інтернет-конф., Ірпінь, 2017. С. 132–134.

Сотник О.О.
студентка групи ФБі-16-2
Науковий керівник: **Биховченко В.П.**
к.е.н., доцент кафедри фінансів ім. Л.Л. Тарангул
Університет державної фіскальної служби України
м.Ірпінь, Україна

ВЛАСНІ НАДХОДЖЕННЯ ЯК ДЖЕРЕЛО ФОРМУВАННЯ СПЕЦІАЛЬНОГО ФОНДУ БЮДЖЕТНИХ УСТАНОВ

Спеціальний фонд бюджетних установ у системі фінансування займає значне місце. Такі «позабюджетні кошти» як особлива фінансова категорія завжди привертала увагу своєю специфікою і важливістю. За цих умов актуальним постає дослідження теоретичної сутності доходів спеціального фонду бюджетних установ, форм і методів його здійснення, а також пошуку шляхів ефективного їх використання.

Проблеми формування, а також раціонального й ефективного використання коштів спеціального фонду бюджету є актуальними для всіх установ бюджетної сфери. Вивчення даного питання здійснювали такі науковці: Лемішовський В.І., Кравченко О. В., Нечипорук Н. Л., та інші.

Сутність поняття доходи в бюджетних установах має дещо інше значення порівняно з цим же поняттям для підприємств. Це обумовлено низкою особливостей відносно умов їх функціонування. Наприклад,

Лемішовський В.І. стверджує, що діяльність цих установ фінансується за рахунок коштів державного та/або місцевих бюджетів, які надаються їм безповоротно [1].

Проте, залежно від джерел утворення, доходи бюджетних установ діляться на доходи загального та спеціального фондів [2].

Як зазначив Кравченко О.В., бюджетні установи не мають власних оборотних коштів і покривають витрати (видатки) за рахунок бюджетних асигнувань (доходів загального фонду) та надходження позабюджетних коштів (доходів спеціального фонду) [3].

Поєднання бюджетного фінансування і комерційної діяльності сприяє більш раціональному використанню не лише бюджетних асигнувань. Таким чином з’являється можливість покращити якісні показники роботи бюджетних установ, оптимізувати витрати, удосконалити систему оплати праці, зміцнити матеріальну базу, розширити сферу їхньої діяльності. З цією метою бюджетні установи поряд з основною діяльністю займаються і підприємницькою діяльністю у дозволених законодавством межах.

Згідно із БКУ ст. 13 Складовими частинами спеціального фонду бюджету є доходи бюджету (включаючи власні надходження бюджетних установ), які мають цільове спрямування. Власні надходження бюджетних установ отримуються додатково до коштів загального фонду бюджету і включаються до спеціального фонду бюджету [2].

Як вважає Нечипорук Н. Л., під доходами спеціального фонду розуміють власні надходження бюджетних установ, які виконують доповню вальну функцію по відношенню до бюджетних асигнувань і забезпечують виконання основних завдань бюджетних установ у частині, непокритій доходами загального фонду. Вони відіграють роль додаткового фінансового забезпечення на виконання загальнодержавних, соціальних та інших функцій, покладених на бюджетні установи [4].

Особливість формування власних коштів полягає на регламентований законодавством склад джерел власних надходжень бюджетних установ, при їх формуванні необхідним є врахування таких показників, як: прогнозний обсяг надходжень до спеціального фонду; прогнозний обсяг повернення коштів до бюджету, що мають цільове призначення; загальний обсяг наданих платних послуг; законодавчо встановлений розмір плати у розрахунку на одиницю показника; інші розрахункові показники.

Однак основною перешкодою до найбільш повного фінансування діяльності бюджетних установ є постатейне планування коштів та застосування традиційних підходів до їхнього розподілу, відповідно до

чого кошти з бюджетів виділяються лише на утримання бюджетних установ, а не на покриття їхніх витрат відповідно до обсягів наданих послуг. Відповідно, це не стимулює такі установи до пошуку оптимальних шляхів використання їхніх наявних ресурсів. Крім того, система бюджетного обліку та звітності не забезпечує необхідною інформацією для ефективного планування, розподілу та використання ресурсів [4].

Тож, можна сказати, що одним із основних етапів під час контролю за рухом таких коштів має бути аналіз спеціального фонду кошторису доходів і видатків. Значення такого аналізу визначається тим, що з його допомогою можна проконтролювати правильність утворення спецкоштів, витрати, а також знайти резерви для зміцнення матеріально-технічної бази бюджетної установи й додаткових фінансових ресурсів. Велике значення має аналіз співвідношення доходів і видатків за кожним позабюджетним джерелом надходжень. Незважаючи на те, що бюджетні установи не мають повної самостійності при розпорядженні заробленими коштами, такий аналіз – це єдиний дійовий метод контролю за ефективністю витрачання коштів спеціального фонду бюджету [3].

Удосконалення системи обліку надходжень та витрачання власних коштів бюджетними установами, що передбачає створення належного рівня обґрунтування доходів та видатків, зумовлює наявність дієвого механізму інформаційного забезпечення щодо коштів спеціального фонду. А також в умовах ринкової економіки необхідним є обґрунтування підходів до ціноутворення на платні послуги, що надаються бюджетними установами. Це зумовлює необхідність запровадження в Україні удосконаленої системи договірних відносин про надання платних послуг бюджетними установами, визначення переліку бюджетних послуг відповідно до стану розробки і впровадження державних стандартів їх надання за галузевою ознакою.

Список використаних джерел:

1. Лемішовський, В. І. Бюджетні установи: бухгалтерський облік та оподаткування [Текст] : навчальний посібник / Мін-во освіти і науки України, Нац. ун-т "Львівська політехніка" ; ред. В. І. Лемішовський. - 3-е вид,, доп. і перероб. - Львів : Інтелект-Захід, 2008. - 1120 с.

2. Бюджетний кодекс України від 08 липня 2010 року № 2456-VI URL: http://zakon.rada.gov.ua.

3. Кравченко О. В. /Доходи і видатки бюджетних установ у вітчизняній і міжнародній обліковій практиці// URL: http://uabs.edu.ua/images/stories/docs/ K_BOA/kravchenko_036.pdf

4. Нечипорук Н. Л. / Спеціальний фонд бюджетних установ: планування і формування // URL: http://econa.at.ua/Vypusk_6/nechyporuk.pdf

Тітор Віктор Сергійович
студент групи ФМД-19-1
Університет державної фіскальної служби України
Науковий керівник:
Коваленко Юлія Михайлівна
д.е.н., професор кафедри фінансових ринків

СТРАТЕГІЇ ІНТЕГРАЦІЇ УКРАЇНИ У СВІТОВИЙ ФІНАНСОВИЙ РИНОК

Об'єктивною реальністю сьогодення є процес інтеграції та глобалізації фінансових ринків. Основні положення, що визначають загальні теоретико-методологічні основи розвитку національних фінансових ринків в умовах глобалізаційних процесів, базуються на концепціях провідних представників економічної думки – Р. Вернона, С. Ліндера, Б. Оліна, М. Портера, Д. Рікардо, П. Самуельсона, А. Сміта, О. Хекшера, Ф. Мишкіна та ін. Вагомий внесок у дослідження зазначених питань внесли такі вітчизняні вчені, як О. Барановський, Ю. Блащук, М. Пузяк, Л. Новошинська, О. Унинець, М. Шарнопольска та інші [1, с. 1140].

Як зазначають науковці світові фінансові ринки – це складне утворення, в якому головними елементами їх інституційної структури виступають: міжнародні фінансові інститути; світові фінансові центри; глобальні фінансові гравці; транснаціональні банки, хедж-фонди, міжнародні страхові та перестрахувальні компанії. Вони швидко прогресують, випереджаючи інші види міжнародних економічних трансакцій. За оцінками аналітиків «потужність» міжнародних ринків характеризується такими середніми показниками: річний експорт товарів сягає 5 трлн. дол., експорт послуг – 1,2 трлн. дол, прямі інвестиції – 300 млрд. дол, портфельні інвестиції – 412 млрд. дол на рік. Обсяг міжнародної торгівлі деривативами становить близько 2 трлн. дол за день. Розвиток фінансових ринків здійснюється у двох напрямах, а саме іноземне та євровалютне фінансування.

Механізм інтеграції фінансового ринку України до світового фінансового ринку є сукупністю форм, методів та інструментів, а також ланцюгів та елементів, взаємодія яких спрямована на забезпечення ефективного функціонування національного фінансового ринку як

складової світового ринку, підвищення рейтингу фінансових установ та цінних паперів українських підприємств, покращання їх інвестиційної привабливості.

На думку Унинця О. одним із засобів інтеграції держави до світового фінансового ринку є встановлення інституційного середовища у вигляді норм цивільного і господарського законодавства, що забезпечує належний захист акціонерів. Тому формування нового інституційного середовища для функціонування промислових корпорацій створить передумови для вирішення проблем розвитку й функціонування фінансового ринку України в контексті забезпечення інвестиційної привабливості для вітчизняних та іноземних інвесторів [2, с. 163–164].

Актуальним наразі є розвиток послуг з сек'юритизації активів, у т.ч. шляхом прийняття Закону України «Про сек'юритизацію»; завершення процедури приєднання України до конвенцій УНІДРУА «Про міжнародний факторинг» та «Про міжнародний фінансовий лізинг» [2, с. 165].

На шляху інтеграції України до світових стандартів функціонування фінансових ринків необхідно завершити роботу щодо зближення положень національного законодавства про банкрутство фінансових установ, що працюють на різних сегментах фінансового ринку, включаючи введення тимчасової адміністрації з метою запобігання банкрутства. При цьому діяльність інституту тимчасової адміністрації як наглядовий захід повинна поширюватися не тільки на банки, але і на страхові компанії, кредитні спілки, корпоративні інвестиційні фонди, біржі, депозитарії, довірчі товариства та недержавні пенсійні фонди [3, ст.77].

Як зазначає О. М. Шарнопольська забезпечення міжнародної конкурентоспроможності сфери послуг вимагає активізації інвестиційного процесу на рівні регіону із застосуванням режиму пільгового оподаткування, з урахуванням причинно-наслідкового зв'язку між початковим введенням податкових пільг і подальшим приростом податкових надходжень за рахунок розширення бази оподаткування. На думку ученого, відправним моментом для визначення розміру податкових пільг повинно стати маркетингове дослідження серед національних і зарубіжних інституційних інвесторів сфери фінансових послуг. У результаті цього можуть бути отримані експертні оцінки граничних інвестицій, які можна залучити в сферу фінансових послуг конкретного регіону за найсприятливіших умов інвестиційного клімату, що повинні базуватися на інформації щодо інвестиційного потенціалу регіону в розриві видів фінансової діяльності в сфері фінансових послуг.

Важливим напрямом розвитку національного фінансового ринку є державна підтримка його інтеграції до світового фінансового ринку в аспекті реалізації стратегічного напряму інтеграції національної економіки до світового господарства. У зв’язку з цим найважливішим завданням держави є дослідження тенденцій на фінансових ринках світу та створення умов для входження України у більш прогресивний світовий фінансовий ринок.

Отже, підсумовуючи вищевикладене стратегіями інтеграції України у світовий фінансовий ринок на сьогодні є встановлення інституційного середовища у вигляді норм цивільного і господарського законодавства; забезпечення інвестиційної привабливості для вітчизняних та іноземних інвесторів, шляхом запровадження пільгового оподаткування, а також розвиток послуг з сек’юритизації активів. Зазначене сприятиме покращанню умов інвестиційного клімату у сфері фінансових послуг.

Список використаних джерел

1. Борунов В. Б. Аналіз розвитку національного сегменту світового ринку фінансових послуг / В. Б. Борунов :Т. 3. – Київ, 2018. – С. 1140–1148.

2. Унинець О. М. Стратегії інтеграції України у світовий фінансовий ринок / О. М. Унинець // Науковий вісник НУДПСУ. – Ірпінь. – 2014. – № 4 (18) – С. 161–167.

3. Шарнопольська О. М. Особливості економічної інтеграції України у світове господарство на сучасному етапі / О. М. Шарнопольська // Наукові праці Донецького національного технічного університету. – Вип. № 96. – Донецьк, ДонНТУ, 2016. – С. 75–81.

Богріновцева Людмила Миколаївна,
доцент кафедри фінансових ринків,
Дудник Лілія Романівна,
здобувач вищої освіти, група ФМД-19-1,
Університет державної фіскальної служби України,
м. Ірпінь, Україна

РИЗИКИ У СТРАХОВІЙ ДІЯЛЬНОСТІ ТА ШЛЯХИ ЇХ МІНІМІЗАЦІЇ

Ринок страхових послуг є одним із ключових елементів фінансової системи та ринкової інфраструктури. Основних завдань, які на сьогодні стоять перед страховими компаніями (СК), є їх ефективне функціонування

на ринку, здатність до конкуренції, неперервність розвитку та підвищення рівня їхньої економічної безпеки. Для того, щоб всі ці аспекти в роботі страховиків були позитивними, вони мають враховувати ризики у своїй діяльності. А це означає, що правильно оцінені ризики СК забезпечують основи для формування страхових резервів компанії, а також визначення регуляторного капіталу страховика.

Процес безперервного суспільного відтворення безпосередньо пов'язаний з ризиками, які необхідно вчасно попереджувати, зменшувати та фінансувати і це є складовою діяльності СК на ринку страхових послуг.

Щодо ризиків страхових компаній, то можна розглянути два підходи до їх попередження та управління:

1. Перший підхід базується на регуляторних вимогах щодо провадження діяльності страховиками. Так, наприклад, існують певні нормативні обмеження економічного характеру, які стосуються регулювання цієї сфери і, які формують попереджувальні заходи до страхової компанії (наприклад, правила створення компанії, забезпечення їх діяльності з боку власників та менеджменту, звітування про результати діяльності тощо).

2. Другий підхід базується на побудові внутрішньої системи управління ризиками страхової компанії. Саме він базується на врахуванні основних процесів діяльності страховика, за якими визначаються ризики та пропонується комплекс заходів щодо їх мінімізації або уникнення.

Враховуючи відмінності процесів управління діяльністю у страхових компаніях, до основних з них можна віднести наступні [1, с. 10] :

- визначення потреб потенційних споживачів та розробка страхового продукту, особливе значення у якому має страховий тариф;
- андерайтинг, який має закінчуватися укладанням договору страхування на умовах збалансованості інтересів сторін;
- супровід діючих договорів страхування з контролем ризиків у страхувальника;
- врегулювання вимог страхувальника при настанні збитків;
- повернення коштів страхового фонду за договорами, де є винна у збитках особа за рахунок подання до неї регресного позову.

Оскільки існує безпосередній зв'язок між здатністю страхової компанії адекватно реагувати на ризики, які притаманні страхової діяльності і фінансовим станом страхової компанії, велике значення має мінімізація фінансових ризиків. Цей вид ризиків є найбільш загрозливим за наслідками для забезпечення ефективного економічного розвитку

страхової компанії, що обумовлено можливістю втрати власного капіталу, потенціалу розвитку, банкрутства [3, с. 115].

В Україні починаючи з березня 2014 року запроваджено систему управління ризиками страховиків, метою якої є уникнення і мінімізація ризиків, пом'якшення їх наслідків, зменшення вразливості до них страховиків. Відповідно до цієї вимоги страховики мають ідентифікувати ризики, склад яких визначається цими вимогами та характером операцій компанії [1, с. 11].

Згідно даної системи управління у СК необхідно здійснювати за 5-ма видами ризиків, серед яких андерайтингові ризики, ринкові ризики, ризик дефолту контрагента, операційний і ризик учасника фінансової групи.

Підхід до управління ризиками СК має включати в себе різні групи ризиків, які виникають при веденні діяльності СК. Комплексний підхід в управлінні ризиками сприятиме максимальному ефекту [2].

Робимо висновок, що управління ризиками СК є частиною загальної системи управління. Основна мета процесу управління є визначення ризиків, які можуть нести загрозу для страховика та спричинити втрату його платоспроможності. Кожна СК обирає свій варіант мінімізації ризиків, що стосуються її діяльності, виходячи із своїх економічних результатів.

Отже, можна стверджувати, що ризикорієнтоване управління страховою компанією покликане на її убезпечення від банкрутства, створення умов для відкритості інформації про її діяльність, посилення довіри споживачів страхових послуг тощо. А правильно обрані шляхи мінімізації даних ризиків слугують інструментами для підвищення ефективності системи управління ризиками та сприяють їх усуненню.

Список використаних джерел

1. Беспалова А. Г. Управління ризиками страхової компанії. *Фінанси, облік, банки.* 2019. № 1 (24). С. 8-16.

2. Богріновцева Л.М., Житар М.О., Чамор Г.С. Фінансова стійкість страхових компаній: управління ризиками. *Збірник наукових праць Університету державної фіскальної служби України*. 2019. №1. С.7-19

3. Герасимова І. Ю. Управління фінансовими ризиками страхових компаній з метою забезпечення економічної безпеки. *Економічний простір.* 2016. №115. С. 112-125.

4. Рудь І. Ю., Кондрацька К. В. Страховий ринок України: аналіз та перспективи розвитку. *Науковий вісник Ужгородського національного університету.* 2019. Вип. 23. Ч. 2. С. 87-91.

Богріновцева Людмила Миколаївна,
доцент кафедри фінансових ринків,
Приходько Єлизавета Сергіївна,
здобувач вищої освіти, група ФМД-19-1,
Університет державної фіскальної служби України,
м. Ірпінь, Україна

РОЗВИТОК МАЙНОВОГО СТРАХУВАННЯ В УКРАЇНІ

Обсяг страхових операцій на фінансовому ринку щорічно зростає. Реалізовуючи страхові послуги, страхові компанії створюють рух грошових коштів на ринку капіталу. Майнове страхування реалізує дві основні функції, з одного боку, відбувається звільнення бюджету від видатків щодо відшкодування збитків в разі виникнення страхового випадку, а з іншого – є майнове страхування виступає одним з найприбутковіших джерел довготривалих інвестицій.

Протягом останніх років існує тенденція до збільшення суми чистих страхових платежів за договорами страхування майна (рис. 1).

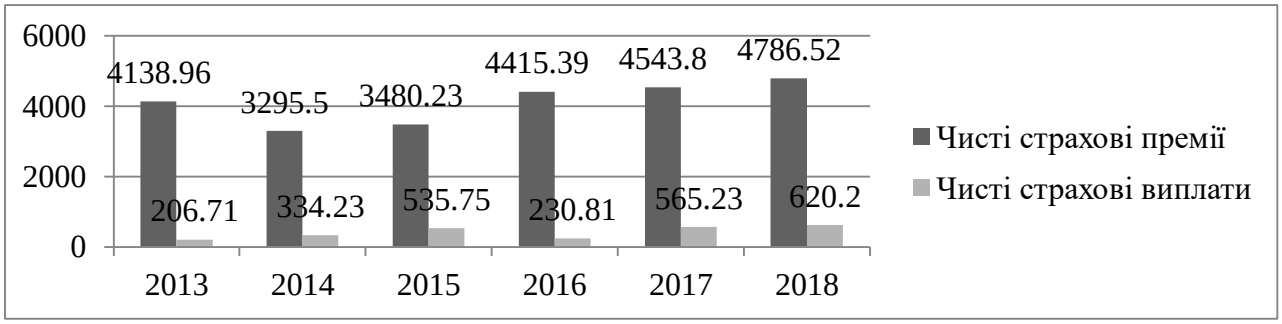


Рис.1. Динаміка чистих страхових премій та виплат зі страхування майна протягом 2013-2018 рр., млн. грн.

Джерело: побудовано автором за даними [3]

В 2014-2015 роках відбулося зниження даного показника на 25,7%, до 3480,23 млн. грн. Це, перш за все, пов’язане з конфліктом на сході країни, також втратою Кримського півострова. Унаслідок цього вагомо зменшилося число об’єктів страхування та, відповідно, платежів.

Проте, починаючи із 2016 року ситуація почала поліпшуватися й величина чистих страхових платежів в 2017 році сягла позначки у 4543,80 млн. грн., що навіть більше ніж у 2013 році. Таке явище свідчить про ефективну та якісну роботу вітчизняних страхових компаній, їхню здатність правильно та оперативно реагувати на кон’юнктуру страхового ринку. Зокрема, було вдосконалено тарифну політику, також збільшено вимоги до оцінки ризиків та підвищено число крос-продажів.

В свою чергою, виплати за договорами страхування майна становлять незначну суму у порівнянні із страховими платежами. Так, найбільший показник страхових виплат було зафіксовано на початку 2018 року, який становив 620,20 млн. грн., або 12,2% від загальної суми страхових чистих платежів за цей період.

Перспективи розвитку майнового страхування в Україні напряму залежать від активної участі держави в функціонуванні страхового ринку, зокрема, щодо застосування механізмів субсидіювання малозабезпеченого населення на купівлю страхового захисту майна та створення регіональних програм страхування із врахуванням потреб, специфіки та особливостей економічної політики, яке проводиться на місцях [1].

З іншої сторони, необхідно стимулювати громадян та господарюючих суб'єктів до укладення договорів майнового страхування як одного з інструментів захисту власних майнових інтересів. Також необхідно збільшувати рівень інформованості населення саме про страхові послуги, що надаються страховими компаніями. Дана міра буде не лише спрямована на популяризацію страхування, проте й дозволить більш досконало надати оцінку страховим продуктам.

Варто зазначити, що нестабільність економічної ситуації у державі та відсутність належної державної стратегії для розвитку страхового ринку зумовлюють низький ступінь довіри до страховиків серед населення й мають негативний вплив на розвиток страхування у Україні. Проблеми, які виникають перед страховиками, перш за все пов’язані із тарифною політикою, менеджментом резервів й інвестуванням. Вирішити вищезазначені проблеми можна було б наступним чином:

- створити державну цілеспрямовану стратегію розвитку страхового ринку в Україні;
- адаптувати вітчизняне страхове законодавство до правил, норм та вимог країн ЄС;
- забезпечити ефективний контроль за функціонуванням страховиків із боку держави;
- підвищувати рівень роз’яснювальної роботи про переваги майнового страхування й популяризувати страхові послуги серед населення [2].

Запровадження вищезазначених пропозицій стане поштовхом у забезпеченні ефективного розвитку майнового страхування та функціонування вітчизняного страхового ринку загалом, що, в свою чергу, надасть змогу створити потужний та ефективний інструмент соціального захисту населення, а також стати джерелом доходу інвестиційних ресурсів в майбутньому.

Список використаних джерел

1. Гринчишин Я. М., Прокопюк А. В. Стан та перспективи розвитку страхового ринку України. *Молодий вчений*. 2017. №3 (43). с. 622-626.

2. Золотарьова О. В. Ключові тенденції та пріоритети розвитку ринку страхових послуг в Україні. *Економіка і суспільство*. 2017. №11. с. 413-420.

3. Консолідовані дані про розвиток майнового страхування в Україні за 2013-2018 рр. URL: http://nfp.gov.ua/ (дата звернення: 19.02.2020).

Кужелєв Михайло Олександрович,
д.е.н., професор,
директор ННІ фінансів, банківської справи,
Університет державної фіскальної служби України,
м. Ірпінь, Україна

РОЗВИТОК ФІНАНСОВОЇ СИСТЕМИ УКРАЇНИ В УМОВАХ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ

Розвиток фінансової системи країни невіддільно поєднується із загальною стратегією реформування національної економіки та забезпечення її конкурентоспроможності в перспективі. Ефективне функціонування фінансової системи уможливлює розбудову політики фінансової модернізації й сприяє фінансовій стабілізації. В свою чергу, глобалізаційні виклики і ступінь відкритості економіки зумовлюють потребу щодо вдосконалення інституційних механізмів та інструментів фінансового управління з урахуванням середньострокових завдань суспільного розвитку.

Фінансова система країни є дієвим інструментом у здійсненні державної політики, що спрямована на економічне зростання, покращення добробуту населення шляхом розподілу та перерозподілу валового внутрішнього продукту між різними верствами населення, суб'єктами господарювання та окремими територіями. Стійка фінансова система сприяє підвищенню економічної активності й добробуту в країні [1, с. 186].

Фінансова система відіграє важливу роль в економічному розвитку будь-якої країни. Однак фінансова система кожної країни не функціонує відокремлено: значні фінансові ресурси міжнародних корпорацій та мультинаціональних банків, транскордонні фінансові трансакції, інтенсивне формування інноваційних механізмів та інструментів світового фінансового ринку зумовлюють фінансову глобалізацію. Під впливом

останньої виникають дещо суперечливі тенденції розвитку фінансових систем, в яких віддзеркалюється позитивний та негативний вплив глобалізації. На основі фінансової глобалізації відбувається економічне зростання багатьох національних економік; з’являються можливості для економічної диверсифікації світових фінансових потоків; зростають інвестиційні ресурси, які вкладаються в країни, що розвиваються. Інтеграція фінансових ринків, збільшення потоків капіталу, залучення інвесторів є позитивними наслідками глобалізації. Проте існують й негативні тенденції розвитку національних фінансових систем, а саме [2]:

– відбувається зростання темпів розповсюдження імпульсів нестабільності фінансової системи з однієї країни або групи країн до інших;

– посилюється ризик закриття позицій в період зміни макроекономічних показників та зростають обсяги вилучення іноземного капіталу;

– спостерігається активізація ризикованого використання залучених коштів, прийняття фінансово-кредитними установами на себе значного ризику, виникнення у ряді випадків загрози банкрутства.

Зазначені тенденції можуть набувати значного поширення в умовах циклічності розвитку світової економіки. Глобалізовані фінансові ринки вражають економіку більшості країн, про що свідчать дані останньої економічної кризи [3].

Щодо України, то характерними ознаками є незавершений характер ринкових та інституціональних перетворень, що зумовлює трансформацію ланок фінансової системи та вимагає урегулювання їхньої взаємодії на законодавчому рівні. Подальшою тенденцією розвитку фінансової системи має стати законодавче й інституційне регулювання з метою забезпечення стійкості функціонування національного господарства й досягнення фінансової безпеки.

Важливим є також питання щодо реформування місцевого самоврядування в напрямі бюджетної децентралізації. Оптимальний розподіл повноважень між центральною владою та місцевим самоврядуванням є невід’ємною умовою ефективного функціонування фінансової системи держави в цілому [4, с. 21].

Механізм організації фінансової системи вимагає чіткості визначення стратегічних та поточних цілей, методів мобілізації фінансових ресурсів, важелів та інструментів впливу на різні сфери соціального та економічного розвитку. Зокрема, позитивний вплив фінансової системи на соціально-економічний розвиток можна досягнути за рахунок [2; 3]:

– синхронізації інструментів удосконалення бюджетної, фіскальної,

монетарної та валютної складової із структурною перебудовою економіки. Монетарно-фіскальна координація сприяє досягненню високого рівня валового внутрішнього продукту, показників обмінного курсу, рівня державних витрат, рівня зайнятості населення;

– застосування податкових пільг з податку на прибуток для тих підприємств, які купують новітні технології або сучасне обладнання, використання якого сприяє власному виробництву інноваційної продукції;

– внесення змін до Податкового кодексу України, якими б передбачалось зарахування на спеціальний рахунок інноваційно активних підприємств 50 % від податку на прибуток, що був одержаний від виконання інноваційних проектів, за умови використання його виключно на фінансування науково-дослідних та дослідно-конструкторських робіт;

– застосування фінансових інструментів державної підтримки інноваційної діяльності підприємств, які забезпечують корпоративні інтегровані структури новими інноваційними рішеннями, науково-технічними розробками, спроможними перетворити їх у повноцінні транснаціональні компанії за рахунок концентрації фінансових ресурсів.

Успішна реалізація зазначених вище пропозицій щодо розвитку фінансової системи України дозволить забезпечити її позитивний вплив на динаміку основних макроекономічних показників, сприятиме покращенню структурної взаємодії її окремих ланок, буде запорукою для підвищення інвестиційної привабливості економіки країни та забезпечення її фінансової стабільності.

Список використаних джерел

1. Кужелєв М. О. Трансформація фінансової системи України в умовах євроінтеграції. *Концептуальні засади менеджменту та фінансів в умовах глобальної нестабільності* : зб. матер. VI Міжнар. наук.-практ. інтернет-конф. «Актуальні проблеми менеджменту та фінансів в сучасних глобалізаційних процесах», 14 березня 2019 р. Ун-т ДФС України. Ірпінь, 2019. С. 186–188.

2. Гуменюк Д. О. Сучасні тенденції розвитку фінансової системи України в умовах глобалізації. *Економічні науки. Серія: Облік і фінанси*. 2012. Вип. 9(1). С. 296–305.

3. Регулятивний потенціал фінансового ринку в умовах глобальних викликів : монографія / за ред. С. В. Онишко. Ірпінь : НУДПСУ, 2016. 452 с.

4. Кужелєв М. О., Нечипоренко А. В. Фінансові інструменти стимулювання регіонального розвитку: практика використання в Україні : монографія. Київ : «Центр учбової літератури», 2019. 224 с.

Немсадзе Гурам Гівійович,
здобувач ІІІ (освітньо-наукового) рівня вищої освіти,
Університет державної фіскальної служби України,
м. Ірпінь, Україна

ОПТИМІЗАЦІЯ ФІНАНСОВОЇ АРХІТЕКТУРИ КОРПОРАЦІЙ В УМОВАХ НЕСТАБІЛЬНОГО ЕКОНОМІЧНОГО СЕРЕДОВИЩА

Сучасні умови функціонування корпорацій в Україні характеризуються слабкою ефективністю фінансового ринку, низькою діловою активністю учасників та відсутністю дієвих інструментів стимулювання інвестиційних процесів з боку держави. Тому вітчизняні корпорації мають потребу в розширенні механізму фінансування та пошуку додаткових резервів збільшення своєї фінансової спроможності за рахунок внутрішнього регулювання. Тому актуалізується питання щодо оптимізації фінансової архітектури корпорацій.

Перехід до ринкового типу розвитку економіки вимагає від корпоративного сектора підвищення ефективності виробництва, росту конкурентоспроможності продукції й послуг на основі впровадження досягнень науково-технічного прогресу, ефективних форм господарювання й управління фінансовою діяльністю на ринку фінансових послуг [1].

Фінансова архітектура представляє собою динамічну систему взаємопов'язаних характеристик, серед яких структура власності, корпоративне управління, організаційна форма ведення бізнесу та структура фінансування, що реалізують фундаментальні закономірності та визначають якісну своєрідність здійснення фінансової діяльності корпорації (з боку її структури, об'ємів та потенціалу відтворення), її ефективність та вплив на ринкову вартість бізнесу [2].

Фінансова архітектура є визначальним фактором ринкової вартості капіталу корпорації та ефективності її подальшої фінансової та інвестиційної діяльності в цілому. Подібний вплив на вартість бізнесу здійснюється як з позиції грошових потоків, які безпосередньо генеруються корпорацією, так й з позиції вартості її капіталу [3; 4].

Рекомендації щодо оптимізації елементів фінансової архітектури корпорацій в умовах нестабільного економічного середовища можуть бути сформульовані на підставі [5; 6]:

– оцінки особливостей впливу нестабільного економічного середовища на фінансову архітектуру корпорацій в Україні;

– аналізу динаміки формування фінансової архітектури корпораціями впродовж циклу;

– отриманих раніше результатів оцінки джерел формування фінансової гнучкості корпорацій;

– отриманих результатів аналізу домінант кількісного виміру адаптації фінансової архітектури корпорацій з позицій швидкості, вартості, а також ефективності.

Оптимізація фінансової архітектури корпорацій в умовах нестабільного економічного середовища є циклічним процесом й передбачає виокремлення етапів, на кожному з яких вирішуються такі завдання: на етапі кризи – недопущення шоків ліквідності або відновлення фінансування; на етапі рецесії – реструктуризація фінансування, на етапі зростання – розширення фінансування корпорацій.

Реалізація на практиці моделі оптимізації фінансової архітектури корпорацій в умовах нестабільного економічного середовища передбачає наступну послідовність дій [2; 3; 7]:

– визначення типу фінансової архітектури корпорації та з'ясування характерних їй фінансових диспропорцій;

– аналіз динаміки фінансового стану корпорації, її фінансових результатів, а також рівня обмежень у фінансуванні інвестиційної діяльності із врахуванням вартості власних та позикових фінансових ресурсів;

– оцінка джерел та інструментів оптимізації фінансової архітектури корпорації на кожній стадії циклу;

– забезпечення виконання цільової функції оптимізації фінансової архітектури на кожній стадії циклу.

Таким чином, впровадження комплексу заходів з оптимізації фінансової архітектури вітчизняних корпорацій в сучасних умовах сприяє збільшенню їхньої можливості залучати додатковий капітал, скороченню обсягів дебіторської та кредиторської заборгованості, зростанню грошових резервів й уможливлює коригувати структуру власного капіталу.

Список використаних джерел

1. Кужелєв М. О., Меженська В. В. Діагностика фінансового стану корпорації в умовах динамічного зовнішнього середовища. *Схід*. 2012. № 1. С. 62–67.

2. Лактіонова О. А., Лук'янєнко А. С. Структурні елементи фінансової архітектури суб'єктів господарювання та особливості їх взаємозв'язку. *Бізнес Інформ.* 2014. № 5. С. 261–270.

3. Кужелев М. А. Корпоративное управление: сущность и элементы.

Економіка і організація управління. Вип. 3. Донецьк : ДонНУ, Каштан, 2008. С. 51–58.

4. Нечипоренко А. В., Немсадзе Г. Г. Вплив фінансової архітектури на розвиток корпорації. *Наука та інновації як основні шляхи вдосконалення економічного потенціалу країни* : матер. міжнар. наук.-практ. конф., 29 червня 2019 р., Львів: ЛЕФ, 2019. С. 114–116.

5. Кужелєв М. О. Корпоративний контроль: методологія дослідження, фінансовий аспект та моделі формування. *Финансы, учет, банки: сборник научных трудов.* 2012. Вып. 1 (18). С. 24–34.

6. Наконечна А. С. Домінанти кількісного виміру адаптації фінансової архітектури суб’єктів господарювання в умовах циклічності розвитку економіки. *Финансы, учет, банки. Збірник наукових праць*. 2017. №1(22). С. 190–201.

7. Пінчук А. В., Нечипоренко А. В. Формування інвестиційної стратегії підприємства. *Механізми економічного зростання і конкурентоспроможності національного господарства* : зб. матер. Всеукр. наук.-практ. конф., 8 грудня 2018 р., К.: ГО «Київський економічний науковий центр», 2018. С. 103–105.

Нечипоренко Аліна Володимирівна,
к.е.н., доцент кафедри фінансів імені Л.Л. Тарангул,
Університет державної фіскальної служби України,
м. Ірпінь, Україна

РОЗВИТОК БЮДЖЕТНОЇ ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЇ В УКРАЇНІ

У сучасних умовах розвиток України як незалежної суверенної держави з європейськими цінностями потребує підвищення якості державного управління у різних сферах економіки, формування ефективного місцевого самоврядування на засадах децентралізації. Вирішення проблеми децентралізації є частиною проблеми забезпечення ефективного функціонування бюджетної системи, основне призначення якої полягає у створенні умов для належного виконання органами державної та місцевої влади своїх функцій.

Бюджетна децентралізація є однією з фундаментальних умов незалежності та життєздатності органів місцевої влади, адже децентралізація процесів ухвалення рішень збільшує можливості участі місцевої влади у розвитку власної території, сприяє ефективному забезпеченню суспільними послугами шляхом ретельного узгодження видатків органів влади з визначеними місцевими потребами [1].

В умовах структурної перебудови національної економіки, формування фінансової незалежності органів місцевого самоврядування є одним із основних чинників збільшення фінансової спроможності регіону. Забезпечення стійкого розвитку територіальних громад в процесах бюджетної децентралізації – пріоритетне завдання органів місцевого самоврядування [2].

Необхідність бюджетної децентралізації зумовлена також станом сучасного українського суспільства, потребою у посиленні громадського впливу на підготовку і прийняття публічно-владних рішень, попитом на підвищення якості управління на всіх рівнях з урахуванням громадсько-політичних викликів, необхідності стимулювання розвитку регіонів для подолання економічної кризи, залучення необхідних інвестиційних ресурсів [3].

Станом на січень 2020 року в рамках проведення реформи децентралізації в Україні сформовано 1029 об'єднаних територіальних громад (рис. 1) [4].

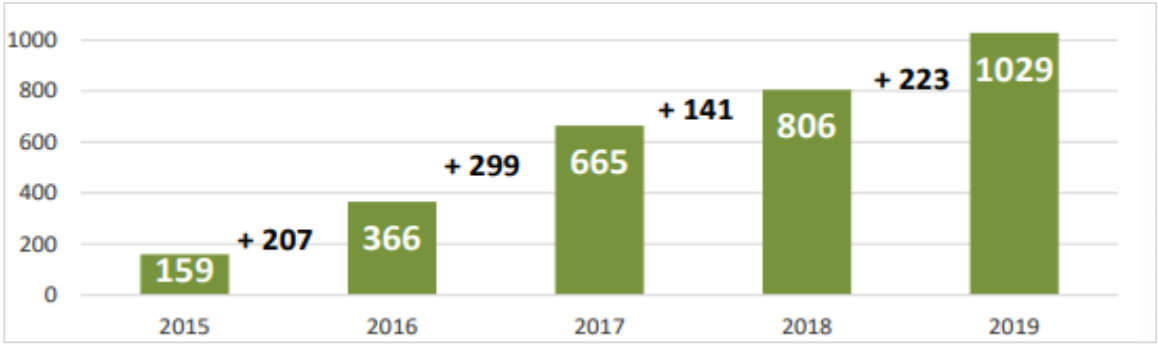


Рис. 1 Кількість об'єднаних територіальних громад в Україні впродовж 2015–2019 рр.

Джерело: [4].

На початку 2019 року рейтинг областей з формування спроможних громад очолювали Хмельницька, Житомирська, Чернігівська, Запорізька та Волинська області. На початку 2020 – Житомирська, Дніпропетровська, Чернігівська, Хмельницька та Запорізька області. П'ятірка регіонів-аутсайдерів теж не зазнала значних змін. На початку 2019 року це були Вінницька, Полтавська, Київська Кіровоградська та Закарпатська області. На початку 2020 – Київська, Львівська, Закарпатська, Вінницька та Кіровоградська області [4].

Однією з основних складових бюджетної політики є регулювання місцевих бюджетів, ефективність якого впливає на соціально-економічний розвиток регіонів та держави в цілому. При визначенні основних напрямів регулювання місцевих бюджетів важливим елементом є формування та виконання дохідної частини бюджетів. Від рівня ефективності формування

доходів місцевих бюджетів залежить ступінь можливості виконання органами місцевого самоврядування відповідних функцій, насамперед, щодо соціального захисту населення, надання послуг з освіти, охорони здоров'я, розвитку житлово-комунального господарства [2]. Тому позитивним результатом розвитку бюджетної децентралізації в Україні слід вважати зростання доходів місцевих бюджетів (рис. 2).

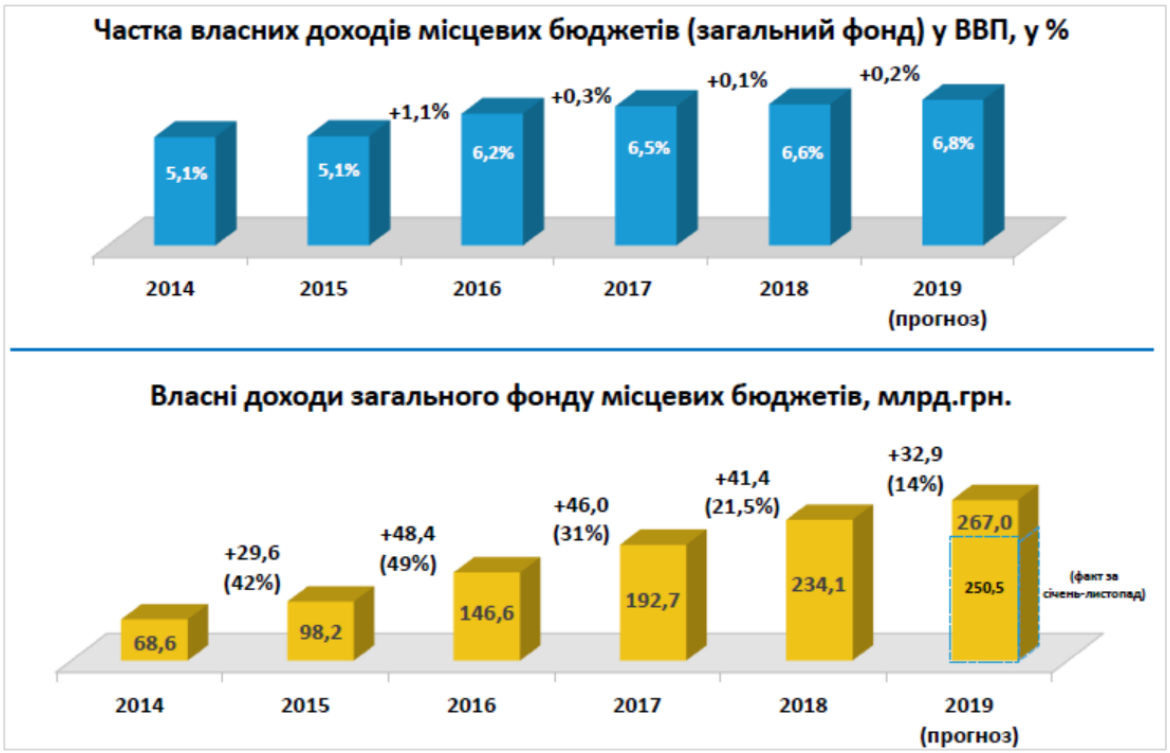


Рис. 2. Власні доходи місцевих бюджетів України та їхня частка у ВВП впродовж 2014–2019 рр.

Джерело: [4].

З рисунку 2 спостерігається поступове зростання власних доходів місцевих бюджетів України, а також частки власних доходів місцевих бюджетів (загальний фонд) у ВВП. Це стало можливим завдяки розширенню повноважень й підвищенню зацікавленості органів місцевого самоврядування у збільшенні надходжень до місцевих бюджетів, реалізації визначених заходів щодо залучення резервів їхнього наповнення та підвищення ефективності адміністрування податків та зборів.

Показники виконання місцевих бюджетів відображають загальний соціально-економічний стан відповідної території та її потенціал до подальшого розвитку. Наявність достатніх ресурсів у місцевих бюджетах є запорукою того, що територіальна громада має можливість надавати якісніші й більш різноманітні послуги населенню, реалізовувати соціальні та інфраструктурні проєкти, створювати умови для розвитку

підприємництва та залучення інвестицій, розробляти програми місцевого розвитку та фінансувати інші заходи для всебічного покращення добробуту мешканців громади [5] .

Отже, бюджетна децентралізація є необхідною умовою становлення ефективної системи місцевих фінансів, що сприяє регіональному розвитку, фінансовій незалежності місцевих органів влади і підвищенню якості послуг для населення. Аналіз рівня бюджетної децентралізації свідчить про те, що впровадження бюджетної децентралізації в Україні має певні позитивні результати. В процесі бюджетної децентралізації важливо досягнути рівня автономії органів місцевого самоврядування щодо мобілізації доходів та їхнього подальшого використання, переглянути й розподілити повноваження центральних та місцевих органів влади, а також збільшити власні доходи місцевих бюджетів для якісного надання суспільних послуг.

Список використаної літератури

1. Дребот Н. П., Семеген І. Б. Реформа децентралізації в Україні: поточний стан та перспективи розвитку. *Науковий вісник НЛТУ України*. 2019. № 29(4), С. 24–27.

2. Кужелєв М. О., Плахотнюк В. В. Формування місцевих бюджетів в умовах бюджетної децентралізації. *Економічний вісник університету*. 2018. Вип. 36(1). С. 302–312.

3. Нечипоренко А. В., Качула А. Г. Бюджетна децентралізація в Україні: сучасний стан та перспективи розвитку. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Сер. «Економічні науки».* 2018. № 29 (2). С. 95–98.

4. Децентралізація в Україні. URL: https://decentralization.gov.ua/ (дата звернення: 17.02.2020).

5. Кужелєв М. О., Нечипоренко А. В. Механізм реалізації регіональних інвестиційних програм як фінансовий інструмент стимулювання регіонального розвитку. *Схід*. 2017. Вип. 6 (152). С. 22–27.

СЕКЦІЯ 4

SECTION 4

ФІНАНСОВИЙ МЕНЕДЖМЕНТ: СТАН, ПРОБЛЕМИ, ПЕРСПЕКТИВИ

FINANCIAL MANAGEMENT: STATE, PROBLEMS, PROSPECTS

Наумова Ольга Володимирівна
аспірант кафедри економіки, бізнес-аналітики та підприємництва
Херсонський національний технічний університет
м. Херсон, Україна

ФІНАНСОВИЙ МЕНЕДЖМЕНТ КОРПОРАТИВНОГО СЕКТОРУ В УМОВАХ ФОРМУВАННЯ МЕРЕЖЕВИХ БІЗНЕС-СТРУКТУР

Сучасний стан виробничого сектору характеризується недосконалістю фінансових відносин, неефективністю господарювання. При формуванні сучасних мережевих виробничих структур – стратегічних альянсів, кластерів – гостро постають питання організації та управління рухом грошових потоків, що визначає фінансові відносини і фінансову діяльність, яка проявляється у формуванні доходів і здійсненні витрат [1, с. 248].

