

**Ліхоносова Г. С.**  
кандидат економічних наук, доцент,  
доцент кафедри «Фінанси»  
Національного аерокосмічного університету  
імені М.Є. Жуковського  
«Харківський авіаційний університет»

**Likhonosova G. S.**  
Candidate of Economic Sciences, Associate Professor,  
Senior Lecturer at Department of Finance  
M.E. Zhukovsky National Aerospace University  
"Kharkiv Aviation Institute"

## ДОЦІЛЬНІСТЬ РЕГУЛЮВАННЯ ГОМЕОСТАЗУ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОГО ВІДТОРГНЕННЯ НА ПІДПРИЄМСТВАХ

**Анотація.** Розроблено ансамбль загальних процесів підприємства з урахуванням можливостей трудових ресурсів та проявів відторгнення персоналу, який обґрунтовує певні операції та функції, що підприємство має реалізовувати саме в цих умовах господарювання. Розрахунок їхнього обсягу та складності дає адекватний кількісний і якісний аналіз необхідного складу персоналу підприємства. Структурування персоналу підприємства на засадах системної діяльності підприємства створюється на основі диспетчеризації функцій кожного працівника, що дає змогу уникнути довільності у технологічному процесі, виникнення помилок та, відповідно, відторгнення персоналу підприємств.

**Ключові слова:** гомеостаз, соціально-економічне відторгнення, підприємство, вузол функцій, нерівноважність розвитку.

**Вступ та постановка проблеми.** Наведені у попередніх авторських дослідженнях [1, с. 93–107; 2, с. 43–51] аргументи існування феномену соціально-економічного відторгнення на підприємстві як перманентного явища, що має властивості поширення саме негативних тенденцій з боку персоналу та загальних наслідків для підприємства, вказує на необхідність задіяння певного регулюючого впливу на цю характеристику підприємства. Для означення механізмів та важелів регулювання гомеостазу соціально-економічного відторгнення на підприємстві необхідно визначити з сутнісним тлумаченням цього процесу та пошуку потенційних можливостей впливу на нього з боку керівництва підприємства чи зовнішніх органів координації діяльності підприємства.

Для адекватного та результативного управління підприємством необхідна відповідна адекватна модель відображення життєдіяльності цього підприємства як складної частини соціуму, яка відокремлена певними юридичними, економічними, організаційними та соціальними критеріями власного формування та функціонування.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Ключовими поняттями для побудови такої моделі є терміни «процес» і «система». Їхнє тлумачення та розуміння керівництвом стає основою якості відтворювальної моделі підприємства і, відповідно, прийнятих управлінських рішень. Процес – це перехід чого-небудь зі стану з одними характеристиками (початковими) в стан з іншими (кінцевими) [3, с. 11–79]. У функціонуванні підприємства «процес» – це скоріше наслідок та зміни, що відбуваються з об'єктом, на який спрямована певна операція. Отже, адекватний опис життєдіяльності підприємства вимагає розглядати його в ракурсі взаємозалежного ланцюгу процесів, а не сукупності відокремлених ділянок роботи, які при цьому все ж таки взаємодіють. Розуміння принципу дії цього ланцюгу та виникаючих при такій взаємодії неузгоджень, стає підґрунтям усунення проявів відторгнення на підприємстві на етапах його започаткування.

Система – явище (феномен, ефект), що формується внаслідок виникнення певних відносин у даному середовищі як сукупність взаємозалежних (взаємообумовлених) характеристик процесу (процесів) [3, с. 1320]. Отже, система існує, поки існують відношення (прямі, зворотні зв'язки), що породжують процеси всередині системи. У випадку дослідження підприємства, як системи, це – комплекс соціально-економічних відносин, поза яких не існують ні капітал, ні вартість, ні ресурси, ні взагалі підприємство.

Мета роботи – на підставі аналізу тенденцій соціодинамічного розвитку всередині підприємства, провести аналіз доцільності регулювання гомеостазу соціально-економічного відторгнення на підприємствах, що дає можливість керівництву підприємству підтримувати його ентропійний баланс через запровадження в необхідний момент відповідних управлінських важелів.