Фінансовий менеджмент мережевої виробничої структури вирішує три основні питання: планування фінансових відносин, як одна з функцій управління; вибір варіанту взаємовідносин, який повинен бути найбільш дієвим у сучасних умовах; поведінка мережі під впливом зовнішніх і внутрішніх факторів. Раціональне використання фінансових ресурсів є визначальною умовою реалізації всієї стратегії розвитку виробничої мережевої структури.

Загальна стратегія розвитку виробничої мережі ґрунтується на зміцненні її конкурентних позицій на ринку. Фінансова стратегія передбачає збільшення таких показників як обсяг прибутку, віддача від інвестицій, притік готівки, розміри позик й дивідендів, тобто базується на русі фінансових коштів (капіталу) [2, с.127]. При встановленні цілей слід мати на увазі, що тенденції розвитку товарних і фінансових ринків різні, тому загальна стратегія розвитку мережі не на всіх етапах може бути підтримана необхідними фінансовими ресурсами.

Будь-яке рішення стратегічного характеру у сфері управління фінансами пов'язано із вирішенням дилеми «ризик-доходність». Сформувалася чітка тенденція в механізмі функціонування фінансових

ринків і умов залучення фінансових ресурсів – це несхильність інвесторів до ризику, яка проявляється в формі конфліктності критеріїв досягнення максимуму прибутку та мінімізації ризику [3, с.57].

Стратегічна ціль економічного розвитку виробничих мережевих структур повинна визначатися на досить тривалий період – 5-10 років і уточнюватися на середньострокову і короткострокову перспективу. В розробці стратегії вона повинна виконувати роль критерію доцільності і ефективності вибору фінансових відносин, спрямованих на її досягнення. Цілі фінансової стратегії визначити значно важче ніж загальноекономічні орієнтири. Але можливі компромісні рішення, при наявності вигідного, критеріально визначеного фінансового результату, який створює основу для вирішення проблем розвитку, наприклад, реальний ріст прибутку на одиницю фінансових витрат [4, с.216].

Прийняття окремих рішень і управління фінансовими ресурсами постійно балансує при виборі вдалого співвідношення більш низьких витрат і дешевих джерел залучення капіталу. Динамічна рівновага надходжень і виплат грошових коштів у часі забезпечує покращання параметрів діяльності господарюючого суб'єкта і створює фінансову основу для рівноважного економічного розвитку.

Для ефективного управління фінансовими потоками у структурі виробничої мережі, що представляє собою багатофункціональний комплекс з великим спектром процесів і операцій по виробництву продукції і надання послуг у складі власних підприємств з різними юридично-правовими формами, можуть бути прийняті наступні положення: фінансові відносини повинні забезпечувати ритмічну роботу виробничого потенціалу всіх виробничих ланок (сировинних, переробних, збутових); грошові потоки повинні формуватися у передбачені менеджментом моменти часу і у достатній для ритмічної роботи кількості; диференційоване використання фінансових ресурсів дозволить створити максимальні можливості для інвестування за рахунок власних коштів; потенційним аспектом ефективності управління фінансовими потоками є відмова від позикового капіталу ззовні; прогнозованим ефектом управління повинно бути зниження ризику неплатоспроможності підприємства; раціональне ставлення до фінансових ресурсів забезпечить прискорення обігу грошових коштів кожної ланки мережі в цілому; стратегічна спрямованість використання грошових коштів дозволить отримати додаткові прибутки; у період становлення фінансових відносин функція розподілу фінансів мережевої структури повинна відігравати переважаючу роль.

Дотримання даних положень дозволить надати нову форму

фінансовим відносинам у мережевій структурі виробництва і дозволить сформувати гнучке управління фінансами. Гнучкість управління фінансовими ресурсами дає можливість гарантовано виконувати свої зобов'язання перед партнерами шляхом зміни структури активів за рахунок росту доходів і резервів виробництв. Стаючи важливою складовою реформаторських перетворень, фінанси набувають вагомості визначального фактору у забезпеченні самостійності мережевої виробничої структури і можливості проведення в подальшому науково-обгрунтованої галузевої економічної політики.

Список використаних джерел

1. Фінансовий менеджмент: підручник / В.П. Мартиненко, Н.І. Климаш та ін. під ред. Т.А. Говорушко. – Львів: «Магнолія 2006» – 2014. – 344 с.
2. Васильців Т. Г. Фінансово-економічна безпека підприємств України : стратегія та механізми забезпечення : монографія / Т. Г. Васильців, В. І. Волошин, О. Р. Бойкевич, В. В. Каркавчук [за ред. Т. Г. Васильціва]. – Львів : ЛКА, 2012. – 386 с.
3. Крутова А.С. Управління фінансовою безпекою підприємств торгівлі в умовах невизначенності: кол. монографія / А.С. Крутова, Л.І. Лачкова та ін. ред. Крутова А.С. – Х.: Видавець Іванченко І.С., 2017. – 264 с
4. Ковальчук К.Ф. Управлінська, фінансова та маркетингова діяльність підприємств в умовах нестійкої економіки: кол. монографія за заг. ред. К.Ф. Ковальчука. – Дніпропетровськ: Пороги, 2016. – 516 с

Шелудько Сергій Андрійович,
к.е.н., викладач кафедри банківської справи
Одеський національний економічний університет
м. Одеса, Україна

МІЖНАРОДНІ СТАНДАРТИ МЕНЕДЖМЕНТУ БАНКІВСЬКОГО ОБСЛУГОВУВАННЯ

Класичне банківське обслуговування полягає в продажі послуг, які передбачають неодноразовий контакт з клієнтом на постійній основі. Міжнародна стандартизація цієї сфери ускладнена високим ступенем суб'єктивізму методик повсякденних взаємовідносин банківського персоналу з вкладниками та позичальниками в різних етнокультурних регіонах. Тим не менш, тяжкі наслідки глобальної фінансової кризи 2008 р. показали, що самого лише регуляторного забезпечення недостатньо для ефективної фінансової інклюзії, що й актуалізувало кодифікацію належної

поведінки установ на фінансових ринках, результатом чого стала публікація періодичних оглядів провідної практики менеджменту банківських послуг.

Найбільш помітним результатом цих процесів стали розроблені та ухвалені в рамках G20 та ОЕСР в 2010 р. «Вищі принципи захисту споживачів фінансових послуг» (FCP Principles) [1].

Цей нормативний документ спрямований на всеосяжне забезпечення споживачів високоякісними та належними фінансовими продуктами і послугами, а також упорядковує провідну практику країн-розробників щодо: правових, регулятивних і наглядових засобів захисту прав споживачів; ролі органів нагляду в процесі фінансової інклюзії; неупередженого та чесного ставлення до споживачів; розкриття інформації та транспарентності; фінансової освіти та грамотності; відповідальної бізнес-поведінки постачальників фінансових послуг; захисту майна споживачів від шахрайства; конфіденційності та захисту даних споживачів; розгляду скарг і відшкодувань збитків; конкуренції та належної ринкового суперництва.

Прикладне виконання цих рекомендацій було двічі оцінено Світовим банком у формі глобальних оглядів «Провідні практики захисту прав споживачів фінансових послуг» у 2012 і 2017 роках [2; 3]. За результатами аналізу усталених звичаїв ринкової поведінки банків, зокрема в сфері кредитування та ощадних операцій, було сформовано наступні міжнародні стандарти належного обслуговування:

1. Несправедливі умови і положення угоди. Несправедливою вважається умова, що перешкоджає вимозі споживача до банку діяти професійно, обережно, старанно та фахово.

2. Несправедливі практики. Надаючи кредитні послуги, постачальник має враховувати їх вплив на споживача. Прив’язка споживачів шляхом позбавлення їх альтернативи є неприпустимою.

3. Методи продажів. Агресивний продаж, дискримінація, тиск і викривлення фактів заборонено. Відповідальність за недооцінку та ігнорування заборон у друкованих матеріалах з продажів покладається на банк.

4. Придатність банківських продуктів. Обов’язковими є заходи попередження надання неналежної послуги в результаті розкриття нової інформації в майбутньому. Нормативи щодо належності банківського продукту мають бути гнучкими та враховувати цифрові фінансові інновації.

5. Клієнтська мобільність. Стягування штрафу або пені має відповідати можливостям клієнта, а методика їх обчислення – простою та

зрозумілою. Після підписання угоди за середньо- чи довгостроковим продуктом банк має надати клієнту час на роздуми для виключення впливу агресивного маркетингу.

6. Професійна компетентність. Банки зобов'язані забезпечити належний рівень фаховості для всіх відповідних співробітників, що взаємодіють зі споживачами від його імені. Основна відповідальність щодо компетенції персоналу покладається на Раду директорів (або аналогічний орган).

7. Посередники. Банки несуть правову відповідальність за дії та бездіяльність своїх посередників. Банки зобов'язані постійно контролювати діяльність своїх посередників, у т.ч. щодо дотримання внутрішніх нормативів.

8. Винагороди співробітників і посередників. Політика банку щодо винагород не повинна викликати конфлікт інтересів. Враховуючи доцільність, необхідно повідомляти споживачу про розмір винагороди співробітника за проданий продукт.

9. Шахрайство та неналежне використання майна клієнтів. Банк несе відповідальність перед клієнтами за збитки, пов'язані з шахрайством і неналежним використанням його коштів за виключенням шахрайства або грубої недбалості з боку споживача.

10. Стягнення боргів. Банкам і будь-яким особам, що діють від їхнього імені, має бути заборонено неналежні практики стягнень, зокрема: неправдиві заяви, утиски, надання неправдивої або захищеної інформації третім особам.

Очікується, що повсюдне впровадження наведених стандартів дозволить не лише належно захищати права споживачів фінансових послуг, але й усунути існуючі бар'єри між національними банківськими ринками задля продуктивної міжнародної співпраці, що є особливо актуальним для банків України.

Список використаних джерел

1. G20 High-Level Principles on Financial Consumer Protection. URL: https://www.oecd.org/daf/fin/financial-markets/48892010.pdf (дата звернення: 15.01.2020).

2. The World Bank Group Good Practices for Financial Consumer Protection June 2012. URL: https://siteresources.worldbank.org/EXTFINANCIALSECTOR/ Resources/Good_Practices_for_Financial_CP.pdf (дата звернення: 16.01.2020).

3. The World Bank Group Good Practices for Financial Consumer

Protection 2017 Edition. URL: https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/28996/122011-PUBLIC-GoodPractices-WebFinal.pdf?sequence=1&is
Allowed=y (дата звернення: 16.01.2020).

Морозова Д.О., студентка 6-го курсу
Науковий керівник: **Савченко Т.Г.,**
професор, д.е.н.
Сумський державний університет ННІБТ «УАБС»

АУДИТ ЕФЕКТИВНОСТІ ОБЛІКОВОЇ ПОЛІТИКИ ПІДПРИЄМСТВА

Поступальний розвиток соціально-економічних відносин та ускладнення організаційно-економічних форм господарювання обумовлюють появу нових видів аудиту. До числа останніх слід віднести аудит ефективності, який здійснюється з метою оцінки законності, економічності, ефективності і результативності фінансово-господарської діяльності економічного суб'єкта [2].

Аудит ефективності – це сукупність дій, спрямованих на визначення рівня ефективності фінансово-господарських операцій у процесі реалізації запланованих цілей, встановлення факторів, які перешкоджають досягненню максимального результату при використанні визначеного обсягу матеріальних, трудових та інших ресурсів, і обґрунтованість їх використання. При здійсненні даного виду аудиту передбачається що аудитор повинен провести об'єктивне обстеження і всебічний аналіз визначених видів діяльності [2].

Приймати ефективні управлінські рішення слід тільки при наявності оперативних і релевантних даних, формування яких можливе лише при наявності грамотно сформованої, ефективної облікової політики, яка максимально сприяє реалізації потенціалу організації. У зв'язку з цим, важливою складовою аудиту ефективності повинен бути аудит ефективності облікової політики.

Досвід країн з розвиненою економікою свідчить, що якісно сформована облікова політика є важливою складовою загального механізму управління господарською діяльністю підприємств [1].

Аудит ефективності задовольняє потреби керівництва підприємства в інформації про оптимальність і раціональність процесу управління, побудови облікової системи та становить інтерес для користувачів бухгалтерської звітності.

На ефективність облікової політики можуть впливати стратегічні, методологічні, етичні та міжнародні фактори, які повинен приймати до уваги аудитор.

Проведення аудиту ефективності передбачає також його організацію. В контексті аудиту ефективності під організацією потрібно розуміти – сукупність дій з координації і взаємозв’язку аудиторських процедур (методів, способів та прийомів) під час аудиторського процесу суб’єктів економічної діяльності відповідно до встановлених принципів.

Організація аудиту ефективності облікової політики передбачає [2]:

– визначення об’єкта та суб’єкта аудиту;

– формування інформаційного забезпечення аудиту;

– визначення аудиторських процедур (методів, способів та прийомів);

– поділ аудиторського процесу на стадії.

На основі аналізу наукових доробок провідних зарубіжних та вітчизняних вчених, можемо виділити основні завдання аудиту ефективності облікової політики:

- розробка критеріїв оцінки ефективності облікової політики;

- оцінка відповідності положень облікової політики вимогам національних нормативно-правових актів з бухгалтерського та податкового обліку;

- забезпечення достовірності даних про ефективність;

- виявлення прихованих резервів підвищення ефективності облікової системи та внесення коректив в облікову політику;

- контроль та оцінка ефективності діяльності.

При аудиті ефективності облікової політики аудитор повинен акцентувати увагу саме на тих елементах організації та ведення обліку і формування звітності, які впливають на відображення результатів діяльності підприємства. Аудитору слід визначити мету розробки облікової політики, дати оцінку ефективності облікової політики, так як у професійного бухгалтера багато часу йде на обґрунтування оптимального вибору.

Таким чином, можна зробити висновок, що аудит ефективності є відносно новим, але досить перспективним видом аудиту. Важливою складовою даного аудиту є аналіз ефективності облікової політики. Подальше вивчення цього питання сприятиме розробці комплексного підходу до аудиту ефективності облікової політики, а також напрацюванню рекомендацій для забезпечення якісного розкриття інформації про облікову політику для зовнішніх стейкхолдерів.

Список використаних джерел:

1. Кубік В.Д. Побудова ефективної моделі облікової політики підприємства – запорука ефективного управління і стратегічного розвитку. Електронний ресурс. DOI: http://dspace.oneu.edu.ua/jspui/bitstream/123456789/7866/1/%D0%

Нестерчук Марія Дмитрівна,
Студентка групи ММБ-17-1
Навчально наукового інституту економіки оподаткування та митної справи
Університет державної фіскальної служби України
М. Ірпінь, Україна
Ліснічук Оксана Андріївна
К.е.н., доцент, доцент кафедри фінансів імені Л.Л. Тарангул

ФІНАНСОВИЙ КОНТРОЛІНГ В СИСТЕМІ ФІНАНСОВОГО МЕНЕДЖМЕНТУ

Управління підприємством є сферою завдань менеджменту, разом з тим без контролінгу, тим більш фінансового, неможливо здійснити якісне управління підприємством. Дослідження організації фінансового контролінгу є надзвичайно актуальним, оскільки ефективно організована служба фінансового контролінгу на підприємстві може стати основою системи прийняття, реалізації, контролю та аналізу управлінських рішень.

Метою дослідження є теоретико-методичне обґрунтування місця фінансового контролінгу в системі фінансового менеджменту промислових підприємств.

«Філософія контролінгу визначається превентивною діяльністю по вивченню функціонування підприємства, його поточних і перспективних шансів. Реалізація цієї діяльності здійснюється на чотирьох принципах: розвитку, оперативності, стратегії, звітності» [2, с. 25].

Контролінгом вважається центральна підсистема системи управління підприємством або окремим процесом, яка пов’язує, координує, узгоджує, спрямовує, контролює діяльність усіх функціональних управлінських одиниць з метою адаптації їхньої діяльності до змінних зовнішніх умов, здійснює інформаційне забезпечення прийняття управлінських рішень, і умовою існування якої є відповідний образ мислення керівництва підприємством або процесом, який сфокусований на оптимальному використанні усіх видів ресурсів і на тривалому розвитку підприємства [3, с. 172].

Н.К. Гогуа відмічає, що «фінансовий контролінг є важливим елементом загальної системи контролінгу і відрізняється спрямованістю і обсягом діяльності, що охоплюється» [4, с.7].

Фінансовий контролінг має забезпечити процес моніторингу, аналізу, планування і контролю за рухом усіх фінансових ресурсів підприємства та своєчасного виявлення і усунення вузьких місць в процесі діяльності. Це стає можливим тільки за умов створення дієвої системи контролінгу в рамках існуючої системи фінансового менеджменту [1].

О.А. Кузаєва підкреслює, що «фінансовий контролінг не обмежується здійсненням лише внутрішнього контролю за фінансовою діяльністю та фінансовими операціями, але являється ефективною координуючою системою забезпечення взаємозв’язку між формуванням інформаційної бази, фінансовим аналізом, фінансовим плануванням і внутрішнім фінансовим контролем» [5, с.57].

Нині чимало підприємств стикаються з проблемами неефективності системи контролінгу, пов’язаними з нездатністю інструментів і важелів контролінгу впоратися з тими завданнями, які перед ними ставляться [4]. Можна виділити деякі з них:

1. Низька оперативність інформації. Як наслідок, планування на підприємстві розтягнуто в часі.
2. Процес планування на підприємствах починається з виробництва, а не з аналізу ринкової ситуації, в тому числі вивчення споживчого попиту та конкурентного середовища.
3. Відсутність поділу між управлінням прибутком і управлінням грошовими коштами.
4. Низька культура аналізу досягнення цілей [2].

Названі проблеми можуть бути вирішені за умови впровадження в діяльність підприємств інструментів фінансового контролінгу.

Будь – яка система контролінгу, яка запроваджується на підприємстві, відрізнятиметься від інших, оскільки створюється вона під певний об’єкт, тому розробити та надати єдині рекомендації щодо створення системи контролінгу для всіх підприємств буде неможливо. Ще однією перевагою контролінгу є те, що контролінг може виступати однією зі складових антикризового управління підприємством [3].

Для України це також не є виключенням. Незважаючи на те, що контролінг став невід’ємною складовою загальної системи управління підприємством і охоплює усі напрямки діяльності, його практичне використання не набуло значного та системного використання на українських підприємствах. Впровадження фінансового контролінгу найбільшого розповсюдження набуло у банківській сфері [1].

Таким чином, у сучасних умовах розвитку економіки України будь-яке підприємство існує в жорстких умовах конкурентного середовища. Необхідність створення ефективної системи фінансового контролінгу на промисловому підприємстві на сьогодні особливо актуальна. Запровадження на підприємстві системи фінансового контролінгу допоможе запобігти виникненню кризових економічних ситуацій, ідентифікувати причини фінансових проблем та ефективно їх усунути.

Список використаних джерел

1. Лапіна І.С. Фінансовий менеджмент / [І.С. Лапіна, О.М. Гончаренко та ін.; за заг. ред. І.С. Лапіної]. – Одеса: Атлант, 2016.
2. Стефаненко, М. М. Використання контролінгу в системі управління підприємством / М. М. Стефаненко // Економіка та держава. – 2015. – № 2. – С. 24– 26.
3. Мельник, Т. М. Вдосконалення фінансового менеджменту підприємства на основі впровадження системи контролінгу / Т. М. Мельник // Актуальні проблеми економіки. – 2017. – № 3. – С. 170–179.
4. Гогуа Н.К. Организация контроллинга в строительном бизнесе с учетом рисков / Н.К. Гогуа. – М. : СИП РИА, 2015. – 184 с.
5. Кузаева О.А. Совершенствование механизма функционирования контроллинга и финансового контроля : монографія / О.А. Кузаева. – М. : Издательско-торговая корпорация «Дашков и Ко», 2016. – 144 с.

Odinokova Alyona
US-81 student
Faculty of Management and Marketing
National Technical University of Ukraine «Igor Sikorsky Kyiv Polytechnic Institute»

GOVERNMENT DEBT MANAGEMENT

One of the most pressing problems in Ukraine nowadays is the problem of government debt, particularly its management, analysis and control. This topic is very actual because the existence of the government debt affects not only on the national economy generally, but also on the possibility of cooperation with other countries and the achievement of high economic development indicators, which are able to be reflected in world rankings.

The purpose of the research is to analyze the causes of the government debt and to determine the possibility of eliminating this problem in Ukraine.

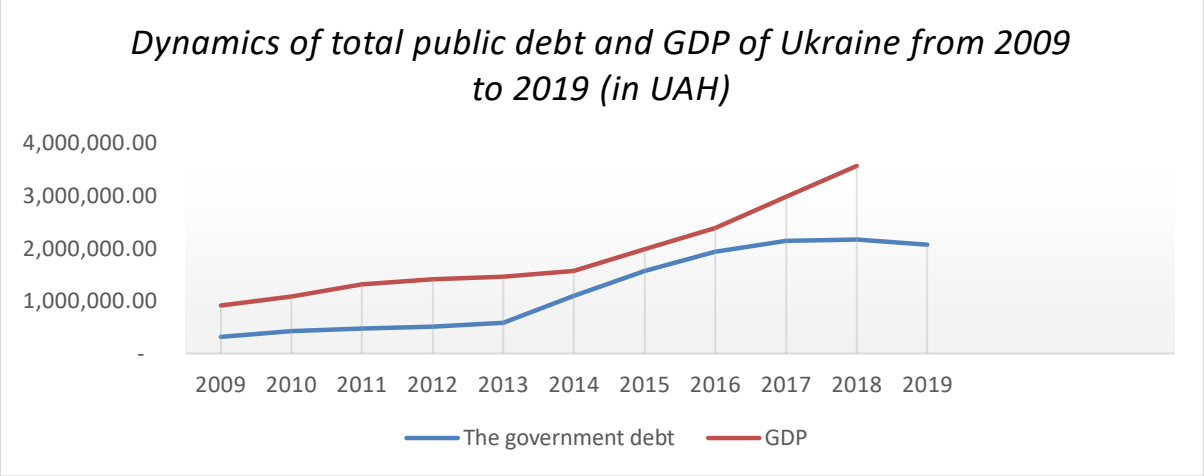
Government Debt is the total amount of government debt obligation relatively repaying received and unpaid loans, which are arising if government borrows foreign and domestic loans. [1]. The government aspires to use the financial and economic resources of the state as efficiently as possible, therefore it allows a deficit in the state budget. The government uses the attraction of funds in the domestic and foreign financial markets to finance the government deficit. [2]

The government debt exists in the form of loans: for the state budget investing, to support the stability of the national currency, to finance investment projects of national importance; in the form of guarantees: to foreign counterparties for non-commercial risks and government from the Cabinet of Ministers. An increase in government debt may take place due to the inefficient using of borrowings from the government funds. The Budget Code of Ukraine regulates the limit of the amount of debt, overcoming which the whole sphere of public finances will be at risk. [2]

Other reasons for the emergence of public debt include: a permanent deficit of the state budget; exaggerating the growth rate of government expenditures over the growth rate of population`s incomes; expansion of state influence in the sphere of economy; attracting non-resident funds to support the stability of the national currency. [3]

The huge government debt can negatively affect a country's economic growth, particular its financial condition. Due to the repayment of the government debt by increasing the supply of money (additional issue), inflation can occur, which renders a negative effect on the country's economy. The significant domestic debt can displace private investments. Moreover, there is a leakage of resources from the country in this situation, which can result as a narrowing of consumption capacity and investments in the economy of the country. Another consequence of government borrowing is the redistribution of national income toward holders of government bonds and other security papers. As a result of attempts to reduce the government debt, significant expenditures of the bank's reserves and attraction of population savings are incurred. As a result, the purchasing power of the national currency decreases, leading to inflation. A high external debt can lead the national economy to a serious economic crisis. The rapid growth of debt may put the country in a position of dependence on creditors. If the country has a huge government debt, it may be declared insolvent and may be defaulted. [4]

Let`s consider the dynamics of changes in public debt against the background of changes in GDP.



Graph 1 [5]

Having analyzed the graph 1, we can conclude:

- ✓ From 2009 to 2013, the government debt gradually increased in proportion to a moderate increase in GDP.
- ✓ From 2013 to 2014, the government debt increased sharply against the background of a stable GDP.
- ✓ From 2014 to 2016, the situation was stable: there is a proportional increase in the government debt along with GDP.
- ✓ From 2016 to 2019, the situation is starting to improve: the rapid growth of GDP together with the decline in the government debt.

I consider that in order to maintain a stable economic situation in the country, it is necessary to maintain and maintain the trend of 2016-2019.

Among the main sources of repayment of internal debt, scientists are allocating budgetary funds; funds received from privatization of state property and new borrowings. The main source of foreign debt coverage is the country's foreign exchange reserves.

There are the following methods of managing public debt:

Refinancing	A method characterized by attracting new loans to repay the holders of government bonds.
Conversion	The method of changing the loan yield.
Consolidation	The method of changing the loan term.
Unification	A method of combining multiple loans to simplify the management of government borrowings and sovereign debt.
Regression Ratio	A method of exchanging a previous loan for a new one with a decreasing ratio.
Deferral repayment	This method involves changing the maturity of the debt.

Restructuring	This is the use in the complex of the above methods.
Cancellation	A method of waiving a state from its obligations.

Tab. 2. Methods of managing public debt [6]

In my opinion, in order to stabilize the economic situation in Ukraine and to ensure economic growth, it is necessary to widen the gap between public debt and GDP growth. If it is impossible to reduce the amount of the government debt, attention should be paid to its structure in order to reduce external debt by increasing domestic debt. For example, consider issuing domestic government bonds to the population. One option is to partially change government policy towards a temporary deferral of social expenditures and wages (with future interest payments) to pay off external debt. In this case, the interest will remain in the country and will contribute to economic growth compared to external borrowing. Also, I think it is necessary to optimize the sources of public debt repayment or to find new ones.

References

1. Official portal of the Verkhovna Rada. URL:
https://zakon.rada.gov.ua/laws/term/6375.
2. Tymoshenko O. "Finance" tutorial. URL:
https://pidruchniki.com/10290228/finansi/derzhavniy_borg
3. Public debt and its structure. URL:
https://studfiles.net/preview/5374505/page:8/.
4. Babiy L. The state debt and its impact on the economy of country.
5. Gross external debt of Ukraine URL:
https://index.minfin.com.ua/economy/foreigndebt/.
6. Public Debt and Management Methods URL:
https://pidruchniki.com/15660212/finansi/derzhavniy_borg_metodi_upravlinnya_nim

Іванов Ілля Олегович
студент 5 курсу факультету фінансів та банківської справи
Одеського національного економічного університету
м. Одеса, Україна
Науковий керівник: **Іоргачова Марія Іванівна**
доцент кафедри фінансового менеджменту та фондового ринку
Одеського національного економічного університету
м. Одеса, Україна

ОЦІНКА НЕВІДПОВІДНОСТІ РИНКОВОЇ ТА ФУНДАМЕНТАЛЬНОЇ ВАРТОСТІ КОМПАНІЙ ФОНДОВОГО РИНКУ США

З початку останньої фінансової кризи США 2008 р. минуло більш ніж десятиліття. За цей час економіка США змінила декілька економічних циклів: з фази «Дна» 2008 р. до фази «Відновлення» та подальшої фази «Економічної експансії». Проте в останній час спостерігаються ознаки переходу до пікової фази ділової активності: рівень безробіття дорівнює 3,6% та є найнижчим за останні 50 років [1], а ділова активність знижується разом із рівнем світової торгівлі, що доказує зниження індексу «global manufacturing pmi», який являється індексом переважаючого напряму економічних тенденцій у виробничій сфері та сфері послуг. Разом з тим індекси фондового ринку США б'ють історичні рекорди, демонструючи дохідність значно вищу, ніж історично середню. У цьому контексті важливо розглянути питання, чи є фундаментально підкріпленим зростання ринкової вартості компаній на фондовому ринку США.

Вартісна природа компанії розкривається в наукових працях, які присвячені: дослідженню економічної природи вартості (І.Івашковська, Р.Кантильона, Ф.Бастіа, У.Петті, А.Сміта, Д.Рікардо, К.Маркса, А.Маршала, Й. Шумпетера); проблемам управління вартістю (Е.С. Бредлі, Р. Брейлі, Р.Х. Герц, А. Дамодаран, Т. Коллер, Т. Коупленд, С.Майерс, Д.Мартин, Дж.Муррін, М.Скотт, Ш. Титман, Р. Дж.Тьюлз, Дж.І.Фіннерті, У.Шарп, Р. Дж.Екклз).

Аналіз наукової літератури показав, що не недостатнім є висвітлення такого питання як дивергенція між загальноекономічною тенденцією у світі й США та фондових індексів США, відрив ринкової вартості корпорацій від фундаментальної.

З початку 2020 р. основний індекс фондового ринку США – S&P500 встановлює нові історичні максимуми та наразі знаходиться у позначки 3373, що відповідає дохідності у 3,73% лише з початку року, що вже

складає майже половини середньорічної дохідності індексу у 8%. Постає питання, чи зумовлена така дохідність зростанням фундаментальної вартості?

Розглянемо як корелюють між собою динаміка індексу «global manufacturing pmi» та дохідність портфелю з активів, які пов'язані з циклічністю ділової активності (рис. 1). Кореляція має бути високою, адже зниження індексу g.m. PMI відображає зниження ділової активності, що й призводить до зниження дохідності акцій. Проте останнім часом спостерігається розбіжність – дохідність акцій перевершує теми росту індексу майже на 20%, що в останній раз спостерігалось лише на початку 90-х років. Це може бути попереджувальним сигналом щодо неадекватної ринкової оцінки акцій, не підкріпленої відповідним зростанням фундаментальної вартості.

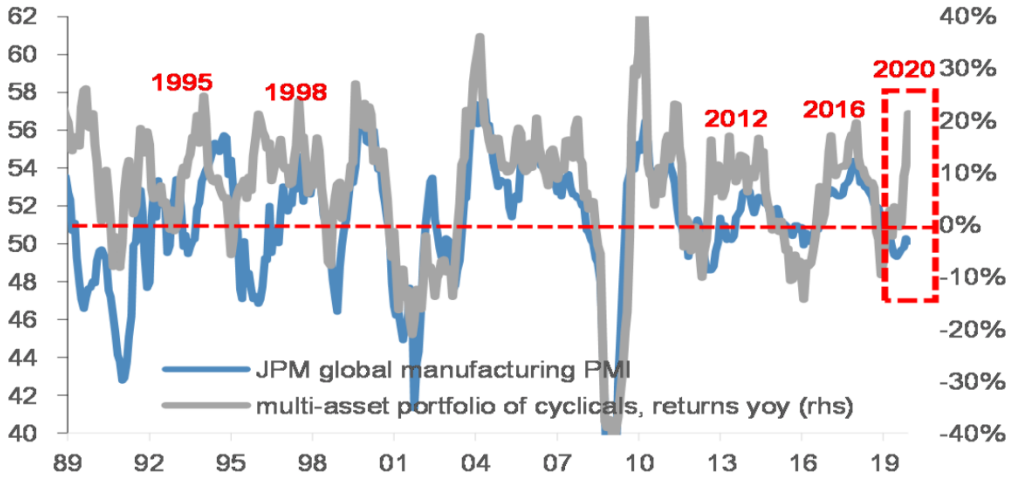


Рис. 1. Кореляція між JPM g.m. PMI та дохідністю multi-asset portfolio

Базовими характеристиками фундаментально-вартісної концепції бізнесу є активи, прибутки, грошові потоки, витрати на капітал [2]. Розглянемо відповідність такої характеристики, як прибутки корпорацій, що входять до індексу SP500, до динаміки самого індексу.

Як видно з рис. 2, історична кореляція була порушена значним відривом динаміки індексу від прибутків корпорацій перед крахом дот-комів 2000р., а також в останні 4 роки спостерігається історично максимальна дивергенція, що може свідчити про формування нового «пузиру» на фондовому ринку. Очевидно, виникає проблема фундаментальної переоцінки ринкової вартості підприємств.



Рис. 2. Прибуток корпорацій, що входять до складу індексу SP500 порівняно з самим індексом

Виявлена існуюча проблема невідповідності ринкової вартості компаній до фундаментальної потребує подальше вивчення та зосередження уваги усіх суб'єктів інвестиційного ринку щодо розгляду напрямів її можливого розв'язку.

Список використаних джерел

1. Labor Force Statistics from the Current Population Survey. U.S. BUREAU OF LABOR STATISTICS. 2020. URL : https://data.bls.gov/timeseries/LNS14000000 (дата звернення 10.02.2020)

2. Ивашковская И. Моделирование стоимости компании. Стратегическая ответственность совета директоров.М.:Инфра-М, 2009. 430с.

Тарасевич Наталія Вадимівна,
доцент кафедри банківської справи
Одеський національний економічний університет
м.Одеса, Україна

ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ СИСТЕМИ РИЗИК-МЕНЕДЖМЕНТУ В БАНКАХ УКРАЇНИ

Все більшої актуальності для менеджменту українських банків набуває вивчення процесу управління банківськими ризиками. Під час функціонування комерційних банків ризик є постійною притаманною складовою, тобто банківську справу уявити без ризику неможливо. При

цьому зауважимо, що в банківський діяльності йдеться не про те, щоб взагалі уникнути ризик, найважливіше завдання банківського менеджменту полягає в тому, щоб зменшити показник імовірності виникнення несприятливих подій та уникнення негативних наслідків, а також знайти оптимальне співвідношення між прибутком, ризиком, ліквідністю.

Найбільш вагомою для банківської діяльності є практика і методологія контролю та управління банківськими ризиками. Таким чином визначимо, що важливою умовою конкурентоспроможності та надійності банківської установи є ефективна система ризик – менеджменту банку. При цьому зазначимо, що мета управління ризиками – сприяти підвищенню вартості власного капіталу банку, одночасно забезпечуючи досягнення цілей багатьох зацікавлених сторін: власників банку, менеджменту, працівників, клієнтів та контрагентів [1, с.205], тобто максимізацію вартості коштів внесених акціонерами, забезпечення отримання стабільного та стійкого прибутку від банківської діяльності та забезпечення повернення депозитних коштів клієнтам при збереженні оптимального рівня ризику.

Ризики для українських банків суттєво зросли, оскільки світова криза фінансових ринків, погіршення макроекономічних показників і політична невизначеність призвели до відпливу депозитів, звуження внутрішніх грошових ринків і нестійкості валютного курсу. Виконуючи функції фінансових посередників в економічній системі, комерційні банки покривають свої потреби в грошових ресурсах за рахунок залучених коштів. Отже, для того аби формувати пасиви шляхом залучення коштів, банки повинні бути високо надійними та мати високий ступінь довіри до себе [2, с. 96].

У зарубіжній та вітчизняній літературі банківські ризики класифікуються за різними критеріями. При цьому Національний банк України поділяє всі ризики банківських установ на дві групи (рис.2).

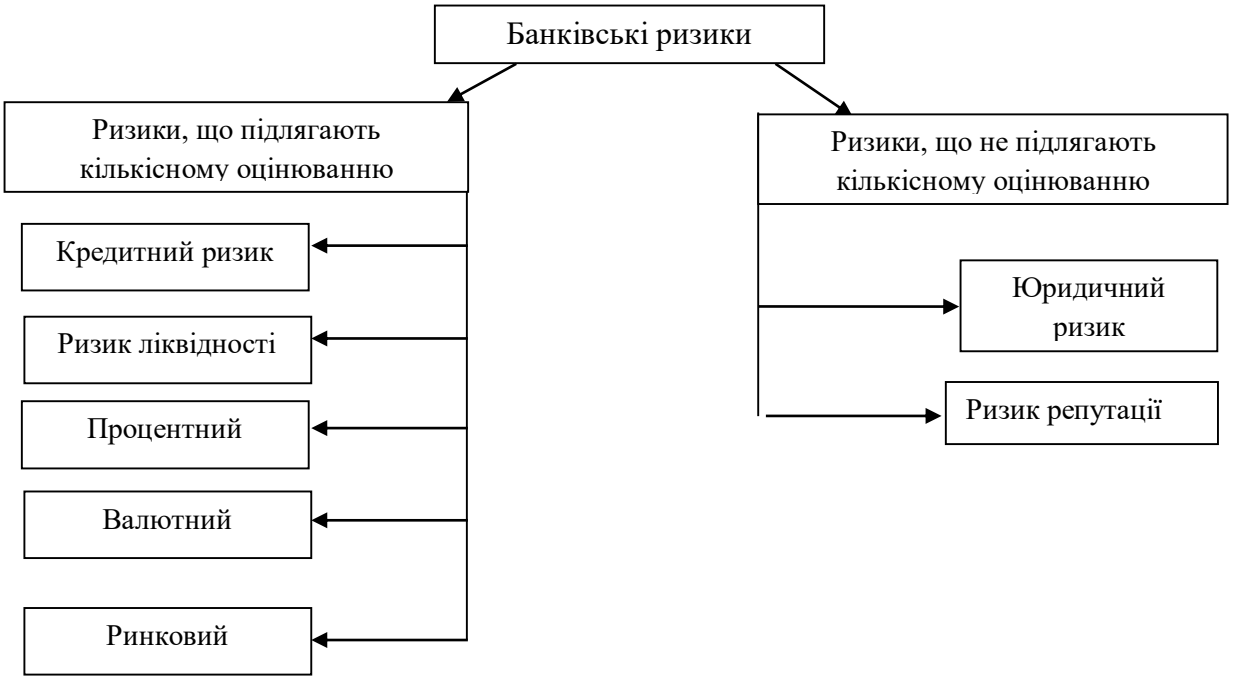


Рис 2. Класифікація банківських ризиків за методикою НБУ.
Джерело: сформовано автором на основі [2]

Однією із поточних проблем ризик-менеджменту – є недостатній рівень використання кількісних методів оцінки ризиків, що може призвести до неадекватної оцінки банками рівня ризикованості своїх операцій. Вирішення даної проблеми можливе шляхом підвищення кваліфікації персоналу та залучення зарубіжних консультантів. Можна запропонувати наступні заходи щодо покращення системи ризик – менеджменту в банках:

- висока кваліфікація членів групи управління ризиками, зосередження потужних інтелектуальних ресурсів для того, щоб ці групи могли подавати керівництву обґрунтовані висновки та раціональні пропозиції.

- чіткий розподіл обов'язків у середині групи. Не можна допускати щоб одні і ті ж співробітники брали участь у розробці стратегії ризиків і слідкували за тим на скільки діяльність банку відповідає стратегії і, водночас, ініціювали б рішення про прийняття ризику і управління ним.

- визначеність особистих обов'язків. Необхідно окреслити посадові обов'язки ризик-менеджерів і чітко розмежувати повноваження банківського ризик-менеджменту і ризик-менеджменту окремих підрозділів [3, с.285].

Ефективне управління ризиками дозволить підвищити прибутковість банку та його інвестиційну привабливість, що досить актуально останнім часом. Крім того, Національний банк України проявляє зацікавленість до побудови ефективних систем ризик-менеджменту в банках, що дасть можливість підвищити надійність, стабільність банківської системи та зменшити вразливість її від зовнішніх факторів. Спільними зусиллями виявлені проблеми – дефіцит кваліфікованих кадрів, низька корпоративна культура, слабкий розподіл повноважень колегіальних органів і слабкі методики оцінки ризиків – необхідно вирішувати в найближчій перспективі.

Список використаних джерел:

1.Примостка Л. О. Аналіз банківської діяльності: сучасні концепції, методи та моделі. Київ: КНЕУ, 2002. 316 с.

2.Заруцька О.П. Управління ризиками – провідний чинник фінансової стійкості вітчизняних банків. *Фінанси України*. № 3. 2006. С. 94-105.

3. Тарасевич Н.В., Литвиненко А.М.Антикризове управління діяльністю банків у сучасних умовах. *Економіка і організація управління*. 2014. Випуск 1 (17) - 2(18). С.281-287.

Ковда Максим Валерійович,
студент 1 курсу,
ННІ фінансів, банківської справи,
Університет державної фіскальної служби України
м. Ірпінь, Україна
Науковий керівник: **Ковда Н.І.**
ст. викладач, кафедри фінансів іменні Л.Л.Тарангул

ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ ФІНАНСОВОГО МЕНЕДЖМЕНТУ В УКРАЇНІ

Наразі особливо актуальною є проблема розвитку фінансового менеджменту в Україні. По-перше, управління фінансами займає провідні позиції в системі управління господарською діяльністю, тому особливо потребує своєчасного та раціонального розподілу, розподілу і використання фінансових ресурсів. По-друге, варто зазначити, що сучасна економічна ситуація в Україні особливо потребує якісного та професійного ведення фінансового менеджменту та формування дієвої фінансової стратегії.

Фінансовий менеджмент або управління фінансами, як зазначають К. Васьківська та О. Сич, полягає в діях з придбання, фінансування і управління активами, спрямованих на реалізацію певної мети. Управлінські рішення фінансового менеджменту можна віднести до наступних трьох основних операцій з активами: інвестиції, фінансування і управління ними [1]. Головною метою фінансового менеджменту є проведення раціональної фінансової політики, яка знаходить конкретне втілення у підвищенні ринкової вартості підприємства або його акцій та у довгостроковому зростанні прибутку, що забезпечує реалізацію кінцевих фінансових інтересів його власників, задля зростання добробуту власників підприємства в поточному та перспективному періоді [2].

Сучасний етап розвитку фінансового менеджменту характеризується посиленням процесів глобалізації економіки, зростанням нестабільності кон'юнктури окремих видів фінансових ринків, (прискоренням темпів науково-технологічного прогресу. В. Боронос зазначає основні аспекти розвитку фінансового менеджменту: інтеграція теоретичних висновків різних наукових шкіл щодо основних підходів до управління фінансами підприємства; обґрунтування принципів і моделей фінансового забезпечення стійкого зростання підприємства; розвиток інформаційних технологій у сфері фінансового ринку та фінансів підприємств; поглиблення методів оцінки інвестиційної привабливості окремих фінансових активів [3].

Проте, розвиток українського фінансового менеджменту має певні проблеми. Наразі значна частина суб’єктів господарювання функціонує в умовах невизначеності та нестачі фінансових і матеріальних ресурсів, що не дає їм змоги здійснювати виробничу, фінансову діяльність та розвиватися [4]. Хринюк О. С. до основних проблем фінансового менеджменту відносить такі: некваліфіковане планування фінансово-господарської діяльності підприємства; нераціональне розпорядження грошовими ресурсами; помилкове ведення бухгалтерського обліку; неправильний розрахунок необхідної ресурсної бази для забезпечення потреб підприємства; необґрунтованість капіталовкладень тощо [5].

Згідно з даними Державної служби статистики, кількість суб'єктів господарювання станом на 2018 р. збільшилась порівняно з 2016-2017 рр., проте, все одно, є значно меншою, порівняно з 2014 р. в усіх категоріях підприємницької діяльності: кількість великих підприємств зменшилась на 10,26%; середніх – на 0,85%; малих – на 4,82%; кількість фізичних осіб-підприємців середнього підприємництва – на 41,15%; фізичних осіб-підприємців малого підприємництва – на 6,74% [6]. З цього можна зробити

висновок, що, хоча з 2016 р. простежується позитивна тенденція збільшення суб'єктів господарювання, існують певні проблеми.

Визначають різні шляхи розвитку фінансового менеджменту в Україні. Зокрема, В. Боронос виділяє три основні концепції його розвитку: концепцію копіювання західної теорії менеджменту; концепцію адаптації західної теорії менеджменту; концепцію створення вітчизняної теорії менеджменту. Жодна з них не є універсальною, західні моделі не можна повністю копіювати, не враховуючи специфіку формування вітчизняного ринку, нестабільне законодавство тощо. Логічніше під час управління фінансами застосовувати концепції адаптації західної теорії і вітчизняну теорію менеджменту, використовуючи західний досвід лише в актуальній у специфічних умовах української економіки частині [3].

Дієвим в Україні є впровадження антикризової стратегії. Суть її в тому, що заходи щодо запобігання кризової ситуації мають бути вжиті ще задовго до настання такої ситуації. Ковальчук Н. О виділяє певні чинники для її впровадження: здійснення постійного моніторингу фінансового стану підприємства; виявлення основних факторів, що зумовили кризовий стан підприємства; дослідження масштабів кризового стану підприємства; скорочення витрат; збільшення надходження грошових коштів; проведення реструктуризації кредиторської заборгованості [7].

Список використаних джерел

1. Васьківська К. В., Сич О. А.Фінансовий менеджмент : навч. посіб. Львів, 2017. 236 с.
2. Школьник І. О., В. М. Кремень, С. М. Козьменко. Фінансовий менеджмент : навч. посіб. Суми, 2014. 427 с.
3.Фінансовий менеджмент: навч. посіб. / за заг. ред. В.М. Бороноса. – Суми, 2012. 539 с.
4. Лук’янова О.М. Фінансовий менеджмент: сучасний стан та перспективи розвитку. URL: https://www.sworld.education/simpoz11/26.pdf (дата звернення: 15.02.2020).
5. Хринюк О. С., Маркіна Я. О. Основні проблеми фінансового менеджменту галузі. Сучасні проблеми економіки та підприємництво. 2013. Вип. 13. С. 233–237.
6. Державна служба статистики України. URL: http://www.ukrstat.gov.ua/ (дата звернення: 15.02.2020).
7. Ковальчук Н. О., Павлюк А.О. Антикризовий фінансовий менеджмент як основа управління фінансами вітчизняних підприємств. Економіка і суспільство. 2016. Вип. 3. С. 203–208.

Клименко Д. Б.
доцент кафедри банківської справи
та фінансового моніторингу
Університет державної фіскальної служби України
м. Ірпінь, Україна

ЕЛЕКТРОННІ ГРОШІ, ЯК ПЕРСПЕКТИВНИЙ ІНСТРУМЕНТ ФІНАНСОВОГО МЕНЕНДЖМЕНТУ БАНКУ

Сучасний етап розвитку країни характеризується періодом глибоких змін в організації фінансового менеджменту, появою нових фінансових інструментів, зокрема наявною необхідністю ефективного використання електронних грошей в системі фінансового менеджменту банків.

Беззаперечно гроші вважаються одним із найбільших винаходів людства. І хоча гроші не можуть змінити людей, самі ж постійно змінювали і змінюють свою форму. Вочевидь, що при стрімкому розвитку інформаційних технологій та Інтернету з'являються принципово нові технології здійснення все ширшого кола операцій і, відповідно, – оплати цих операцій. Йдеться в першу чергу про електронні гроші (e-money, е-гроші, цифрова готівка) – означення фінансових зобов'язань, взаєморозрахунки за якими проводяться за допомогою інформаційних технологій.

Вимоги до використання електронних грошей в Україні регулюються Законом України "Про платіжні системи та переказ коштів в Україні" та Положенням про електронні гроші в Україні (постанова НБУ №481) [3,6]. Відповідно до вищеозначеного нормативних документів, електронні гроші – одиниці вартості, які зберігаються на електронному пристрої, приймаються як засіб платежу і є грошовим зобов'язанням, що виконується в готівковій чи безготівковій формі. Тобто, під електронними грошима розуміють еквівалент традиційних (в першу чергу готівкових) грошей, що перебувають в обігу визначеної електронної платіжної системи. Випуск електронних грошей в Україні може здійснювати виключно банк, який бере на себе зобов'язання з їх погашення в обмін на готівкові чи безготівкові гроші. Їх обіг відбувається за допомогою комп'ютерних мереж, Інтернету, платіжних карт, електронних гаманців і пристроїв, що працюють з платіжними картами (банкомати, термінали). По суті електронні гроші не є грошима в традиційному розумінні – так як справжні гроші залишаються в оператора електронної платіжної системи. Наразі виокремлюють два види електронних грошей – державні і приватні. Державні номіновані в національній валюті і є складовою державної

платіжної системи, а приватні – електронні одиниці недержавних платіжних систем, які мають власний регламент емісії та обігу.

Слід зазначити, що дисконтні картки, карти авто-заправочних станцій, подарункові та подібні картки не визнають електронними грошима, хоч формально вони і відповідають вищеозначеному поняттю електронних грошей. Основна відмінність полягає в тому, що робота з картками не є грошовими платежами внаслідок разовості такої операції, тоді як з електронними грошима кожна нова подія є новим платежем. Не слід відносити до е-грошей транзакції інтернет-банкінга та пластикові банківські картки – які є лише доступом до банківського рахунку. Таким чином, е-гроші з однієї сторони є грошовим зобов'язанням, яке емітент має обміняти на гроші за вимогою пред'явника, з іншої – електронним записом про певний обсяг вартості, який криптографічно захищений. Тобто, е-гроші не можна однозначно віднести ні до готівкових ні до безготівкових грошей. Даний «парадокс протиріччя» можна пояснити тим, що з однієї сторони вони є засобом платежу, а з іншої зобов'язанням емітента.

Проведення операцій з е-грошима здійснюється через електронні платіжні системи. Безпосередні програми для здійснення транзакцій з е-грошима називають електронними гаманцями. Серед найпоширеніших світових систем зазначемо WebMoney, RBR-Money, Pay-Pal. Нині її використовують понад 230 мільйонів людей у 190 країнах світу [5].

Принципи роботи електронних грошей доволі простий. На підставі договору укладеного с банком відкривається два електронні рахунки – для отримання електронних грошей і для розрахунку як користувача. Щоб здійснити платіж необхідно спочатку придбати за реальні гроші платіжні засоби системи, які зараховуються на електронний гаманець, а потім їх може використовувати користувач. Поповнювати електронний гаманець можна через відділення банку, з яким працює система, з платіжної картки, з банківського рахунку, через платіжні термінали.

Право випускати власні електронні гроші в Україні наразі мають лише два банки – Ощадбанк (платіжна система GlobalMoney) та Альфа-Банк (система Maxi). Ще декілька визначених банків можуть випускати «чужі» е-гаманці – на базі електронно-платіжних систем ПРОСТІР, Visa та MasterCard [4, 7].

Операції з е-грошима в Україні можуть проводитися не лише в рамках національних електронних платіжних систем, а й з використанням грошей, випущених емітентами-нерезидентами. Утім, це стосується лише тих іноземних систем, які отримали дозвіл від НБУ на роботу в країні. Багато відомих систем, як і раніше, не мають визначеного статусу – наприклад, Яндекс, Деньги, PayPal.

Незважаючи на поступове розповсюдження та вдосконалення електронної платіжної системи, обсяги операцій з е-грошима в Україні залишаються досить помірними на фоні показників США та європейських країн.

Серед переваг електронних грошей визначають наступне:

- зменшення державних витрат на виготовлення та обслуговування готівкових грошей;
- зменшення банківських витрат на розрахунково-касове обслуговування;
- автоматична фіксація програмно технічних забезпечень операцій знижує ризик шахрайства;
- електронні гроші безособові.

До недоліків електронних грошей відносять:

- витрати на спеціальне обладнання;
- залежність від енергопостачання загалом і наявності Інтеренту зокрема;
- вразливість несанкціонованому втручанні у програмне забезпечення (хакерські атаки).

На фоні зазначеного можна стверджувати, що усі суб'єкти української економіки – домогосподарства, фірми і держава – можуть отримати досить значні економічні вигоди від використання електронних грошей. При цьому досягнення скільки-небудь значних результатів можливе лише при ситуації, в якій є масова поширеність даного виду грошей. Отже, становиться очевидною необхідність проведення заходів для забезпечення такої поширеності, а відповідно – і заходів для нівелювання недоліків е-коштів. Попри усі недоліки, досягнення масового використання – це лише справа часу.

І на останок: на наше власне переконання в майбутньому е-гроші можуть стати новою формою грошей.

Список використаних джерел

1. Батракова Т. І. Проблеми та перспективи розвитку електронних грошей в Україні / Т. І. Батракова, А. Ю. Грінченко // Мукачівський державний ун-т. – 2016. – № 7. URL: http://www.economyandsociety.in.ua/journal

2. Директива 2009/110/ЄС Європейського Парламенту та Ради щодо започаткування та здійснення здійснення діяльності установами – емітентами електронниї грошей та пруденційний нагляд за ними URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_a18

3. Закон України "Про платіжні системи та переказ коштів в Україні" URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2346-14/ed20181124/sp:wide-:max25

4. НБУ. Електронні гроші. URL: https://bank.gov.ua/control/uk/ publish/article?art_id

5. 9. Парасоцкая Н. Н. Электронные деньги: проблемы и перспектив / Н. Н. Парасоцкая, М. А. Архипова // Бухучет в бюджетных организациях. – 2014. – № 14 (350) URL: https://cyberleninka.ru/ article/n/elektronnye-dengi-problemy-i-perspektivy
6. Постанова НБУ №481 від 04.11.2010 "Про внесення змін до деяких нормативно-правових актів Національного банку України з питань регулювання випуску та обігу електронних грошей" URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1336-10
7. Электронные деньги: что, где, как. URL: http://www.prostobank.ua/ internetbanking/stati

Тіторчук Тетяна Ігорівна,
студентка групи ЕПБ-17-1
Університет державної фіскальної служби України
м. Ірпінь, Україна
Науковий керівник: **Салямон Віталій Петрович,**
старший викладач кафедри менеджменту УДФСУ

СУТНІСТЬ ФІНАНСОВОГО МЕНЕДЖМЕНТУ ТА ЙОГО РОЛЬ В УПРАВЛІННІ ПІДПРИЄМСТВОМ

Ефективна діяльність будь-якої підприємницької структури залежить від якості управління її фінансами. Це обумовлює необхідність розвитку та вдосконалення теоретичних засад фінансового менеджменту, метою якого є управління фінансовими активами підприємств. В умовах глобалізації економіки, суб'єкти господарювання повинні самостійно й швидко вирішувати проблеми фінансового забезпечення власної інвестиційної та виробничо-господарської діяльності. Тому роль фінансового менеджменту відіграє вагому роль при управлінні їх діяльністю.

Фінансовий менеджмент – форма управління процесами фінансування діяльності підприємства за допомогою методів та важелів фінансового механізму або мистецтво управління фінансовою діяльністю.
Поддєрьогін А.М. розкриває фінансовий менеджмент як систему принципів, засобів та форм організації грошових відносин підприємства, що спрямована на управління його фінансово-господарською діяльністю, в яку входять:
– розроблення і реалізація фінансової політики підприємства;
– інформаційне забезпечення (складання і аналіз фінансової звітності підприємства);

– оцінка інвестиційних проектів і формування «портфеля» інвестицій;
– поточне фінансове планування та контроль [1, с. 189].

Проаналізувавши визначення фінансового менеджменту, можна сказати що його основною метою є – максимізація прибутку. Фінансовий менеджмент дає необхідний набір методів для досягнення тієї мети, що ставить перед собою підприємство, необхідно вибрати саме ті, що будуть відповідати поставленим цілям та вміти їх ефективно використати. Головні принципи та методи фінансового менеджменту мають універсальний характер і можуть досить ефективно використовуватись підприємствами різних організаційно-правових форм. Крім максимізації прибутку, фінансовий менеджмент повинен забезпечувати формування достатнього обсягу фінансових ресурсів згідно з завданнями розвитку підприємства та найбільш ефективного їх використання, забезпечувати мінімізацію фінансового ризику, зберігаючи передбачений рівень прибутку, оптимізувати грошовий оборот, а також забезпечувати постійну фінансову рівновагу підприємства у процесі його розвитку [2, с. 201].

Фінансовий менеджмент, базуючись на новітніх досягненнях у сфері управління, усіх прогресивних перетворень у практиці господарювання зарубіжних та вітчизняних підприємств, спроможний змінювати систему цінностей, пріоритети і тенденції розвитку економічних суб’єктів. Із ним пов’язують упровадження принципово нових форм і методів організації фінансової роботи, використання сучасних механізмів фінансового ринку [3, с. 31].

Активи підприємства є однією з найважливіших категорій фінансового менеджменту і являють собою економічні ресурси, сформовані за рахунок інвестованого в них капіталу, які контролюються підприємством і характеризуються вартістю, продуктивністю, здатністю генерувати дохід. Їх постійний оборот у процесі використання пов’язаний з факторами ризику, часу та ліквідності. Вартість активів визначається характером їх використання у господарській діяльності підприємства, стадією життєвого циклу, видом, концепцією, комплексністю об’єкта, фактором інфляції та часу. Саме від активів підприємства залежить динаміка розвитку підприємництва в країні.

Отже, підсумовуючи можна сказати, що фінансовий менеджмент відіграє провідну роль управління фінансовими активами підприємства. Адже, від злагодженої роботи команди фінансових менеджерів залежить процес реалізації фінансової стратегії та політики суб'єктів господарювання, досягнення визначених цілей та розв'язання окреслених завдань

Список використаних джерел

1. Крутько М.А. Фінансовий менеджмент підприємств в сучасних реаліях міжнародної інтеграції .Журнал Харків. 2016. Випуск 177. С.186-191
2. Гавриленко П.П. Удосконалення фінансового менеджменту в контексті інноваційного розвитку підприємств. Науковий вісник НЛТУ України. 2015. Випуск 25,4. С. 199-204.
3. Школьник І.О. Фінансовий менеджмент як необхідна складова ефективної системи управління підприємством. Вісник УАБС. 2018. № 1 (14). С. 29-33.

Федун І.В.,
здобувачка вищої освіти
групи ФББ-18-1
Науковий керівник: Москаленко Н.В.,
к. е .н., доцент, доцент кафедри банківської справи
та фінансового моніторингу
Університет ДФС України

ФІНАНСОВИЙ МЕНЕДЖМЕНТ: СТАН, ПРОБЛЕМИ, ПЕРСПЕКТИВИ

Фінансовий менеджмент полягає в діях з придбання, фінансування та управління активами, спрямованих на реалізацію певної мети. Представляє собою систему принципів і методів розробки та реалізації управлінських рішень, пов’язаних з формуванням, розподілом, а також використанням фінансових ресурсів підприємства та організацією обороту його грошових потоків.

Становлення фінансового менеджменту як самостійної наукової дисципліни було обумовлено необхідністю, у зв'язку з розширенням фінансових відносин. Реальний стан українського менеджменту та його організаційної культури є недосконалим, про що свідчить низький рівень продуктивності та якості праці на більшості вітчизняних підприємств і їх низька конкурентоспроможність. Тому дослідження в даному напрямку є досить актуальними.

Дослідженням проблем фінансового менеджменту займались такі вітчизняні і зарубіжні учені, як І.А. Бланк, Л.Д. Буряк, В.М. Власов, О.Є. Ґудзь, М.Я. Дем‘яненко А.М. Поддєрьогін, Г.Б. Поляк, В.М. Родіонова, А.Д. Шеремет, Сигел Джоел та інші [1с.149].

До основних проблем фінансового менеджменту можна віднести: некваліфіковане планування фінансово- господарської діяльності

підприємства; нераціональне розпорядження грошовими ресурсам; помилкове ведення бухгалтерського обліку; неправильний розрахунок необхідної ресурсної бази для забезпечення потреб підприємства; необґрунтованість капіталовкладень; недостатньо ефективний підхід до формування податкової політики; помилковість бачення ведення стосунків з інвесторами [3 с. 234]

Побудова і дія фінансового менеджменту підприємства повинна ґрунтуватися на певних принципах, які представляють собою сукупність правил, положень і норм, які спрямовані на підвищення ефективності фінансової діяльності підприємства. В системі фінансового менеджменту повинні бути притаманні наступні принципи: комплексний характер формування управлінських рішень; високий динамізм управління; варіативність підходів до визначення напрямів розвитку підприємства, пошук та обґрунтування альтернативних рішень; орієнтованість на стратегічні цілі розвитку підприємства. Однак, враховуючи наявність великого обсягу різноманітної інформації в умовах цифрової економіки, доцільно ще додати принцип інформативної достовірності, реалізація якого сприятиме підвищенню якості інформаційного забезпечення на підприємстві та значно прискорить процес прийняття управлінських рішень[2 с.4].

Головними напрямками руху підприємства є :

– Оптимізація виробничої діяльності (раціональне використання матеріалів, основних засобів та трудових ресурсів, раціональна політика ціноутворення, обґрунтований вибір включення витрат до собівартості , оптимальний вибір системи оподаткування)

– Управління фінансовими ресурсами – оптимальне співвідношення власного та позикового капіталу. Говорячи про об'єкти, слід зазначити, що проконтролювати всі фінансові потоки підприємства, оцінити всі резерви вкрай складно, але важливо усвідомлено визначити коло і масштаби сфери можливого управлінського впливу [3 с. 234] .

У процесі формування системи управління вартістю на підприємстві фінансові менеджери повинні чітко визначити основні фактори, що впливають на вартість компанії, і враховуючи їх вибрати ті показники, які найбільш повно їх враховують[1 с.150].

Враховуючи сучасні тенденції цифрової трансформації економіки, доцільно було б доповнювати та оновлювати основні елементи системи фінансового менеджменту сучасними інформаційними та комунікаційними технологіями, оскільки технологічні тренди інформаційним потоком проходять через інформаційне середовище сучасної компанії та впливають на її подальші дії. Зокрема, мають суттєвий вплив на вибір фінансових

методів та інструментів, обсягів інвестицій в ту чи іншу сферу виробництва, маркетингу, соціальних медіа та різні інноваційні проекти [2 с. 8]

Таким чином, ефективне управління діяльністю підприємства значною мірою визначається рівнем розвитку та забезпечення фінансового менеджменту. Це питання є особливо актуальним сьогодні, коли відбуваються докорінні зміни в галузі фінансових відносин, ускладнення ринкової ситуації, постійна зміна зовнішніх і внутрішніх чинників.

Список використаних джерел:

1. Головенко І. П. Необхідність фінансового менеджменту як складової ефективної системи управління підприємством. 7 квітня 2015 року, С.149-151.

2. Максімова М.В., Система фінансового менеджменту в умовах розвитку цифрової економіки. 2019 , С.1-8

3. Хринюк О.С. , Маркіна Я.О. Основні проблеми фінансового менеджменту. № 12, 2013 С.233-238

Астахова Наталія Ігорівна
старший викладач
кафедри фінансового менеджменту та фондового ринку
Одеського національного економічного університету
м. Одеса, Україна
Черкез Дмитро Сергійович
студент 5 курсу факультету фінансів та банківської справи
Одеського національного економічного університету
м. Одеса, Україна

ФІНАНСОВІ ІНВЕСТИЦІЇ В ІТ ТЕХНОЛОГІЇ

Базова умова успішної реструктуризації та модернізації промислових підприємств України - інтенсивне освоєння сучасних інформаційних технологій, що охоплюють насамперед інтелектуальні процеси інжинірингу та управління виробничою діяльністю організацій.

Проблема впровадження ІТ технологій в промисловість пов'язана з недофінансуванням і не прораховування економічного ефекту даної галузі. Саме ІТ дозволяють в значній мірі зайнятися ресурсозбереженням і мобілізувати внутрішній інтелектуальний і промисловий потенціал.

Це відноситься й до переоснащення виробництва, вибудовування нових комп'ютеризованих технологічних процесів, отримання зразків

виробів з більш високими споживчими властивостями, що є важливим при впровадженні технологій «формування потреб».

Інжиніринг компанії вимагає безлічі прикладних завдань автоматизації конкретних інтелектуальних процесів проектування нових конкурентоспроможних виробів і управління діяльністю підприємств. Необхідно впровадити перехід до нових форм організації виробництва, підготовки кадрів, документообігу, зв'язків з партнерами і споживачами з урахуванням світових практик освоєння IT технологій.

У сучасному промисловому світі спостерігається тенденція швидкого впровадження деяких методів, так званого, цифрового підприємства.

IT технології - це відображення нової парадигми вибудовування виробництва і ведення бізнесу: інтеграція між собою внутрішніх і зовнішніх інформаційних потоків, управління в режимі реального часу.

У 2019 р. світові витрати на IT-сервіси та бізнес-послуги (бізнес-консалтинг і аутсорсинг основних бізнес-процесів) вперше перевищили $ 1 трлн. У порівнянні з 2018 р. вони зросли на 4,3%, що більш, ніж на піввідсотка більше динаміки зростання світового ВВП [1].

Поява IT-архітектури передбачає створення спеціальної організаційної одиниці, яка буде працювати з даними як з активом компанії. Це велике складне питання, яким чином методологічно підтримувати корпоративну модель даних і управляти життєвим циклом інформації. При вибудовуванні цієї моделі потрібно скомпонувати наявні нестандартні IT-компоненти в досить адекватну і обґрунтовану структуру, грамотно підібрати нові програмні продукти, інтегрувати всі між собою. Слід продумати організацію поступового переходу до нової IT- архітектурі і то, як вона вписується в існуючий успадкований інформаційно-технологічний ландшафт підприємства.

Рішення таких завдань вимагає високих професійних знань для фахівців в області інтеграції систем і даних, чиї послуги будуть затребувані в найближчому майбутньому. Інструментом для їх роботи може стати вітчизняна нормативна база в сфері реалізації IT- проектів, яка дозволить скоординувати зусилля всіх активних і зацікавлених у розвитку економіки країни сторін.

Список використаних джерел

1. Офіційний сайт TAdviser - портал выбора технологий и поставщиков.URL: http://www.tadviser.ru/index.php (дата звернення 17.02.2020)

Гамзаєв Ельчин Мурадович
студент 5 курсу факультету фінансів та банківської справи
Одеського національного економічного університету
м. Одеса, Україна

ПРОБЛЕМА ВИКОРИСТАННЯ СОЦІАЛЬНИХ МЕРЕЖ В ДІЯЛЬНОСТІ СИСТЕМИ ТУРИЗМУ І ГОСТИННОСТІ

В організації діяльності сфери туризму і гостинності велике значення набуває використання електронних технологій, серед яких виділяється фінансовий маркетинг з використанням соціальних мереж. На сьогодні світовою тенденцією є просування бренду, марки, 351 виду продукту через соціальні мережі. Готелі та туристичні фірми працюють з клієнтами через соціальні мережі за допомогою створення корпоративних сторінок. Через електронні платформи туристи і гості готелів діляться враженнями про відпочинок і рівні запропонованого ним сервісу, що у кінцевому рахунку приводить до збільшення та інтенсивності руху грошового потоку.

Гостинність через соціальні мережі є ідеальним майданчиком для просування послуг, які надають готелі. З їх допомогою готельєри можуть спілкуватися зі своїми клієнтами, відповідаючи на їхні запити. На сторінках соціальних мереж публікується інформація про акції та знижки, що проводяться в готелі; інформація про заходи і виставки, в яких готель бере участь; розміщуються статті про відомих людей, що зупинилися в готелі та інша атрактивна інформація [1] .

Головна особливість соціальних мереж полягає в тому, що джерелом інформації, як своєрідної реклами для готельного бізнесу, виступає особистий досвід конкретної людини. Відомо, що психологічно особиста думка сприймається аудиторією з більшою довірою, ніж рекламний ролик. За даними досліджень маркетингових компаній 88% туристів стверджують, що роблять свій вибір на користь конкретного готелю, грунтуючись на відгуки, прочитані в мережі; 57% клієнтів відзначають, що відповіді готелів на відгуки, розміщені в мережі, позитивно впливають на репутацію бренду і підсилюють довіру споживачів. Соціальна мережа як інструментарій для зв'язків з людьми і організаціями в Інтернеті сприяє розвитку готельного бізнесу, підвищенню якості обслуговування і поліпшення фінансових результатів діяльності готелів.

Використання соціальних мереж в сфері туризму гарантує додатковий маркетинговий вплив на широке коло потенційних споживачів. Стає можливим заохочення споживачів до придбання певних туристичних продуктів шляхом розміщення достовірних і цікавих мультимедійних

матеріалів і, як наслідок, стимулювання продажів. У соціальній мережі можливо консультування з 352 окремих питань шляхом ведення переписки в режимі реального часу [2]. За допомогою соціальних мереж можлива організація обміну інформацією між користувачами через спеціалізовані інформаційні блоки. На жаль, у використанні соціальних мереж в системі туризму і гостинності існує ряд проблем. Основними з них є: невміння професійно і ефективно використовувати соціальні мережі для просування туристичного продукту або розвитку бренду, відсутність достатньої кількості кваліфікованих фахівців у даній сфері. Крім того, складність викликає моніторинг ефективності роботи в соціальних мережах. При досить поширеній світовій практиці використання соціальних мереж в системі туризму і гостинності, поки незначний досвід такої діяльності накопичено в країнах, де цей бізнес лише починає розвиватися. Керівники готелів і туристичних підприємств не готові виділяти кошти на просування бренду, що є недооцінкою ролі соціальних мереж у сфері туризму і гостинності.

Список використаних джерел

1. Самые длинные крытые горнолыжные склоны мира. URL: https://www.ski.ru/az/blogs/post/samye-dlinnyekrytye-gornolyzhnye-sklony-mira2 (дата звернення 17.02.2020)

2. «Умный отель» в Европе. URL: http://www.hardwareluxx.ru/index.php/news/allgemein/wirtschaft/44241-kvihotel-tmrw-hotels.pdf9 (дата звернення 20.10.2018)

Алєйнікова Л.К.
Студентка другого (магістерського) рівня
Науковий керівник: **Ліснічук О.А.,**
к.е.н., доцент, доцент кафедри фінансів ім. Л.Л.Тарангул
Університету державної фіскальної служби України
м.Ірпінь, Україна

СТАН ФІНАНСОВОГО МЕНЕДЖМЕНТУ В УКРАЇНІ, ПРОБЛЕМИ ТА ПРСПЕКТИВИ ЙОГО РОЗВИТКУ

Фінансовий менеджмент поєднує в собі дві категорії «фінанси» та «менеджмент», тому є невід'ємною частиною менеджменту та фінансів. Фінансовий менеджмент це система цілеспрямованих дій з управління формуванням, використанням та розподілом фінансових ресурсів підприємства та оптимізації їх обігу. Також фінансовий менеджмент це

сукупність форм, методів та засобів за допомогою яких здійснюється управління фінансовими ресурсами підприємства.

Основною метою фінансового менеджменту є забезпечення максимізації добробуту власників підприємства в поточному та перспективному періоді [1, с.11-14]. Фінансова діяльність посідає важливе місце в управлінні підприємством, від неї залежить повнота фінансового забезпечення поточної виробничо-господарської діяльності та розвитку підприємства, тому головою метою фінансового менеджменту є: знаходження розумного компромісу між завданнями, що їх ставить перед собою підприємство, і фінансовими можливостями реалізації цих завдань. Спільним для всіх підприємств є визначення головної мети фінансового менеджменту – забезпечення максимального добробуту власників капіталу підприємства, що знаходить конкретне втілення у підвищенні ринкової вартості підприємства, тобто одержання максимальної вигоди від функціонування підприємства в інтересах його власників.[2, с.13-15]

Ефективний фінансовий менеджмент, організований з урахуванням викладених принципів, дозволяє формувати ресурсний потенціал для високих темпів приросту виробничої діяльності підприємства, забезпечувати постійний ріст власного капіталу, істотно підвищувати його конкуренту позицію на товарному та фінансовому ринках забезпечувати стабільний економічний розвиток у стратегічній перспективі [4, с.9].

В Україні наявний жорсткий податковий тиск, інфляційні очікування та криза не платежів дезорієнтують менеджерів підприємств і вони стають нездатними схвалювати потрібні управлінські рішення в галузі регулювання прибутку, збільшення майна і т.д. Ці та інші аспекти діяльності підприємств піддаються управлінню за допомогою універсальних методів вироблених у світовій практиці.

Реальний стан українського менеджменту та його організаційної культури є недосконалими, про це свідчить низький рівень продуктивності та якості праці на більшості вітчизняних підприємств і їх низька конкурентоспроможність.

Над осмисленням проблем українського менеджменту плідно працюють такі українські вчені як: Хміль Г.В., Дмитренко О.Є., Коваленко Г.Л., Щокін Г.В. та інші.

Безліч соціальних та економічних проблем стали для України дуже гострими через нестачу високопрофесійних кадрів. Для того щоб зробити крок вперед українському менеджменту необхідно опанувати сучасні методи, цінності і правила менеджменту які чинні в цивілізованому світі, зберігаючи та використовуючи при цьому національні моральні надбання отриманні через історичну культуру та релігію.

В Україні є декілька проблем для розвитку менеджменту, одна з них базується на тому, що наш бізнес зосереджений на заробітку грошей, більшість насправді не думає про споживачів. Справа в тому, що наша країна ще не доросла до максимальної орієнтованості на клієнта. Для змін в кращу сторону необхідно аби основою для бізнесу була клієнтоорієнтованість, а не збагачення компанії. Також однією з проблем є висока конкуренція, підприємства замість співпрацювати намагаються вижити один одного з ринку попиту. Але основою проблемою є небажання змінювати, схильність зберігати стабільність, свою позицію, зберігати непорушність процесів у компанії. Це все не дає розвиватись, вводити нові методи та принципи роботи, адже зміни створюють конкурентні переваги на підприємстві.

Б.П. Будзан виділяє такі негативні сторони менеджменту в Україні: нехтування довгостроковим плануванням управління; невміння імпортувати нові технологічні прийоми, низька корпоративна культура та не досить високий професійний рівень директорів підприємств [3, с.166-181].

Отже, на даний момент фінансовий менеджмент в Україні знаходиться не на найкращому рівні. Для вдосконалення організаційної культури підприємств мають прийматись заходи пов’язані з гуманітаризацією праці, соціалізацією, створенням раціональної системи трудових відносин, налагодження стосунків у колективі. Майбутні дослідження мають бути спрямовані на подальшу деталізацію моделі організаційної культури менеджменту.

Список використаних джерел

1. Коваленко Л.О., Ремньова Л.М. Фінансовий менеджмент: навч.посібник 3-тє вид., випр. і доп. – К.: Знання, 2008 р. - 483с.
2. Момот Т.В., Безугла В.О., Тараруєв Ю.О. Фінансовий менеджмент: навч.посібник за ред. Момот Т.В. – Центр учбової літератури, 2011 р – 712 с.
3. Б.П. Будзан. Менеджмент в Україні: сучасність і перспективи, вид-во Соломії Павличко «Основи»,2001 р – 349 с.
4. Васьківська К.В., Сич О.А. Фінансовий менеджмент: навч.посібник, вид-во «Галич-прес», 2017р. – 236 с.

Глушкова Тетяна Сергіївна,
доцент кафедри менеджменту
Данилюк Валентина Миколаївна
студентка 4 курсу спеціальності «Туризм»,
Лясковець Влада Леонідівна
студентка 4 курсу спеціальності «Туризм і готельне господарство»,
ПВНЗ «Міжнародний економіко гуманітарний університет імені академіка Степана Дем'янчука»
м. Рівне, Україна

ПРОБЛЕМИ ПУБЛІЧНОГО ФІНАНСУВАННЯ УПРАВЛІННЯ В УКРАЇНІ (НА ПРИКЛАДІ КЗ «РІВНЕНСЬКИЙ КРАЄЗНАВЧИЙ МУЗЕЙ»)

Для України, яка інтегрується у Європу, важливим завданням є розвиток туристичної індустрії. Музеї відображають культуру країни, регіону, а тому посідають центрове місце серед підприємств туристичної інфраструктури. Не зважаючи на важливу роль музеїв у розвитку туризму і збереженні культурної спадщини, на практиці часто застосовуються не ефективні методи управління. Це пов'язано зі специфікою українських музеїв, більшість з яких фінансуються місцевим органами самоврядування і багато структур залишилися у застарілій системі цінностей

Вирішення вищеокреслених завдань потребує нових теоретико-методологічних розробок щодо розбудови інституту публічного фінансового управління в Україні, в рамках якого головним системо-формуючим чинником виступає фінансовий аудит. Під фінансовим аудитом, за визначенням Базика С., розуміється визначення відповідності наданої фінансової інформації стандартам фінансової звітності та регуляторним умовам / оцінка фінансових операцій [2]. Така інформація у подальшому може бути використана керівником для прийняття управлінських рішень.

Отже, метою тез є дослідження ефективності публічного фінансового управління на основі результатів фінансового аудиту одного з аспектів діяльності музею.

Об'єктом дослідження виступає Комунальний заклад «Рівненський краєзнавчий музей» – обласний краєзнавчий музей у місті Рівному; науково-просвітницький і культурний осередок міста та регіону, головне зібрання матеріалів і предметів матеріальної та духовної культури Рівненщини.

Фінансовий аудит проводився за період 2016-2017 роки та 9 місяців

2918 року. У досліджуваному періоді Музей надавав платні послуги відповідно до «переліку платних послуг, які можуть надаватися державними та комунальними закладами культури». Загальна сума надходжень у досліджуваному періоді склала 627,46 тис. грн. (2016 рік – 192, 46 тис. грн., 2017 рік – 234,99 тис. грн., 200,01 тис. грн.). Основним джерелами надходжень до спеціального фонду є кошти, отримані музеєм від надання платних послуг (від реалізації квитків, проведення екскурсійних груп).

Середні ціни вартості вхідних квитків та екскурсійне обслуговування груп змінювалося на підставі наказів керівників музеїв.

Так, в Краєзнавчому музеї в період 2016-2018 років середня вартість вхідного квитка склала 3,32 грн: у 2016 році – 2,45 грн., у 2017 році – 3,55 грн., на 2018 рік – 4,22; та для екскурсійного обслуговування груп склала 27,33 грн: у 2016 році – 26,12 грн, у 2017 році – 26,83 грн, на 2018 рік – 29,32 грн.

Під час проведення збору інформації в Краєзнавчому музеї розроблено калькуляції вартості квитка для відвідування музею та екскурсійного обслуговування груп згідно з якими середня вартість вхідного квитка склала 4,41 горн: у 2016 році – 3,38 грн, у2017 році – 4,88 грн, на 2018 рік – 5,25 грн, та середня вартість ля екскурсійного обслуговування груп склала 65,41 грн: у 2016 році – 53,25 грн, у 2017 році – 69, 00 грн, на 2018 рік – 78,75 грн.

У досліджуваному періоді кількість реалізованих квитків становить 144,2 тис.: в 2016 році – 54,3 тис., в 2017 році – 50,9 тис., у 2018 році 38,9 тис. та кількість екскурсійних обслуговуваних груп становить 5084: 2016 рік – 2032, 2017 рік – 1641, у 2018 році – 1411.

За період 2016-2018 років музей відвідало 149,2 тис. осіб фактична середня вартість квитка та екскурсійних обслугованих груп за цей період становила 30,55 грн, фактично музей отримав дохід 616,87 тис грн. Згідно з розрахунком середня вартість квитка та екскурсійних обслуговуваних груп становить 69, 82 грн на загальну суму 968, 9 тис грн, в результаті втрачені доходи становлять (968,9 тис грн – 616,87 тис грн) 352,03 тис грн. Розрахунково визначено суму неотриманих доходів за досліджуваний період, яка склала 352,03 тис грн (2016 рік 105,43 тис грн, 2017 рік 136,68 тис грн, у 2018 році 109,92 тис грн).

Таким чином, через відсутність калькуляцій, які відповідно не розроблялися та не затверджувалися при підвищенні мінімальної заробітної плати та комунальних послуг, призвела до втрати доходів.

Отже, для успішного розв’язання нагальних проблем публічного фінансового управління музею необхідна концентрація зусиль як

державних органів управління, так і внутрішнього управлінського персоналу музею. Результатом такої спільної роботи має стати ефективний механізм управління власними фінансовими ресурсами при раціональній державній підтримці та при умові створення сприятливих передумов залучення зовнішніх коштів.

Список використаних джерел

1. Аудиторський звіт за результатами державного фінансового аудиту виконання Управління культури і туризму Рівненської обласної державної адміністрації бюджетної програми «Забезпечення діяльності музеїв і виставок» за 2016-2017 роки та 9 місяців 2918 року – Рівне: Державна аудиторська служба України. Управління західного офісу держаудит служби в Рівненській області, 2019. – 40 с.
2. Базика С. К. Аудит ефективності як перспективна форма аудиту публічного сектору в Україні / С. К. Базика. // Електронний журнал «Державне управління: удосконалення та розвиток» включено до переліку наукових фахових видань України з питань державного управління (Категорія «Б», Наказ Міністерства освіти і науки України від 28.12.2019 №1643). – 2016. – №1. – С. 1–7.

Сова Олена Юріївна,
к.е.н., доц., доцент кафедри
виробничого та інвестиційного менеджменту,
Національний університет біоресурсів і
природокористування України,
м. Київ, Україна,

ТЕХНОЛОГІЇ ОПТИМІЗАЦІЇ НАДАННЯ ФІНАНСОВИХ ПОСЛУГ

Технологічний прогрес дав поштовх розвитку багатьох сфер, наприклад, небанківського кредитування, особистих фінансів, миттєвих переказів, індивідуальних інвестицій та вкладів, краудфандінга, мобільних платежів, фінансових консультацій, навіть нових валют як Bitcoin. За останні декілька років у різних країнах світу, в тому числі в Україні, створено сотні стартапів, які об'єднуються терміном «фінтех».

Фінтех, абревіатура від словосполучення «фінансові технології» («FinTech»), – це новітній сектор економіки, який поєднує технологічні та фінансові рішення, як правило, з використанням інтернету або інших доступних електронних комунікаційних технологій. FinTech орієнтовано

на впровадження інноваційних технологій у сферу створення та доставки фінансових послуг до споживачів.

«Учасники ринку фінтех мають єдину мету – це пошук нових ідей та бізнес-моделей для впровадження цифрових перетворень у всі аспекти досить регульованої галузі фінансових послуг» [1, с. 9].

До переваг FinTech входить гнучкість – здатність миттєво реагувати на зміни в ринковому попиті, інноваційність та можливість залучати клієнтів з прогресивним мисленням. Фінтех-послугами користуються ті особи, для яких важливі швидкість, зручність, простота в користуванні фінансовою послугою. А, наприклад, для банківських установ залишається важливою пряма комунікація з клієнтами.

Загрозу конкурентоспроможності сучасних банків складають не безпосередньо фінансові технології, а так звані FinTech-компанії («FinTech start-up»), які поєднують технології, сервісні функції та гнучкі бізнес-системи для зниження витрат діяльності, розширення клієнтської бази та охоплення ще більшої частини фінансового ринку.

Банківські установи також вкладають кошти в фінансові технології та створюють ІТ-підрозділи. Банки в деяких випадках домовляються про партнерські відносини з FinTech-компаніями або навіть купують їх для підвищення свого інноваційного потенціалу.

«Згідно з даними звіту FinTech-індустрії України, у нашій країні існує вже понад 80 FinTech-компаній різного ступеня розвитку. Найбільший приріст компаній припадає на останні три роки – 58%, компанії, що виникли після 2015 року. При цьому 84% FinTech-компаній уже ведуть операційну діяльність, і лише 16% залишаються на стадії формування» [2, с. 117].

«Особливістю вітчизняної галузі Fintech є те, що, на відміну від зарубіжних країн, провідні українські фінансові інститути здебільшого самі виступають ініціаторами як реалізації нових рішень у галузі Fintech, так і модернізації традиційних фінансових послуг» [5, с. 329].

Слід зазначити, що частина успіху фінтех пояснюється досить слабким державним регулюванням в цій галузі, оскільки компанії можуть функціонувати більш вільно, швидше адаптуватися і легше модифікувати послуги.

«Компанії, які займаються розвитком та впровадженням FinTech-інновацій, можна умовно поділити на дві групи:

– стартапи, які надають технічні рішення для наявних фінансових компаній.

– стартапи, які працюють безпосередньо зі споживачами фінансових послуг» [4, с. 481].

Можна виокремити певні тенденції розвитку галузі, а саме [3]:

1. Розширене використання смартфонів. Смартфон може бути єдиним центром, який пов'язує всі фінанси споживача та його життєві потреби. Повноцінне запровадження таких технологій як Mobile ID в майбутньому дозволить взагалі відмовитися від будь-якої іншої документарної ідентифікації людини, окрім даних його смартфону.

2. Посилення ролі соціальних мереж. У 2015 р. Facebook запустив сервіс мікроплатежів за допомогою Facebook Messenger. Користувачі соціальної мережі можуть підключати свої карткові рахунки та переказувати невеликі суми своїм контактам з мережі.

3. Децентралізація даних та однорангові мережі. Протокол блокчейн показав нам всі можливості та переваги децентралізованого реєстру і навіть поступово підштовхує до цілком нової моделі роботи інтернету.

4. Криптоактиви. Звісно, національні валюти сьогодні відіграють першу роль у світі фінансів, але криптовалютний бум продемонстрував бажання людей мати альтернативні способи розрахунків, «приватні гроші».

5. Штучний інтелект. Використання чат-ботів у клієнтському обслуговуванні, купівля товарів через голосових помічників мобільних телефонів вже зараз зменшують для фінансових установ одну з найбільших статей витрат – витрати на персонал.

6. Відкриття АПІ та інтернет-речей. Одним з найбільших викликів для розвитку фінтех-стартапу є комфортна інтеграція з банківськими установами. Парадигма «відкритого світу» передбачає можливість будь-якої технічної розробки підключитися до наявної інфраструктури, в тому числі до банківських рахунків.

Отже, сучасні технології мають вражаючий потенціал, і проникнення цифрових інновацій очікується в усі сфери суспільного життя.

Список використаних джерел

1. Д’яконова І., Педич А.. Сутність поняття «фінтех»: розвиток категоріального апарату та дослідження ролі на світовому фінансовому ринку. *Економічний дискурс.* 2017. № 3. С. 7-16.

2. Куліш Г.П., Романська Л.В. FINTECH як виклик сучасності на ринку фінансових послуг. *Причорноморські економічні студії.* 2019. № 39-2. С. 116-120.

3. Паперник С. Fintech – актуальні тенденції на найближчі 3 роки. Юридична газета. 2018. № 10 (612). *URL:* https://yur-

gazeta.com/publications/practice/bankivske-ta-finansove-pravo/fintech--aktualni-tendenciyi-na-nayblizhchi-3-roki.html

4. Пасічник І.В., В'язовий С.М. Розвиток FinTech-індустрії в Україні та її ризики для банківської діяльності. *Східна Європа: економіка, бізнес та управління.* 2019. Випуск 4 (21). С. 480-484.

5. Семеног А.Ю., Цирулик С.В. Тенденції розвитку Fintech послуг на світовому та вітчизняному ринках фінансових послуг. *Бізнес Інформ*. 2018. № 10. С. 327-334.

Мельник Олена Володимирівна,
доцент кафедри менеджменту
Університет державної фіскальної служби України
м. Ірпінь, Україна

ДЖЕРЕЛА ФІНАНСУВАННЯ ПРОЕКТІВ У СУЧАСНІЙ ШКОЛІ

На сьогодні існує велика кількість цікавих для учнів і вчителів проектів, можливих для реалізації в школі. Варіанти фінансування шкільних проектів залежать від їх видів. Фінансування проектів у сучасній українській школі може здійснюватися за рахунок різних джерел: бюджетних коштів; грошової винагороди за перемогу у відповідному конкурсі, включаючи грантовий конкурс; коштів, зібраних за допомогою краудфандингу; коштів благодійників; коштів, отриманих з інших джерел, не заборонених чинним законодавством. Як зазначає К.Котвіцька в своїй статті «Монетизація освіти: як школам шукати можливості для реалізації власних проектів» для PLATFOR.MA, «На Заході навчальні заклади намагаються перш за все орієнтуватися на власну ідею, а не лише на матеріальні можливості. Адміністратори дошкільної та шкільної освіти постійно моніторять ринок, шукаючи конкурси в галузі, що максимально близька до їхнього проекту, і подають заявки. З державного бюджету вони отримують мінімальне фінансування (менше 10% загальної суми витрат). Наприклад, за даними дослідження американського Інституту Джона Хопкінса, 15% доходів недержавних шкіл надходить за рахунок приватних пожертв, а більшу частину коштів (66%) заклади «заробляють» на фандрейзингу. В українських школах освітні ініціативи лише починають втілювати за допомогою краудфандингу» [2].

Розглянемо основні джерела фінансування проектів у школах міста Ірпеня Київської області. Наразі в Ірпені працюють 16 шкіл. У них навчаються 12907 учнів. Інформація про фінансування Управління освіти і науки Ірпінської міської ради у 2019 році згідно кошторису наступна. По

загальному фонду Управління освіти і науки у 2019 році затверджено кошторисом надходження коштів у сумі 233 075 095 грн., по спеціальному фонду – 20 293 983 грн. На 2019 рік по загальному фонду кошторису затверджено видатків у сумі 233 075 095 грн., по спеціальному фонду – 20 293 983 грн. При цьому по спеціальному фонду кошторису затверджено поточних видатків у сумі 17 925 700 грн. і капітальних видатків – 2 368 283 грн. [1]. Фінансування проектів у школах міста Ірпеня в 2019 році здійснювалося за рахунок коштів міського бюджету; грошових винагород за перемоги у відповідних конкурсах, включаючи грантові конкурси; коштів, отриманих з інших джерел, не заборонених чинним законодавством. Так, зокрема, за рахунок коштів міського бюджету в обсязі 947 782 грн. в рамках Міської цільової програми «Громадський бюджет м. Ірпінь на 2016-2020 роки» в 2019 році було профінансовано реалізацію ряду шкільних проектів-переможців, серед яких найбільше виділяються модернізація шкільного медичного кабінету, реконструкція шкільної актової зали, створення креативного простору для відпочинку учнів. Відповідно до вказаної Програми проекти-переможці та відповідні їм суми коштів були передбачені в плані соціально-економічного розвитку відділом інвестицій та соціально-економічного розвитку Ірпінської міської ради та враховані фінансовим управлінням [3]. При цьому загальний обсяг фінансування громадських проектів в Ірпені в 2019 році становив 2 млн. грн., із яких 40% обсягу коштів – категорія I «малі проекти» й 60% обсягу коштів – категорія II «великі проекти» [4].

Таким чином, на сьогодні пошук джерел фінансування шкільних проектів найчастіше вимагає наполегливого постійного відстеження пропозицій щодо їх фінансування та активної участі у відповідних конкурсах.