**Результати дослідження.** Головним процесом, що відбувається на підприємстві, є рух капіталу у вигляді ланцюга його перетворень. Капітал підприємства утворюється персоналом підприємства, його устаткуванням, сировиною, грошовими потоками, іншими ресурсами та ступенем їхньої взаємодії, які беруть участь в соціально-економічній кооперації даного ринкового сегменту. Іншими словами, рух створеного капіталу – це той системоутворюючий фактор, який перетворює натовп людей в організацію, в підприємство.

Рух капіталу – головний і провідний бізнес-процес підприємства, бо саме даний процес формує грошові потоки на підприємстві. Якість руху капіталу визначається стійкістю характеристик цього процесу і тотожне якості управління підприємством. Чим краще керовані характеристики процесу руху капіталу, тим менше залежить підприємство від випадковостей ринку і від «людського фактору», відповідно тим стійкіше якість продукції та рентабельність підприємства.

Процес руху капіталу включає в себе безліч переліків різних процесів, зокрема: для керівництва головний

процес – перетворення сировини в товар (С→Т); для постачальників – перетворення сировини в гроші (С→Г); для покупця – перетворення грошей в товар (Г→Т); для бюджету країни держави – перетворення частини прибутку в податки (Пр→П). І так для всіх зацікавлених сторін (стейкхолдерів), кожна з яких має власний інтерес в отриманні своєї частини вигоди, що створюється рухом капіталу.

Якість управління в такій моделі діяльності підприємства в найпростішому виразі визначається відношенням коридору відхилень фактичного часу руху капіталу до нормативного (оптимального) (рис. 1).

Підвищення якості управління підприємством вимагає переходу до управління й іншими характеристиками процесу руху капіталу, зокрема відношення персоналу до результатів та якості продукції, що ними виробляється.

Процес руху капіталу зазвичай передбачає поетапну серію проміжних процесів і, відповідно, станів, до яких залучаються відповідні ресурси, тобто формується конвеєр (мета→наслідок) якості використання певних ресурсів (1):

$$T_1^{N-1} \rightarrow C_1^N \rightarrow \dots \rightarrow \Delta T_1^{N+1} \rightarrow \Delta C_1^0, \quad (1)$$

де,  $T_1^{N-1}$  – початкова мета;

$C_1^N$  – наслідок початкової мети, що став доступний в наступному періоді;

$\Delta T_1^{N+1}$  – зменшена мета під впливом попередніх наслідків  $C_1^N$ ;

$\Delta C_1^0$  – зміна наслідку як результат зміни мети  $\Delta T_1^{N+1}$ .

Виходячи з того, що в рух капіталу залучається певний перелік ресурсів, то відповідний процес в дійсності являє собою комплекс «конвеєрів» використання відповідних ресурсів (2):

$$T_1^{0-1} \rightarrow C_1^1 \rightarrow \dots \rightarrow \Delta T_1^{n+1} \rightarrow \Delta C_1^n,$$

$$T_2^{0-1} \rightarrow C_2^1 \rightarrow \dots \rightarrow \Delta T_2^{n+1} \rightarrow \Delta C_2^n, \quad (2)$$

....

$$T_m^{0-1} \rightarrow C_m^1 \rightarrow \dots \rightarrow \Delta T_m^{n+1} \rightarrow \Delta C_m^n,$$

Надалі такі «конвеєри» комплексу процесів перетинаються, утворюючи вузли (3):

$$\left\{ \begin{array}{l} R_N^2 \rightarrow W_N^1 \rightarrow \dots \rightarrow P_N^1 \\ R_{\dots}^2 \rightarrow W_{\dots}^1 \rightarrow \dots \rightarrow P_{\dots}^1 \\ R_2^2 \rightarrow W_2^1 \rightarrow \dots \rightarrow P_2^1 \end{array} \right\} \rightarrow P_i^2 \rightarrow (P_i^1; P_i^1) \quad (3)$$

Де,  $R_N^2$  – ресурси підприємства певного роду (трудо-вий капітал) та кількості (N; 2);

$W_N^1$  – відходи відповідного ресурсу, тобто результати відторгнення різного прояву (N; 2) персоналом підприємства;

$P_N^1$  – результати відповідного технологічного процесу;

$P_i^2$  – загальні результати діяльності підприємства з урахування можливостей трудового потенціалу підприємства та відторгнення праці персоналом підприємства.