Список використаних джерел

1. Зведений кошторис Управління освіти і науки Ірпінської міської ради на 2019 рік. – [Електронний ресурс] – Режим доступу: https://irpinosvita.gov.ua/vpkfztvbkim/ (дата звернення: 19.02.2020)

2. Котвіцька К. Монетизація освіти: як школам шукати можливості для реалізації власних проектів. – [Електронний ресурс] – Режим доступу: https://platfor.ma/topic/monetyzatsiya-osvity-yak-shkolam-shukaty-mozhlyvosti-dlya-realizatsiyi-vlasnyh-proektiv/

3. Міська цільова програма «Громадський бюджет м.Ірпінь на 2016-2020 роки». – [Електронний ресурс] – Режим доступу: https://imr.gov.ua/attachments/article/2833/programma.pdf

4. Офіційний сайт Ірпінської міської ради. – Режим доступу: https://imr.gov.ua/gromadskij-byudzhet-irpin

Безноско К.О
Студентка 5 курсу, спеціальність «Фінанси та кредит»
Університет ДФС України
Науковий керівник:
Мельник Олена Володимирівна, кандидат економічних наук

СУТНІСТЬ УПРАВЛІННЯ ФІНАНСОВИМ ПОТЕНЦІАЛОМ НА ПІДПРИЄМСТВІ

На сьогодні в умовах формування ринкових відносин проблема недосконалого управління фінансовим потенціалом вітчизняних підприємств постає все більш гостро. Важливим є аналіз фінансових потоків, пошук вигідних джерел фінансування і інвестування, забезпечення фінансової рівноваги дебіторської і кредиторської заборгованості, ефективна фіскальна і облікова політика.

Виходячи з цього, під управлінням фінансовим потенціалом підприємства доцільно розуміти комплекс заходів щодо управління фінансовими ресурсами підприємства з метою отримання економічної вигоди і безперервної його життєдіяльності.

Фінансовий потенціал вважається одним із факторів, що визначає успішність роботи самого підприємства, адже від нього залежить не тільки рівень конкурентоспроможності а й інвестиційна привабливість підприємства. Безумовно, достатній рівень фінансового потенціалу, а також його ефективне використання визначають стабільний, стійкий, ліквідний та платоспроможний стан підприємства [1].

Управління фінансовим потенціалом – це цілеспрямований вплив суб’єкту на джерела та обсяги фінансових ресурсів з метою забезпечення ефективності операційної діяльності підприємства [3]

Головною задачею управління фінансовим потенціалом підприємства є оптимізація фінансових потоків з метою максимального збільшення позитивного фінансового результату. Від стану фінансового потенціалу і ефективності його використання підприємствами залежить економічне і фінансове благополуччя не лише самих господарюючих суб'єктів, але й держави і суспільства в цілому.

Передумовою здійснення управління фінансовим потенціалом виступає фінансовий аналіз, головним завданням якого є зниження неминучої невизначеності, пов’язаної з прийняттям майбутніх економічних рішень. Фінансовий аналіз є інструментом управління фінансовим потенціалом підприємства у довгостроковому та

короткостроковому періоді доцільності прийняття економічних рішень, реалізації інвестицій [4].

Одним з основних чинників розвитку підприємства є наявність власного капіталу, який певною мірою визначає можливі обсяги виробництва, характер, рівень техніки і технології виробництва тощо. Величина власного капіталу обумовлює можливість залучення позикових коштів.

В процесі управління фінансовим потенціалом підприємства постає необхідність контролю за його формуванням та використанням. Процес контролю являє собою діяльність суб’єктів контролю, які інтегровані у деяку структуру та спрямовані на досягнення поставлених цілей враховуючи поставленні завдання і застосовуючи відповідні методи та принципи контролю. При цьому використовується не лише людський фактор, а й застосовується обрані вартісні та натуральні показники для виявлення тенденцій і можливих відхилень [1].

До основних завдань управління фінансовим потенціалом підприємства можна віднести: мобілізація фінансових ресурсів, необхідних для підтримки нормального виробничого циклу, передбаченого планом; пошук шляхів максимізації прибутку, підвищення рентабельності; своєчасне виконання зобов'язань перед фінансово-кредитними установами, бюджетом та державними цільовими фондами, перед постачальниками та працівниками підприємства; контроль за ефективним, раціональним та цільовим використанням наявних фінансових ресурсів підприємства тощо [3].

Згідно з основних завдань можна сказати, що фінансовий потенціал є одним з основних факторів, який визначає успішність роботи підприємства у сучасних умовах ринку. Чим він вищий, тим більш конкурентоспроможним та інвестиційно привабливим є підприємство. Забезпечення ефективної діяльності підприємства та підвищення його конкурентоспроможності стали першочерговими завданнями керівництва підприємства. Він відіграє важливу роль у забезпеченні ефективності діяльності підприємства, особливо в умовах економічної та політичної нестабільності й мінливості ринку. Є основою діяльності підприємства, адже є підґрунтям створення й розвитку стійких конкурентних переваг.

За умов оптимального використання фінансового потенціалу підприємство збільшує свою ринкову вартість, що є сигналом для потенційних інвесторів, кредиторів, акціонерів, державних структур та інших зовнішніх суб’єктів оцінювання щодо доцільності інвестування коштів у досліджуване підприємство та його платоспроможності.

Список використаних джерел

1. Левченко Н.М. Фінансовий потенціал підприємства: сутність та підходи до діагностики / Н.М. Левченко // Інвестиції: практика та досвід. – 2012. – № 2. – С. 114–117.

2. Хринюк О. С. Сутність фінансового потенціалу підприємства / О. С. Хринюк, В. А. Бова. // Актуальні проблеми економіки та управління – 2017. – №11.– 1–9 с.

3. Структура потенціалу підприємства [Електронний ресурс]. — Режим доступу: \www/URL: http://www.ukr.vipreshebnik.ru/ upr-potenc/1224-struktura-potentsialu-pidpriemstva.htm

4. Турчак В. В. Методика оцінки фінансового потенціалу підприємства в сучасних умовах господарювання / В. В. Турчак, С. Д. Чижинська // Молодий вчений. – 2014. – №8 (11). – С. 49-52.

Березан М.В.
студентка групи ФМСБ-19-1
Науковий керівник:
Мельник О.В., к.е.н., доцент

ІНТЕРПРЕТАЦІЯ ПОНЯТТЯ “ФІНАНСОВИЙ МЕНЕДЖМЕНТ ПІДПРИЄМСТВА” У СУЧАСНОМУ СВІТІ

Починаючи з 90-х років XXI ст. фінансовий менеджмент почав свою діяльність на стику двох напрямків економічної науки — антикризового управління та фінансового менеджменту, об’єднавши в собі сукупність фінансових інструментів управління на основі впровадження стратегічного і тактичного фінансового менеджменту в діяльність комерційної організації. Потреба виділення фінансового менеджменту назріла у зв’язку з розумінням керівництвом підприємств необхідності кваліфікованого фінансового управління в умовах фінансової кризи, однак універсальне визначення та методологічне обґрунтування даного напрямку відстутні як у закордонній, так і у вітчизняній літературі [1].

Фінансовий менеджмент являє собою гнучкий механізм управління, орієнтований на швидкі зміни у внутрішньому і зовнішньому економічному середовищі. Фінансовий менеджмент або управління фінансами стосується рішень щодо придбання, фінансування та управління активами, які спрямовані на реалізацію певної мети. Таким чином, управлінські рішення в сфері фінансового менеджменту можна віднести до

таких трьох основних чинників операцій з активами як: інвестиції, фінансування та управління ними [2, с.38].

В одному з фундаментальних видань – “Fundametals of Financial Management”, авторами якого є Джеймс К. Ван Хорн та Джон М. Вахович, мл., – детально описується структуру та призначення фінансового менеджменту, а саме автори виділяють те, що в наш час фінансовий менеджмент входить в течію швидких змін. Вагомими чинниками є підвищення значущості аналітичного та стратегічного мислення осіб, що займають керуючі посади та для яких в пріоритеті є акумулювання досвіду працівників для підвищення ефективності роботи в колективі. Зараз фінансові менеджери, знаходячись в модернізованому світі та маючи достатній об’єм потрібної інформації відчувають певну конкуренцію, бо дана ланка в економічній сфері є дуже популярною на ринку праці.

Ефективний фінансовий менеджмент дозволяє формувати ресурсний потенціал для високих темпів приросту виробничої діяльності підприємства, забезпечувати постійний ріст власного капіталу, істотно підвищувати його конкурентну позицію на товарному і фінансовому ринках, забезпечувати стабільний економічний розвиток у стратегічній перспективі [3, с.9]. Тому в процесі фінансового менеджменту окремі діючі задачі повинні гармоніювати між собою для підвищення ефективності при реалізації його головної мети.

Філософія фінансового менеджменту ґрунтується на філософії господарювання, філософії і права, філософії бізнесу та управління теоріями управлінських рішень. Фінансовий менеджмент є мистецтвом важливої сфери управління підприємств, визначає творчий підхід до вирішення фінансовими менеджерами управлінських завдань. Як наука фінансовий менеджмент є системою знань щодо управління фінансами підприємств,також він виступає як практична діяльність персоналу фінансових служб, які виконують функціональні обов’язки відповідно до посадових інструкцій та інших організаційних регламентів підприємств та установ [4, с.7].

Список використаних джерел:

1. Бланк И. А. Основы финансового менеджмента: в 2 т. / И. А. Бланк. – [4-е изд.]. – М.: Омега-Л, 2012. – Т. 1. – 674 с.

2. Ван Хорн Д. К. Основы финансового менеджмента / Д. К. Ван Хорн, Д. М. Вахович. – М.: Издательский дом «Вильямс», 2015. – 1232 с.

3. Фінансовий менеджмент : навч. посіб. / [Васьківська К. В., Сич О. А.] . – Львів : «ГАЛИЧ-ПРЕС», 2017. – 236 с.

4. Фінансовий менеджмент: елект. навч. посібник / І.А.Бігдан, Л.І. Лачкова, В.М. Лачкова, О.В. Жилякова – Х.:ХДУХТ, 2017. 197–с.

Гоч І. В.
Університет державної фіскальної служби України,
група ФМА-19-1
Науковий керівник:
Мельник О. В.
к.е.н., доцент кафедри менеджменту

ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ ОПТИМАЛЬНОЇ СТРУКТУРИ КАПІТАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Проблема ефективного управління капіталом, зокрема формування його оптимальної структури, постійно перебуває в центрі уваги не тільки економістів, але й представників різноманітних філософських та політичних шкіл. Від робіт давньогрецьких мислителів, котрі датуються ще четвертим століттям до нашої ери, до сьогодні ця проблема привертала увагу тисячі разів, проте особливо гостро вона постає саме в періоди економічних криз, коли брак вільних коштів змушує підприємства шукати нові, передусім внутрішні, резерви покращення свого фінансового стану.

Фінансовий стан підприємства в сучасних умовах є важливим показником його діяльності та відображає всю інформацію про те чи інше підприємство, що функціонує. Аналіз формування та ефективності використання власного капіталу на сьогодні є однією з найважливіших складових фінансового аналізу, та виступає головним джерелом фінансування діяльності підприємства. На основі результатів такого аналізу керівництво підприємства має змогу зробити низку висновків щодо діяльності підприємства та прийняти рішення щодо ефективності та рентабельності окремих видів господарської діяльності, правильності обрання вектору розвитку виробництва, прибутковості видів продукції.

Досліджуючи проблему оптимізації структури капіталу підприємства, відзначимо, що сьогодні існують щонайменше 11 теоретичних концепцій, які пояснюють, якою повинна бути структура капіталу, та вивчають різні аспекти її формування [1; 2]. Отже, йдеться про такі концепції: 1) теорія чистого операційного прибутку Д. Дюрана; 2) теорія чистого прибутку; 3) традиційний підхід; 4) базова версія теорії Міллера-Модильяні; 5) теорія Міллера-Модильяні з корпоративними податками; 6) компромісна теорія; 7) теорія агентських витрат; 8)

сигнальна теорія; 9) теорія ієрархій; 10) теорія корпоративного контролю; 11) теорія МіллераМодильяні з особистими податками.

При цьому погляди на цю проблему настільки різні, що якщо Д. Дюран вважав, що для максимізації вартості компанії конче необхідно залучати борговий капітал, то представники теорій ієрархій впевнені, що менеджмент корпорації віддає перевагу виключно внутрішнім фондам фінансування. Такі всесвітньовідомі фахівці, як Ф. Модільяні і М Міллер, взагалі спростовували можливість досягнення підприємством так званої оптимальної структури капіталу. Проте, не применшуючи надзвичайний внесок розробників цих теорій, можна відзначити, що далеко не всі їх постулати будуть корисними в умовах використання в українській економіці. Так, однією з основних проблем є майже повна відсутність ринку цінних паперів, а також припущення про досконаліть ринку капіталів взагалі. Ще одним суттєвим недоліком є той факт, що більшість авторів це явище аналізує лише в межах необхідності забезпечення певного співвідношення власного чи позикового (залученого) капіталу.

Відповідно, в рамках вищезгаданих результатів досліджень превалює думка про трактування сутності капіталу виключно як фінансового ресурсу. Таке бачення є обмеженим та звужує напрями пошуку резервів фінансового зростання сучасного підприємства, а ефективна оптимізація структури капіталу підприємства має відбуватися з урахуванням комплексного наповнення того базового терміна, яким є термін «капітал».

Капітал багатогранний і повинен розглядатися щонайменше в трьох його проявах, а саме фінансовому (як джерело фінансування придбання активів), матеріальному (речовому) та інтелектуальному (людському). Відповідно, й оптимізувати структуру капіталу потрібно щонайменше в трьох відповідних напрямах.

Критерієм оптимізації структури сукупного капіталу за аналогією з його фінансовою складовою має бути максимальний рівень рентабельності сукупного капіталу за мінімальної його вартості та рівня фінансового ризику. Такий набір критеріїв оптимізації структури капіталу є традиційним для сучасного фінансового менеджменту, проте відмінністю запропонованого підходу є використання не одного, а всіх трьох показників.

На процес формування структури капіталу впливає не тільки сфера діяльності чи стан підприємства. Суттєвий вплив на підбір структури капіталу чинять як макро- (фінан сові, правові, технологічні, природні, соціально-культурні фактори, а також динаміка галузі та ступінь конкуренції тощо.

Головний критерій оптимізації структури капіталу полягає в тому, що за умови несприятливого рівня зовнішнього середовища та загального незадовільного стану підприємства головна мета підприємства полягає передусім у збереженні бізнесу, тоді як за умови позитивного сценарію у підприємства є всі шанси на покращення своїх конкретних позицій, передусім за рахунок покращення своїх фінансових результатів. За інших умов мінімізація вартості використовуваного капіталу має компенсувати вплив негативних зовнішніх чинників чи незадовільного фінансового стану підприємства.

Таким чином, виникає необхідність запровадження адекватних динамічних механізмів оцінювання достатності окремих елементів капіталу з урахуванням основних тенденцій розвитку самого підприємства та трансформації елементів його капіталу. Зрозумілим є факт того, що проблему оптимізації структури капіталу потрібно розглядати дещо ширше, ніж просте управління фінансовими ресурсами підприємства, а отже, капітал варто оптимізувати не лише як грошову масу, але й як отримані за рахунок цих коштів матеріальні цінності та інтелектуальні здібності працівників підприємства.

Також необхідно відзначити відсутність єдино правильної (ефективної, оптимальної) структури капіталу. Для різних підприємств, в різних сферах діяльності та за різних умов функціонування підприємства оптимальна структура матиме свої пропорції. Проте під час оптимізації структури капіталу не можна зациклюватись виключно на фінансовій структурі та змінювати співвідношення власного та позикового (залученого) капіталу. Варто оперувати як трьома основними елементами, а саме грошовими коштами та їх еквівалентами, включаючи різні боргові зобов'язання, матеріальними цінностями та людським капіталом, так і кожною їх складовою в розрізі часу, вартості, інструментів залучення тощо. Під час формування моделі управління оптимальною структурою капіталу перш за все потрібно забезпечити попередню оцінку та врахування всіх ендо- та екзогенних факторів, що впливають на функціонування підприємства, а отже, на формування структури його капіталу

Список використаних джерел:

1. Заліско О. Ретроспективний аналіз наукових концепцій структури капіталу ТНК. Актуальні проблеми міжнародних відносин. 2015. Вип. 124 (ч. І). С. 141–155.

2. Мельник В., Котькалова І. Концептуальні напрямки оптимізації структури капіталу. Наукові праці НДФІ. 2010. № 1 (50). С. 121–130.

Кос Н.В.,
студентка групи ФМА-19-1
Мельник О.В.,
к.е.н., доцент
ННІ ФБС, УДФСУ

УПРАВЛІННЯ БАНКІВСЬКИМ КАПІТАЛОМ

Стабільний розвиток банківського сектора має безпосередній вплив на економічне зростання, оскільки саме банки як фінансові посередники наповнюють економіку фінансовими ресурсами. Для виконання цієї функції банкам необхідно формувати достатній обсяг капіталу.

Капітал банку є тим показником, який відображає надійність банку, стійкість до можливих криз, а також здатність до успішного розвитку. Крім того, він є своєрідною «подушкою безпеки», яка захищає банк від ризиків, несприятливих економічних умов; достатній його рівень є гарантом забезпечення успішної діяльності банку. Таким чином, необхідний обсяг капіталу – підґрунтя для того, щоб банк зміг функціонувати на ринку банківських послуг, конкурувати з іншими фінансовими посередниками [1].

На сьогодні для банків необхідним є формування достатнього обсягу капіталу для ефективного функціонування на ринку. Потрібно враховувати, що негативною є також надлишкова капіталізація, оскільки грошові кошти не використовуються для проведення кредитно-інвестиційних операцій. Це зменшує рентабельність банківського бізнесу. Недостатній рівень капіталізації звужує можливості банку. Тому важливим завданням при здійсненні управління банківським капіталом є підтримання його необхідного розміру, щоб, з одного боку, банк мав достатній «рівень захисту», з іншого – стимулював зростання реальної економіки.

Капітал банку – це частина коштів, внесених власниками банку і накопичених у процесі його діяльності за рахунок внутрішніх джерел та призначених для створення та розвитку банку. Банківський капітал передбачає декілька видів капіталів, які мають різні призначення, зокрема: статутний, регулятивний, власний, але у підсумку їхньою головною функцією є підтримання фінансової стабільності банківської системи [2].

Проблема оптимального управління розміром та структурою банківського капіталу особливо гостро постає і є актуальною у період кризи та наступні роки після неї, оскільки при недостатньому обсязі капіталу банк стикається з різними фінансовими проблемами, для

вирішення яких першочергово треба сформувати потрібний обсяг капіталу, щоб втриматися на ринку і не втратити платоспроможність. Події у банківському секторі України протягом 2014-2018 рр. демонструють низький рівень капіталізації банків, що підтверджується кількістю банків, які визнано неплатоспроможними, та щодо яких проводиться процедура ліквідації [1]. Зокрема за період 2016-2018 років, кількість банків скоротилась з 98 банків до 77 (рис. 1.).

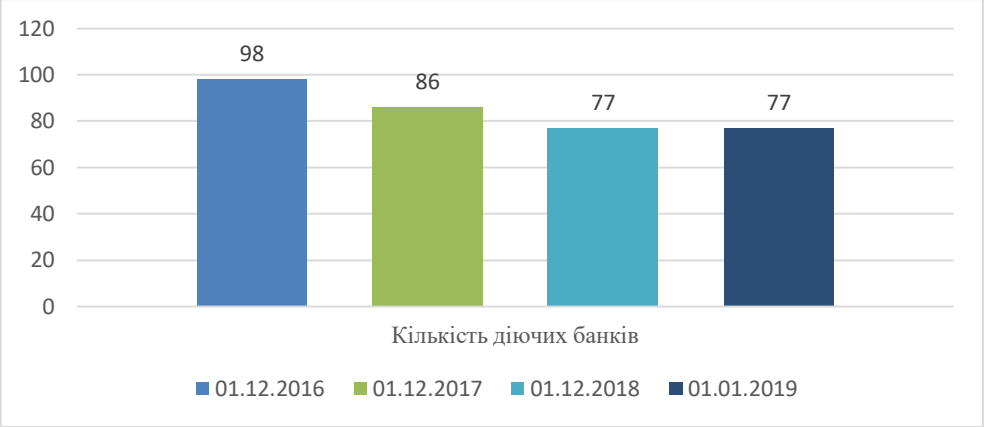


Рис. 1. Кількість діючих банків в банківській системі України (станом на 01.01.2019)
Джерело: складено автором на основі [3]

У банківській практиці використовуються два методи управління капіталом [4]:

1) метод внутрішніх джерел поповнення капіталу;

2) метод зовнішніх джерел поповнення капіталу.

За першим методом головним джерелом зростання капіталу є нерозподілений прибуток банку. Реінвестування прибутку – найбільш прийнятна форма фінансування банку, який прагне розширити свою діяльність. Такий підхід до нарощування капіталу дає змогу не розширювати коло власників. а зберегти існуючу систему контролю за діяльністю банку і виключити зниження дохідності активів внаслідок збільшення їхньої кількості в обігу.

При управлінні капіталом банку, важливе місце належить використанню прибутку. Чистий прибуток банку, що залишився в його розпорядженні після сплати податків, може бути спрямований на виконання двох основних завдань [4]:

1) забезпечення певного рівня дивідендних виплат акціонерам;

2) достатнього фінансування діяльності банку.

Управління капіталом банків на мікроекономічному рівні передбачає прогнозування його величини з врахуванням обсягів зростання балансових та позабалансових операцій, рівня фінансових ризиків, дотримання нормативів між різними структурними складовими капіталу відповідно до національних регуляторних положень з метою забезпечення достатнього

рівня капіталізації. Водночас необхідно враховувати критерії вибору та економічні характеристики кожного з методів нарощення власного капіталу, в управлінні капіталом банку, якість складових капіталу [5].

Для ефективного управління власним капіталом банки повинні шукати шляхи для його нарощення. Для нарощення капіталу використовують внутрішні та зовнішні джерела фінансування. Але за умов нестабільності в країні у багатьох банків недостатньо прибутків. І відповідно виникає проблема вибору джерела фінансування [6].

Важливо при здійсненні управління капіталом банку вибирати оптимальні джерела нарощування розмірів власного капіталу банку, це слід здійснювати з урахуванням [6]:

– прав та інтересів існуючих і потенційних акціонерів банку;

– ринкових умов (здатності ринку сприйняти нову емісію акцій або капітальних зобов’язань банку);

– ступеня точності прогнозів щодо майбутнього прибутку банку;

– ризику недостатності або недоступності для банку окремого джерела власного капіталу;

– відносних витрат щодо залучення певного джерела зростання власного капіталу;

– впливу на прибутковість акціонерного капіталу, що вимірюється прибутком на одну звичайну акцію;

– існуючих обмежень щодо залучення окремих джерел власного капіталу банку, передбачених законодавством і/або державними органами регулювання банківської діяльності;

– оподатковування операцій з нарощування власного капіталу банку.

Важливим кроком у підвищенні ефективності управління капіталом банку повинно стати удосконалення системи ризик-менеджменту у банках. Банки повинні мати стратегію управління ризиками, відповідну організаційну структуру; керуватися принципом колегіальності, розділення конфліктів інтересів.

Отже, ефективне управління капіталом банку є запорукою активізації його підприємницької діяльності, зміцнення фінансового стану, підвищення довіри економічних агентів до установ банківської системи і розширення кредитної підтримки розвитку реального сектору економіки. Крім того, процес управління капіталом банку потребує від самих банків і від регуляторних органів постійної оцінки власних ресурсів, надійного управління ризиками та ефективного використання ресурсів.

Список використаних джерел:

1. І. Є. Вернера. Статистичний щорічник України ЗА 2017 РІК [Електронний ресурс] / І. Є. Вернера. – 2018. – Режим доступу до ресурсу: http://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/2018/zb/11/zb_seu2017_u.pdf.
2. Диба М., Краснова І., Стрижак А. Методологічні підходи до трактування сутності капіталізації банківської системи // Вісник Національного банку України. 2014. Вип. № 1. С. 22–29
3. Показники банківської системи Сайт Національного Банку України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://bank.gov.ua/control/uk/publish/article?art_id=34661442&cat_id=34798593
4. Андрющенко І. Є. Конспект лекцій з дисципліни «Фінансовий менеджмент у банку» [Електронний ресурс] / І. Є. Андрющенко // Запорізький національний технічний університет. – 2018. – Режим доступу до ресурсу: http://eir.zntu.edu.ua/bitstream/123456789/3884/1/Andryushchenko_Summary.pdf.
5. Герасименко В. Управління власним капіталом банку в Україні в умовах фінансової кризи / В. Герасименко, Р. Герасименко // Вісник НБУ. – 2010. – С. 12–17.
6. Слобода Л.Я. Зарубіжний досвід управління капіталом банків / Л.Я. Слобода, В.В. Фостяк // Інвестиції: управління, практика, досвід. – 2011. – № 11. – С. 25–31.

Мозіль І. Ю.
здобувачка ІІ (магістерського) рівня
вищої освіти, спеціальність «Фінанси,
банківська справа та страхування»,
Університет ДФС України
Науковий керівник: к. е. н.,
доцент кафедри менеджменту
Мельник О. В.

МЕХАНІЗМ УПРАВЛІННЯ КАПІТАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА

Головним індикатором, що засвідчує ефективність діяльності підприємства, є його капітал, який вказує на прибутковість чи збитковість діяльності, а також на ефективність прийнятих управлінських рішень у

минулих роках. За допомогою формування оптимальної структури капіталу підприємство забезпечує себе достатнім обсягом майна, здійснює раціональне їх використання, збільшує фінансову стійкість. З розвитком ринкових відносин виникає потреба у більш детальному та всебічному дослідженні капіталу підприємства, факторів впливу на нього, вивченні нових методів управління капіталом.

Завдяки ефективному управлінню капіталом, можна забезпечити одержання позитивних результатів діяльності підприємства.

Управління капіталом здійснюють через систему принципів і методів розробки управлінських рішень, пов'язаних з оптимальним його формуванням з різних джерел, а також забезпеченням ефективного його використання [1].

Ефективне використання капіталу можливе за дотримання певних принципів:

- Інтегрованість із загальною системою управління підприємством
- Комплексний характер формування управлінських рішень
- Високий динамізм управління
- Варіативність підходів до розробки окремих управлінських рішень
- Орієнтованість на стратегічні цілі розвитку підприємства [2].

Ефективна система управління використанням капіталу, організована з урахуванням викладених принципів, створює основу високих темпів розвитку підприємства, досягнення необхідних кінцевих результатів його господарської діяльності і нарощення його ринкової вартості.

Формування і розвиток механізму управління капіталом підприємства відбуваються в певному економічному середовищі, в певних економічних умовах. До останніх віднесено такі: збільшення загальної кількості підприємств; збільшення обсягу капіталу підприємств усіх видів економічної діяльності; визначення обсягу та порядку формування статутного і резервного капіталу підприємств різних організаційно-правових форм на законодавчому

рівні; домінування в структурі капіталу підприємств реального сектору економіки позичкового капіталу; переважання власного капіталу в структурі балансу підприємств з високим рівнем фондомісткості виробництва продукції тощо [3].

Удосконалення механізму управління капіталом підприємства досягається в результаті здійснення відповідної фінансової політики, яка характеризується кількома етапами, а саме:

1)На першому етапі аналізується загальний обсяг капіталу підприємства, темпи його зміни порівняно з базовим і попереднім

періодами, відповідність обсягу власного капіталу розміру необоротних і оборотних активів, питома вага власних засобів у сукупному капіталі підприємства. Після цього розглядаються джерела формування власного капіталу, здійснюється їх вартісна оцінка, вивчається питання про достатність власних засобів і визначається рівень самофінансування підприємства в динаміці.

2)На другому етапі здійснюється оцінка вартості окремих елементів капіталу за джерелами залучення (внутрішніми і зовнішніми), робиться висновок про доцільність їх залучення у плановому періоді.

3)На третьому етапі визначається планова потреба у капіталі підприємства для фінансування необоротних і оборотних активів. Також установлюються розміри приросту власного та позикового капіталу порівняно зі звітним періодом.

4)На четвертому етапі здійснюється оптимізація співвідношення окремих частин капіталу за джерелами фінансування, які залучаються для формування капіталу підприємства. Основним критерієм такої оптимізації може бути коефіцієнт рівня фінансування підприємства за рахунок зовнішніх і внутрішніх коштів.

5)На п’ятому етапі здійснюються розробка і прийняття рішень щодо залучення відповідних обсягів фінансових ресурсів з внутрішніх і зовнішніх джерел для формування капіталу підприємства [4].

Таким чином, ефективність функціонування капіталу забезпечується відповідним механізмом управління. Ефективний механізм управління фінансовим капіталом підприємства дозволить у повному обсязі реалізувати поставлені перед ним цілі і завдання за допомогою відповідних принципів факторів впливу.

Список використаних джерел:

1. Куц Л.Л. Капітал підприємства: формування та використання. Курс лекцій/ Л.Л.Куц.– Тернопіль: Інфотехцентр, 2010.– 130с.– С.4-18.
2. Бланк І. А. Основи фінансового менеджменту / І. А. Бланк. – К.: Ніка, 2009. – 528 с.
3. Чорна О.М. Економічний зміст та проблематика управлінням капіталом підприємства реального сектору економіки в Україні / О.М.Чорна // Науковий вісник: фінанси, банки, інвестиції. –2013. –No 2. –С. 48-56.
4. Харчук С.А. Сучасні проблеми управління капіталом підприємства та шляхи їх вирішення / С.А. Харчук // Економіка та держава. –2015. –No 6. –С. 110-113

Молотовська Тетяна Романівна
Студентка ННІ фінансів, банківської справи,
5 курс
Університет державної фіскальної служби України
Науковий керівник:
Мельник Олена Володимирівна,
к.е.н. доцент кафедри менеджменту

КАПІТАЛІЗАЦІЯ РЕАЛЬНОГО СЕКТОРУ ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ

В сучасній економічній літературі термін «капіталізація» зустрічаються порівняно часто має значну кількість визначень у різних сферах. Так, в реальному секторі економіки «капіталізація» трактується як перетворення частини прибутку або всього прибутку в активи підприємства.

Важливою складовою безперервного функціонування та розвитку підприємств реального сектору економіки є їхня забезпеченість достатнім обсягом власного капіталу. Нарощування власного капіталу визначається як одне із завдань державної фінансової політики. Погоджуємося з думкою Н.В. Шевчук, що важливою передумовою залучення підприємством додаткового капіталу є зростання його капіталізації [1, с. 10]. У країнах з розвинутим фондовим ринком ринкова капіталізація включених до лістингу підприємств є досконалим виміром їхньої ринкової вартості. У фінансових системах з недостатньо розвинутим фондовим ринком коректним показником нагромадження капіталу підприємств реального сектору економіки є балансова (реальна) капіталізація.

Питанням сутності капіталізації підприємств приділяли увагу такі українські дослідники, як: І. Булєєв, Н. Брюховецька [2], В. Горячук [3], А. Даниленко [4], В. Приходько [2], Н. Шевчук [1].

Останніми роками внаслідок впливу, передусім, макроекономічних чинників (падіння ВВП, знецінення гривні) загострилися проблеми дефіциту власного капіталу підприємств реального сектору економіки України, проявом чого стало стрімке зростання їхньої боргової залежності [4, с. 12]. В умовах надвисокого загального рівня внутрішньої і зовнішньої боргової залежності країни зростаючий агрегований дефіцит власного капіталу підприємств реального сектору не лише підвищує ризики їхнього функціонування, а й створює дедалі більші загрози для стабільності фінансової системи держави в цілому.

Тому доцільним є дослідити структуру капіталу реального сектору вітчизняної економіки (рис. 1).

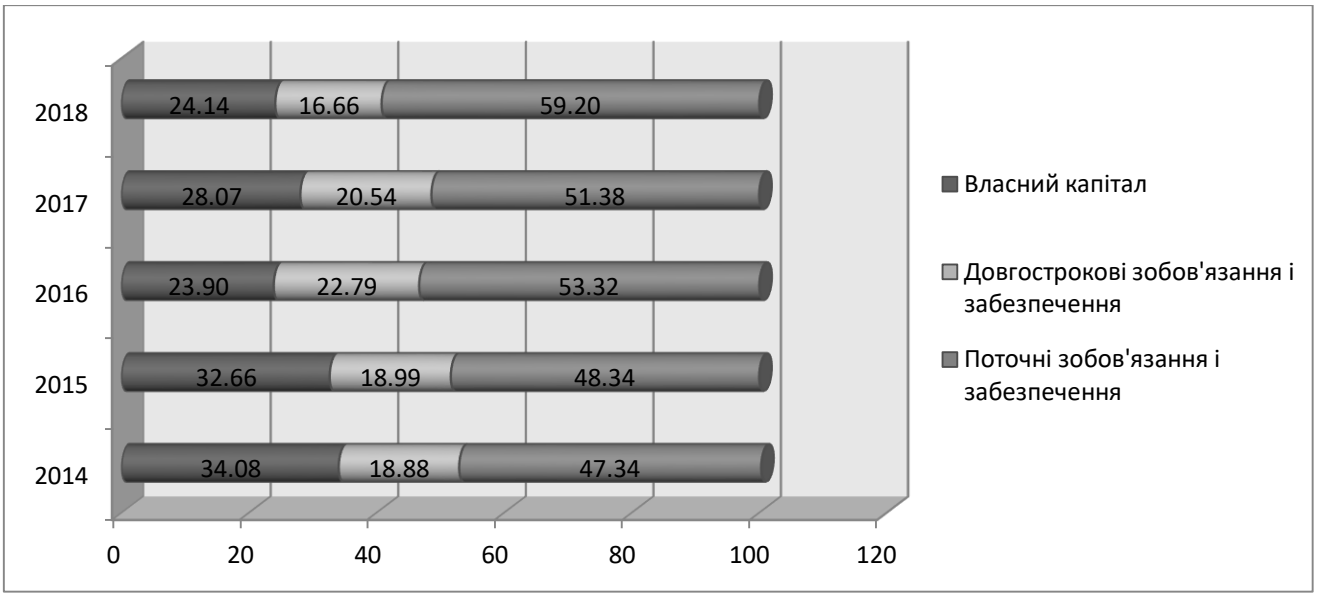


Рис. 1. Структура капіталу підприємств реального сектору економіки України у 2011–2016 роках, %

Джерело: Побудовано на основі [5].

З діаграми наочно видно, що упродовж 2014–2018 рр. зберігалася висока питома вага поточних зобов'язань у загальному обсязі капіталу – на рівні близько 50% з поступовим зростанням після 2015 р. На кінець 2018 р. частка поточних зобов'язань у пасивах великих і середніх підприємств реального сектору економіки України досягла 59,2%. Перевагу короткостроковим зобов'язанням, як основному джерелу фінансування поточної діяльності, надає більшість галузей (за винятком освіти й охорони здоров'я, діяльності у сфері адміністративного і допоміжного обслуговування та транспортно-логістичної сфери).

Джерелами балансової капіталізації реального сектору економіки можуть бути внески учасників суб'єктів господарювання, переоцінка активів і резерви, сформовані за рахунок чистого прибутку. Капіталізація прибутку підприємства не тільки свідчить про його успішну діяльність, а й про довіру власників, які не виводять прибутки з підприємства, а реінвестують у його розвиток.

Отже, процес нагромадження капіталу в реальному секторі економіки України є деформованим за структурою, його динаміка не створює основи для розвитку і генерує значні системні ризики для стабільності національної фінансової системи.

Список використаних джерел:

1. Шевчук Н.В. Ринкова капіталізація промислових підприємств у контексті розвитку національної економіки / Н.В. Шевчук // Стратегія економічного розвитку України. – 2012. – № 30. – С. 9–16.
2. Капитализация предприятий: теория и практика : моногр. / под. ред. д. э. н., проф. И.П. Булеева, д. э. н., проф. Н.Е. Брюховецкой; НАН Украины, Ин-т экономики пром-сти ; ДонУЭП. – Донецк, 2011. – 328 с.
3. Горячук В.Ф. Системний аналіз процесу капіталізації економіки країни та визначення його як системи / В.Ф. Горячук // Теорія та практика державного управління. – 2010. – Вип. 1. – С. 270–278.
4. Даниленко А.І. Декапіталізація фінансового сектору економіки України: причини і наслідки / А.І. Даниленко, В.В. Зимовець, Н.М. Шелудько //Економіка і прогнозування. – 2015. – № 4. – С. 7–28.
5. Офіційний сайт Державної служби статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : www.ukrstat.gov.ua.

Синиця О.О.
Студентка 5 курсу
Науковий керівник:
Мельник О. В.,
к.е.н., доцент кафедри менеджменту

ОСОБЛИВОСТІ ОПТИМІЗАЦІЇ СТРУКТУРИ КАПІТАЛУ ПІДПРИЄМСТВ

В умовах трансформаційних процесів глобалізації, розвитку все нових форм прояву ринкових відносин в Україні, підприємства повинні йти в ногу сучасності. Постійні коливання валютного курсу, змушують підприємства бути в стані постійної готовності до нових випробувань фінансової міцності. Ріст соціальних стандартів та майбутній прихід нових особливостей оподаткування впливають на інвестиційну діяльність підприємств, величину чистого прибутку та загалом на масштаби діяльності.

Структура капіталу є співвідношенням між власними коштами та зобов’язаннями, які використовуються підприємством для здійснення виробничо-господарської діяльності.

Оптимальна структура капіталу – найбільш сприятливе співвідношення з можливих варіантів використання власного та позикового капіталу, за якого підприємство, вільно маневруючи наявними грошовими коштами, здатне забезпечити безперервний процес виробництва і реалізації продукції та найбільш ефективну пропорційність між витратами і доходами. Це таке співвідношення між власним і позиковим капіталом, при якому забезпечується найефективніша пропорційність між дохідністю та фінансовою стійкістю підприємства [1].

Показник, який відображає розмір додаткового прибутку, згенерованого власним капіталом при різному розмірі залучених позикових коштів, називається ефектом фінансового левериджу. Він вимірює ефект фінансування діяльності й підвищення рентабельності власного капіталу за рахунок збільшення частки позикового капіталу. Застосування ефекту фінансового левериджу дозволяє визначити оптимальну частку зобов'язань в загальній структурі капіталу, яка максимізує прибутковість власного капіталу сільськогосподарського підприємства.

Позитивний ефект фінансового левериджу виникає у тих випадках, коли позиковий капітал, який отримано під фіксований відсоток, використовується підприємством у процесі діяльності таким чином, що приносить більш високий прибуток, ніж фінансові витрати, тобто доходність сукупного капіталу вища за середньозважену ціну позикових ресурсів [1]. Отже, оптимальною буде така структура капіталу підприємства, за якої досягається оптимальне співвідношення між ризиком залучення банківського кредиту та рентабельністю власного капіталу, наслідком чого буде максимізація ринкової вартості підприємства. Фахівець у сфері фінансового менеджменту І. О. Бланк пропонує здійснювати оптимізацію структури капіталу за трьома критеріями:

1) максимізація рівня фінансової рентабельності;

2) мінімізація середньозваженої вартості капіталу;

3) мінімізація рівня фінансових ризиків [2].

В умовах погіршення кон'юнктури фінансового ринку, вартість запозичених коштів може стрімко перевищити рівень валового прибутку підприємства. Крім того, зростання частки позикового капіталу збільшує ризик банкрутства та призводить до підвищення ставки за кредит з урахуванням премії за ризик. Даним критерієм варто керуватися в умовах стабільного розвитку підприємства, коли власники зацікавлені в зростанні економічної рентабельності активів і рентабельності власного капіталу.

В кожному конкретному випадку середньозважена вартість капіталу залежить від структури фінансових вкладень, а також ціни залучення

капіталу від власників і кредиторів. Проте мінімізуючи середньозважену вартість капіталу підприємство може залучити вагому частку позикових джерел, внаслідок чого існує ризик втрати платоспроможності та, як наслідок, підвищується ймовірність банкрутства. Крім того, існує висока залежність вартості позикового капіталу від кон’юнктури фінансового ринку Даний критерій є доцільним у випадку необхідності збільшення вартості капіталу, коли ціна на акції залежить від ціни капіталу, адже зниження рівня вартості капіталу призводить до зростання його ринкової вартості [3].

Побудова ефективної системи фінансового менеджменту стосовно формування позикових ресурсів є одним із найважливіших завдань, що спрямовуються на забезпечення високих кінцевих фінансових результатів господарської діяльності підприємств [4].

Для досягнення оптимальної структури капіталу підприємству необхідне правильне управління капіталом, що, в свою чергу, вирішує такі питання: формування достатнього обсягу капіталу, що забезпечить необхідні темпи економічного розвитку підприємства, оптимізація розподілу сформованого капіталу за видами діяльності та напрямами використання, забезпечення умов досягнення максимальної доходності капіталу при запланованому рівні фінансового ризику.

Список використаних джерел:

1. Міняйленко І. В., Носенко О. А. Особливості оптимізації структури капіталу підприємств агропромислового комплексу : [електронний ресурс]. – Режим доступу: www.pdaa.edu.ua/sites/default/files/nppdaa/4.../311.pdf.
2. Бланк И. А. Основы финансового менеджмента: в 2 т. / И. А. Бланк. – [4-е изд.]. – М.: Омега-Л, 2012. – Т. 1. – 674 с.
3. Плотников Д.В. Оценка рентабельности бизнеса : [електронний ресурс] / Д.В. Плотников. – Режим доступу: http://www.strategies.com.ua/statti_rentabel.html.
4. Дорошенко А. П. Теоретико-методичні підходи до обґрунтування методів оптимізації структури капіталу підприємств [Електронний ресурс] / А. П. Дорошенко, О. О. Дорошенко, К. М. Гуркаєва // Ефективна економіка № 4. – 2017. – Режим доступу до ресурсу: http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=5545.

Кісіль Ю.В.,
Університет державної фіскальної служби України,
група ФМА-19-1
Науковий керівник:
Мельник О.В.
к.е.н., доцент кафедри менеджменту

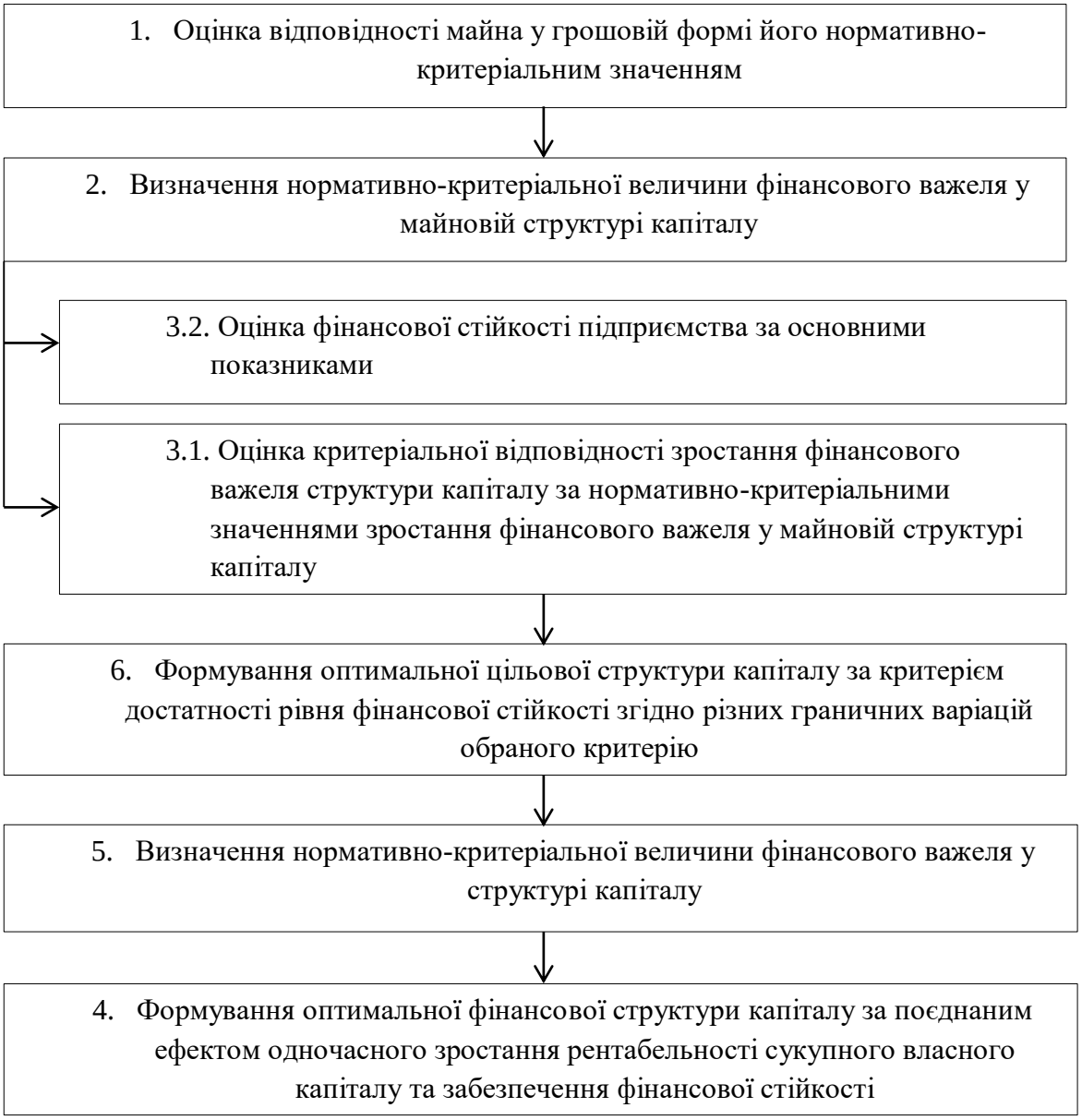
УДОСКОНАЛЕННЯ УПРАВЛІННЯ ФОРМУВАННЯМ ТА ВИКОРИСТАННЯМ КАПІТАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

У сучасних умовах ведення господарської діяльності капітал відіграє значну роль у розвитку підприємства, забезпеченні інтересів його власників та є важливим елементом в управлінні фінансовим станом підприємства. Капітал підприємства характеризує загальну вартість засобів у будь-яких формах, які інвестуються у створення його активів та являє собою один з найважливіших елементів, які є загальною сумою фінансових ресурсів підприємства. Серед таких елементів: власний капітал (статутний капітал, додатково вкладений капітал, додатковий капітал, резервний капітал, нерозподілений прибуток), забезпечення наступних витрат та платежів, довгострокові та поточні зобов'язання.

Управління власним капіталом пов'язане не тільки із забезпеченням ефективного використання вже накопиченої його частини, але і з формуванням власних фінансових ресурсів, що забезпечують майбутній розвиток підприємства. Основними показниками ефективного управління власним капіталом та його наявність є показники рентабельності майна і капіталу, фінансової незалежності. Для того, щоб підприємство ефективно використовувало власний капітал, необхідно прагнути до мінімального залучення позичкового капіталу[1].

Щоб структура капіталу за його розміщенням у активах була однорідно поєднаною із структурою капіталу за джерелами фінансування майна підприємства, допустимим є використання структурного співвідношення капіталу за його формою як співвідношення майна у грошовій та не грошовій формах, а за змістом як співвідношення сукупного власного та запозиченого капіталів (рис.1).

Рис. 1 Етапи оптимізації структури капіталу за методом поєднання рентабельності власного капіталу та забезпечення фінансової стійкості



Джерело: складено на основі[2].

Крім того проведене дослідження дозволяє зауважити, що здійснювати управління фінансовою стійкістю необхідно з врахуванням ризиків, зумовлених науковим прогресом, нестабільністю політичної ситуації, зростанням конкуренції на товарних і фінансових ринках, посиленням глобалізаційних процесів та дефіцитом інформації[2].

Отже, у результаті проведених досліджень можна зазначити, що управління структурою капіталу є невід'ємною частиною всієї політики управління підприємством, оскільки воно полягає у формуванні оптимальної структури капіталу, яка безпосередньо впливає на його діяльність та результативність використання фондів, визначає фінансову

стійкість і платоспроможність. Структура капіталу впливає на рентабельність власного капіталу та активів, формує оптимальне співвідношення прибутковості й ризику у процесі розвитку підприємства. А тому кожен суб'єкт господарювання має формувати свою політику управління структурою капіталу так, щоб забезпечити максимізацію ринкової вартості підприємства при мінімізації ризиків[3].

Таким чином, процес формування власного капіталу підприємства супроводжуються рядом проблем що впливають на управління фінансами. Власний капітал служить фактором, що впливає на управління підприємством, адже через нього визначається організаційна структура підприємства і тим самим реалізується організаційна функція, а також функція управління та контролю. Для активної та успішної діяльності, підприємства повинні чітко визначати цілі, умови та порядок збільшення чи зменшення власного капіталу, порядок формування та використання резервного та додаткового капіталу, чітко визначати порядок оподаткування операцій, які пов'язані із збільшенням чи зменшенням статутного капіталу.

Список використаних джерел

1. Савчук А. Ю. Власний капітал підприємства і його формування [Електронний ресурс] / А. Ю. Савчук. – 2018. – Режим доступу до ресурсу: file:///C:/Users/Userok/Downloads/2443-9060-1-PB.pdf.
2. Щепіна Т. Г. Особливості ефективного формування і використання капіталу підприємства / Т. Г. Щепіна, У. В. Люлько. // Проблеми підвищення ефективності інфраструктури. – 2017. – №40. – С. 91–95.
3. Чемчикаленко Р. А. Особливості формування оптимальної структури капіталу підприємства [Електронний ресурс] / Р. А. Чемчикаленко // Глобальні та національні проблеми економіки. – 2018. – Режим доступу до ресурсу: http://global-national.in.ua/archive/22-2018/161.pdf.

Шворак В.В.,
Університет державної фіскальної служби України,
Група ФМА- 19- 1
Науковий керівник:
Мельник О.В.,
К.е.н., доцент кафедри менеджменту,
Університет державної фіскальної служби України

СУТНІСТЬ ВЛАСНОГО КАПІТАЛУ ТА ДЖЕРЕЛА ЙОГО ФОРМУВАННЯ

За сучасних умов господарювання підприємств успіх їх діяльності, незалежно від форми власності та виду діяльності, багато в чому залежить від оптимального вибору джерел формування капіталу підприємства. Основою забезпечення успішного функціонування будь-якого суб’єкта господарювання є сформований у достатній мірі власний капітал, адже будь-яка діяльність розпочинається з інвестування певних ресурсів власниками (засновниками). Отже, якісний фінансовий менеджмент у сфері власного капіталу — запорука його успішної діяльності за нестачі інших фінансових ресурсів.

У світі торгівлі власний капітал відноситься до акцій. У світі бухгалтерського обліку та корпоративного кредитування згідно з НП(С)БО 1 «Загальні вимоги до фінансової звітності», власний капітал визначається як частка в активах підприємства, що залишається після вирахування його зобов’язань [1].

Власники підприємств зазвичай інвестують власні кошти у свій бізнес, кошти, отримані від спадщини, заощаджень або продажу особистих активів, які потім служать фінансуванням власного капіталу для бізнесу.

До зовнішніх джерел фінансування власного капіталу належать:

— Фонди венчурного капіталу — це професійні інвестиційні організації, які інвестують у зростаючі галузі для того, щоб отримати прибуток.

— Інвестори. Це особи, які мають особисту участь у досягненні успіху бізнес-пропозиції. Вони, як правило, зосереджують свої інвестиції на галузях, у яких вони мають особистий інтерес.

Згідно з НП(С)БО 1 «Загальні вимоги до фінансової звітності» видами власного капіталу є: зареєстрований капітал; капітал у дооцінках; додатковий капітал; резервний капітал; нерозподілений прибуток (непокритий збиток); неоплачений капітал; вилучений капітал [1].

Основними показниками ефективного управління власним капіталом та його наявність є показники рентабельності (це і якісний і кількісний показник ефективності діяльності будь-якого підприємства) майна й капіталу, фінансової незалежності, то методами підвищення ефективність використання власного капіталу на підприємства служать методи, що підвищують ці показники на підприємстві [2].

Власний капітал, як джерело утворення господарських засобів, у порівнянні із зобов'язаннями, має значні переваги:

— відносна простота залучення;

— вища здатність акумуляції прибутку, оскільки відсутні відсотки за користування одержаними ресурсами;

— легкість рефінансування у вигляді направлення частини прибутку до резервного чи статутного капіталу.

Окрім того, достатній розмір власного капіталу покращує фінансову стійкість емітента корпоративних прав та знижує ризик можливості його банкрутства. Власному капіталу, як індикатору відносин, власності притаманні такі характеристики [3, с. 212–213]:

— є основний чинник виробництва;

— характеризує фінансові ресурси підприємства, що приносять прибуток;

— є головним джерелом формування добробуту власників;

— є головним показником ринкової вартості підприємства;

— його динаміка є важливим барометром рівня ефективності господарської діяльності підприємства.

На величину власного капіталу впливають [4]:

— інвестиції, які збільшують активи використовуючи додаткові кошти власника підприємства;

— вилучення коштів власниками підприємства, що зменшує активи підприємства;

— доходи, які призводять до зростання власного капіталу;

— витрати, які зменшують величину власного капіталу.

Отже, власний капітал підприємства відіграє особливу роль у функціонуванні підприємства, оскільки достатній його обсяг указує на якісне управління фінансовим станом підприємства в умовах обмеженості ресурсів, що дає змогу потенційним інвесторам розглядати таке підприємство як інвестиційно привабливе.

Список використаних джерел інформації:

1. Національне положення (стандарт) бухгалтерського обліку 1 “Загальні вимоги до фінансової звітності”: Наказ Міністерства фінансів України № 73 від 07.02.2013 р. [Електронний ресурс]. - Режим доступу: http://zakon4.rada.gov. ua/laws/show/z0336-13
2. Кадацька А. М. Сутність власного капіталу підприємства / А. М. Кадацька // Вісник Сумського національного аграрного університету. – 2014. – № 4 (59). – С. 153-156.
3. Садовська І. Б. Обліково-інформаційне забезпечення в управлінні власним капіталом сільськогосподарських підприємств / І. Садовська // Збірник наукових праць Луцького національного технічного університету. Економічні науки. – Серія «Облік і фінанси». – Випуск 9 (33). – Ч. 3. – 2012. – С. 207-213.
4. Бугай Н. О. Власний капітал як складова фінансової системи підприємства: проблематика та шляхи її вирішення / Бугай Н. О. // Агросвіт. – 2016. – № 21. – С. 19-25.

Клюско Лідія Антонівна
доцент кафедри банківської справи та фінансового моніторингу
Університет державної фіскальної служби України
м. Ірпінь, Україна

ЕСКРОУ-РАХУНКИ ЯК ПЕРСПЕКТИВНИЙ НАПРЯМ РОЗВИТКУ ФІНАНСОВОГО МЕНЕДЖМЕНТУ В УКРАЇНІ

Основою і необхідною передумовою розвитку правильних і ефективних фінансових відносин між усіма зацікавленими їх учасниками є взаємна повага і довіра. У цьому контексті вислів «pacta servanda sunt» (лат. договір дорожче грошей) набуває особливої актуальності для етапу розвитку суспільно-економічних відносин. Оскільки на сьогодні існування довірчих відносин, не підкріплених заходами забезпечення виконання домовленостей, носить формальний характер, а застава, гарантії, поручительства тощо мають як переваги, так і недоліки, то кожна сторона договору прагне якомога надійніше захистити свої права і інтереси від потенційних порушень з іншого боку, ризик настання яких існує в більшості ситуацій. Одним з більш зручних і дієвих механізмів нескладного і однаково ефективного методу надання кожній стороні зобов'язання рівні можливості для належного його виконання і рівні важелі пасивного впливу на його кінцевий результат є нещодавно запроваджений в Україні інститут умовного депонування – умовного зберігання грошових

коштів, відомого як рахунок ескроу (з англійської escrow – умовне депонування).

Тобто, по суті ескроу-рахунок – це умовний депозит грошових коштів, який одна зі сторін угоди передає у тимчасове володіння банку до настання визначених договором умов виконання зобов'язань іншою стороною. До цього моменту банк зберігає кошти на ескроу-рахунку, і при настанні підстав, передбачених договором, і наданні банку відповідних підтверджувальних документів, в установлений договором термін перераховує їх бенефіціару повністю або частинами. У разі якщо виконання зобов'язань не відбулось, банк повертає кошти особі, яка їх депонувала [1].

Важливою ознакою ескроу-рахунка є те, що ні його власник, ні бенефіціар не мають права розпоряджатися коштами, які знаходяться на ньому, що є абсолютно виправданим. Зокрема, такий режим дозволяє бенефіціару бути впевненим, що сума за створений ним актив зарезервована і він отримає її після його передачі покупцеві. А так, як скористатися цими грошима до виконання зобов'язань за договором він не може, то це, в свою чергу, гарантує безпеку угоди для депонента.

На відміну від законодавства інших країн, наприклад США, де ескроу-агентами можуть виступати особи, які мають відповідну ліцензію (в т.ч. адвокати і агенти з нерухомості), чинним законодавством України встановлено певну «монополію» на право надання ескроу-послуг виключно банківськими установами.

До абсолютних переваг використання ескроу можна віднести наступні: більш надійний захист інтересів сторін при здійсненні розрахунків; виключення затримок і порушень термінів розрахунків, оскільки функція контролю виплати покладається на банківську установу.

У той же час слід визнати і деякі недоліки: виведення коштів з обігу підприємства, що є негативним з точки зору ефективності його діяльності; додаткові витрати за обслуговування такого рахунка; в силу здійснення банком перевірки наданих документів виключно за зовнішніми ознаками завжди залишається ризик того, що співробітник банку, який не володіє всіма деталями і «підводними каменями» окремо взятої трансакції, може зробити помилку.

Додатково важливо акцентувати увагу на тому, що не допускається звернення стягнення та накладання арешту безпосередньо на грошові кошти ескроу-рахунку за зобов'язаннями учасників (також і в разі їх ліквідації). При цьому допускається такі процедури, але лише на право вимоги власника рахунку або бенефіціара.

Сфера використання ескроу-рахунків в Україні поступово розширяється. Прикладом можуть слугувати інвестиційні договори, угоди з нерухомістю (в тому числі і в рамках іпотеки), операції з акціонерним капіталом (процедура примусового викупу акцій), купівля-продаж товарів через онлайн-торгівельні майданчики. Зростанню популярності у зазначеній сфері сприяє поява дешевих ескроу-сервісів.

Список використаних джерел

1. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо підвищення рівня корпоративного управління в акціонерних товариствах. Закон України від 23.03.2017р №о 1983 VIII (Редакція від 06.01.2018). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1983-19 (дата звернення 23.02.2020).

СЕКЦІЯ 5

SECTION 5

ПУБЛІЧНЕ УПРАВЛІННЯ ТА АДМІНІСТРУВАННЯ: СУЧАСНІ ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ

PUBLIC ADMINISTRATION: MODERN PROBLEMS AND PROSPECTS

Василенко Андрій Юрійович,
державний експерт,
Міністерство освіти і науки України

ПУБЛІЧНЕ УПРАВЛІННЯ У СФЕРІ НАУКИ ТА РОЛЬ ВІДКРИТОГО РЕЄСТРУ ДОСЛІДНИЦЬКИХ ІНФРАСТРУКТУР В ЗАЛУЧЕННІ УКРАЇНИ ДО ЄВРОПЕЙСЬКОГО ДОСЛІДНИЦЬКОГО ПРОСТОРУ

1 вересня 2017 року остаточно вступила в силу Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони. Згідно з пунктом 2 статті 375 вказаної угоди, «співробітництво між Сторонами спрямовується на сприяння залученню України до Європейського дослідницького простору» [1].

Одним із сучасних загальних напрямків розвитку Європейського дослідницького простору є запровадження нового підходу до здійснення вченими наукової діяльності. В основі такого підходу знаходиться парадигма «Відкриті інновації, Відкрита наука, Відкритість до світу» [3]. Повноцінна реалізація цієї парадигми в межах Європейського дослідницького простору можлива лише за умови забезпечення реалізації політики відкритої науки на рівні окремих держав.

Сутністю політики відкритої науки є надання відкритого доступу до дослідницьких даних (перш за все тих, що були отримані за державний кошт), наукових публікацій, дослідницьких інфраструктур тощо.

Відкритий доступ до дослідницьких інфраструктур варто відзначити окремо, оскільки саме дослідницькі інфраструктури є одним з основних засобів отримання наукового результату.

Під час формування бачення відкритої науки як такої, а зокрема відкритих дослідницьких даних було сформульовано Принципи FAIR — Findable (можливість знайти, видимість), Accessible (можливість отримати

доступ), Interoperable (інтероперабельність), Reusable (можливість повторного використання) [2, с. 2].

Вищевказані принципи можна застосовувати не лише до дослідницьких даних, але поширити їх і на інші складові відкритої науки. Відкритість — це перш за все можливість застосування, однак неможливо застосувати те, що неможливо знайти. Це очевидна істина, яка не потребує доведення, а тому першим з вищевказаних принципів є «Findable», тобто «видимість». Ефективність досліджень справді залежить від доступних засобів отримання наукового результату, проте, відсутність видимості дослідницьких інфраструктур нівелює всі зусилля, потрачені на їх відкритість.

Таку видимість можна забезпечити шляхом створення реєстру дослідницьких інфраструктур та платформи, яка надаватиме відкритий доступ до нього.

Створення відкритого реєстру дослідницьких інфраструктур дозволяє:

- Підвищити видимість дослідницьких інфраструктур для всіх зацікавлених сторін.
- Систематизувати інформацію стосовно існуючих в країні дослідницьких інфраструктур та послуг, які вони надають.
- Полегшити проведення обліку, моніторингу та оцінювання дослідницьких інфраструктур.
- Полегшити обґрунтування напрямів фінансування основних фондів наукових установ (приладів, обладнання та інших засобів отримання наукового результату).
- Уникнути дублювання витрат бюджетних коштів на аналогічне обладнання для двох різних наукових установ.

Прикладом такого реєстру та платформи може слугувати ERRIS (Engage in the Romanian Research Infrastructure System) — реєстр румунських дослідницьких інфраструктур, платформа бронювання доступу до дослідницьких інфраструктур, а також замовлення наукових та науково-технічних послуг.

Створення відкритого реєстру дослідницьких інфраструктур в Україні дозволить полегшити роботу вітчизняних вчених, узгодити українські та європейські підходи до проведення наукової діяльності, а також сприятиме процесу залучення України до Європейського дослідницького простору.

Список використаних джерел

1. Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19 (дата звернення: 20.01.2020).
2. Hodson S. FAIR Data Action Plan. 2017. OCV. p.21. URL: https://zenodo.org/record/1285290#.XjAhT2gzaUk (дата звернення: 03.01.2020).

Open Innovation, Open Science, Open to the World—a vision for Europe. 2016. European Union. p. 104. URL: http://publications.europa.eu/resource/cellar/3213b335-1cbc-11e6-ba9a-01aa75ed71a1.0001.02/DOC_2 (дата звернення: 10.01.2020).

Князевич Анна Олександрівна,
професор кафедри менеджменту
ПВНЗ «Міжнародний економіко-гуманітарний
університет імені академіка Степана Дем'янчука»
м. Рівне, Україна

КРИТЕРІЙ СОЦІАЛЬНОЇ БЕЗПЕКИ КРАЇНИ

В умовах динамічної трансформації геополітичного простору, суперечливості процесів і наслідків глобалізації розширюється спектр загроз як зовнішнього, так і внутрішнього характеру. Це потребує ефективного управління інформацією, удосконалення системи національної безпеки і оборони, приведення діяльності всіх служб, задіяних у цій системі відповідно до вимог та стандартів країн-членів ЄС.

Національна безпека України – захищеність державного суверенітету, територіальної цілісності, демократичного конституційного ладу та інших національних інтересів України від реальних та потенційних загроз [4]. Основними елементами національної безпеки є соціальна, економічна, екологічна, інформаційна та політична складові. Оцінюючи організацію і функціонування системи національної безпеки різних країн світу, в тому числі і України, необхідно співставляти групи факторів як зовнішнього, так і внутрішнього впливу, застосовувати комплексний і системний підхід з врахуванням різних критеріїв.

Згідно зі статистичними даними [1], за показником глобального індексу миру у 2018 році лідируючі позиції займають Ісландія, Нова Зеландія та Австрія відповідно. Україна посідає 152 місце у рейтингу із 163 країн. На останньому місці у рейтингу Південний Судан, Афганістан і

Сирія. Згідно зі звітом Сіднейського інституту економіки та миру, чисельність жертв збройних конфліктів по всьому світу виявилася найвищою за останні 25 років, а кількість біженців досягла максимуму з часів Другої світової війни.

Однією з головних складових національної безпеки країни є її соціальна безпека. Це стан захищеності соціальних інтересів і потреб особи, суспільства, держави від впливу на них внутрішніх і зовнішніх загроз в межах визначених граничних значень (порогових і критичних), які можуть створити загрозу національній безпеці країни.

Соціальна складова національної безпеки – поняття різноаспектне. Її визначення включає, по-перше, оцінку соціального напруження, що може призвести за певних обставин до потужних соціальних вибухів та регіонального сепаратизму; по-друге, йдеться про ступінь незадоволеності населення рівнем соціально-економічного розвитку країни та власним добробутом; по-третє, це готовність і можливість для кожного індивіду займатися продуктивною працею (внаслідок невирішеності питань власності, недосконалості податкової політики, значної корупційної системи державного управління послаблюється мотивація до трудової активності) [2, с. 166].

Щодо критерію соціальної безпеки та захищеності країн світу (табл. 1) лідерами є Ісландія, Норвегія та Данія. Болгарія знаходиться на 39 позиції. Україна посідає 150 місце у рейтингу із 163 країн. На останньому місці у рейтингу Південний Судан, Ірак і Афганістан.

Таблиця 1

Рейтинг окремих країн світу за критерієм соціальної безпеки, 2018 р.

Рейтинг із 163 країн	Країна	Бал	Рейтинг із 173 країн	Країна	Бал
1	Ісландія	1.168	14	Австралія	1.503
2	Норвегія	1.254	15	Нідерланди	1.564
3	Данія	1.289	…		
4	Сінгапур	1.296	39	Болгарія	2.037
5	Нова Зеландія	1.312	…		
6	Японія	1.318	145	Росія	3.220
7	Швейцарія	1.348	…		
8	Швеція	1.367	150	Україна	3.328
9	Австрія	1.368	…		
10	Фінляндія	1.426			
11	Канада	1.427	161	Південний Судан	4.085
12	Словенія	1.438	162	Ірак	4.140
13	Португалія	1.496	163	Афганістан	4.225

Джерело: розроблено автором на основі [1, с. 91].

Україна активно впроваджує сучасні європейські стандарти у діяльність установ і відомств національного сектору безпеки. Невтішні зовнішні прогнози та міжнародні оцінки реальної ситуації, що склалася в Україні починаючи з 2013 року змушують чітко і злагоджено реагувати на все більшу напругу в українському суспільстві.

Таким чином, в умовах необхідності забезпечення національної безпеки та відсічі збройній агресії, питання спільного злагодженого функціонування Збройних Сил України, Державної прикордонної служби України, Національної гвардії України та інших правоохоронних органів набувають найбільшої актуальності. Сучасні тенденції розвитку України та наміри набуття членства у Європейському Союзі обумовлюють здійснення низки якісних реформ у державному секторі країни. Особливої актуальності вони набувають у структурі, організації діяльності та в процесі реалізації повноважень органів державної влади. Не виключенням є і сфери національної безпеки і оборони, в тому числі охорони державного кордону України.

Список використаних джерел

1. Global Peace Index 2018: Measuring Peace in a Complex World. Institute for Economics & Peace. Sydney, June 2018. 97 p.

2. Баланда А.Л. Соціальна складова національної безпеки України. Демографія та соціальна економіка. 2006. № 1. С. 166–172.

3. Князевич А.О. Управління інфраструктурним забезпеченням інноваційного розвитку економіки: Рівне: Волинські оберегі, 2018. 362 с.

4. Про національну безпеку України: Закон України від 21 червня 2018 року № 2469-VIII. Відомості Верховної Ради (ВВР). 2018, № 31, ст. 241.

Головня Олена Михайлівна
д.е.н., доцент кафедри менеджменту зовнішньоекономічної діяльності,
готельно-ресторанної справи та туризму
Вінницький національний аграрний університет
м. Вінниця, Україна

РОЛЬ ПАРТИСИПАТИВНОГО БЮДЖЕТУВАННЯ В ПРОЦЕСІ ПІБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ

Залучення громадськості до формування та реалізації державної політики та вирішення питань місцевого значення з врахуванням

громадської думки сьогодні є недостатньою. В таких умовах постає завдання створення сприятливих умов для подальшого розвитку громадянського суспільства в Україні, посилення його спроможностей, розбудова потенціалу організацій громадянського суспільства з метою підвищення ефективності їх діяльності та забезпечення дієвого контролю за прийняттям і реалізацією місцевих рішень, організації дієвої співучасті громадськості у цих процесах. Важливою складовою цього завдання є активізація залучення громадян до процесів формування державного і місцевих бюджетів та моніторингу публічних фінансів.

Незважаючи на широкий спектр досліджень в сфері моніторингу бюджетного процесу, освітніх і навчальних програм, спроможність організацій громадянського суспільства здійснювати моніторинг і контроль планування і використання коштів державного та місцевих бюджетів залишається обмеженою. Через відсутність залучення громадськості до бюджетного процесу, Україна продовжує втрачати позиції в міжнародних рейтингах прозорості бюджетів, зокрема, за Індексом відкритості бюджету [4, с. 115].

Економічне зростання в Україні є неможливим без підвищення прозорості та ефективності бюджетного процесу, яке можна забезпечити через залучення громадськості. В даному контексті можна заслуговує на увагу інноваційна практика партисипативного бюджетування.

Суть партисипативного бюджету полягає у можливості жителів населених пунктів брати участь у прийнятті рішення стосовно того, як розподілити певну частину місцевого бюджету, що зазвичай відбувається методом проведення конкурсів. На офіційній веб-сторінці міської влади оголошують початок прийому проектів і по закінченню всі жителі голосують за той проект, який вони хочуть підтримати. Після підрахунку голосів визначають кількох переможців [2, с. 94].

Партисипативне або учасницьке бюджетування, як механізм прямої демократії, за допомогою якого громадяни беруть участь у прийнятті рішень щодо розподілу бюджетних коштів, було вперше успішно втілене у бразильському Порту-Алегрі 26 років тому. Сьогодні його практикують до півтори тисячі населених пунктів по всіх континентах, а сам термін входить до словників економістів усього світу та до переліку рекомендацій ООН щодо ведення міських бюджетів. З часом подібну ініціативу використало польське місто Сопот [3].

Як правило, виділяють кілька етапів партиципаторного бюджетування, а саме: а) визначення пріоритетів відповідної громади; б) розробка конкретних проектів / програм (з експертною допомогою чи без неї); в) вибір проектів / програм, які будуть фінансуватися (шляхом

голосування або в інший спосіб); г) реалізація вибраних проектів / програм.

В світовій практиці можна виділити дві основні форми партисипативного бюджетування (табл. 1.).

Таблиця 1

Основні форми партисипативного бюджетування

№	Форма	Основні характеристики	Країна, де поширена дана форма
1.	Делегуюча	Найпростіший спосіб, коли міська влада вирішує, яку частину бюджету можна виділити, та делегує громаді (мешканцям міста, асоціації орендарів) право приймати рішення, куди ці кошти спрямувати. Після того, коли громаду запросили до участі в партисипативному бюджетуванні, вона відповідає за використання наданої частки міських грошей.	Чикаго (США)
2.	Паралельна	В місті існує паралельна міська рада, яка обирається громадою міста терміном на 1 рік – Рада партисипативного бюджету (Municipal Council of the Budget). Члени цієї ради ретельно вивчають міський бюджет та дають прямі рекомендації, що повинно бути зроблено в цілому місті.	Порту-Алегрі (Бразилія)

Джерело: складено автором за [1].

Завданнями партисипативного бюджету є демонстрація рівня прозорості місцевих бюджетних процесів та залученості громадян до формування місцевого бюджету та моніторингу його використання, встановлення чітких індикаторів, що слугуватимуть дорожньою картою підвищення прозорості бюджетних процесів на місцевому рівні, надання доступу місцевим громадам до технічної та експертної допомоги для впровадження практик у відповідності до критеріїв оцінки, спрощення

доступу громадянським організаціям та активним громадянам до моніторингу управління публічними фінансами.

Список використаних джерел

1. “Громадський бюджет”: реалізовуємо ідеї людей за бюджетні кошти. URL:: http://hadiachnews.com.ua/ (дата звернення: 17.02.2020).

2. Головня О.М. Інноваційні технології фінансування соціального розвитку національної економіки. *Науковий вісник Івано-Франківського національного технічного університету нафти і газу (серія «Економіка та управління в нафтовій і газовій промисловості».* 2019. 2(20). 93-102. https://doi.org/10.31471/2409-0948-2019-2 (20)-93-102

3. Орієнтованість на людину – новий етап для розумних міст [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://biggggidea.com/practices/1435/

4. Школа бюджетної грамотності для громадських організацій. Посібник для тренерів / авт. кол. : А. М. Бойко, Г. А. Борщ, Н. М. Гринчук та ін. ; за заг. ред. Г. А. Борща. – Київ : Фонд Східна Європа, 2017. – 298 с.

Хрідочкін Андрій Вікторович,
завідувач кафедрою загально-правових дисциплін,
доктор юридичних наук, доцент,
Дніпровський гуманітарний університет
м. Дніпро, Україна

ПЕРСПЕКТИВИ ПУБЛІЧНОГО АДМІНІСТРУВАННЯ У СФЕРІ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОЇ ВЛАСНОСТІ В УКРАЇНІ

Визначення мети, стратегічних напрямів і основних завдань, пріоритетів та перспектив подальшого розвитку публічного адміністрування у сфері інтелектуальної власності повинно базуватися на результатах ретельного аналізу сучасного стану як самої діяльності суб’єктів публічного адміністрування щодо реалізації державної політики у сфері інтелектуальної власності, так і самої сфери інтелектуальної власності. Ефективність реалізації завдань публічного адміністрування у сфері інтелектуальної власності залежить від внутрішніх факторів, сприятливих можливостей, а також загроз, які здатні негативно впливати на його розвиток і залежить від дії зовнішніх факторів [1, с. 55]. Стратегічні напрями подальшого розвитку публічного адміністрування у сфері інтелектуальної власності в Україні повинні зосереджуватись на вирішенні наступних трьох комплексах базових проблем публічного

адміністрування у сфері, що досліджується: проблем нормативної бази (вона включає національне законодавство, як сукупність правових положень, на підставі яких суб'єкти публічного адміністрування створюють належні умови набуття, реалізації, охорони та захисту права, що виникають у зв'язку з різними видами інтелектуальної творчої діяльності членів суспільства), проблем інституційної бази (суб'єктів публічного адміністрування, наділених відповідними повноваженнями у сфері інтелектуальної власності з метою вирішення ними широкого кола завдань з надання правової охорони, управління, реалізації і захисту прав інтелектуальної власності) та проблем інфраструктурної бази (елементів і відносин, які забезпечують та підтримують на відповідному рівні функціонування сфери інтелектуальної власності, а також користувачів цієї сфери).

Нормативна база для виконання завдань публічного адміністрування у сфері інтелектуальної власності сьогодні являє собою ієрархічну систему правових норм. Але, розпорошений масив національного законодавства не сприяє його одноманітному, а відповідно і ефективному застосуванню. Насамперед, потребує систематизації вітчизняне законодавство про адміністративну відповідальність за правопорушення у сфері інтелектуальної власності. Підвищенню ефективності запобігання таким правопорушенням сприятиме об'єднання складів адміністративних правопорушень у сфері інтелектуальної власності в окремій главі чинного Кодексу України про адміністративні правопорушення. Важливим напрямом на шляху до удосконалення вітчизняної нормативної бази публічного адміністрування у сфері інтелектуальної власності має стати адаптація вітчизняних нормативних правових актів у сфері інтелектуальної власності до відповідних актів Європейського Союзу [2, с. 399]. Першим кроком такої діяльності є продовження гармонізації законодавства в сфері інтелектуальної власності із загальним законодавством України та законодавством, що регулює інші сфери, законодавчих і відомчих нормативних актів, а також систематизація та уніфікація норм, що регулюють відносини в сфері інтелектуальної власності, а також приведення норм ЦК України у відповідність до норм законодавства Європейського Союзу та внесення до нього змін, необхідність яких випливає з практики його застосування. Потребує відповідного нормативного регулювання і публічне адміністрування проблеми утилізації (ліквідації, знищення) як самого матеріального носія після його використання, так і відходів, що виникають під час виробництва такої продукції, на етапі проектування технологій створення продукції, в якій реалізовані об'єкти інтелектуальної власності. Завданням публічного

адміністрування у сфері інтелектуальної власності виглядає створення нормативної бази щодо охорони інтелектуальної власності у військово-технічній сфері.

Напрямом подальшого розвитку публічного адміністрування у сфері інтелектуальної власності є удосконалення його інституційної бази в напрямку реалізації концепції створення в Україні єдиного органу інтелектуальної власності, наділеного відповідним адміністративно-правовим статусом. Основними напрямами удосконалення інституційної бази публічного адміністрування у сфері інтелектуальної власності повинні також стати: завершення процесу реформування системи суб’єктів публічного адміністрування у цій сфері; комплектація системи публічного адміністрування у сфері інтелектуальної власності фахівцями високого рівня, здатними швидко адаптуватися до нових умов та вирішувати складні завдання охорони інтелектуальної власності в сучасних умовах, із одночасним збереженням наступності у формування кадрового апарату; якнайшвидше налагодження співробітництва та взаємодії між державними та приватними установами у сфері охорони інтелектуальної власності; поглиблення співробітництва з міжнародними організаціями у сфері охорони прав інтелектуальної власності; налагодження співробітництва з державними органами інших країн з питань охорони інтелектуальної власності; підтримка діяльності громадських організацій у сфері інтелектуальної власності [3, с. 12-13].

Таким чином, перспективи подальшого розвитку публічного адміністрування у сфері інтелектуальної власності в Україні повинні бути зосереджені на вирішенні трьох наступних комплексах базових проблем публічного адміністрування у сфері, що досліджується: проблем нормативної, інституційної та інфраструктурної бази.

Список використаних джерел

1. Семененко О. Г. Потенціал сфери інтелектуальної власності України: стан та напрями розвитку. *Економічний вісник університету*. 2019. Вип. 40. С. 54-64.

2. Хрідочкін А. В. Вітчизняний досвід та перспективи публічного адміністрування у сфері інтелектуальної власності : монографія. Херсон : Видавничий дім «Гельветика», 2018. 468 с.

3. Кодинець А. Реформування законодавства у сфері інтелектуальної власності: сучасне відображення минулого. *Вісник Національної академії прокуратури України.* 2015. № 2. С. 11-17.

Бондаренко Наталія Костянтинівна,
студентка факультету соціології і права
Київський політехнічний інститут ім. Ігоря Сікорського
м. Київ, Україна
Науковий керівник: **Войтко Сергій Васильович,**
доктор економічних наук, професор

РЕСУРСНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДЕРЖАВНОЇ ПІДТРИМКИ РОЗВИТКУ НАУКИ ЯК ДЖЕРЕЛА ЕКОНОМІЧНОГО ЗРОСТАННЯ

Розвиток економічної та соціальної сфер ускладнений без урахування інноваційних процесів. На жаль, сучасний етап розвитку України належним чином свідчить про нестачу ресурсів для підтримки науки. Це спричиняє надлишок висококваліфікованих кадрів, які можуть здійснювати наукову та науково-технічну діяльність у нашій країні та можуть впроваджувати новітні технології в різні сфери життя. Наразі талановита молодь, яка могла би реалізувати свій потенціал в Україні, радше вибере здійснити це за кордоном, аніж тут. Справа в складності практичної реалізації розробок і напрацювань, комерціалізації об'єктів права інтелектуальної власності. Зазвичай, високорозвинені країни зацікавлені в тому, щоб заохотити талановитих людей іммігрувати та розробляти свої ідеї саме у них в країні, оскільки в більшості випадків це дійсно стимулює економічне зростання. Такі країни пропонують освіченим та обдарованим різноманітні грантові програми, можливість навчатися за грантом та отримувати ще й стипендію. Тому для України еміграція науковців і розробників є цілком зрозумілим наслідком.

Процеси глобалізації, посилення конкуренції на світовому ринку вимагають від кожної країни нарощування науково-технічного потенціалу, без якого ускладнений розвиток науки. Саме стимулювання інноваційної діяльності надає можливість наблизитись до високорозвинених країн і досягти економічної стабільності. Податкове регулювання є одним з більш дієвих засобів впливу держави на розвиток інновацій. У багатьох країнах застосовують податкові пільги на капітальні вкладення, які надаються у вигляді інвестиційного податкового кредиту компаніям, які направляють інвестиції у запровадження нового обладнання, технологій.

В останні роки все більше уваги звертається на розвиток людського капіталу та його ролі в економічному зростанні. Це пов'язано з прискоренням заміщень технологій, що підкреслює значимість інновацій та Людини, яка їх створює, в сучасній економіці. Швеція є яскравим прикладом того, як держава сприяє інноваційному розвитку завдяки

довгостроковим масштабним вкладенням в освіту, яка є повністю безкоштовною на всіх рівнях. Така реалізація сприяє формуванню гарного кадрового потенціалу і надає можливість Людині з будь-якої верстви населення реалізувати себе і свої ідеї. Окрім цього, Швеція – одна з тих країн, які виділяють значні суми на реалізацію науково-технічних програм, які фінансуються з державного бюджету [4, с. 14].

З досвіду Норвегії варто виділити те, що у цій країні розроблені нові правила трансферу технологій, які створюються в університетах, промисловим підприємствам, що значно сприяє стимулюванню економіку. Науково-дослідні інститути отримали можливість освоювати свої об’єкти права інтелектуальної власності. Це сприяло тому, що значно скоротився цикл від висування нової ідеї до її комерційного використання в нових технологіях та виробництві [1, с. 6].

Модернізація підприємств можлива через запозичення нових технологій в розвинених країнах. Поширенню технологій сприяє можливість адаптувати не лише саму технологію, а і новітні форми організації виробництва та управління. Також працівники, які отримали досвід роботи в транснаціональній компанії, можуть працювати в українських фірмах, реалізуючи нові знання. Така діяльність отримала назву бенчмаркінг і, наразі, є наявним доказом того як можна, аналізуючи та вивчаючи досвід інших країн, враховуючи особливості, успішно імплементувати інновації на підприємствах чи у органах державної влади. [3, с. 109].

Для того, щоб удосконалити управління інноваційними проектами на території України, доцільно забезпечити привабливість інноваційної діяльності на регіональному, державному та світовому рівнях. Збільшення обсягу інвестування у наукову сферу можливо як із внутрішніх, так і з зовнішніх джерел [2, с. 69]. Маркетинг територій є дієвим способом залучити інвестиційні ресурси на підтримку та розвиток технологій на регіональному рівні. До способів удосконалення на світовому рівні варто віднести співпрацю розробників з представниками бізнесу в інших країнах. Важливим є саме донесення інформації та аргументування важливості та доцільності проектів до ширшого кола людей, серед яких можуть бути інвестори. Але все ж таки, одним з основних фінансових ресурсів має залишатися державний бюджет, а держава має дбати про свої науково-технічні розробки, підтримувати стартапи і цим підвищувати економіку країни.

Бюджетне фінансування наукових досліджень має відбуватися з метою підтримки певних наукових напрямів, серед яких: розвиток інфраструктури та науково-технічної діяльності; розвиток

фундаментальних наукових досліджень в інтересах національної безпеки та оборони; стимулювання, мотивація і безпосередньо підготовка наукових кадрів.

Стимулювання має передбачати процеси щодо залучення молодого покоління до галузі науки. Даний процес варто впроваджувати через ЗМІ та через інші способи інформування. Таким чином, у нашій країні може змінитися тенденція щодо пріоритету вибору молоді гуманітарних наук, оскільки багато випускників просто не знають про можливості реалізації себе в сфері науки. Завдяки цьому кадрові ресурси в сфері інновацій можуть значно зміцнитися і це сприятиме економічному зростанню країни.

Також варто виділити такі фактори успішного розвитку національної інноваційної системи: довготермінова інноваційна політика держави з чітко сформульованими цілями та задачами; систематичні зусилля щодо укріплення зв'язків і співробітництва між приватним, дослідницьким і освітнім секторами; цільова підтримка важливих для інноваційно-технологічного потенціалу напрямів або таких, що не розвиваються самостійно; формування інфраструктури, необхідної для інноваційного розвитку промислових підприємств (технопарки, виробничі кластери, технополіси), удосконалення законодавства у сфері інтелектуальної власності та систематичне вивчення і впровадження кращих міжнародних практик.

Список використаних джерел

1. Бучаєв Я. Г., Гаджиєв М. М., Яковлева Е. А. Методи фінансування науки в США та Норвегії. *Текст наукової статті по спеціальності «Економіка та бізнес".* Санкт-Петербург, 2013. 19 с.
2. Войтко С. В., Моісеєнко Т. Є. Ресурсне забезпечення інноваційної діяльності підприємств: монографія. Київ: Альфа Реклама, 2014. 160 с.
3. Развaровська Ю. В., Шевченко І. К. Гармонізація механізмів стратегічного розвитку національної інноваційної системи. *Terra Economics.* 2017. С. 109. DOI: 10.18522 / 2073-6606-2017-15-1-103-129 .
4. Туккель І. О. Методи і інструменти управління інноваційним розвитком промислових підприємств. Санкт-Петербург, 2013. 208 с.

Скиба Марина Валеріївна,
к.держ.упр., доцент
доцент кафедри публічного управління та адміністрування
Київський національний торгово-економічний університет
м.Київ, Україна

ПУБЛІЧНЕ АДМІНІСТРУВАННЯ ЯК НАВЧАЛЬНА ДИСЦИПЛІНА

Трансформаційні процеси як в суспільній сфері загалом, так і в економічній сфері, зокрема, розпочавшись наприкінці XX століття, тривають до цього часу, обумовлюють докорінні змінні суспільних взаємовідносин та формування якісно нової моделі публічного управління та адміністрування. Україна конституційно закріпила євронтеграційний вибір обравши демократичний шлях розвитку. Вибір європейського вектору розвитку для України означає рух у напрямку європейської цивілізаційної моделі, що передбачає складний демократичний перехід до політично організованого, відповідального суспільства нової якості, в якому поступово підвищується рівень ділової активності та політичної участі громадян, забезпечення їхніх прав і свобод, формується нова структура соціального простору [1]. Тематика державного управління розглядалась у працях багатьох іноземних вчених: М.Вебера, П.Друкера, Ф.Моша, Г.Райта та ін. А також вітчизняних вчених: В.Д.Бакуменко, І.А.Грицяка, О.Ю.Оболенського та ін [2]. Р.Андрюкайтене, В.Банаха, Й.Ввайнхардт, В.Воронкова, П.Жукаускаса О.Сосніна, С.Чернов та інші вчені розглядають тематику публічного управління та адміністрування в умовах інформаційного суспільства.

Варто зазначити, що в Україні відбувається легитимізація переходу з галузі знань «Державне управління» до галузі знань «Публічне управління та адміністрування». Остання передбачена Законом України «Про державну службу», який був введений в дію 1 травня 2016 року. Стаття 48, п.2 у такій редакції: «Професійне навчання державних службовців проводиться за рахунок коштів державного бюджету та інших джерел, не заборонених законодавством, через систему підготовки, перепідготовки, спеціалізації та підвищення кваліфікації» в галузі знань «Публічне управління та адміністрування», у встановленому законодавством порядку в навчальних закладах, установах, організаціях незалежно від форми власності, які мають право надавати освітні послуги, у тому числі за кордоном. Постановою КМУ «Про затвердження переліку галузей знань і спеціальностей, за якими здійснюється підготовка здобувачів вищої освіти» від 29 квітня 2015 р. № 266 було визначено галузь знань

«Управління та адміністрування» та одну з відповідних їй освітніх спеціальностей як «Публічне управління та адміністрування». Постанова КМУ «Деякі питання реформування системи професійного навчання державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування» від 27 вересня 2016 р. № 674 прийнята на виконання Закону України "Про державну службу" та Стратегії реформування державного управління України на 2016-2020 роки. Даною Постановою КМУ було внесено зміни до деяких постанов Кабінету Міністрів України, які оптимізують систему професійного навчання державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування шляхом більш активного залучення молоді, уникнення бюрократизації навчального процесу та сприяння побудові кар'єрної моделі державної служби. Постановою КМУ «Деякі питання реформування системи професійного навчання державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування» від 27 вересня 2016 р. № 674 було внесено зміни «до переліку галузей знань і спеціальностей, за якими здійснюється підготовка здобувачів вищої освіти, затвердженому постановою Кабінету Міністрів України від 29 квітня 2015 р. № 266 [3] : 1) у позиції “07 Управління та адміністрування” цифри і слова “074 Публічне управління та адміністрування” виключити; 2) доповнити перелік такою позицією: «28 Публічне управління та адміністрування 281 Публічне управління та адміністрування». Тож, удосконалення законодавства сприяє модернізації освітніх програм, підвищенню рівня якості надання освітніх послуг, забезпеченню правового підґрунтя для реалізації права на вищу освіту.

Вивчення дисципліни «Публічне адміністрування», як складової підготовки фахівців зі спеціальності «Публічне управління та адміністрування», дозволяє студентам здобути знання щодо ефективних та результативних інструментів, засобів, механізмів організації публічного управління на державному, регіональному, місцевому рівнях, а також опанувати прикладні аспекти щодо забезпечення дієвої реалізації управлінських рішень у публічній сфері.