Сукупність комплексів загальних результатів діяльності підприємства з урахуванням відторгнення, як можна представити в більш наочному вигляді як ансамбль загальних процесів підприємства (рис. 2).

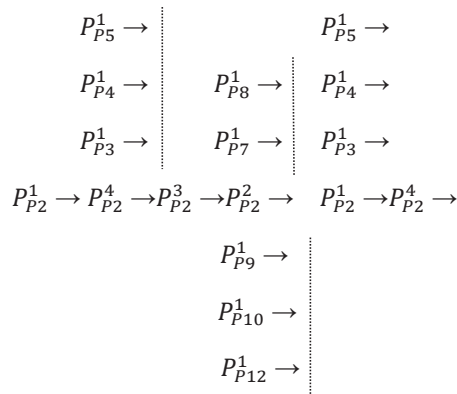


Рис. 2. Ансамбль загальних процесів підприємства з урахування можливостей трудових ресурсів та проявів відторгнення персоналу

Джерело: розроблено автором

Даний ансамбль (рис. 2) обґрунтовує певні операції та функції, які підприємство має реалізовувати саме в даних умовах господарювання. Розрахунок їхнього обсягу та складності дає адекватний кількісний і якісний необхідного складу персоналу підприємства. Структурування персоналу підприємства на засадах системної діяльності підприємства створюється на основі диспетчеризації функцій кожного працівника, що дозволяє уникнути довільності у технологічному процесі, виникненні помилок та, відповідно, відторгнення персоналу підприємства.

За своєю сутністю підприємство, як різновид соціо-технічної організації являє собою надбіологічний, соціальний організм, що діє на умовах економічних та юридичних принципів, постійно еволюціонує. Саме в рамках підприємства діалектично поєднується певний перелік рис як суто біологічного організму, так і популяції біологічних організмів (працівників підприємства), що паралельно існують, діючи за власними законами та уподобаннями.

Така особливість підприємств надає їм властивості системного характеру: високу мінливість, пристосовність до нових умов, здатність до поступової еволюції. Отже,

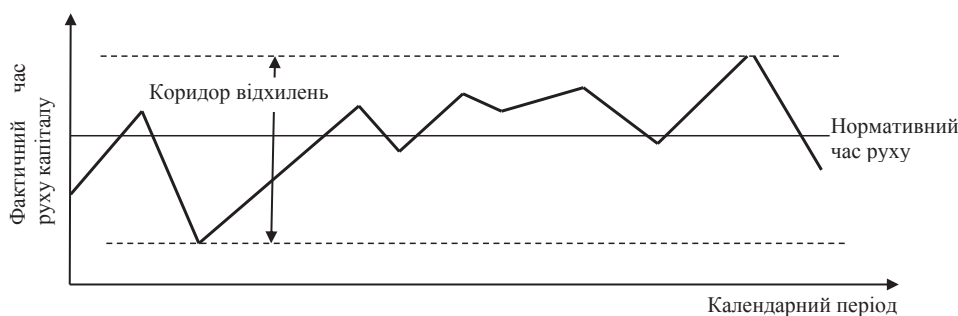


Рис. 1. Якість управління на підприємстві через швидкість руху капіталу

Джерело: розроблено автором

суто теоретичні життєдіяльність підприємств, враховуючи можливості еволюціонування персоналу, можуть існувати досить тривалий термін. Проте реальна статистика тривалості їх ефективної діяльності [4] свідчить про зворотнє. Певна частка невдалої діяльності обумовлена помилками в організації управління та ставлення до працівників. Як і біологічний організм, підприємство буде життєздатним тільки при збереженні гомеостазу: відносної сталості внутрішніх процесів, характеристики яких можуть коливатися тільки в певних межах.