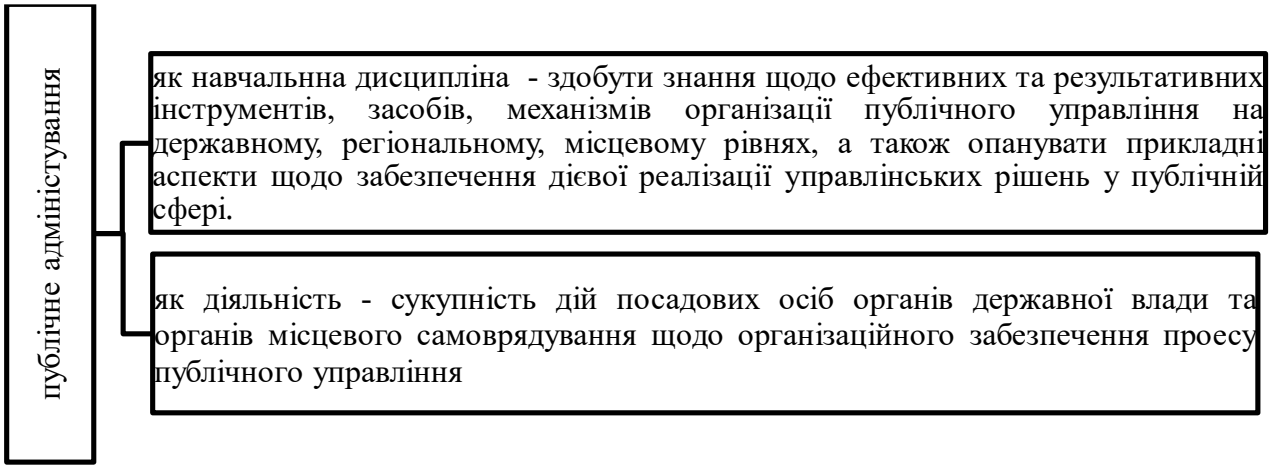


Рис. **Публічне адміністрування як навчальна дисципліна та діяльність**

Навчальна дисципліна «Публічне адміністрування» перебуває у тісному взаємозв'язку з іншими дисциплінами. Так, кращому розумінню сутності публічного адміністрування має передувати вивчення студентами навчального матеріалу базових правових та економічних дисциплін. В процесі вивчення дисципліни «Публічне адміністрування» студенти набувають знань з теоретичних та методологічних основ публічного адміністрування; основних засад становлення та функціонування громадянського суспільства; вивчають засади публічного адміністрування на державному, регіональному, місцевому рівні, а також публічне адміністрування в соціальній та економічній сферах. Не менш важливим є опанування студентами знань з методики оцінювання результативності та ефективності механізмів та інструментів публічного адміністрування, а також з відповідальності у сфері публічного адміністрування.

Кращому засвоєнню знань з дисципліни «Публічне адміністрування» та набуттю відповідний компетентностей студентами, сприятиме застосування викладачем як традиційних, так і новітніх методів навчання з використанням інноваційних технологій. Проведення лекційних та практичних занять має відбуватись із використанням нових й ефективних способів освітнього процесу які, сприяють інтенсифікації та модернізації навчання, розвивають творчий підхід, особистісний потенціал студентів. Такими методами можуть бути: аудіовізуальний метод; «мозковий штурм»; діалог Сократа; побудова «дерева рішень»; дискусія з експертами; круглі столи; метод аналізу і діагностики ситуації; метод «інтерв'ю»; публічний виступ; робота в малих групах та ін.

Отже, формування якісно нової моделі публічного управління та адміністрування потребує удосконалення законодавства, що сприятиме підвищенню рівня якості надання освітніх послуг, забезпечить правове підґрунтя для реалізації права на вищу освіту. Вивчення дисципліни

«Публічне адміністрування», як складової підготовки фахівців зі спеціальності «Публічне управління та адміністрування», дозволить студентам здобути знання щодо ефективних та результативних інструментів, засобів, механізмів організації публічного управління на державному, регіональному, місцевому рівнях, а також опанувати прикладні аспекти щодо забезпечення дієвої реалізації управлінських рішень у публічній сфері. Розвиток електронного врядування допоможе створити ефективні та підзвітні установи, вдосконалити якість та ефективність державних послуг, прискорити їх надання в часі [4].

Список використаних джерел

1. Публічне управління та національна безпека : монографія / А. М. Михненко, Н. М. Грущинська, Ю. В . Н естеряк, Я. Ф. Жовнірчик, І. І. Дейнега, В. П. Приходько, М. Л . Н іжніков, Е. М. Макаренко, О. В . Поліщук, І. В . Чібісова ; за ред. д-ра іст. наук, проф. А. М. Михненка і д-ра екон. наук, доц. Н. М. Грущинської. — Київ : НАУ , 2019. — 340 с.
2. Публічне управління: конспект лекцій для підготовки студентів першого (бакалаврського) освітнього рівня вищої освіти зі спеціальності 281 «Публічне управління та адміністрування» / упор. М.В. Скиба. – К.: КНУТД, 2019.– 176 с.
3. Постанова КМУ «Про затвердження переліку галузей знань і спеціальностей, за якими здійснюється підготовка здобувачів вищої освіти» // Офіційний вісник України, 2015 р., № 38, ст. 1147
Skyba M. Theoretical aspect institutional basis of national security of Ukraine / Security of the XXI century: national and geopolitical aspects: [collective monograph] / in edition I. Markina.– Prague. – Nemoros s.r.o. – 2019.–Czech Republic. — 89-95 p.

Ковда Наталія Іванівна,
студентка групи МПАз-19-1
Університету ДФС України
Науковий керівник: **Гусятинський Микола Володимирович**
к.тех.н., доцент кафедри менеджменту

ПУБЛІЧНЕ УПРАВЛІННЯ РЕАЛІЗАЦІЇ ЗЕМЕЛЬНОЇ РЕФОРМИ В УМОВАХ ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЇ

Дана тема наразі є дійсно актуальною для України в умовах реформ. Публічне управління – європейська модель управління державою, якісне ведення якої в Україні означатиме позитивні зрушення в політиці

управління державою та розробці реформ в усіх галузях. Термін «public management» (публічне управління) використовує вперше в своїй монографії «Management in government» Д. Кіллінг [1]. За визначенням Л. М. Новак-Каляєвої, публічне управління – діяльність органів державного управління, органів місцевого самоврядування, представників приватного сектору та інститутів громадянського суспільства в межах визначених законом повноважень і функціональних обов’язків (планування, організації, керівництва, координації та контролю) щодо формування та реалізації управлінських рішень суспільного значення, політики розвитку держави та її адміністративно-територіальних одиниць [2].

До основних завдань, що лежать в основі децентралізації варто віднести: передачу повноважень від органів виконавчої влади на рівень територіальних громад і закріплення за ними достатніх фінансових ресурсів; чітке розмежування повноважень між органами виконавчої влади та між різними рівнями органів місцевого самоврядування; посилення відповідальності органів та посадових осіб місцевого самоврядування за свої рішення перед виборцями і державою [3].

Одним зі шляхів впровадження децентралізації вважається реалізація земельної реформи. Міністерство розвитку економіки торгівлі та сільського господарства України зазначає, що дана реформа має на меті: збільшення доходів мешканців села; розвиток фермерства та дрібного агровиробництва; гроші на сільські дороги, школи та лікарні; податки на пенсії та зарплати бюджетникам; встановлення ринкових цін на землю. Ринок землі в Україні фактично діє, але у тіньовій та викривленій формі. Існує багато способів обійти мораторій на продаж сільгоспугідь, від тіньового ринку втрачають селяни, держава та легальні інвестори [4].

В контексті публічного управління, Бойко А. О. вказує, що принципи реалізації державної політики в сфері земельних відносин мають забезпечити ефективність та високу якість управлінських процесів та діяльності органів державної влади, забезпечуючи: оптимальність у функціонально-ієрархічній взаємодії органів державної влади; визначення окреслених сфер відповідальності; забезпечення гнучкої координації взаємодії між органами державної влади та місцевого самоврядування; інформатизації та технічної автоматизації управлінського процесу; громадського контролю [5].

Безліч політичних діячів вважають земельну реформу дійсно дієвою. Наприклад, С. Кубах вважає, що публічне управління землями за допомогою геоінформаційних технологій дає громаді можливість планувати територію, безпечно жити і вести відкритий діалог з бізнесом та громадськістю про раціональні способи використання ресурсів, ефективну

і легальну оренду земель, запровадження бізнес-проектів у громадах [6]. Підтверджує цю думку і представник президента з питань земельної реформи Роман Лещенко, який заявив, що «Це та земля, яка залишилася. Ми хочемо передати її громадам. Ми хочемо не продати, а передати в громади. Тому що люди на місцях знають краще» [7].

Наразі в галузі земельних відносин в Україні виділяють певні проблеми, наприклад, Т. О. Паутова та Г. І. Шарий основною причиною недостатньої ефективності земельних відносин та землекористування визначають нераціонально побудовану система державного управління земельними ресурсами, якій притаманні: неузгодженість, непослідовність і суперечливість рішень дій різних виконавчих органів влади; дуалізм повноважень та функцій в різних установах; надмірна концентрація функцій управління на вищих рівнях виконавчої влади; відсутність належного механізму контролю за процесами земельних відносин та землекористування; корупція [8].

Список використаних джерел

1. Keeling D. Management in Government / D. Keeling (1972), London: Allen & Unwin.
2. Публічне управління : термінол. слов. / уклад. В. С. Куйбіда, М. М. Білинська, О. М. Петроє та ін. ; за заг. ред. В. С. Куйбіди, М. М. Білинської, О. М. Петроє. Київ, 2018. 224 с.
3. Лелеченко А. П., Васильєва О. І., Куйбіда В. С., Ткачук А. Ф. Місцеве самоврядування в умовах децентралізації повноважень: навч. посіб. Київ. 2017. 110 с.
4. Земельна реформа в Україні. URL: https://zemreforma.gov.ua/ (дата перегляду: 18.02.2020).
5. Реформування публічного управління та адміністрування: теорія, практика, міжнародний досвід : матеріали Всеукраїнської наук.-практ. конф. Одеса : ОРІДУ НАДУ, 2018. 520 с.
6. Кубах С. Децентралізація та земельна реформа — шлях боротьби з бідністю. URL: https://www.epravda.com.ua/columns/2019/05/20/647893/ (дата перегляду: 18.02.2020).
7. У президента назвали причину необходимости проведения земельной реформы. URL: https://www.rbc.ua/rus/news/prezidenta-nazvali-prichinu-neobhodimosti-1576894659.html (дата перегляду: 18.02.2020).
8. Паутова Т. О., Шарий Г. І. Земельна реформа в Україні: актуальність, проблеми та перспективи реалізації. Інвестиції: практика та досвід. 2017. № 15. С. 69–73.

Лапіна Ірина Сергіївна
доцент кафедри фінансового менеджменту та фондового ринку
Одеського національного економічного університету
м. Одеса, Україна
Маєвська Єлизавета Сергіївна
студентка факультету фінансів та банківської срави
Одеського національного економічного університету
м. Одеса, Україна

МОЖЛИВІ ШЛЯХИ ВИХОДУ ПІДПРИЄМСТВА НА ФОНДОВИЙ РИНОК

Для змін і підтримання якості продукції та послуг підприємству завжди потрібні гроші, брак яких відчувається досить гостро. Традиційний шлях вирішення цієї проблеми — підтримка держави у вигляді пільг, дотацій тощо. Однак існує й альтернативний варіант. Вихід на фондовий ринок є зручним способом залучити інвестиції, що дасть можливість удосконалити роботу і розширити сферу впливу компанії.

Багато керівників стверджують, що підприємству потрібні оборотні кошти, що основні засоби зношені і потребується їх модернізація. Одночасно скаржаться на неприйнятні умови банків і на державу, яка поставила їх у жорсткі рамки, але коли йдеться розмова про можливості ринку цінних паперів, виявляється, що підприємці нічого у цьому не розуміють, а тому не наважуються виходити на фондовий ринок.. При цьому, за даними останнього звіту НКЦПФР, 95% операцій на українському фондовому ринку це все ще угоди з державними цінними паперами, що, зокрема, підтверджує низький рівень корпоративної культури [1].

Неврегульованість українського законодавства робить непривабливими пряме розміщення для українських компаній. Тому найчастіше емітентом виступає іноземна компанія, яка є власником акцій української компанії. Продаж акцій на фондовому ринку передбачає відкритість і прозорість управління фінансовими операціями, тільки в цьому випадку фірма буде привабливою для інвесторів. Самостійний вихід на фондовий ринок стане приводом для вдосконалення підприємства з метою відповідності державним і міжнародним стандартам, що є величезним плюсом і перевагою. За допомогою професійних консультантів необхідно виявити і мінімізувати правові ризики, реструктурувати підприємство, вибравши оптимальну стратегію оподаткування, побудувати найбільш просту і прозору структуру управління і підготувати необхідну

документацію. Консультаційні компанії надаватимуть допомогу у вигляді координування дій керівників підприємства при переговорах зі всіма інстанціями і сторонами, які задіяні в процесі виходу установи на ринок цінних паперів.

Українським компаніям варто звернути увагу на альтернативну платформу Варшавської Фондової Біржі New Connect, так як для розміщення цінних паперів там найпростіші умови і вимоги - необхідний продаж 15% компанії, 1 рік фінансової звітності за міжнародними стандартами і порука компанії, яка вже сертифікована біржею [2]. У той же час, для IPO, наприклад, на основній площадці необхідно кілька років фінзвітності, продаж 25% акцій компанії, необхідно пройти перевірку держрегулятора, а також витратити роки і мільйони гривень для підготовки до виходу. Творці альтернативних майданчиків змогли витримати чіткий баланс між пом'якшенням регуляційного тягаря для підприємств з одного боку, і ефективним захистом прав інвесторів - з іншого. Залежно від цілей і можливостей підприємства є шанс потрапити на альтернативні майданчики більш серйозних бірж, таких як First North від NASDAQ OMX, AIM на Лондонській фондовій біржі, Alternext на NYSE Euronext, а також GEM на Гонконгській фондовій біржі, якщо компанія націлилася на китайський ринок капіталу.

Я вважаю, що компанія з ефективним управлінням, що працює в перспективній галузі, може приносити своїм власникам непогані прибутки, однак обмежитись лише власним капіталом неможливо. Всі чули про торгівлю акціями та цінними паперами, але не всі розуміють як це можна використовувати на користь своєму бізнесу. На мою думку, тільки виходячи на фондовий ринок або альтернативний майданчик підприємство може отримати доступ до капіталу для подальшого розвитку - як під час процесу емісії, так і при подальшому залученні фінансування; створити ринок для акцій компанії, розширивши базу інвесторів; отримувати об'єктивну ринкову оцінку своєї капіталізації; підвищувати свій статус в очах клієнтів і постачальників. Прийнявши рішення про вихід на фондовий ринок, компанії необхідно ретельно провести всі підготовчі роботи: виконати вимоги due diligence для формування всебічного об'єктивного уявлення про компанії, впровадити систему бюджетного управління, створити єдину систему бухгалтерського, податкового та управлінського обліку, стежити за прибутковістю компанії протягом кожного звітного періоду, розробити чітку методику змін в бізнес-процесах компанії і підготувати персонал для впровадження всіх інновацій.

Список використаних джерел

1. Річний звіт Національної комісії з цінних паперів та фондового ринку за 2018 рік. URL: https://www.nssmc.gov.ua/documents/rtchniy-zvt-nktspfr-za-2018-rk/ (дата звернення: 15.02.2020)
2. GPW Main Market. How to become an exchange member? URL: https://www.gpw.pl/who-can-become-a-member (дата звернення: 15.02.2020)

Пасєка Юлія Анатоліївна,
студентка IV курсу, факультет фінансів
ДВНЗ «Київський національний
економічний університет ім. В. Гетьмана»
м. Київ, Україна
Науковий керівник: **Бенч Лілія Ярославівна**
доцент кафедри фінансів

ДЕРЖАВНИЙ БОРГ УКРАЇНИ: ТЕНДЕНЦІЇ ТА ПЕРСПЕКТИВИ

Ефективне управління та обслуговування державного боргу є одним із найважливіших завдань фінансової політики уряду України. Це спричинено тим, що він прямо пов'язаний із фінансовою безпекою держави. В сучасних економічних умовах в Україні стрімке зростання державного боргу все більше набуває характеру не лише фінансової, але й соціально-політичної проблеми, тому дослідження питання щодо управління та обслуговування державного боргу в Україні є актуальним.

Нині однією з найважливіших проблем боргової політики є орієнтація уряду на зовнішні запозичення, що призвело до нарощення зовнішнього державного боргу (табл. 1).

Таблиця 1

Динаміка та структура державного та гарантованого державою боргу України у 2015-2019 рр.

Роки	Державний внутрішній борг		Державний зовнішній борг	
	млрд грн	питома вага у загальній сумі, %	млрд грн	питома вага у загальній сумі, %
2015	529,5	33,68	1042,7	66,33
2016	689,7	35,47	1240,0	64,26
2017	766,6	35,80	1374,9	64,20
2018	771,4	35,57	1397,2	64,43
2019	839,1	41,99	1159,2	58,01

Складено автором на основі джерела: [2]

Згідно з даними Міністерства фінансів України, тенденція переважання зовнішнього державного боргу відслідковувалася впродовж усього досліджуваного періоду, а саме з 2015 по 2019 рік. Станом на 31 грудня 2019 року структура державного боргу України виглядала наступним чином — зовнішній борг становив 58,01% у загальній сумі, а внутрішній 41,99%. Хоча розмір зовнішнього боргу скорочується, проте показники залишаються достатньо значними.

Переважання зовнішніх позик є наслідком відсутності ефективно функціонуючого внутрішнього ринку державних цінних паперів. Не варто забувати про політичну, економічну і фінансову кризу в 2014—2015 рр., яка погіршила становище та призвела до того, що іноземні та вітчизняні інвестори утримуються від вкладення коштів у інструменти вітчизняного фінансового ринку вже понад шість років.

Одним із методів, котрий може посприяти розвитку внутрішнього ринку цінних паперів може стати запровадження накопичувальної системи пенсійного страхування. Це є перспективним способом акумуляція вільних грошових коштів. Світовий досвід підтверджує, що пенсійні фонди беруть активну участь на внутрішніх ринках капіталів. Наприклад, у Болгарії та Чехії частка державних цінних паперів у загальній структурі активів недержавних пенсійних фондів складає приблизно 50%, в Угорщині — понад 70% а в Україні — лише 1% [1].

Наступний метод — запровадження державних програм, які будуть спрямовані на акумуляцію приватних заощаджень з метою інвестування їх у державні цінні папери. Наприклад, у Канаді створена програма «New Canada Saving Bonds Program», котра надає можливість найманим працівникам та роботодавцям інвестувати частину заробітної плати у державні облігації. Для населення така програма є способом з інвестування приватних заощаджень із низькими ризиками, а для держави — джерелом залучення внутрішніх позик для реалізації інвестиційних проектів [1].

Науково обґрунтовано та практично підтверджено, що саме внутрішній борг є більш вигідним і менш ризиковим, ніж зовнішній. Розширення ролі внутрішнього ринку державних цінних паперів шляхом випуску цільових ОВДП для забезпечення конкретних видатків бюджету та реалізації інвестиційних проектів має стати важливим кроком у побудові ефективного управління та обслуговування державного боргу України. Використання міжнародного досвіду сприятиме укріпленню ринку ОВДП в Україні і, відповідно, фінансовій безпеці держави.

Список використаних джерел

1. Олексійчук С. В. Проблемні аспекти управління державним боргом та шляхи їх подолання №8. URL: http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=5734 (дата звернення: 12.08.2017).
2. Сайт Міністерства фінансів України. Державний борг України. URL: https://index.minfin.com.ua/ua/finance/debtgov/

Чеберяко Оксана Вікторівна,
д.і.н, к.е.н., професор,
Київський національний університет
імені Тараса Шевченка

РЕВОЛЮЦІЙНА ТЕХНОЛОГІЯ БЛОКЧЕЙН В МОДЕРНІЗАЦІЇ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ

Глобальна діджиталізація в 21 столітті впливає на розвиток практично всіх сфер життєдіяльності, а основним ресурсом стає невичерпна, точна, надійна, правдива та своєчасна інформація. Мережа Інтернет стає основним майданчиком для розвитку цифрової економіки, а інформаційний профіцит та монополізація інформації - основна ознака постіндустріального суспільства.

Взагалі інформаційно-революційна “блокчейн-технологія” є продуцентом інновацій, пройшла апробацію у фінансовому секторі з використанням криптовалюти, наразі широко використовується за межами своєї галузі і демонструє експоненціальний ріст. На сьогодні на її основі створюються соціальні мережі, онлайн-системи для голосування, різні додатки для контролю ланцюжків поставок і т.п. Крім того, ця технологія може стати чинником трансформації відносин "держава-бізнес", "бізнес-бізнес", "населення-держава". Іншими словами, основна трансформація буде пов'язана з можливістю делегування комп'ютерній програмі (алгоритму) проведення та засвідчення операцій без участі третіх осіб (держави, банків, інших посередників), результатам якої будуть довіряти всі або більшість суб'єктів економіки (ринку).

Питання впровадження блокчейн-технологій в економіку та сферу публічного управління широко обговорюються серед політиків, економістів, юристів, фахівців галузі інформаційних та телекомунікаційних технологій, державного управління. А розуміння сутності та її популярності вимагає більш детального розгляду передумов появи, серед яких виокремлюють: черговий етап еволюції грошей (поява

криптовалюти), криза довіри до існуючого світового порядку і діючої системи державного регулювання економіки, соціально-економічна трансформація внаслідок процесів цифровізації, глобалізація економіки та інтернаціоналізація людини.

Інституціоналізація блокчейн-технології відбувається як протидія централізації інформації, як реакція на потребу у підвищенні рівня неперсоніфікованої довіри. Саме децентралізована система зберігання даних або цифровий реєстр транзакцій, угод, контрактів дозволяє відкрито та надійно реєструвати інформацію, простежувати шлях транзакцій та зменшувати трансакційні витрати. Особливістю цієї технології є те, що:

- цей реєстр не зберігається в одному місці чи сервері, а розподілений серед кількох сотень і навіть тисяч комп'ютерів у всьому світі;
- будь-який користувач цієї мережі може мати вільний доступ до актуальної версії реєстру;
- ідентичні копії зберігаються на комп’ютерах усіх учасників мережі, що робить його прозорим абсолютно для всіх учасників.
- Блокчейн є дійсно новою революційною технологією, яка дає змогу прийти до "консенсусу" та обійтися без посередників і може бути використана в усіх сферах суспільного життя - починаючи від глобальних та закінчуючи проблемами безпеки, фінансів, охорони здоров’я, медіа тощо. Проте, наразі є незрозумілий конкретний процес впровадження таких технологій, наслідків можливих помилок, відповідальності та відшкодування шкоди. Якщо, з одного боку, відсутність регулювання певною мірою сприяє розвитку технологій та інновацій, то з іншого – правовий вакуум створює неконтрольовані юридичні та регуляторні ризики, а також стримує практичне запровадження інновації. Крім того, дана технологія ще не є повністю досконалою і не позбавлена недоліків, які сьогодні перешкоджають її масовій адаптації.

Аналітики визначають основні 4 етапи розвитку блокчейн-технологій: етап 1 (2014–2016 рр.) – аналіз можливостей застосування технології блокчейн в сфері фінансових послуг; етап 2 (2017–2018 рр.) – перевірка концепцій, здатних вплинути на бізнес, і блокчейн-рішень щодо убезпечення діяльності фінансових установ; етап 3 (2019–2020 рр.) – поява спільної інфраструктури, API та інтерфейсів для розширення сфери використання блокчейну; етап 4 (2021–2025 рр.) – активний розвиток блокчейн-мереж, завершення формування та утвердження стандартів операційної сумісності й комунікаційних каналів. Очікується, що в найближчий час блокчейн-додатки досягнуть широкого розмаху, будуть створені великі екосистеми із залученням уряду, корпорацій, регулятора, а можливо, й кінцевих споживачів. Проте, для повсюдного впровадження

блокчейн-технологій необхідно подолати дві серйозні проблеми: неготовність екосистеми та відсутність моделей управління серед зацікавлених учасників [1].

Блокчейн-технологія активно розвивається і буде отримувати значні інвестиції [2]. Основні сфери її застосування у публічному управлінні наведені в таблиці 1.

Таблиця 1

Основні сфери застосування блокчейн-технології в публічному управлінні.

№	Сфера	Суть
1.	Публічне управління	Реєстрація та облік прав на володіння землею (Гондурас з 2015 р., Швеція з 2016 р., Грузія з 2016 р.); реєстрація підприємств (острів Мен); система електронних черг в дитячий садок, спортивні та позашкільні державні секції та гуртки (Україна); державні реєстри черг на отримання безкоштовної землі, реєстр комунальної власності та адресний реєстр жителів; земельний кадастр (Україна).
2.	Виборчий процес	Мінімізація ризиків втручання і пришвидшення оголошення результатів (березень 2018 р., в Сьєрра-Леоне вперше в світі була ця технологія використана в процесі президентських виборів). На електронне голосування вже перейшли Канада, Нідерланди, Бразилія, США, Франція. У Швейцарії на блокчейні недавно провели перші вибори. Найбільш передовою виявилася Естонія, де офіційні інтернет-голосування на виборах у країні проводять вже понад десять років.
3.	Підтвердження особи	Використання технології "великих даних" для розпізнавання обличчя на фото та відеоматеріалах для забезпечення правопорядку; підтвердження особи пасажира при перетині кордонів в сфері авіаперевезень SITA.
4.	Діловодство	Перехід від державного управління на основі паперових технологій до електронного уряду на основі блокчейн-технології (Дубай і американські штати Вермонт і Делавер уже продемонстрували пілотні блокчейн-платформи). Банк Канади проводить експериментування і тестування ідеї використання технології блокчейна в рамках канадської фінансової системи, зокрема при обслуговуванні посвідчення особи World-Traveler ID.
5.	Електронний аукціон	Забезпечення прозорості та рівних можливостей для учасників ринку продажу і оренди майна чи земель державної і комунальної власності (Україна, система Auction 3.0).
6.	Гуманітарні та соціальні послуги	Поліпшення послуг, які надаються нужденному населенню без документів - проекти, які включають в себе Всесвітню

		продовольчу програму ООН, Програму розвитку ООН, Програму допомоги біженцям в Фінляндії, ініціативу MyPass в місті Остін, штат Техас та відділення допомоги бездомним Нью-Йорка.

Джерело: складено автором на основі [1, 3-5].

Взагалі сфери застосування “блокчейн-технології” не обмежені і використання її в інших сферах призведе до мінімізації або повністю уникнення корупційного маркеру, а також людського фактору при одноосібному ухваленні рішень.

Список використаних джерел.

1. How blockchains could change the world// [Електронний ресурс] Режим доступу до ресурсу: https://www.mckinsey.com/industries/hightech/our-insights/how-blockchains-could-change-the-world.

2. What is a blockchain, and why is it growing in popularity? [Електронний ресурс]. — Режим доступу: https://arstechnica.com/informationtechnology/2016/ 11/whatisblockchain/

3. Yermack, David. 2017. Corporate Governance and Blockchains. Review of Finance, Volume 21, Issue 1, March 2017, Pages 7–31, https://doi.org/10.1093/rof/rfw074.

4. Transparency International Ukraine (2017), "The State Land Cadastres witched to blockade technology" availableat: https://tiukraine.org/news/derzhavnyi zemelnyikadastrpereishovnatekhnolohiiublokchein/ (Accessed 04 December 2018)

5. .Patki, Saumya (2018). Canada Government Announces Blockchain ID Scheme at WEF2018, https://ambcrypto.com/canada-government-announces-blockchain-id-scheme-wef-2018/ .

Білорус Олег Анатолійович,
магістр кафедри менеджменту,
Університет державної фіскальної служби України,
м. Ірпінь, Україна
Науковий керівник: **Гусятинський М.В.,**
к.тех.н., доцент

ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ

В умовах реформування системи державного управління в Україні питання формування ефективної кадрової політики держслужби стають все більш актуальними. Реалізація потенційних можливостей держави у світовому просторі та в межах країни залежить від компетентності, кваліфікації, здібностей розв'язання проблем, мотивації в першу чергу працівників органів державної служби. Однією з причин неефективної роботи є слабка забезпеченість необхідними у проведенні реформ кадрами. У вирішенні цієї проблеми повинна допомогти чітко розроблена кадрова політика.

Кадрова політика у сфері державного управління – це система теоретичних знань, ідей, поглядів, принципів, відносин і організаційно-практичних заходів органів державного управління, спрямованих на встановлення цілей, завдань, характеру цієї політики, визначення форм і методів кадрової роботи з метою формування, розвитку і раціонального використання кадрового потенціалу органів державного управління, що здійснюється на засадах верховенства права, моральності та демократизму, має системний, реалістичний, послідовний та випереджальний характер [1].

Пріоритетними складовими елементами кадрової політики державної служби мають бути [2, 3]:

1) політика зайнятості, тобто залучення висококваліфікованого персоналу. Її реалізація має обов'язково враховувати принцип меритократії (букв. **"влада достойних",** від лат. meritus - достойний та давньогр. κράτος - влада, правління) - принцип управління, згідно з яким керівні посади повинні займати **найбільш здібні** (знання та досвід) люди, незалежно від їхнього соціального походження, фінансового стану, політичних зв'язків тощо);

2) політика поділу посад на політичні та адміністративні, що забезпечує політичну нейтральність і стабільність кар'єри держслужбовців;

3) політика просування по кар’єрних сходах та оплати праці, в основу якої має бути покладений принцип, що просування і оплата праці відбуваються за результатами діяльності;

4) політика навчання, за якої створюються бази навчання для підвищення кваліфікації працівників органів державної служби. Значно підвищить ефективність даного напряму роботи використання таких добре відомих інструментів як наставництво та ротація (які у державній службі нажаль використовуються досить епізодично). Наставник або колега з іншого територіального державного органу ділиться досвідом, навчає протеже навичкам прийняття рішень, аналізує складні кейси і допомагає адаптуватися;

5) політика моніторингу кадрового забезпечення та прогнозування і планування кадрових потреб має передбачати розробку підходів і методик аналізу кадрових потреб з урахуванням професійної кадрової структури державного управління, кон'юнктури ринку праці та освітніх послуг. Нажаль традиційний інструмент визначення соціальної структури персоналу (статево-вікова, за освітою та досвідом роботи тощо) не дає змістової інформації щодо результатів кадрового забезпечення та планування потреб у персоналі;

6) політика оцінювання кадрового потенціалу органів державної служби та запровадження більш досконалої, прозорої та об'єктивної процедури проведення атестації і щорічного оцінювання державних службовців, розвиток незалежних інституцій експертної оцінки кадрової роботи й адміністративного аудиту, систематичне вивчення оцінки громадськості щодо якості та ефективності роботи органів державної влади та органів місцевого самоврядування;

7) політика формування кадрового резерву з метою оновлення персоналу й дотримання принципу наступності в усіх ланках державного управління за рахунок внутрішніх і зовнішніх джерел поповнення;

8) політика з удосконалення національної системи підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців, запровадження системи цільового замовлення на підготовку фахівців в освітній галузі знань "Публічне управління та адміністрування" з обов'язковим подальшим працевлаштуванням на посадах в органах державної влади та органах місцевого самоврядування, створення й ефективне використання єдиної інформаційної бази випускників навчальних закладів системи професійного навчання управлінських кадрів.

Отже, кадрова політика установ державної служби є найважливішим фактором збереження та зміцнення цілісності держави, соціальної політичної стабільності суспільства, стратегічною складовою регуляції

життєдіяльності громадян. Система кадрової політики державної служби повинна бути відкритою і динамічною, постійно змінюватися, вона повинна передбачати введення в систему управління постійних інновацій та модифікацій, що відповідають змінам, новим викликам не тільки зовнішнього, але й внутрішнього середовища.

Список використаних джерел

1. Кадрова політика і державна служба: навч. посібник / за загал. ред. проф. С.М. Серьогіна. Д.: ДРІДУ НАДУ, 2011. 352 с.
2. Жовнірчик Я.В. Сучасна кадрова політика в органах державної влади та органах місцевого самоврядування / Інвестиції: практика і досвід. Секція: Державне управління. 2017. № 12. С. 102-107.
3. Бриль Ю.О., Пашов Р.І. Міжнародний досвід модернізації кадрового забезпечення в державних організаціях. URL : file:///C:/Users/Admin/Downloads/77302-163822-1-PB.pdf

Іванов Артемій Вікторович,
студент Дніпропетровського регіонального
інституту державного управління
м.Дніпро, Україна

ПОЛІТИКО-ПРАВОВІ ПЕРЕШКОДИ РОЗВИТКУ УКРАЇНИ В УМОВАХ ЄВРОІНТЕГРАЦІЇ

Інтеграція України до Європейського Союзу є об’єктивним проявом сучасних процесів глобалізації. При всіх відомих і ймовірних ризиках для економіки України євроінтеграція дає великі переваги – це приєднання до розвинутої постіндустріальної спільноти: її демократичних засад і високих соціальних стандартів. Питання євроінтеграції можна розглядати з різних боків: бажання і готовність сторін, заперечення європейської спільноти, історичне підґрунтя, ін. Актуальним є політико-правовий аналіз в дослідженні проблем України і напрямів їх подолання на шляху до інтеграції в ЄС у зв’язку з неефективністю державного управління, причин та наслідків.

Метою даного дослідження є вивчення і аналіз політико-правових перешкод, які гальмують розвиток України у напрямі євроінтеграції.

Правове підґрунтя вступу України до ЄС формувалося і розгорталося на протязі всій історії незалежності. Починаючі з прийняття в 1993 р. Постанови ВРУ «Про основні напрями зовнішньої політики України», що не кожного року приймалися відповідні резолюції, угоди,

плани дій и т.п., які наближували Україну до ЄС. Окремим проблемним аспектом у цьому напряму дій вважається виконання Україною Копенгагенських Критеріїв, прийнятих Європейською радою [1], які включають:

- політичні критерії (гарантія та стабільність демократії, верховенство права, повага до прав людини, захист національних меншин);
- економічні критерії (ринкова економіка, стабільність і конкурентоспроможність у межах ЄС);
- вимоги з дотримання політичних, валютних, економічних та інших забов'язань Союзу;

Виконання Копенгагенських Критеріїв виявляється майже неможливо для набуття Україною членства в ЄС на сучасному етапі розвитку національної економіки і суспільства. Найбільш принципові перешкоди, через які ЄС не бачить у своєму складі Україну зазначено на рис. 1.

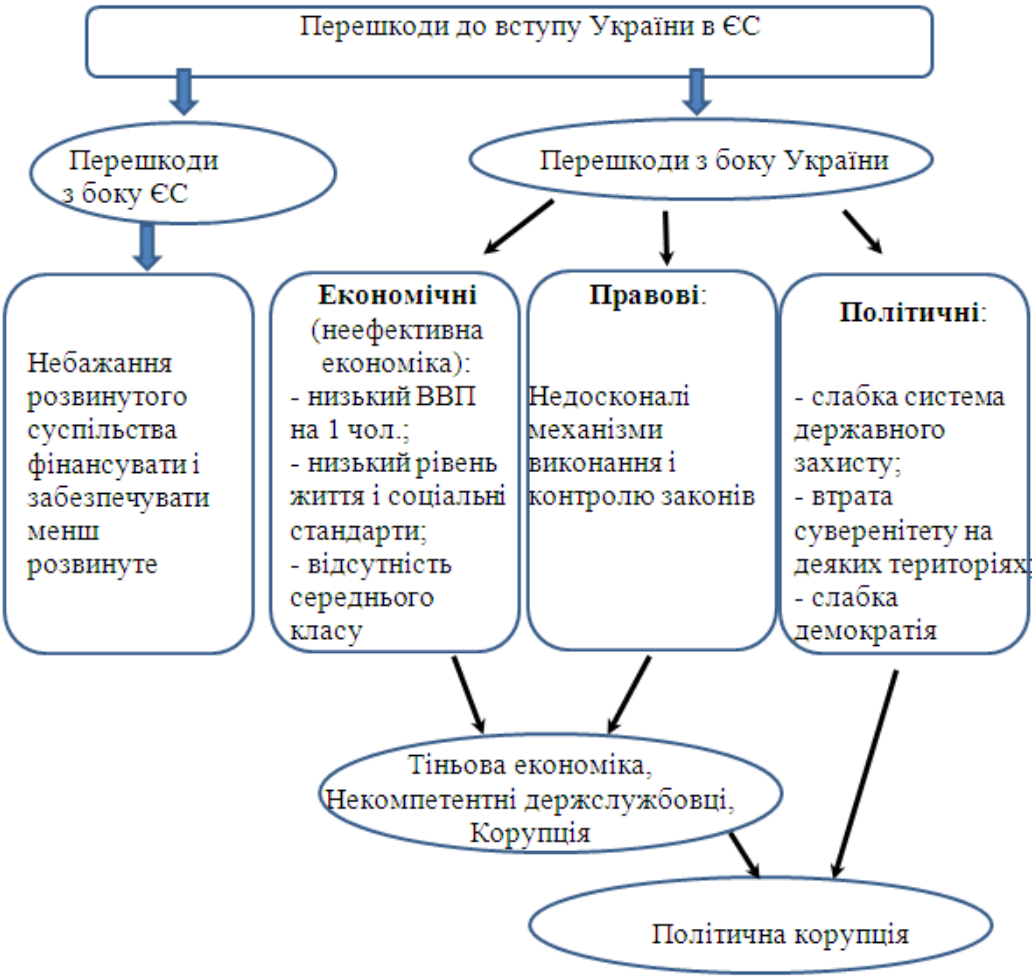


Рис. 1 – Перешкоди інтеграції України в ЄС

Поділ перешкод на економічні, правові і політичні (рис. 1) є умовним, а їх поєднання створює фактично непереборні перепони у

розвитку України та можливої в подальшому євроінтеграції. Так «симбіоз» неефективної економіки і недосконалого контролю правового забезпечення державно-управлінської та господарської діяльності (зокрема, дозвільних процедур [2], обліку і звітності суб'єктів господарювання, порушення великими олігархічними структурами антимонопольного законодавства, некомпетентність та повна політична ангажованість вищих державних службовців) ініціюють хабарництво, нелегальну економічну діяльність, неефективне та недоцільне державне управління і корупцію. Найбільш непереборними перешкодами виявляється політична корупція – маніпулювання політикою та державними інститутами при розподілі ресурсів і фінансування політичними елітами, які здійснюють політичні рішення та зловживають своїм становищем для підтримки особистої влади, статусу і багатства. Позитивна динаміка України в цьому русі, безумовно, має місце, але, як слідує з експертних даних щодо сприйняття українським суспільством корупції [3], вона досить повільна. Найтяжчим якорем у розвитку України є економічні та моральні втрати у масштабах всієї країни. Багаторівнева система керування тіньової економіки та грошовими потоками, яка починає здійснюватися з найвищих шарів політичної еліти, що в свою чергу сходить до чиновників різних рівнів, викликає недовіру суспільства та європейських партнерів. Це є недоліком адміністративно-правової бази українського законодавства, яка не здійснює достатній рівень забезпечення прозорості та рівності усіх перед законом, що в свою чергу витікає з політично залежних державних правоохоронних структур, недоброчесності чиновників, які обіймають керівні посади, короткої виборчої пам'яті населення, недостатньо розвиненої демократії та зацікавленості людей у політичних перетвореннях.

Список використаних джерел

1. European Neighbourhood Policy And Enlargement Negotiations : офіц. веб-сайт Європейського Союзу. URL: https://ec.europa.eu/neighbourhood-enlargement/policy/glossary/terms/accession-criteria_en
2. Регуляторна політика і дозвільна система в бізнесі. Довідник підприємця. /Савчук О., Божидарнік Т., Гайворонська І., Стоєв Е., Блащук О. - Луцьк, 2012. – 160 с.
3. Corruption Perceptions Index. URL: https://www.transparency.org/cpi2018

Анісімов В.М.
молодший науковий співробітник
відділу природно-техногенної та екологічної безпеки
Державна установа «Інститут економіки природокористування
та сталого розвитку Національної академії наук України»

ОРГАНІЗАЦІЙНО-ЕКОНОМІЧНІ МЕХАНІЗМИ ПУБЛІЧНО-ПРИВАТНОГО ПАРТНЕРСТВА В УПРАВЛІННІ СОЦІАЛЬНО-ЕКОЛОГІЧНОЮ БЕЗПЕКОЮ

Загострення глобальних проблем породжених надмірним антропогенним навантаженням на довкілля обумовлює постановку питання про досягнення соціально-екологічної безпеки, що гарантує як дбайливе використання природно-ресурсних активів, так і недопущення виникнення соціальної напруги, причиною якої передусім є відсутність, або ж недостатність соціальної справедливості (у тому числі й у розпорядженні названими активами), що гостро відчувається громадянським суспільством.

Перспективним у вказаному контексті є впровадження, апробованих досвідом розвинених країн, форм та методів публічно-приватного партнерства в процеси управління соціально-екологічною безпекою. При цьому одним із найголовніших аспектів є той, що стосується взаємовідносин держави і суспільства, які набувають багатогранного виявлення.

Публічно-приватно партнерство, що у вітчизняних умовах фактично набуває форми державно-приватного партнерства, об’єктивно являє собою потенційно небезпечне середовище для зловживань, на ґрунті розпорядженнями коштами державного та місцевих бюджетів, суб’єктами залученими до цього партнерства. Відміченому може сприяти застосування, в процесі державно-приватного партнерства, контракту с фіксованою ціною, згідно якого узгоджені при його укладанні розміри плати здійснювані державою недержавному суб’єкту господарювання за виконання обумовленої контрактом діяльності, не підлягають перегляду, а також контракти типу „витрати плюс прибуток”. Згідно останніх передбачається, що сума оплати попередньо не встановлюється, а державний замовник розплачується з приватним виконавцем, виходячи з рівня фактичних витрат, додаючи до них певний розмір прибутку. Тобто такий організаційно-економічний механізм об’єктивно створює у виконавця державних замовлень, в рамках державно-приватного

партнерства, зацікавленість у збільшенні витрат, особливо коли прибуток визначається у відсотках до цих витрат [1, с. 151, 152].

Дійсність сучасної України, як і деяких інших пострадянських країн, на жаль, демонструє ситуацію коли провідною мотивацією участі, як державних, так і недержавних економічних акторів у реалізації певного суспільно значущого проекту за рахунок бюджетних коштів є не ідея суспільного служіння, а забезпечення власного збагачення. Задля цього учасниками державно-приватного партнерства виробляються різноманітні фінансово-юридичні схеми, що дозволяють створити більш-менш прийнятне, з правової точки зору, враження стосовно здійснюваних ними оборудок.

Протидіяти цьому може лише високорозвинене громадянське суспільство, активні члени якого завжди готові викрити недоброчесні дії з державними та іншими належними суспільству бюджетними ресурсами. І забезпечити умови для суспільно-громадського контролю за використанням коштів державного і місцевого бюджету в процесі здійснення публічно-приватного (державно-приватного) партнерства має відповідний організаційно-економічний механізм. Причому цей контроль має започатковуватись вже на першому етапі публічно-приватного партнерства – так званому етапі деконцентрації.

Світова практика, і передусім економічно розвинених країн, виробила один з найбільш дієвих підходів щодо формування ефективного організаційно-економічного механізму здійснення приватно-публічного партнерства, ключовим моментом якого є так званий контракт с розподілом витрат. Згідно йому попередньо визначається базова сума оплати, яка гарантується виконавцеві державних замовлень, а у разі її перевищення додаткові витрати розподіляються між державним замовником і недержавним виконавцем у тій чи іншій пропорції, узгодженій в рамках контракту. Відповідно, цей вид контракту стимулює виконавця державних замовлень досягати економії коштів [1, с. 152]. Вказаний підхід цілком відповідає одному із визначених відповідним законодавством основних принципів здійснення державно-приватного партнерства, а саме: справедливому розподілу між державним та приватним партнерами ризиків, пов'язаних з виконанням договорів, укладених у рамках державно-приватного партнерства (стаття 3 Закону України „Про державно-приватне партнерство”) [2].

Поряд із тим, необхідним елементам ефективного організаційно-економічного механізму публічно-приватного (державно-приватного) партнерства є забезпеченість цілеспрямованості витрат в рамках конкретної детально розробленої цільової програми та структуризація цих

витрат у розрізі конкретних цілей та завдань [1, с. 215]. Серед них важливим є підтримання розвитку соціальної інфраструктури [3, с. 278-281] як невід'ємної передумови забезпечення нормальної життєдіяльності суспільства.

Таким чином має досягатися ефективність механізмів публічно-приватного партнерства щодо забезпечення соціально-екологічної безпеки.

Список використаних джерел

1. Якобсон Л.И. Экономика общественного сектора: основы теории государственных финансов: Учебник для вузов. М.: Аспект Пресс, 1996. 319 с.

2. Закон України „Про державно-приватне партнерство" від 01.07.2010 № 2404-VI – Редакція від 20.10.2019 [електронний ресурс]. – Режим доступу: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2404-17

3. Євтушенко Г.І. Регіональні проблеми відтворення інфраструктурного потенціалу соціально-культурної сфери / Г.І. Євтушенко, В.М. Анісімов // Регіональна політика України: наукові основи, методи, механізми. Наукові доповіді міжнародної науково-практичної конференції, м. Львів, 21-23 травня 1998 р. В 3-х частинах. Львів: Інститут регіональних досліджень НАН України, 1998. Частина 2. С. 278-282.

Бедринець М.Д.,
к.е.н., доцент кафедри фінансів імені Л.Л.Тарангул,
Університет Державної фіскальної служби України

МОДЕРНІЗАЦІЯ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ: ДОСВІД ФРАНЦІЇ ТА ВІТЧИЗНЯНІ РЕАЛІЇ

Ключовою метою модернізації державної служби в багатьох країнах стала істотна зміна технологій реалізації функцій держави в сучасному світі. Держава ініціює процеси вирішення суспільних проблем і виступає в ролі посередника. Найважливішими функціями держави стають ініціювання, активізація і стимулювання [2, с. 8]. Важливо було не створити інституції, а забезпечити їх ефективне функціонування. Тому важливою частиною інституційної модернізації стала розробка й запровадження нормативно-правового забезпечення діяльності інституцій у вигляді законів, постанов і розпоряджень центральних органів виконавчої влади, внутрішньовідомчих положень, статутів і регламентів,

міжвідомчих договорів і меморандумів про співпрацю, добровільних кодексів етичної поведінки та стандартів надання послуг [4, с. 26].

Варто зазначити, що першою модернізацію державної служби здійснила Франція (наприкінці 1940 років). З метою координації дій Президента, Прем’єр-міністра, кожного з міністерств у межах їх компетенції, різних державних служб, які мають працювати для проведення державної реформи, спрямованої на оновлення державних послуг, декретами від 13 вересня 1995 р. і від 8 липня 1998 р. у Франції було утворено відповідні адміністративні структури, зокрема Міжвідомчий комітет з питань державної реформи (CIRE) та Міжвідомчу комісію з питань державної реформи (DIRE) [2].

Сучасна державна служба Франції належить до найбільш стабільних та організованих у світі й тому є певним еталоном організації й реалізації державно-службових відносин та проходження державної служби. Концепція проходження державної служби Франції, включаючи добір, призначення на посаду, професійну кар’єру, оцінювання ефективності роботи службовця протягом професійної діяльності, ґрунтується на тому, що:

- державна служба потребує від працівника специфічних якостей і повної віддачі службі державі;
- державна служба дає впевненість у тому, що добросовісне виконання працівником його службових обов’язків гарантує йому стабільне матеріальне забезпечення, яке поступово збільшується;
- державна служба добирає і закріплює на посаді найбільш цінні кадри, які забезпечують їй високий престиж у суспільстві [1, с.61].

Державна реформа, що триває зараз у Франції, з її принциповими орієнтирами щодо того, як "наблизити державу до громадян" або "створити більш ефективний державний механізм", значною мірою спирається на застосування нових інформаційних технологій.

Аналіз в історичному аспекті досвіду Франції у розбудові своєї державності може бути корисним для України. Розумне використання апробованих підходів у побудові державних інститутів України дасть змогу скоротити період пошуку шляхів до економічної і соціальної стабільності нашої держави [6].

Модернізація державної служби передбачає заходи щодо підвищення ефективності роботи державного апарату та його окремих структур. Ефективний державний апарат означає, що кожне міністерство, відомство або установа використовує свою владу і ресурси для досягнення мети й стандартів найбільш економним шляхом. Існує два основні підходи

щодо удосконалення держапарату. Межа між ними багато в чому умовна і часто вони доповнюють один одного.

Перший («тактичний підхід»), що практично реалізовується зараз в Україні) - йти по шляху поступового усунення наявних недоліків, вирішувати тактичні завдання в окремих сферах, удосконалюючи функції і методи роботи.

Другий («стратегічний») - розробити стратегію розвитку держапарату, орієнтуючись на майбутні потреби суспільства, вирішуючи довгострокові завдання і добиваючись виконання стратегічних цілей. У цьому випадку необхідним є здійснення аналізу сучасних тенденцій розвитку держави і суспільства, узагальнення світової практики з метою визначення основних параметрів держапарату.

Вчені виділяють шість основних стратегій проведених модернізаційних процесів.

1. Ефективність, яку пов'язують з підвищенням якості діяльності держави а також кількості та якості надання державних і управлінських послуг

2. Маркетизація, яка полягає в адаптації до системи державного управління стимулів «ринкового типу», для того щоб усунути бюрократичні недоліки.

3. Орієнтація на надання якісних державно-управлінських послуг, що в свою чергу передбачає переорієнтацію діяльності державної служби на сприйняття громадянина як споживача державних послуг а не на проектування програм.

4. Децентралізація, що передбачає модернізацію всіх рівнів управління, зміщення центру реалізації різних програм і поширення передового регіонального досвіду.

5. Відділення політичної складової від процесу забезпечення реалізації управлінських рішень (функції безпосереднього надання послуг).

6. Відповідальність за результати - орієнтир, впровадження якого дозволяє замінити систему звітності на основі норм і правил - на ефективність, яка орієнтована на якість надання державних послуг та оцінюється безпосередніми споживачами державних послуг [3, с. 111-112]

Дієва система державного управління є одним з основних факторів конкурентоспроможності держави та передумовою європейської інтеграції. Ефективна діяльність Кабінету Міністрів України щодо формування державної політики у різних сферах можлива за наявності професійної, результативної, ефективної та підзвітної системи центральних органів виконавчої влади. Зниження адміністративного

навантаження державного регулювання, покращення якості надання адміністративних послуг, забезпечення законності та передбачуваності адміністративних дій покращує позиції держави у світових рейтингах конкурентоспроможності. Крім того, ефективна система державного управління є однією з основних передумов демократичного врядування, що ґрунтується на принципах верховенства права.

Індикатором ефективності систем державного управління є позиція держави у відповідних міжнародних рейтингах. Згідно з показниками Індексу глобальної конкурентоспроможності (за 2018 рік) Україна займає 110 місце (серед 140 держав) у категорії “державні інституції”, 49 місце в категорії “бюджетна прозорість”, 82 місце в категорії “тягар державного регулювання”. У рейтингу Світового банку “Ведення бізнесу” позиції України є кращими — у загальному рейтингу в 2018 році Україна займає 71 місце, у сфері відкриття бізнесу Україна піднялася з 70 місця у 2015 році до 56 місця у 2018 році [5]. Проте всі показники залишаються незадовільними, що свідчить про необхідність належної та дієвої реформи державного управління та модернізації державної служби .

Зважаючи на зазначене можна виділити такі ключові напрями модернізації державної служби в Україні: побудова на основі вітчизняного й зарубіжного досвіду найбільш ефективної моделі модернізації державної служби, створення ефективного механізму управління людськими ресурсами на державній службі; розробка чіткої, уніфікованої структури інститутів державної служби; забезпечення прозорості, комунікативності й підзвітності державних органів шляхом співпраці із об’єднаннями громадянського суспільства; більш послідовне визначення об’єму і меж компетенції державних службовців; підвищення професійної компетентності державних службовців; установлення відкритої моделі оплати праці; розробка аргументованої і виконуваної стратегії і концепції модернізації системи.

Список використаних джерел

1. Кізілов Ю. Зарубіжний досвід проходження державної служби та можливості його використання в Україні в умовах адміністративної реформи./ Ю. Кізілов// Держ. упр. та місц/ самоврядування: зб. наук. пр. - Д.: ДРІДУ НАДУ, 2016. - № 6-7 (32-33) - С. 57- 65.
2. Ковбасюка Ю.В. Світові моделі державного управління: досвід для України / заг. ред. Ю.В. Ковбасюка, С.В. Загороднюка, П.І. Крайніка, Х.М. Дейнеги. - К.: НАДУ, 2012. - 612 с.

3. Линдюк О.А. Європейський досвід модернізації державної служби та перспективи його застосування в Україні / О.А . Линдюк// - К.: НАДУ, 2016. - с.104-116.
4. Оржель О. Європеїзація систем публічного адміністрування країн Центральної і Східної Європи у контексті підготовки до членства в ЄС [Електронний ресурс] Режим доступу : http://visnyk.academy.gov.ua/wp-content/uploads/2013/11/2010-2-5.pdf
5. Про затвердження Стратегії реформування державного управління України на період до 2021 року та план заходів з її реалізації на 2019-2021 роки: розпорядженням Кабінету Міністрів України від 18 грудня 2018 р. № 1102-р // Урядовий кур'єр. – 2018. – № 474.
6. Ралдугін Є. Державна реформа у Франції: історичний аспект. [Електроннийресурс]. – Режим доступу: http://www.guds.gov.ua/control/uk/publish/article;jsessionid

Москальчук Юрій Григорович
аспірант кафедри управління
та адміністрування
КВНЗ «Вінницька академія
неперервної освіти»
м. Вінниця, Україна

РОЛЬ МЕХАНІЗМІВ СТРИМУВАНЬ І ПРОТИВАГ У ЗДІЙСНЕННІ ПРОЗОРОЇ ТА ДЕМОКРАТИЧНОЇ ДЕРЖАВНОЇ ПОЛІТИКИ В УКРАЇНІ

На сучасному етапі розвитку України формування основ громадянського суспільства та правової держави набувають пріоритетного значення. При цьому, перед державним апаратом стоїть завдання щодо проведення чітких та послідовних кроків, спрямованих на здійснення демократичних перетворень. Дотримання принципів народовладдя, забезпечення прозорості та відкритості в управлінні державними справами неможливе без ефективного використання механізму стримувань і противаг.

Слід зауважити, що ідея поділу державної влади на законодавчу, виконавчу, судову, як і головні інститути системи стримувань і противаг, закріплено у Основному законі - Конституції України, яка має пряму дію та становить основу для нормативних та організаційних трансформацій в сфері управлінських відносин. У свою чергу здійснення прозорої та

демократичної політики повинно відбуватися за участі громадськості, дотримуючись при цьому ключових засад розвитку правового суспільства.

У свої праці науковець Н. Латигіна слушно зауважує, що демократія як основа державного управління набуває сили лише там, де існує спільність інтересів і фундаментальних цінностей, які визнає більшість громадянського суспільства [1, с.90].

Формування демократичного вектору в управлінні державою неухильно пов’язано з теорією та практикою поділу влади та системи її стримувань та противаг, оскільки існує діалектичний взаємозв’язок існування вказаних явищ: поділ влади та система стримувань і противаг виникає тільки за демократичного державного устрою і водночас є невід’ємною частиною розвинутої демократії.

Система стримувань і противаг в умовах народовладдя сприяє досягненню взаємозалежності та взаємодії гілок державної влади, створює передумови для налагодження дієвої системи контролю за здійсненням повноважень органами влади. Крім того, складові механізму стримувань і противаг є тими важелями впливу, які не дозволяють окремим органам держави узурпувати владу, створювати дисбаланс та порушувати вимоги чинного законодавства. Також, за допомогою вказаного механізму гарантуються права, свободи та інтереси громадян, досягається позитивний ефект реалізації прогресивних конституційних положень.

Так, наприклад, діяльність Президента України «стримується» можливістю проголошення імпічменту, формування суддівського корпусу здійснюється за участі Верховної Ради України та глави держави, висловлення недовіри уряду може бути здійснено парламентом тощо.

Беручи до уваги діючий підхід до здійснення державної влади в Україні, доцільно відзначити вагому роль інституту поділу влади та системи стримувань і противаг у впровадженні відкритої та ліберальної державної політики. У контексті слідування стратегічним курсом на інтеграцію з Європейський Союзом дотримання владними інституціями ключових принципів здійснення державної влади дозволяє наблизитись до стандартів країн ЄС, здійснити необхідні удосконалення системи державного управління в Україні.

Станом на сьогодні політичний аспект не дозволяє у повній мірі використати переваги демократичних конституційних положень вітчизняного законодавства. Зважаючи на актуальність пошуку оптимальної моделі співробітництва між гілками влади та реалізації основоположних принципів правової держави та громадянського суспільства доцільним є залучення громадськості до визначення шляхів

подальшого вдосконалення механізму державної влади. Наступні кроки реформування апарату держави повинні бути спрямовані на :

— забезпечення ефективного функціонування конституційного механізму поділу державної влади та системи стримувань і противаг;

— впровадження ефективної системи підзвітності та підконтрольності владних інституцій;

— застосування кращих міжнародних та вітчизняних практик проведення демократичних перетворень в органах державної влади;

— врахування інтересів інститутів громадянського суспільства при формуванні основ проведення демократичної політики в державі;

— забезпечення принципів відкритості, прозорості та публічності у роботі органів влади в Україні.

Список використаних джерел

1. Н. Латигіна. Основні критерії, принципи та рівні здійснення демократії. Політичний менеджмент. 2009. № 3(36). С. 81-91.

2. Конституція України, прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28 червня 1996 р. Відомості Верховної Ради України. URL:: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр. (дата звернення: 15.01.2020).

Фролова Наталія Львівна,
к.е.н., викладач кафедри управління та адміністрування
Навчально-наукового інституту «Каразінська школа бізнесу»
Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна
м. Харків, Україна

ІНСТИТУЦІЙНІ ОСНОВИ РЕАЛІЗАЦІЇ ЦИФРОВИХ ІНІЦІАТИВ РОЗВИТКУ МАЛОГО І СЕРЕДНЬОГО ПІДПРИЄМНИЦТВА В УКРАЇНІ

Наразі глобальним трендом розвитку бізнес-середовища є цифровізація, впровадження ініціатив якої надасть змогу малому та середньому бізнесу сформувати динамічні конкурентні переваги як базису досягнення високого рівня конкурентоспроможності на ринку і забезпечення успішної адаптації суб’єктів малого та середнього підприємництва до майбутніх змін і викликів динамічного середовища їх функціонування.

Цифрова економіка набуває все більш активного поширення у світі. Відтак нині розмір цифрової економіки оцінюють у 3 трлн дол., а за прогнозами експертів її обсяг до 2035 р. може досягти 16 трлн дол. [1].

Важливою особливістю цифрової економіки є те, що її активний розвиток сприяє збільшенню ВВП країни, доказом чого є успішний досвід Швеції, Південної Кореї, Естонії, Ірландії та Ізраїлю, які збільшили ВВП до 20 % за п'ять років завдяки активному впровадженню цифрових технологій [2].

Україна також поступово долучається до процесів цифровізації економіки. Близько 400 digital-стартапів з'являється в Україні щороку, 20 із яких стають стабільними компаніями і один-два перетворюються на вельми успішний бізнес [2]. Однак, попри такі позитивні тенденції, частка цифрової економіки в Україні нині становить лише 3 %, а в рейтингу цифрової конкурентоспроможності за 2017 р. країна розташувалася на 58-му місці серед 63 країн Європи, Середнього Сходу та Африки. У свою чергу, вклад цифрової економіки в ВВП країни є вкрай низьким близько 4,4 млрд дол. [3].

Вагомою перепоною на шляху формування цифрової економіки в країні є недосконаліть інституційного базису реалізації цифрових ініціатив і низький рівень державної підтримки цих процесів. Так, слід відзначити, що Україна – чи не єдина країна у Європі, яка до сьогодні не мала власного «цифрового» бачення. Практично всі країни ЄС вже затвердили та впроваджують власні «цифрові адженди» або «цифрові стратегії», а багато з них – для прикладу, Німеччина, Франція, Швеція – реалізовують її ключові компоненти протягом останніх 5-7 років, як пріоритет державної політики у багатьох сферах життя та галузях економіки [4].

Як відомо, в Україні з 2016 р. громадською організацією «Хайтек Офіс» за підтримки державних органів влади реалізується стратегія покрокового переходу до цифрової економіки, головним завданням якої є проникнення високих технологій до всіх сфер суспільного і економічного життя. Результатом співпраці зазначених інституцій став проект «Цифрова адженда України – 2020» («Цифровий порядок денний – 2020), що було презентовано в грудні 2016 р., який у подальшому прийнято за основу «Концепції розвитку цифрової економіки та суспільства України на 2018-2020 роки», націленої на прискорення економічного зростання та залучення інвестицій, трансформації секторів економіки в конкурентоспроможні та ефективні, технологічної та цифрової модернізації промисловості і створення високотехнологічних виробництв, доступності для громадян переваг та можливостей цифрового світу, реалізації людського ресурсу, розвитку цифрових індустрій та цифрового підприємництва. Також, затверджено план заходів щодо реалізації зазначеної Концепції, який передбачає формування відповідного

нормативного, організаційного та методичного забезпечення цифрового розвитку [5].

Безсумнівно затвердження концепції цифрового розвитку держави і плану заходів щодо її реалізації є важливим кроком до впровадження засад цифрової економіки і розбудови цифрового суспільства. Однак, аналізуючи досягнення країни в розрізі глобальних рейтингів інноваційно-технологічного та цифрового розвитку країни, стає зрозуміло, що темпи впровадження цифрових ініціатив є занадто повільними і цифровий розрив країни порівняно з цифровими лідерами тільки збільшується. Враховуючи цей факт і зважаючи на закінчення терміну реалізації вказаної концепції в поточному році, слід зазначити, що розроблення нового документу має враховувати недоліки діючої концепції і визначати дієві заходи щодо забезпечення цифрової трансформації економіки та суспільства. Особливо важливою у цьому сенсі є роль держави, яка має спрямувати зусилля на підтримку цифрових ініціатив, насамперед, малого та середнього бізнесу, який сформує базис для подальшої цифрової трансформації України.

Список використаних джерел:

1 Главные цифровые экономики мира. Ростех: веб-сайт. URL: http://ar2016.rostec.ru/digital-g20/ (дата обращения 10.01.2020).

2 Чмерук Г.Г., Краліч В.Р., Бурлакова І.А. Деякі аспекти цифрової трансформації підприємств. *Причорноморські економічні студії*. 2018. Вип. 34. С. 97-101.

3 Стан інноваційної діяльності та діяльності у сфері трансферу технологій в Україні у 2018 році: аналітична довідка; Український інститут науково-технічної експертизи та інформації. Київ, 2019. 80 с.

4 Фіщук В. Цифрова економіка – це реально. Новини бізнесу: веб-сайт. 2017. URL: https://biz.nv.ua/ukr/experts/fichuk/tsifrova-ekonomika-tse-realno-1001102.html (дата звернення: 12.01.2020).

5 Про схвалення Концепції розвитку цифрової економіки та суспільства України на 2018-2020 роки та затвердження плану заходів щодо її реалізації: Розпорядження Кабінету Міністрів України від 17.01.2018 р. № 67-р. *Законодавство України: веб-сайт*. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/67-2018-%D1%80 (дата звернення: 10.01.2020).

Медвідчук Людмила Олександрівна
Здобувач другого (магістерського) рівня
ННІ фінансів, банківської справи
Науковий керівник: **Ліснічук Оксана Андріївна,**
к.е.н., доцент
доцент кафедри фінансів імені Л.Л. Тарангул
ННІ фінансів, банківської справи
Університету ДФС України, м. Ірпінь

ПУБЛІЧНЕ УПРАВЛІННЯ: ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ

Теоретичні підходи до конструювання моделей публічного управління та адміністрування мають великий практичний потенціал, який виражається у визначенні механізмів підвищення ефективності діяльності органів державної влади та процесу їх взаємодії з іншими сферами публічної політики.

За роки незалежності Україна неодноразово поставала перед необхідністю адекватно реагувати на виклики, які обумовлені як внутрішніми суперечностями подальшого розвитку, так і серйозними викликами постіндустріального суспільства: глобалізацією та диференціацією, виникненням принципово нових технологій, радикальною трансформацією ринків праці, загостренням конкуренції на національному, регіональному та світовому рівнях. Насамперед, мова про пошук власного шляху розвитку з урахуванням національної традиції державотворення та необхідність підвищення ефективності публічного управління та адміністрування шляхом кардинального поліпшення діяльності органів влади. [1]

В даний час маємо гібридну (змішану) систему державного управління, суттєвим недоліком якої є відсутність єдності, цілісності, послідовності у діяльності органів публічної влади всіх рівнів. Відтак, необхідність трансформації системи державного управління, рівно як і модернізація її складових – системи державної служби, реформування адміністративної, судової, пенсійної та інших систем на часі не викликає сумніву.

Важливого значення в наш час набуває принцип партнерства і взаємної вигідності. В ринкових умовах врахування цього принципу є необхідною умовою, тому що надає додатковий поштовх розвиткові. Ідеологічною основою такої взаємодії є спрямованість утворити максимально комфортні умови для співробітництва органів державної влади із господарчими суб'єктами, регіональними елітами, громадськими

та іншими організаціями. Цей принцип є фундаментом для побудови відносин між владою і різними суб'єктами регіональної політики. Метою співробітництва місцевих органів самоврядування є подолання стереотипів та існуючих по обидві сторони кордонів проблем, а також є ліквідація державних кордонів як соціального, економічного та культурного бар'єру.

Слід зазначити, що практика системних перетворень останніх двох десятиліть у країнах пострадянського простору переконливо свідчить – державно-управлінські реформи мають бути органічно вбудовані в процеси суспільних перетворень, спрямовані на прогресивний розвиток суспільства, формування дієвих систем державного управління та місцевого самоврядування, спроможних комплексно здійснити необхідні суспільні перетворення; забезпечити успіх реформ, спрямованих на модифікацію, трансформацію або модернізацію суспільства [2]. Разом з тим, зазначимо, що на Заході держави розвивались паралельно і у взаємозв'язку із громадянським суспільством, що надало змогу здійснювати громадський контроль за перебігом процесу реформування. На відміну від пострадянських країн, де держава формує та стимулює розвиток громадянського суспільства, і водночас потребує змін відносин держави і суспільства.

Щодо України, то маємо такий суб'єктивний фактор: не сформованість дієвого державного механізму, адекватного сучасному стану розвитку українського суспільства, внутрішнім і зовнішнім викликам. У поєднанні із тими методами державного управління, які притаманні державно-управлінській діяльності, рівнем підготовки державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування, що значною мірою не відповідає складності, характеру та динаміці завдань, які необхідно вирішувати на нинішньому етапі розвитку української державності – це призводить до постійних зволікань з реальними діями щодо проголошених напрямків реформування.

Безперечно, сучасний етап інституційних перетворень в Україні характеризується об'єктивною потребою здійснення адміністративної реформи в органічному взаємозв'язку з політичною (конституційною), судовою і територіальною реформами. Тобто, трансформація чинної системи публічної влади і управління з метою її наближення до стандартів країн ЄС, та внесення принципових змін щодо конституційних засад політичної системи держави. Це надало б змогу не тільки гарантувати реалізацію принципу народного суверенітету, але й модифікувати форму державного правління, здійснити зміни в політико-адміністративних відносинах (у статусах, повноваженнях, способах формування та структурі вищих органів влади), децентралізації державної влади. Здійснення

реформи системи публічної влади на регіональному та місцевому рівнях надасть змогу оптимізувати територіальну основу соціально-економічного розвитку країни, організацію і функціонування системи органів державної влади і місцевого самоврядування (запровадження нової моделі місцевого самоврядування). [3] Стосовно створення ефективної системи державного управління та адміністрування, то, в основному, перетворення стосуються виконавчої гілки влади.

Масштабне впровадження нововведень, безумовно, покликано забезпечити демократизацію влади, реалізацію принципів демократичного врядування (участь громадян, партнерство, ефективність та результативність, інноваційність та відкритість до змін; сталий розвиток та спрямованість на тривалі результати, відповідність вимогам та очікуванням громадян та ін.),

Підсумовуючи вище зазначене, слід зауважити, що модель суспільного розвитку – це не лише трансформація системи державного управління, але й зміна ціннісно-мотиваційних парадигм. Мова про перехід до відкритого суспільства, в якому відповідно до розуміння властивостей і динаміки розвитку суспільства має формуватися адекватна модель публічного управління, суб'єктом якого виступає держава як орган самоорганізації соціуму. [3]

Список використаних джерел

1. Приходченко Л.Л. Досвід проведення адміністративних реформ у пострадянських країнах: уроки для України / Л. Приходченко // Публічне управління: теорія та практика : збірник наукових праць Асоціації докторів наук з державного управління. – Х. : Вид-во «ДокНаукДержУпр», 2011. – No 2. – С. 4 – 9
2. Публічне управління як фактор і стимулятор модернізації адміністративного права 2017 рік [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://pgp-journal.kiev.ua/archive/2017/6/30.pdf
3. Указ Президента України «Про оптимізацію системи центральних органів виконавчої влади» від 10 вересня 2014 року № 442 [Електронний ресурс] – Режим доступу: https://www.kmu.gov.ua/npas/247600952

Дяконенко Оксана Іванівна
старший науковий співробітник відділу
проблем формування соціального капіталу,
кандидат економічних наук,
Інститут демографії та соціальних досліджень
ім. М.В.Птухи НАН України,
м. Київ, України

ВПЛИВ ФІНАНСОВОЇ ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЇ НА РОЗВИТОК СІЛЬСЬКИХ ПОСЕЛЕНЬ

Фінансова децентралізація як важлива складова адміністративно-територіальної реформи має за мету оптимізацію перерозподілу бюджетних ресурсів задля формування фінансової самодостатності населених пунктів та підвищення рівня життя населення. Здійснюючи багатовекторний вплив на розвиток сільських поселень, децентралізаційна реформа прямим та опосередкованим чином трансформуватиме сільську поселенську мережу, формуючи якісно новий стан та форму функціонування системи сільського розселення.

Сільські поселення мають значно менший фінансовий та людський капітал порівняно з населеними пунктами більшої людності, що є беззаперечним аргументом на користь проведення об'єднання громад в умовах зниження щільності сільських поселень та низького рівня фінансової спроможності сільських ОТГ. У багатьох країнах (Естонії, Італії, Латвії, Литві, Польщі, Словаччині, Словенії, Франції, Чехії, Швеції та ін.) практикувалось об'єднання територіальних громад задля підвищення їх фінансової життєздатності. В Україні, відповідно до вимог адміністративно-територіальної реформи, чисельність населення громади має бути не меншою за мінімально допустиму межу – 5 тис. осіб задля досягнення фінансової спроможності ОТГ. Натомість у 2018 р. питома вага сільських ОТГ з чисельністю жителів менше 5 тис. осіб становила 32,0 % із 665 ОТГ України, і 73,2 % з цих малочисельних громад мали дотаційний бюджет [1; 2]. Така невідповідність основоположним вимогам адміністративно-територіальної реформи сприятиме подальшому обезлюдненню сільських поселень. Досвід реалізації адміністративно-територіальної реформи в Естонії засвідчив зростання міграції місцевого населення та знелюднення території тих волостей, чисельність яких не перевищувала 2 тис. жителів [3].

Проблематику фінансової децентралізації та її важливості для розвитку поселень досліджували К. Лесман [4], Р. Прюдхомм, Н.

Джеммелл, Р. Кінлер, Р.М. Макнаб, І. Санз [5], Х. Блохлігер , Б. Егерт, Дж. Роден, Б. Неяпті, Ф. Арсе дель Гранадо, Р. Макнаб, Дж. Фон Браун, У. Гроте та інші науковці. За висновками більшості експертів, вплив децентралізації на фінансову спроможність ОТГ простежуватиметься переважно у середньо- та довгостроковій перспективі. З її реалізацією для сільських ОТГ з’явиться можливість покращити фінансові показники завдяки розширенню джерел надходження коштів сільських бюджетів та зрушенням у співвідношенні їх доходної та видаткової частин. Посилення фінансової автономії з часом активізує економічне зростання в сільських громадах, що підтверджується досвідом реалізації реформи у інших країнах [5; 6; 7; 8].

Кращі стартові можливості матимуть ОТГ, на території яких є суб’єкти господарювання чи їх структурні підрозділи з високим рівнем доходності. Натомість сільські громади, що мають обмежений ресурсний (фінансовий, економічний, демографічний) потенціал, монофункціональну сільську економіку, безініціативне населення громади характеризуватимуться високою міграцією населення. Варто зазначити, що навіть за умов нарощування фінансового потенціалу міграційний відтік селян до міст триватиме, але менш інтенсивно. Найпотужнішим напрямом міграції залишатиметься напрям «ОТГ – великі міста», а основними центрами тяжіння – Київ, Харків, Одеса, Львів; зростатимуть обсяги міграції до ОТГ, розташованих поблизу великих міст, а також у напрямі «периферія-центр ОТГ» та між сусідніми ОТГ у вигляді міграції робочої сили з ОТГ-аутсайдерів в заможні громади з високими можливостями реалізації трудової активності.

Успішна реалізація фінансової децентралізації сформує передумови для поступового нарощування фінансового потенціалу сільських ОТГ та підвищення якості життя селян, що знизить міграційну активність, обумовлену здебільшого причинами незадоволеності місцевими умовами проживання. Натомість при уповільненні реформи високоймовірними стануть посилення диспропорційності соціально-економічного розвитку ОТГ, що збільшить деформацію поселенської структури країни, здрібнення поселенської мережі та зменшення людності в селах.

Список використаних джерел

1. Окремі показники виконання місцевих бюджетів ОТГ (248 ОТГ із 665 ОТГ) за 2018 рік. URL: https://storage.decentralization.gov.ua/uploads/attachment/document/348/4_Group_2018.pdf (дата звернення: 10.02.2020).

2. Оцінка фінансової спроможності 665 ОТГ за 2018 рік (у розрізі областей) / Рада Європи; Центр «Соціальні індикатори», 2019. 51 с.

3. Стежар Т. Децентралізація: уроки Естонії для України. URL: https://decentralization.unian.ua/1038703-detsentralizatsiya-uroki-estoniji-dlya-ukrajini.html (дата звернення: 3.02.2020).

4. Lessman C. Regional inequality and decentralization: An empirical analysis. Environment and Planning A: Economy and Space. 2012. Vol. 44. P. 1363–1388.

5. Gemmell, N., Kneller, R. and Sanz, I. Fiscal decentralization and economic growth: spending versus revenue decentralization. Economic Inquiry. 2013. 51 (4). P. 1915–1931.

6. Buehn, A. Lessman, C. and Markwardt, G. Decentralization and the shadow economy: Oates meets Allingham-Sandmo. Applied Economics. 2013. 45(18). P. 2567-2578.

7. Brueckner J. Fiscal federalism and economic growth. Journal of Public Economics. 2006. Vol 90 . №10-11. P. 2107–2120.

8. Akai N., Sakata M. Fiscal decentralization contributes to economic growth: Evidence from state-level cross-section data for the Unites States. Journal of Urban Economics. 2002. Vol 52. № 1. P. 93–108.

Балазюк Оксана Юріївна
доцент кафедри економіки, обліку та оподаткування
Вінницький навчально-науковий інститут економіки
ТНЕУ
м. Вінниця, Україна
Сисоєва Інна Миколаївна
доцент кафедри економіки, обліку та оподаткування
Вінницький навчально-науковий інститут економіки
ТНЕУ
м. Вінниця, Україна

СОЦІАЛЬНІ АСПЕКТИ ВПРОВАДЖЕННЯ ІНФОРМАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ УСТАНОВАМИ БЮДЖЕТНОЇ СФЕРИ ВІННИЦЬКОЇ ОБЛАСТІ

Одним із важливих характеристик розвитку інформаційного суспільства у всіх країнах світу є ступінь використання інформаційного простору та інформаційних технологій установами бюджетної сфери, що є безпосереднім чинником економічного зростання та соціально-політичної стабільності як регіону так і держави загалом.

Соціальний захист населення залишається конституційною прерогативою держави та здійснюється її відповідними соціальними інституціями на підставі законодавчих нормативів шляхом використання державних соціальних стандартів, нормативів, гарантій.

Державна політика соціального захисту за цих умов повинна передбачати багатовекторність задоволення потреб суспільства шляхом підвищення ролі та рівня трудових доходів, захисту громадян від зростання цін, гарантованого забезпечення прожиткового мінімуму, реалізації заходів з недопущення розширення безробіття, забезпечення підтримки соціально незахищених категорій, реалізації стратегії подолання бідності, подальшого реформування оплати праці та пенсійного забезпечення.

Поряд із загальнодержавними законодавчими механізмами соціального захисту у формах соціального забезпечення активну роль повинна відігравати регіональна соціальна політика як їх складовий елемент.[1]

За попередніми оцінками тільки за рахунок оптимізації управлінських процесів та ефективного функціонування органів влади можна забезпечити збільшення показників соціально-економічного становища області на 5 – 8 відсотків.

Процес інформатизації в органах виконавчої влади та місцевого самоврядування Вінницької області сьогодні характеризується наступними проблемами:

- відсутність єдиної регіональної інформаційно-телекомунікаційної інфраструктури органів влади Вінницької області;
- велика кількість морально застарілої комп'ютерної техніки в облдержадміністрації, її структурних підрозділах, райдержадміністраціях, районних, сільських та селищних радах області;
- відсутність автоматизованих систем на основі сучасних ІКТ для вдосконалення регіонального управління, відносин між владою та громадою, становлення електронних форм взаємодії між органами влади Вінницької області та фізичними й юридичними особами;
- «цифрова нерівність» у використанні інформаційно-комунікаційних технологій між сільськими та міськими територіями;
- низький рівень та готовність державних службовців та працівників органів місцевого самоврядування до використання ІКТ;
- відсутність структурних підрозділів в облдержадміністрації та обласній раді, що забезпечують реалізацію регіональної політики з розвитку інформаційного суспільства та е-урядування у Вінницькій області;

- слабка автоматизація внутрішніх процесів діяльності установ бюджетної сфери та органів влади [3].

Ступінь виконання програмb інформатизації «Електронна Вінниччина» на 2016-2018 роки, становить в середньому 63%. Однак, варто відмітити два пункти, які були виконано повністю, зокрема створено надпотужний Центр опрацювання даних та впроваджується система телемедицини, за цим пунктом ступінь виконання становить 283%. Також повністю виконано пункт, що стосується розробки та програми інформатизації в 24 районах області, та проведення навчання та перепідготовки державних службовців, що виконувалось за кошти Фонду Східна Європа.

Отже, підхід до інформатизації бюджетної сфери має вирішуватись комплексно і не бути формальним «оснащенням» комп'ютерами органів місцевого самоврядування, тобто за допомогою інформаційно-комунікаційних технологій має забезпечуватись прозоре, зрозуміле та підзвітне суспільству виконання соціальної місії держави.

Також ефективне забезпечення інформаційними ресурсами можливе за умов: достатнього фінансового забезпечення; централізованого поширення інформаційних ресурсів; дієвого впровадження інформаційних технологій; використання програмних рішень вітчизняних розробників; зацікавленість державної влади в поширені інформаційних ресурсів.

Список використаних джерел

1. Бідак В.Я. Соціальний захист населення та вдосконалення державних механізмів його регулювання: дис... канд. екон. наук: 08.09.01. Львів, 2004. 20с.
2. Сисоєва І.М., Балазюк О.Ю., Погріщук О.Б.. Сутність соціального аудиту, його параметри та методи. *Економіка та держава*. 2019. Випуск №11. С. 46-49 URL:http://www.economy.in.ua/pdf/11_2019/11.pdf
3. Регіональна програма інформатизації «Електронна Вінниччина 2019 – 2021 рр.» URL:http://vin.gov.ua/news/ostanni-novyny/11739-andrii-hyzhko-proviv-zasidannia-robochoi-hrupy-z-pytan-onovlennia-rehionalnoi-prohramy-informatyzatsii-elektronna-vinnychchyna-2019-2021

Kovalchuk Anna,
PhD student,
Shandong University, PRC

EFFICIENT FISCAL DECENTRALIZATION IN UKRAINIAN REALITIES

At the moment, Ukraine is experiencing a period of long-lasting financial and economic crisis caused by many factors: ineffective public management, allocation, distribution of public funds, tax assessment and a cost-based public sector policy. Until now, the overwhelming tendency, for the most part, is to concentrate public administration decisions as to one institution, so that, exists a direct financial dependence of the hromadas on the central government bodies.

Therefore, the basic idea to effectively change the functional and financial institutions, grounds on the concept of "new public management" and needs to actively implement fiscal decentralization.

To continue, per all the national features the priority of local self-government is the state-guaranteed right of territorial units – hromada to independently resolve general economic issues of local importance based on the real financial sources and in the framework of adopted laws and general rules. In the context of fiscal decentralization, legislative provisions, and independent formation and usage of the local budget, the direct selectivity of government by the local citizens, and the regular reporting of local government to the population of the territorial unit determine the independence of local governments.

From now on, fiscal reform has significantly increased the revenue share of local budgets. However, at the same time, most of the costs related to the everyday life routine of local communities are now being financed from the local budgets. Under the conditions of effective fiscal decentralization (tab. 1), local government does take an utmost share of issues related to revenue and expenditure distribution, that is, to independently implement the general inflows of the reform, designed by the state government, and in accordance with the main features of a particular territorial unit.

Table 1

Efficient Fiscal Decentralization

Prerequisites of Efficient Fiscal Decentralization: • political; • institutional quality; • legislative; • organizational; • fiscal
Efficient Fiscal Decentralization
TO REVIEW THE POWERS ON CENTRAL AND LOCAL TIERS OF GOVERNMENT → TO FIX THE LEVEL AND THE STRUCTURE OF GOVERNMENT SPENDING ON LOCAL TIER OF GOVERNMENT → TO DEFINE THE PROFITABLE BASE, FINANCIAL INSTRUMENTS, MANAGEMENT SYSTEMS OF LOCAL AUTHORITIES: - local taxes and fees, local tax deductions, local loans; - Inter-governmental transfers, distribution of revenues
Impact
• Increased incomes • Increased Productivity • Increased Living Standard • Growth of Civil Society
Fiscal Resourses Fiscal Autonomy Fiscal Desicion-Making → **System Outcomes** Resourse Mobilization Resourse Allocation Fiscal Capacity → **System Results** Responcive Effective Efficient Sustainable **Services**

Source: Designed by the author

As to revenue decentralization, all local budget revenues are represented by own and assigned revenues, regulatory revenue, and local borrowing. Article 29 of the Budget Code of Ukraine defines the composition of the state budget revenues. The State Budget Law may also determine the particular features of collecting and recording certain types of income for the respective year. The Budget Code determines the composition of the revenues of the various levels of local budgets and the rates of transfer of revenues to the respective budgets: Articles 64, 66, 69, 69-1 and 71. The types of intergovernmental transfers are defined in Articles 96 and 97 of the Budget Code. The directions and features of the certain types of subsidies are set out in Articles 102-105 of the Budget Code [1].

Currently, local self-government responsibilities do not find secured funding from central budget, so that fiscal decentralization reform is needed, first of all, for Ukrainian citizens to choose a reputable local authority with considerable public powers. Finally, for local self-government, the fiscal decentralization involves: decision making – that is, the transfer of powers, and the ability – that is, the transfer of community funds, secured by legislation framework.

In turn, fiscal decentralization is one of the main ways to prosperity of hromadas. After all, increasing local budgets' resources and ensuring a fair redistribution of the taxes, collected from accountable territory, ensures the efficient execution of public assignments and local-government responsibilities, pushes the development of hromadas, meets the needs of local residents, and stimulates more efficient financing, spending and allocation of adequate resources.

References

1. The Budget Code of Ukraine URL: http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2456-17
2. Report on the Effectiveness of Public Finances Management in Ukraine for 2015 /2016 International Bank for Reconstruction and Development / World Bank / URL: https://pefa.org/sites/default/files/UA-May16-PFMPR-Public-UA.pdf
3. Farnham, D., Hondeghem, A. and Horton, S. (2005) Staff Participation and Public Management Reform URL: https://link.springer.com/book/10.1057%2F9780230378612

Гусятинський Микола Володимирович,
завідувач кафедри менеджменту, к.т.н., доцент
Університет державної фіскальної служби України
м. Ірпінь, Україна

РОЗВИТОК МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ В УМОВАХ ТРАНСПАРЕНТНОСТІ БЮДЖЕТНОЇ СИСТЕМИ

Стратегічним завданням України на сьогодні є забезпечення економічного розвитку регіонів на сонові децентралізації системи управління, яка передбачає збалансований розподіл повноважень, ресурсів і відповідальності між центральними органами державного управління і

управління адміністративно-територіальними утвореннями та залежить від безлічі умов і чинників [1].

Транспарентність роботи органів місцевого самоврядування є одним із таких чинників та передбачає достатній ступінь відкритості перед суспільством своїх намірів, дій, стратегій розвитку та фактичних результатів діяльності. Місцеве самоврядування безпосередньо розпоряджається публічними коштами громадян, а тому відкритість бюджетної інформації перед суспільством є однією з умов побудови довірчих інтересів. Відкритість дій органів місцевого самоврядування, що пов'язані з бюджетними коштами – одна з основних задач, що має забезпечуватися в рамках транспарентної бюджетної політки.

В той же час однією з проблем становлення демократичного суспільства в Україні є недостатній розвиток місцевого самоврядування, що має об'єктивно вирішувати місцеві проблеми у взаємозв'язку з загальнодержавними цілями розвитку суспільства. Проте, на сьогоднішній день реальність свідчить про недостатній розвиток інститутів місцевого самоврядування, які знаходяться в процесі постійного реформування та вдосконалення [2].

Одним з напрямків вирішення проблем соціально-економічного розвитку на місцевому рівні багато науковців вважають проведення реформи децентралізації. Так, завдяки децентралізації влади органи місцевого самоврядування зможу ть розробляти і здійснювати місцеву політику, спрямовану на зростання економіки, покращення якості послуг для населення та збереження навколишнього середовища. При цьому знизиться рівень бюрократії, на місцевому рівні залишатиметься більше фінансових ресурсів, покращиться якість та підвищиться ефективність надання адміністративних послуг місцевими органами влади, посиляться стимули до ліквідації тіньового бізнесу в регіоні тощо. Реалізація таких дій можлива завдяки більшої транспарентності розподілу фінансових ресурсів та відкритості політичних рішень місцевої влади в інтересах територіальної громади.

Так, нові виклики для України передбачають здійснення заходів, метою яких є наближення до європейських стандартів. У зв'язку з цим виникає необхідність підвищення стандартів, в тому числі і бюджетної транспарентності. Окрім того, Україна потребує зовнішніх запозичень від закордонних партнерів, особливо МВФ, що вимагають необхідності проведення реформ, зокрема місцевого самоврядування із забезпеченням максимальної транспарентності бюджету. Крім того головною ознакою сучасної держави є наявність громадянського суспільства, що характеризується розвиненістю інститутів та високим рівнем громадської

активності, що беззаперечно пов'язаний зі ступенем відкритості бюджету. Саме тому Україна має необхідність та беззаперечну потребу у покращенні стану транспарентості бюджету для усіх зацікавлених осіб [2].

Особливу увагу слід приділяти поглибленню і розширенню аналізу бюджетних документів, що стане міцню базою для підвищення якості інформації, що стане запорукою досягнення транспарентності бюджету. Перш за все, необхідно здійснювати ґрунтовний аналіз фінансових ризиків, а саме факторів, що можуть призвести до змін у фінансовому стані та підвищать надійність бюджетної системи, продовжувати боротьбу з прихованою діяльністю в державному секторі, звертати увагу на довгостроковому плануванні бюджетних складових, створенні довгострокових програм розвитку, створенні адекватного бюджетного контролю тощо.

Таким чином, запорукою ефективної системи місцевого самоврядування є достатній рівень транспарентності бюджетного процесу, основою якої є забезпечення територіальних громад достовірною та повною інформацією щодо фінансових ресурсів регіону. Дотримання достатнього рівня транспарентності органами місцевого самоврядування, на нашу думку, може сприяти усуненню бар’єрів між державною та суспільством в сфері бюджетних відносин, підвищенню ефективності використання публічних коштів бюджету, рівня довіри до влади та покращенню соціально-економічного розвитку регіону.

Список використаних джерел

1. Крайник О. Децентралізація управління фінансовим забезпеченням розвитку регіону. *Ефективність державного управління.* 2016. ВИП. 1/2 (46/47). Ч. 2 с. 9-16. URL: file:///C:/Users/HP/Downloads/efdu_2016_1-2(2)__3%20.pdf

2. Транспарентність публічних фінансів – протидія корупції: монографія : [за заг. редакцією д-ра екон. наук І.О. Школьник і д-ра екон. наук Т.Г. Савченка]. – Суми : видавництво «Ярославна». 2018. 186 с.

Деміхов Олексій Ігорович, к.н. з держ.упр., асистент кафедри управління ННІ фінансів, економіки та менеджменту ім. Олега Балацького, Сумський державний університет, Orcid ID: 0000-0002-9715-9557

ПУБЛІЧНА ПОЛІТИКА В СФЕРІ ГРОМАДСЬКОГО ЗДОРОВ'Я: МОЖЛИВОСТІ ДОСТУПУ ДО ЗДОРОВОГО ЖИТТЯ ДЛЯ МІСЦЕВИХ ГРОМАД

Громадське здоров'я - це нове і актуальне поле знань та діяльності людини, яке активно розвивається сьогодні в Україні. Охорона здоров'я стає однією з найвищих пріоритетних галузей людського розвитку, що потрапляє під вплив систематичної соціальної нерівності. Основними елементами цього підходу є економічний стан населення, екологія, освіта, територіальне розселення (міське чи сільське) та якість житла. Вже на цих базових рівнях відбувається наукова дискусія щодо існування та зростання нерівності. Це стосується перш за все якості охорони здоров'я, профілактики та лікування, здорової їжі, можливості вести здоровий спосіб життя, особливо в міських районах, які є найбільш вразливими. Визнаючи наслідки такої нерівності у доступі до охорони здоров'я, національні та регіональні органи державної влади ЄС та України почали розробляти та впроваджувати концепції та програми охорони здоров'я на різних рівнях. Враховуючи ці процеси, технократами в публічну політику запроваджується новий формат розвитку галузі охорони здоров'я: «включення питань охорони здоров'я до всіх політик держави». Відповідно до програми "Здоров'я 2020: Європейська політика та стратегія для 21 століття" [6, с. 14-15], європейські країни прийняли відповідні стандарти стратегічного планування: успішні уряди можуть досягти реальних покращень у сфері охорони здоров'я, якщо вони працюватимуть для виконання таких пов'язаних стратегічних цілей: покращення здоров'я для всіх та зменшення нерівності у здоров'ї; поліпшення лідерства та управління за участю здоров'я. Пріоритетними напрямками є: дошкільна освіта, успішність у навчанні, зайнятість та умови праці, соціальний захист та зменшення депривації. Рівень освіти і стан здоров'я в громаді співвідносяться. Таким чином, аналізуючи світові тенденції, сучасна Україна формує та реалізує одну з головних своїх цілей - публічну політику щодо збереження здоров'я та покращення якості життя громади, а також усунення нерівностей у цих аспектах. Європейська інтеграція в Україні відповідає політиці "Здоров'я-2020: основи європейської політики на підтримку дій всієї держави та суспільства в інтересах здоров'я та добробуту" [7] і регламентується вимогами Угоди про асоціацію Україна-ЄС [5]. Розроблена відповідна законодавча і нормативно-правова база [1; 2;

3; 4]. Окремо заслуговує на увагу заходи щодо усунення нерівностей у сфері охорони здоров'я в Україні: промоція (інформування та мотивація населення до збереження здоров’я) і адвокація (представлення та захист інтересів здоров'я людини, які безпосередньо пов'язані з усуненням нерівності). Вказаним інструментарієм публічної політики в сфері громадського здоров’я можливо сформувати нову культуру здоров’я і якісного життя самодостатньої громади.

Очевидно, що світ та Україна, зокрема, розробляють міждисциплінарні та взаємопов'язані інструменти для впливу на різні публічні політики щодо якості життя, здоров’я та усунення передумов для нерівного доступу до цих благ. Закордонний досвід розробки інструментів політики у сфері охорони здоров'я в умовах підвищеної нерівності може бути застосований в Україні. Всебічне використання вищезгаданих практик в сфері публічного управління для боротьби з нерівністю шляхом медичної реформи та посилення напряму громадського здоров’я дасть позитивні результати. Вважаємо за доречне продовжувати наукові дослідження в галузі нерівності доступу до якісних умов життя в контексті нового інтегрального терміна, який зараз впроваджується в основні європейські передові дослідження - «культура здоров’я».

Список використаних джерел

1. Про затвердження плану заходів щодо реалізації Концепції розвитку системи громадського здоров’я: розпорядження Кабінету Міністрів України від 18.08.2017 № 560-р // БД «Законодавство України» / ВР України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/560-2017-%D1%80 (дата звернення: 19.01.2020).
2. Про Стратегію сталого розвитку «Здоров’я-2020»: Указ Президента України від 12.01.2015 № 5 // БД «Законодавство України» / ВР України. URL: http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5/2015 (дата звернення: 11.02.2020).
3. Про схвалення Концепції Загальнодержавної програми «Здоров’я 2020: український вибір»: Розпорядження Кабінету Міністрів України від 31.10.2011 № 1164-р // База даних (БД) «Законодавство України» / Верховна Рада (ВР) України. URL: http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1164-2011-п (дата звернення: 24.02.2020).
4. Про схвалення Концепції розвитку системи громадського здоров’я: розпорядження Кабінету Міністрів України від 30.11.2016 № 1002-р // БД «Законодавство України» / ВР України. URL: http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/ 1002-2016-р (дата звернення: 18.01.2020)
5. Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і

їхніми державами-членами, з іншої сторони: від 27.06.2014, ратиф. із заявою законом України від 16.09.2014 № 1678-VII // БД «Законодавство України» / ВР України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/984_011 (дата звернення: 12.02.2020).

6. Health 2020: European policy frameworks and strategies for the 21st century / World. org health care. Copenhagen: World. org Health, Europe. region. Bureau, 2013. VI, 16 pp. // World Health Organization, Regional Office for Europe: official website. Retrieved from http://www.euro.who.int/__data/assets/pdf_file/0018 /215433/ Health2020-Short-Rus.pdf (date of review: 01/01/2020).

7. Health 2020: the foundations of European policy in support of the actions of the entire state and society in the interests of health and well-being / World. org health care. Copenhagen: World. org Health, Europe. region. Bureau, 2013. VI, 16 pp. // World Health Organization, Regional Office for Europe: official website. Retrieved from http://www.euro.who.int/__ data/assets/pdf_file/0018/215433 /Health2020-Short-Rus.pdf (accessed 12/07/2019) (date of review: 04/02/2020).

Канцур Інна Григорівна,
доцент кафедри менеджменту, к.е.н.,
Університет державної фіскальної служби України
м. Ірпінь, Україна

ОСОБЛИВОСТІ КАДРОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ОРГАНІВ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ

Ефективність державного та муніципального управління залежить від їх кадрового забезпечення, що потребує відповідної системи роботи з кадрами, яка являє собою планований і контролюючий процес, спрямований на підвищення кваліфікаційного рівня державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування. Так, держава може бути міцною тільки за наявності сильних регіонів, а як свідчить світовий і вітчизняний досвід державотворення, системні форми можуть бути ефективними лише за умови залучення до них громадян, громадських інститутів та органів місцевого самоврядування.

Аналіз сучасних публікацій за цією проблематикою дозволяє констатувати, що проблеми кадрового забезпечення органів місцевого самоврядування, цільової підготовки управлінських кадрів нової генерації для цих органів влади постійно знаходяться в полі уваги науковців, що і обумовлює необхідність дослідження. Питання кадрового забезпечення

функціонування державних установ є дуже актуальним, адже від ефективного кадрового менеджменту та ефективного управління персоналом, чіткого розподілу обов’язків, контролю та моніторингу діяльності персоналу залежить динаміка державної установи та виконання нею стратегічних функцій [1].

Основною метою кадрової політики в регіонах України є забезпечення органів державного управління та місцевого самоврядування високопрофесійними, ініціативними, патріотично налаштованими, моральними управлінськими спеціалістами, здатними взяти на себе відповідальність й успішно вирішувати назрілі загальнодержавні та регіональні проблеми і в такий спосіб організувати ефективне управління політичним, економічним і соціальним розвитком регіонів [2, с. 6].

Кадрове забезпечення діяльності органів державного управління в регіонах України як частина кадрової політики у сфері державної служби має здійснюватися у взаємопозв’язаних напрямках, а саме щодо:

– забезпечення органів державного управління та місцевого самоврядування висококваліфікованими, компетентними кадрами;

– розвитку механізму формування нової генерації державних службовців, здатних ефективно працювати в умовах євроінтеграції та становлення інформаційного суспільства у державі.

Україні наразі, як ніколи, потрібна науково-обґрунтована державна кадрова політика, чітка, продумана система роботи з кадрами: створення необхідного потенціалу для висунення на посади, формування персоналу управління, його еліти, підготовка державних службовців-професіоналів, постійне підвищення їхньої кваліфікації.

Українська державна кадрова політика як частина зовнішньої і внутрішньої політики держави та засіб її реалізації має формуватися у межах державної політики загалом і не повинна бути розрахованою лише на кадрове забезпечення актуальних завдань реформування держави, а враховувати одночасно і теперішній, і майбутній соціально-економічний та політичний стан суспільства. Головною і стратегічною метою кадрової політики є формування та оптимальне використання кадрів для досягнення цілей держави. Тому потрібно забезпечити такий кадровий процес, який сприятиме сталому розвитку економіки, політичного життя та соціальної сфери суспільства [3, с. 159].

Україна перебуває у процесі широкомасштабних трансформацій фактично усього суспільного життя. Саме тому актуальним є створення інноваційної моделі державної кадрової політики, що орієнтуватиметься на формування кадрового потенціалу оновленого, реформованого,

демократичного суспільства та ґрунтуватиметься на системі сучасних принципів кадрової роботи [4, с. 284].

Таким чином, лише системна та цілеспрямована робота з процесом кадрового забезпечення органів державної влади та органів місцевого самоврядування здатна вирішити актуальні кадрові проблеми. Така робота, на нашу думку, повинна ґрунтуватись на оновленні нормативно-правових актів, розробці механізмів прогнозування, планування, постійного моніторингу кадрових потреб в Україні, залученні висококваліфікованих фахівців до формування та реалізації державної кадрової політики, відновленні профорієнтаційної роботи серед молоді, впровадженні дієвого контролю за працевлаштуванням випускників закладів вищої освіти усіх рівнів, які навчалися за державним замовленням тощо.

Список використаних джерел

1. Канцур І.Г., Повч В. О. Проблеми та перспективи реалізації державної кадрової політики в Україні / І.Г. Канцур, В.О. Повч // Концептуальні засади менеджменту та фінансів в умовах глобальної нестабільності [Електронний ресурс]: зб. матер. VI Міжнар. наук.-практ. інт.-конф. «Актуальні проблеми менеджменту та фінансів в сучасних глобалізаційних процесах» (14.03.2019 р.). – Ірпінь: УДФСУ, 2019. – С. 472-474.

2. Шевчук М. Регіональний лідер системи навчання державних службовців / *Вісник Державної служби України*. 2004. № 3. С. 4-9.

3. Витко Т. Окремі аспекти оцінки управлінсько-кадрового потенціалу як необхідна складова реалізації державної кадрової політики України. *Вісник НАДУ*. 2004. №2. С. 159–164.

4. Губа О. Концептуально-методологічні підходи до дослідження проблем формування і реалізації кадрової політики. *Вісник УАДУ*. 2003. № 2. С. 284-293.

5. Канцур І.Г. Роль фіскального механізму в розвитку соціальної сфери / І.Г. Канцур // Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія : Економічні науки. – 2015. – № 13, Ч. 3. – С.117–122.

Квасова Валентина Миколаївна
здобувач третього (освітньо-наукового)
рівня вищої освіти, гр. АПУЗ-19-1
Навчально-науковий інститут фінансів, банківської справи

КОРПОРАТИВНА СОЦІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ В УМОВАХ СТАЛОГО РОЗВИТКУ

В сучасних умовах розвиток бізнесу потребує соціальної відповідальності та впровадження корпоративної соціальної відповідальності (КСВ). Тенденцію на залучення стейкхолдерів поширюється від міжнародних компаній, які розвивають напрям КСВ в інших країнах.

Обираючи пріоритети для реалізації корпоративної соціальної відповідальності компанії керуються Цілями сталого розвитку. Вони описують основні напрямки, які потребують змін задля гармонійного співіснування та розвитку економічної складової суспільства.

Вагомим внеском у програми КСВ є прийняття рішення Урядом 24 січня 2020р. про схвалення Концепції реалізації державної політики у сфері розвитку соціально відповідального бізнесу в Україні на період до 2030 року. Відповідно до Концепції в Україні заохочуватимуть компанії під час своєї діяльності дотримуватися міжнародних стандартів та принципів відповідального ведення бізнесу.

Соціальна відповідальність характеризується формами етичної поведінки бізнесу в суспільстві та здійсненням добровільних соціальних інвестицій, зокрема вкладенням ресурсів (матеріальних, фінансових тощо) з метою реалізації соціальних проектів. Крім того, це відповідальне ставлення на всіх етапах виробництва та комунікації – від постачальників до споживачів. КСВ передбачає активну позицію та участь у вирішення гострих соціальних проблем і гармонійне співіснування та взаємодію із суспільством [1, с.170].

Формування не фінансової звітності згідно визначеним пріоритетам дозволяє відслідковувати результати діяльності та визначати взаємозв'язок з прибутковими показниками компанії. Документ звіту формується з метою підтримки репутації, підвищення довіри та демонстрації діяльності для інвесторів, які готові зменшувати відсотки у разі інвестування. Згідно досліджень Інституту відповідальності інвесторів [2] у світі близько 78 % компаній звітують про неформальну діяльність та готують відповідну звітну документацію. 40 % компаній на міжнародній арені почали враховувати не фінансові показники в свої щорічні звіти.

КСВ не має прямого впливу на отримання фінансів від продуктів та послуг, проте має прямий вплив на бажання споживачів купувати, інвесторів – інвестувати, співробітників – приносити результати для компанії. За даними інституту репутації CSR RepTrak [3] 91,4% опитуваних купували б у компанії, а КСВ 84,3% респондентів надавали б перевагу компаніям з відмінними програмами КСВ.

Все більше інвесторів надають перевагу сталому інвестуванню, тобто вкладають інвестиції із врахуванням екологічних, соціальних та управлінських критеріїв (ESG) і використовують їх для екранізації потенційних інвестицій. Вони допомагають інвесторам знаходити компанії з цінностями, які відповідають їх власним.

Екологічні критерії описують, як компанія виконує функції взаємодії з природою. Соціальні критерії визначають, як бізнес керує відносинами з працівниками, постачальниками, замовниками та громадами, де знаходяться потужності компанії. Управління стосується керівництва, оплати праці виконавців, аудитів, внутрішнього контролю та прав акціонерів. Критерії ESG також можуть допомогти інвесторам уникати компаній, які можуть становити більший фінансовий ризик через свою екологічну чи іншу практику.

Таким чином, компанії різного рівня проявляють свою соціальну позицію та визначають взаємозв’язок з розвитком та масштабуванням своєї діяльності.

Список використаних джерел

1. Іванов С.В. Корпоративно-соціальна відповідальність і соціально-етичний маркетинг: проблема взаємодії в сфері бізнесу. *Економічний простір*. 2018. №133. С. 166-182.
2. How CSR Impacts Corporate Reputation. *Reputation institute*. URL: https://insights.reputationinstitute.com/homepage/how-csr-impacts-corporate-reputation.
3. Саприкіна М. Навіщо бізнесу звіти зі сталого розвитку. *Економічна правда*. URL: https://insights.reputationinstitute.com/homepage/how-csr-impacts-corporate-reputation.

Юзькова Олена Іванівна
здобувач третього (освітньо-наукового)
рівня вищої освіти,
Таврійський національний університет

ПОБУДОВА СЕРВІСНО-ОРІЄНТОВАНОЇ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ В ПУБЛІЧНОМУ УПРАВЛІННІ

Увагу трансформації організаційній культурі в публічній службі почали приділяти в Україні, на жаль, всього кілька років тому.

Асоціація «Професійний уряд», Київська школа економіки та Кабінет Міністрів України в жовтні-листопаді 2018 року провели дослідження організаційної культури й динаміки реформування державної служби в Україні. Вперше в державній стратегії зафіксували необхідність розвитку організаційної культури, вперше було проведене масштабне опитування державних службовців (майже 20.000 респондентів), вперше було проведене велике навчання HR-ів щодо культури державної служби, обхопивши всі області України. У контексті впровадження комплексної реформи держуправління, яка наразі втілюється у 10 пілотних міністерствах, Секретаріаті Кабінету Міністрів України, Національному агентстві з питань державної служби та Державному агентстві з питань електронного урядування та залучення 1000 нових фахівців на держслужбу для розробки державної політики керівництву та політичним лідерам міністерств бракує уваги до формування якісно нової організаційної культури. Культури, в основі якої сучасні методи роботи у команді, постановки і реалізації цілей, орієнтованість на надання послуг громадянам, цінності меритократичності та автономності в публічному управлінні.

19 лютого 2020 року на засіданні Уряду розглянули проект нового Регламенту Кабміну, який вже незабаром буде прийнятий. В його основі — нова, досі маловідома в Україні культура урядування. Її ім'я — policy-процес - ухвалення рішень, яким десятки років користуються успішні західні демократії. І якщо вони здебільшого приходили до цього «під примусом» (через вимоги щодо членства в ЄС), в Україні самостійно намагаються зробити шалений ривок.

Оскільки трансформація культури організації відбувається за рахунок змін в поведінці людей (нові моделі поведінки змушують співробітників думати по-іншому, що призводить до втілення нових цінностей та зміни організаційної культури. процес вибудовування

сервісної організаційної культури в публічному секторі може складатися з наступних етапів:

Діагностика організаційної культури. Під час діагностики описуються та оцінюються в конкретних, одностайних та зрозумілих термінах існуюча корпоративна культура, цінності та моделі поведінки груп співробітників. Результати діагностики дозволяють зрозуміти наскільки ця культура заважає чи сприяє досягненню цілей організації та лягають в основу для розробки дорожньої мапи змін.

Визначення цільового стану культури та розробка цільових моделей поведінки. Спираючись на результати діагностики організаційної культури виділяються такі пріоритети культурної трансформації, які, з одного боку, будуть базуватись на існуючому «культурному багажі», а з іншого – будуть сприяти досягненню стратегічних цілей організації.

Залучення керівництва в процес трансформації. Керівництво будь якої організації має бути залученим в процес змін, тим самим забезпечуючи підтримку трансформації корпоративної культури з боку ключових зацікавлених осіб, які формують культуру організації своєю поведінкою. Окрім того, мають бути сформовані програми розвитку, які дозволяють забезпечити управлінців навичками та технологіями для підтримки трансформації та формування нової поведінки співробітників.

Впровадження нових моделей поведінки через групи неформальних лідерів. Визначаються групи неформальних лідерів – тих співробітників, які здатні впливати на поведінку та думки оточуючих. Під них формуються спеціальні програми навчання та управління змінами, які дозволяють зробити з них агентів змін.

Важливою частиною трансформації також є створення інфраструктури для реалізації нових моделей поведінки. Важливо зрозуміти, коригування яких бізнес-процесів дозволить підтримати нові моделі поведінки та як мають виглядати робочі та HR-процеси в державному органі, щоб забезпечити закріплення впроваджуваних моделей поведінки співробітників.

Waldemar Włoch
MSc. Eng., University of Socio-Economics in Przeworsk,
lecturer,
Przeworsk, Republic of Poland

GOVERNMENTAL PROGRAM FOR DEVELOPMENT OF ENTREPRENEUSHIP IN THE SECTOR OF SMALL AND MEDIUM BUSINESS IN POLAND: STRATEGIC ASPECTS

To develop a strategic model of governmental program for development of entrepreneuship in the sector of small and medium business (SME), various factors should be taken into account, in particular the ones that influence success and the other that provoke threats, as well as structure of managerial impact - so that all these factors work for the benefit.

As a result of economic transformation in Poland, dynamic development of SME took place that effected in over 2 million small and medium-sized enterprises, that currently operate. "The SME sector (micro, small and medium companies) comprises the vast majority of companies in Poland, namely 99.8%. The smallest entities are obviously the most numerous ones - 96% are micro-companies (1.84 million). The share of small companies in the structure of Polish companies is 3.0% (56.7 thousand), whereas for medium companies it is 0.8% (15.6 thousand), and for large companies it is only 0.2% (3.4 thousand)" (*Joanna Nowakowska - Grunt, Anna Kowalczyk, Henryk Wojtaszek*) [1]

In 2015-2021 in Poland the government participates in the program COSME- on competitiveness of SME and in some EU programs that support competitiveness of this srctor for 2015-2021. Therefore, it should be mentioned that there are some important barriers for development of SME as follow: market barriers, financial barriers, barriers related to governmental policy, barriers related to production, barriers related to information access at a local level.

Accordingly, new factors in the development of SME are determined by its internal potential for self-improvement and contribute to the development and use of new functions: possibility of creating an effective mechanism for market management; ability to realize private property through a variety of forms; activating the mechanism for the formation of backbone elements and the implementation of private property.

The progressive role of the SME in relation to property is dictated by the economic independence and freedom (sovereignty) of the subjects of the SME, the independence of the owner, who controls his own entrepreneurial activity, whose management is personified and gives the right to make independent

decisions regarding his business. Strategically, SME has additional advantages, since it does not require large start-up investments, it has the ability to quickly turn over resources and solve demonopolization problems.

However, in addition to the positive, a number of negative factors affect the activity of SME. These include:

- relatively low profitability of SME;
- high labor intensity;
- difficulties with the introduction of new technologies;
- limited own resources;
- limited possibilities for attracting additional resources, which leads to a narrowing of production boundaries.

The development of any form of entrepreneurship mainly depends on two conditions: the internal economic situation in the country as a whole and its regions and the ability of a particular entrepreneur to use the rights given to him for the realization of his economic goals. To a greater extent, these factors affect the development of a small economy, which is most sensitive to the specific conditions of the economic situation and for which the personal traits of a particular enterprise leader largely determine the final result of economic decisions.

The role of this SME sector is very important in view of competitiveness increase of the European industry and establishing new workplaces that concerns EU transnational policy level and legal national framework for national level. “Poland should make the steps necessary for establishment of infrastructure favourable to the SME sector, simplify legislation related to the SME, increase transparency of taxation system and increase the SMEs' access to external financing resources, as well as improve coordination between the ministries and other institutions, including non-governmental institutions, that are responsible for the SME policy” (*Hillary, R.*) [2].

In the modern economy, there has been a tendency to the development of combined forms, consisting of industries of various scales - large, with their tendency to develop monopoly structures, and small, which are formed under the influence of many factors. The development of forms of entrepreneurship depends on the internal economic situation at both the national and regional levels, as well as on the ability of a particular entrepreneur to use the rights granted to him for the realization of his economic goals. In business management, the most important decision is the right choice of type of organizational structure, since the organizational system remains an integral attribute of management activity. In turn, at the regional level, the content of management functions is dictated by the regional development management

structure with the totality of various structures combined by linear and functional relationships.

To achieve economic success, one of the priority directions of the strategic model of governmental program for development of entrepreneuship in the sector of small and medium business (SME) is to encourage the formation of new enterprises, stimulate new organizational forms, solve the problem of applying new technologies in everyday business practice and promote those enterprises that have serious labor resources. Obviously, to increase the effectiveness of strategic aspects of governmental program for development SME, it is necessary, first of all, to improve economic environment that creates equal competitive conditions for the functioning of any form of economic activity within the framework established by existing legislation.

In Poland the vigorous activity in the field of regional regulation of the governmental program for development SME became possible due to the presence at its disposal of various means of influence on the processes of economic development. The means of regional regulation include: production and economic, entrepreneurial activity at the national level; budget subsidies and loans; government orders; tax policy; legal regulation and administrative control.

In Poland, processes of regional stimulation of SME are taking place through the implementation of targeted regional programs for socio-economic development, which combine a large number of diverse and complementary activities aimed at achieving predetermined goals for regional development. These programs are aimed at combining activities such as creating infrastructure, promoting entrepreneurship, stimulating the development of industries and others.

Sources

1. Joanna Nowakowska-Grunt, Anna Kowalczyk, Henryk Wojtaszek. Prospects for development of the SME sector in Poland in the, field of government's policy towards small and medium-sized enterprises Access at: http://www.worldscientificnews.com/

2. Hillary, R. (Ed.). (2017). Small and medium-sized enterprises and the environment: business imperatives. Routledge. Taylor & Francis Group. eBook ISBN 9781351282833 Access at: http://www.worldscientificnews.com/

Гусятинський Дмитро Миколайович
здобувач третього (освітньо-наукового)
рівня вищої освіти, гр. АПУЗ-19-1
Навчально-науковий інститут фінансів, банківської справи

ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИМ РОЗВИТКОМ РЕГІОНУ У КОНТЕКСТІ ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЇ УКРАЇНИ

Українська держава прийняла європейський вектор модернізації, який має на меті змінити стару соціально-економічну систему та створити ефективну основу для закріплення європейського досвіду ефективного функціонування публічної влади саме на рівні регіону. На сьогодні для розвитку українського суспільства, згідно Концепції реформування місцевого самоврядування та територіальної організації, основними імперативами є утворення об'єднаних територіальних громад та забезпечення правової, організаційної, матеріальної спроможності цих громад; формування ефективної територіальної системи органів місцевого самоврядування та місцевих органів виконавчої влади; забезпечення доступності та високої якості публічних послуг; запровадження стандартів якості послуг; створення правових умов для залучення громадян до вирішення питань розвитку громади; забезпечення соціально-економічного розвитку територіальних громад та регіонів загалом.

За даними Моніторингу процесу децентралізації та реформування місцевого самоврядування Міністерства розвитку громад та територій Україні за 2019 р., станом на 10 січня 2020 року в Україні створено 1029 об'єднаних територіальних громад з населенням 11,7 мільйонів людей; 223 ОТГ утворилися в 2019 році, у 2018 відповідно - 141. Загалом вже створено 1029 ОТГ, у які об'єдналися 4698 громад; 6263 громад досі не об'єдналися. Перспективними планами формування територій громад покрито 90,3 % території країни [1].

Означені події відбуваються в умовах децентралізації, що спирається на відхід від патерналістської моделі управління в державі; забезпечення спроможності місцевого самоврядування; побудова ефективної системи територіальної організації влади в Україні. Усі зазначені імперативи сучасних реформ в Україні спрямовані на зміцнення соціально-економічної безпеки держави, забезпечення соціально-економічного зростання держави, регіонів, окремих територій, а також зростання якості життя громадян, незалежно від місця проживання.

Теоретичний аналіз наукових робіт українських вчених в галузі публічного управління та адміністрування дозволив систематизувати сучасні наукові концепції щодо визначення основних чинників, які впливають на систему стратегічного державного управління соціально-економічними процесами на регіональному рівні (М. Вишиванюк, М. Латинін, В. Мартиненко) та необхідності посилення координації управлінських процесів між органами державної влади і громадою з метою усунення таких функціональних протирічь, як затримки в інформаційному обміні, інертності в прийнятті рішень, недостатньою кваліфікацією державних службовців та ін. (А. Дєгтяр, В. Дзюндзюк, Н. Нижник та ін.), виявлення основних причин, які гальмують розвиток публічного управління соціально-економічними процесами в регіоні: невідповідність здійснюваних соціальних перетворень та темпів економічного зростання, існуюча недосконаліть в процесі формування державного та місцевих бюджетів, інституційна невідповідність стратегії державного управління економічними процесами в регіоні і політики регіональних органів влади та органів місцевого самоврядування (В. Бакуменко, О. Іваницька, Л. Майорова, В. Олуйко та ін.).

Аналіз наукових здобутків вітчизняних та зарубіжних учених, які досліджували теоретичні та прикладні аспекти механізмів публічного управління дозволив також визначити напрями дослідження механізмів публічного управління соціально-економічним розвитком на сучасному етапі в контексті децентралізації.

Зроблено висновок, що, незважаючи на численні дослідження зазначеної проблематики, вітчизняними вченими недостатньо уваги приділялось формуванню комплексного механізму публічного управління соціально-економічним розвитком та його нормативно-правового забезпечення в контексті децентралізації.

Водночас, не зважаючи на ніби то очевидність позитивного впливу децентралізації на означені процеси розвитку країни, низка досліджень міждержавного рівня свідчить про неоднозначність такого впливу у різних країнах та в різних часових періодах. Найчастіше обернена кореляція між децентралізацією та економічним зростанням спостерігається в країнах з транзитивною економікою або тих, що розвиваються. Зазначені проблеми зумовлюють необхідність впровадження нових механізмів публічного управління розвитком територіальних громад, оскільки досвід зарубіжних країн переконує, що перебудова сфери публічного менеджменту можлива лише за умови широкого використання наукових досліджень, змін нормативно-правового забезпечення, створення ефективного інституційного середовища.

Список використаних джерел

1.Моніторинг процесу децентралізації та реформування місцевого самоврядування Міністерства розвитку громад та територій Україні за 2019 р Електронний ресурс. Режим доступу: https://decentralization.gov.ua/news/12055.

Алексєєва Лариса
здобувач третього (освітньо-наукового)
рівня вищої освіти, гр. АПУЗ-19-1
Навчально-науковий інститут фінансів, банківської справи

РОЗВИТОК ГРОМАДЯНСЬКОГО СУСПІЛЬСТВА В СИСТЕМІ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ: НАПРЯМИ ДОСЛІДЖЕННЯ

Криза довіри до влади, яка спостерігається в Україні протягом останніх 5 років потребує оновлення методологічних підходів залучення громадянського суспільства до прийняття та контролю впровадження реформ в країні. Треба зауважити, що стрімкий розвиток соціальних мереж, інформаційних технологій та залучення штучного інтелекту до надання державних, фінансових і соціальних послуг спостерігається не тільки в Україні, але притаманний всім розвинутим демократичним країнам.

На думку автора, дослідження, що спрямовані на узагальнення кращих світових практик побудови конструктивного діалогу влади та громади та підсумовування українського досвіду впровадження реформ, є актуальними щодо наукового обґрунтування і розробки практичних рекомендацій по вдосконаленню механізмів державного управління щодо залучення громадян до прийняття рішень та контролю влади.

В контексті зазначеної проблематики основними завданнями постають: узагальнення практики та інструментів залучення громадян до прийняття рішень в демократичних країнах; визначення особливостей теоретичних підходів у вивченні суті та структури взаємовідносин посадовця та громадянина як представника влади та отримувача державних послуг з метою удосконалення державного регулювання в умовах впровадження реформи децентралізації; визначення можливостей залучення громадян до прийняття та контролю впровадження реформ у напрямі врядування на місцевому та національному рівні та інші.

Аналіз процесу побудови конструктивного діалогу влади та громади показує, що з 2014 року в Україні спостерігається стрімкий зріст кількості

громадянських організацій. Події Революції Гідності продемонстрували світу потужність громадянського суспільства в країні та зробили Україну впізнаною на політичній карті світу. Проте політичні та економічні загрози сьогодення актуалізують необхідність зміни парадигми взаємин держава-громадянин та демонструють необхідність підвищення свідомості та відповідальності громадянина.

Попри зростання громадського активізму, рівень залученості громадян до прийняття рішень в Україні все ще залишається низьким: лише 12% українців назвали себе членами громадських та професійних об'єднань проти 78% показника Європейського Союзу.

Високий рівень патерналізму серед громадян гальмує впровадження реформ та потребує якісних та дієвих підходів до організації діалогу влада-громада задля розвитку країни та суспільства.

Науковий та практичний інтерес викликають також проблеми розвитку громадянського суспільства в Україні та побудові конструктивного діалогу з посадовцями. З оглядом на 5-ти річний термін значних змін в підходах до надання державних послуг та зміни моделі взаємовідносин в громаді завдяки впровадженню реформи децентралізації, більшість матеріалу носить інформаційний, а не на методологічний науковий підхід. Відсутність комплексного підходу, як на рівні науки, так і на рівні державної політики, лишає білі плями в певних прикладних аспектах, зокрема інструменти залучення громадян, етика взаємин державного службовця та громадського активіста. В умовах наростання політичної. Та соціальної кризи в Україні дослідження теоретичних аспектів впровадження новітніх практик демократичного самоуправління на різних рівнях дозволить не тільки відновити довіру до влади, а й дасть значний поштовх просуванню реформ та соціально-економічному зростанню регіонів та громад.

Практичне значення очікуваних результатів дослідження автора в даному напрямі полягає в тому, що основні його висновки і положення можуть бути використані органами державної влади при формуванні і вдосконаленні публічних політик на державному і регіональному рівнях. Основною перешкодою стабілізації та соціально-економічного зростання в країні є високий рівень недовіри між громадянами та владою, відсутність діалогу та залучення представників громад до прийняття рішень.

Побудова якісного діалогу з представниками громадянського суспільства, розвиток інституцій громадянського суспільства знижає соціальну напругу та підвищує прозорість влади на місцевому та державному.

Таким чином, результати досліджень матимуть прикладний характер та можуть бути використані на міжгалузевому рівні в процесі формування державної політики.

Халецька Аліна Анатоліївна
д.держ.упр., професор,
професор кафедри менеджменту,
Університет державної фіскальної служби України
Халецький Андрій Вікторович
к.держ.упр., доцент,
доцент кафедри менеджменту,
Університет державної фіскальної служби України

ПУБЛІЧНЕ ВРЯДУВАННЯ І СОЦІАЛЬНІ ТРАНСФОРМАЦІЇ: УЧАСТЬ, ПРОЗОРІСТЬ, ДИСКУСІЯ, КОНСЕНСУС

Ми всі є свідками швидких змін, що відбуваються останніми роками у розвитку практики державного управління, зокрема застосуванню нових підходів щодо управління та адміністрування. Погляд на роль адміністрування змінюється докорінно, особливо в контексті необхідності посилення ефективності, продуктивності та результативності діяльності органів державної влади [1]. В системі соціальної взаємодії адміністрування розглядається як тип кооперації людських зусиль з високим ступенем раціональності; цілісний державний апарат (політика, правила, процедури, системи, організаційні структури, персонал тощо), який фінансують за рахунок державного бюджету і який відповідає за управління та координацію роботи виконавчої гілки влади, її взаємодію з іншими зацікавленими сторонами в державі, суспільстві та зовнішньому середовищі; управління та реалізація різних урядових заходів, що пов’язані з виконанням законів, постанов і рішень уряду (Глосарій програми розвитку ООН) [2]. Через встановлення соціальних зв’язків в процесі обміну соціальними діями між учасниками взаємодії відбувається розвиток форм участі, прозорості, дискусії та консенсусу. Взаємодія – це завжди комунікація. Проте взаємодія не є простим обміном повідомленнями. Тоді як комунікація – це обмін інформацією, взаємодія – це ще й обмін змістом, який забезпечує зворотній зв'язок, передбачає наявність зворотної реакції. В класичному розумінні, публічне адміністрування бере свій початок сто років тому з раціонально-адміністративної влади з функціональною спеціалізацією бюрократії та позитивної, раціональної, ефективної моделі

публічного управління. Можна описати дві моделі публічного адміністрування: класичну та нову. Ці дві моделі представляють для нас різні підходи та різне розуміння того, що насправді є адмініструванням, які завдання виконуються та як слід адмініструвати та управляти.

Класичний підхід формулює певні основні адміністративні принципи, які визначають структуру державного сектора, мотивацію працівників державних установ та суспільний інтерес, на яких будується загальна «ідеальна модель» публічного адміністрування: цілі та завдання державного управління визначаються політичним представництвом та виконуються адміністративними посадовими особами з цілковито раціональними рішеннями; управління базується на письмових приписах; діяльність публічної адміністрації триває безперервно і ґрунтується на системі норм і правил; правила, за якими виконується робота, можуть носити технічний характер або мати правову форму (в обох випадках необхідно, щоб роботу виконували кваліфіковані кадри); завдання та функції поділяються на різні функціональні області (відділи), кожна з яких обладнана відповідними повноваженнями та санкціями; посадові особи та завдання є частиною ієрархічної системи, в якій чітко визначено право контролю та подання скарги, а також переважною є централізація; в державному секторі існує один домінуючий інтерес - суспільний інтерес, який визначає межі впливу окремих інтересів у політиці та адміністрації [1].

В новій моделі публічного адміністрування враховуються фактори мотивації людини, ефективності та результативності публічного управління одночасно. Усі ці фактори відіграють певну роль у формулюванні наступних принципів: органи державної влади працюють не тільки за принципом раціонального вибору, а й обмеженої раціональності; впровадження заходів зверху вниз не працює, а тому державний сектор не в змозі автоматично досягти своїх цілей; державне управління, переважно, здійснюється незалежно керованими органами управління; посадові особи не повинні пов'язуватися з процедурними нормами, оскільки першочерговою метою є задоволення попиту та ефективність; централізація в державному секторі може призвести до жорсткості, а ієрархія в державному управлінні - до дефіциту впровадження; працівники в державному секторі не мають особливої мотивації, але вони поводяться так, щоб максимізувати власні інтереси, такі як дохід, престиж та влада [3].

На сьогодні спостерігаємо нестійкість моделей публічного адміністрування, як в їх класичній, так і в змішаній формах, за деякими загальними та специфічними рисами. У державному секторі відбуваються

серйозні зміни у сторону звільнення повноважень у напрямку більшої гнучкості; орієнтації на результативність, контроль та відповідальність; орієнтації на конкуренцію та свободу вибору; надання адекватних послуг органами державної влади; акцент на управлінні людськими ресурсами; оптимізація та впровадження інформаційних технологій; поліпшення якості управління; посилення функцій стратегічного управління центрами тощо.

В умовах соціальних трансформацій згадані тенденції передбачають, що нова громадськість, отже, державна адміністрація має контролюватися певними варіантами ділових прийомів та принципів (управління за цілями, а не за правилами) та бути орієнтованою на обслуговування клієнтів, тобто сервісно-орієнтованою. В українському суспільстві все більше формується попит на модель нормативного контролю, яка була би більше орієнтована на цінності та норми, ніж на структуру та системи. В цій моделі є п’ять важливих елементів: відбір, соціалізація, керівництво, відповідальність, рішення. Нормативний вимір публічного адміністрування робить управління належним, тобто таким, яке належить до ефективного та результативного управління в демократичних рамках – публічного врядування, як переходу від уряду до врядування. Важливими елементами такої моделі стають політична демократія, соціальні трансформації та технологічний прогрес.

Публічне врядування - рівнозначно цілеспрямованій та орієнтованій на розвиток адміністрації, яка прагне покращити якість життя людей та розширити сферу участі людей у процесі прийняття рішень через участь, прозорість, дискусію, консенсус. Суспільство потребує доброзичливої державної влади, громадянської турботи, чуйної та децентралізованої системи місцевого самоврядування; автономного політичного суспільства; ефективної та підзвітної бюрократі; сильного громадянського суспільства. Разом з тим, впровадження моделі публічного врядування перебуває під впливом факторів, які роблять інституції та правила більш ефективними – це: прозорість, участь, підзвітність та верховенство закону, децентралізація.

Публічне врядування є центральним фактором, який створює та підтримує середовище, що сприяє сильному та справедливому розвитку та суттєво доповнює здорові економічні політики: політичну підзвітність, свободу асоціацій та участі, верховенство закону та незалежність судових органів, бюрократичну підзвітність, свободу інформації, надійну адміністративну систему, партнерство між урядом і організаціями громадянського суспільства, стратегічне бачення тощо. Ці характеристики в удосконаленому вигляді посилюють творчі, підприємницькі, риси

сучасного публічного врядування (англ. - entrepreneural government) з розширенням пропозиції нестандартних послуг, більшим відчуттям сенсу та контролю, залученням, конкурентоспроможністю уряду. В публічному врядуванні також посилюється попит на створення мереж з новими ідеями з переходом від ключових до соціальних цінностей: рівності; свободи; демократії; прав людини; сталого розвитку.

В Україні в новій парадигмі публічного сектору ці питання вже винесені на порядок денний і перебувають в стані зміни структури та цінностей публічного адміністрування, в площині наглядності, прозорості та вимірюваності.

Список використаних джерел

1. Development in approaches to the public administration. Mendel University in Brno. Access at: https://is.mendelu.cz/eknihovna/opory/zobraz_cast.pl?cast=60987;close_menu=1;quick=1.
2. Governance Theories and Models. Access at: https://www.researchgate.net/publication/308911311_Governance_Theories_and_Models
3. Pratap Pathak. Successful Model of Public Administration and Mamnagement. Access at: https://www.academia.edu/10345841/Successful_Models_of_Public_Administration_and_Management
4.Citizen Participation Under the 5 Frameworks of Public Service Reform. Access at: http://www.co-val.eu/blog/2019/03/14/citizen-participation-under-the-5-frameworks-of-public-service-reform/

Яровенко Наталія Олегівна
здобувач третього (освітньо-наукового)
рівня вищої освіти, гр. АПУЗ-19-1
Навчально-науковий інститут фінансів, банківської справи

ЦІННІСНІ ПРІОРИТЕТИ ПУБЛІЧНОГО ВРЯДУВАННЯ В УКРАЇНІ

Проблемні питання формування ціннісних пріоритетів публічного адміністрування набувають важливого науково-прикладного, політичного і соціального значення в умовах суспільних трансформацій в Україні. Особливо актуальними стають дослідження соціально-ціннісної сутності

політичної відповідальності та професійної етики службовців в контексті розробки концептуальних засад розвитку інститутів публічного управління з метою формування новітніх практик демократичного управління в державі. Водночас, за умов суспільних трансформацій, які все більш спостерігаються в сучасний період розвитку держави, необхідно розробляти ефективні механізми впровадження концепції публічного врядування в умовах реформи державного управління та в площині розвитку процесів децентралізації.

Теоретичний аналіз наукових робіт українських вчених в галузі публічного управління та адміністрування дозволив систематизувати сучасні наукові концепції щодо дослідження проблемних питань загально-управлінського підходу в цілому і в підготовці та перепідготовці управлінських кадрів, етичних проблем сучасного державного службовця (В. Авер'янов, В. Атаманчук, В. Бабкін, В. Бебик, Б. Гаєвський, В. Кремінь, Н. Нижник та ін.), сутності та закономірностей формування моральної культури й розвитку моральної свідомості (Т. Аболін, В. Єфіменко, В. Ребкало та ін.), засад професійної етики (Е. Федоренко, С. Сливки, І. Чернокозов та ін.), розробці та впроваджені моральних кодексів сучасних управлінців (С. Блек, З. Лен, Ф. Бор, А. Гесль та ін.) [1].

Дослідження теоретичних основ становлення та розвитку інститутів публічного управління потребують не тільки визначення категоріального апарату (сутності, зміст, понять, підходів та концепцій), а також наукового осмислення пріоритетів публічного врядування, зокрема основних цінностей, формування правового, соціального та функціонального базису державної служби. Формування концептуальних засад розвитку інститутів публічного управління в Україні також потребують творчого опрацювання новітніх практик демократичного управління. В країнах ЄС заслуговує на окреме вивчення досвід Великої Британії.

Кодекс про державну службу в цій країні становить частину умов роботи кожного державного службовця. Вперше Кодекс був представлений у 1996 році і з того часу оновлювався кілька разів. До формування ціннісних основ має безпосереднє відношення Комісія з питань державної служби, яка виконує дві важливі ролі стосовно Кодексу державної служби: заслуховує скарги за Кодексом від державних службовців, а також працює з відомствами, щоб допомогти їм у його просуванні. Така система дозволяє окреслювати основні цінності державної служби (чесність; цілісність; неупередженість; об'єктивність) та описувати стандарти поведінки, що очікуються від окремих державних службовців щодо кожного з цих значень [2].

Цікавим є приклад діяльності Бюро державної служби в Гонконгу, який свідчить, що професійний розвиток державних службовців є одним із

пріоритетів у формуванні бачення, місії та основних цінностей державної служби. Так, баченням є сприяння динамічній, прозорій та заснованій на знаннях державній службі, яка забезпечує якісне обслуговування громадян за допомогою чесних, надійних та професійних кадрів. Місія, зокрема, визначається як: розвиток талановитих державних службовців, надання їм можливості навчання та підвищення кваліфікації; сприяння довірі та позитивному мисленню громадськості до уряду шляхом надання якісного обслуговування та підтримання доброї комунікації з ними; підсилення рівня доброчесності через освіту та виконання правил; забезпечення сприятливому робочому середовищу, коли персонал має право діяти, виконувати завдання та проявляти ініціативу; запровадження найефективніших практик управління людськими ресурсами для розвитку ефективної та професійної державної служби; підсилення культури праці, орієнтованої на результативність, ініціативу винагород та постійне вдосконалення; виховування сильної культури обслуговування, коли працівники беруть на себе відповідальність і пишаються своєю роботою; формування сучасних навичок шляхом ефективних навчальних ініціатив та сприяння культурі навчання.

Основними цінностями, відповідно, стають:

Простота та ясність. Усунення граничної або непотрібної роботи, правил/процедур, рівнів перевірки/ затвердження. Надання можливості та делегування де завгодно.

Позитивне мислення. В умовах невизначеності та швидких змін, наполегливий прояв ініціативи щодо вирішення питань. Критичне мислення.

Справедливість. Підтримка мотивуючих та підтримуючих стосунків з персоналом. Справедливість і повага до кожного.

Партнерство. Обмін інформацією, ресурсами та можливостями з внутрішніми партнерами для досягнення спільних цілей.

Навчання. Постійне отримування нових знань. Свідомий професійний розвиток на досвіді та вдосконалення [3]

Зазначимо, що процеси становлення та розвитку інститутів публічного управління є складним і багатоаспектним явищем в системі публічного управління. Державна служба - це не просто робота, це спосіб життя. Державний службовець повинен відчувати задоволення від служіння громадськості. Ці та інші проблемні питання знайдуть своє відображення в подальших публікаціях автора.

Список використаних джерел

1. Публічне управління: ціннісні орієнтири, стандарти якості та оцінка ефективності : матеріали щоріч. Всеукр. наук.-практ. конф. за міжнар. участю (Київ, 26 трав. 2017 р.) : у 5 ч. / за заг. ред. В. С. Куйбіди, А. П. Савкова, С. В.

Загороднюка. – Київ : НАДУ, 2017. – Ч. 3 : Ціннісні орієнтири євроінтеграційних процесів. – 124 с. Електронний ресурс. Режим доступу: http://academy.gov.ua/infpol/pages/dop/7/files/a9fefa4d-07f3-4ef1-9078-8da9cbfd97e4.pdf

2. Civil Service Commission. Access at: https://civilservicecommission.independent.gov.uk/code/

3. Civil Service Bureau of Hong Kong. Vision, Mission and Core Values of the Civil Service Bureau Vision. Access at: https://www.csb.gov.hk/english/aboutus/vision/356.html

Електронне наукове видання

«Актуальні проблеми менеджменту, фінансів та публічного управління в сучасних глобалізаційних процесах»

Збірник матеріалів

VII міжнародної науково-практичної інтернет-конференції

(19 березня 2020 р.)

Відповідальність за зміст матеріалів несуть автори. Редакційна колегія може не поділяти думок авторів.

Здано до друку 18.03.2020. Формат 60×84/16.
Папір офсетний № 1. Гарнітура «Times New Roman».
Друк. арк. 22,31

Підготовлено до друку Видавничо-поліграфічним центром Університету ДФС України
08200, вул. Університетська, 31, м. Ірпінь, Київська область, Україна

Свідоцтво про внесення суб'єкта видавничої справи до державного реєстру видавців, виготовлювачів і розповсюджувачів видавничої продукції
Серія ДК № 5104 від 20.05.2016