В 1929 р. У. Б. Кеннон для характеристики станів та процесів, що забезпечують стійкість відкритої системи, запропонував термін «гомеостаз» (“homeostasis” від грец. “homoios” – подібний, схожий + грец. “stasis” – стан, нерухомість) – рухомо-рівноважний стан будь-якої системи, що зберігається шляхом її протидії факторам зовнішнього та внутрішнього середовища, що порушують такий її стан [5].

Підтримання гомеостазу підприємства виступає сенсом процесу його управління. Вільне чи мимовільне ігнорування даної обставини (навіть заради миттєвої вигоди) завжди погіршує стан підприємства. Тому гомеостаз є головним критерієм якості всіх управлінських рішень.

Гомеостаз виступає одним із основних показників стабільного функціонування та навіть можливостей подальшого розвитку підприємства. У фактичному виразі гомеостаз є показником обсягу товарно-грошових потоків, який підприємство здатне пропустити через власні виробничі потужності за одиницю часу. При дотриманні параметрів гомеостазу підприємство функціонує в найбільш ефективному та оптимальному для нього режимі. Такий стан забезпечує отримання максимуму результатів (власне виробництво вільної енергії) на одиницю витрат енергії, що воно витрачає для цього (або мінімум витрат, на одиницю отриманого результату). Будь-яке підприємство має власну матеріально-інформаційну основу. Призначення матеріального підґрунтя (тобто сукупності матеріальних елементів підприємства) забезпечує виконання роботи підприємства по забезпеченню метаболізму. Призначення інформаційного підґрунтя – управління зазначеними процесами та впорядкування змісту діяльності підприємства в просторі та часі.

Будь-який рух, зміна та, відповідно, розвиток, можливий лише там, де є різниця потенціалів: фізичних, біологічних, соціальних, трудових, економічних тощо. Тобто там, де існує відмінність: потенціалів, можливостей, постановки цілей, досягнутих результатів, способів досягнення результатів та ін. Саме нерівноважність є рухомою силою будь-яких змін та, відповідно, процесів розвитку.

Проте не менш важливим є те, щоб ця нерівноважність була стійкою. Іншими словами, щоб різниця потенціалів відтворювалася на постійній основі. При цьому, щоб різниця потенціалів суттєво не змінювалася. Саме за таких характеристик створюються найбільш сприятливі умови стійкості процесів, що відбуваються всередині, зовні підприємства та їхнього балансування. При відсутності подібних умов, тобто при постійній зміні різниці потенціалів, ситуація загрожує не тільки коливанням темпів протікання технологічних процесів, але й повною зміною їхньої спрямованості, за якого вектор розвитку просто блокується. Наприклад, зміна курсу національної валюти може суттєво змінити вигідність зовнішньоекономічних операцій підприємства, що за умови орієнтації підприємства на експорт діяльність, може взагалі поставити під загрозу саме існування підприємства. Отже, підтримання гомеостазу підприємства передбачає виконання триєдиної функції:

- створення різниці потенціалів між підприємством та зовнішнім середовищем;
- постійне підтримання такої різниці протягом визначеного періоду часу;
- збереження при цьому незмінного рівня потенціалів підприємства.

В якості параметрів, які відображають гомеостаз підприємства можна розглядати номенклатуру продукції, що випускається, її асортимент, обсяг виробництва, ринкову ціну на продукцію. Зокрема, ціна продукції характеризує обсяг вільної квазіенергії [6, с. 46], яку підприємству вдається залучити за допомогою виробництва та реалізації продукції.

Для підтримки гомеостазу підприємства має бути зроблено певний механізм – гомеостат – відповідний комплекс систем управління підприємством з урахуванням можливостей та потреб працівників. Його досконалість зумовлює шанси підприємства на довгострокове виживання при мінливих умовах зовнішнього середовища.

Досконалість підприємства полягає в його здатності вчасно змінюватися, адекватно пристосовуючись до нового стану середовища, в той же час постійно знижуючи свою залежність від нього. Виходячи з цього, управління на підприємстві – це, перш за все, гомеостатичне регулювання відносин між працівниками підприємства. Гомеостат, як механізм регулювання гомеостазу, являє собою ансамбль сигнально-регуляторних систем (СРС) підприємства, яка є саморегульованими системами, де керівництво виступає лише її елементом, а не наглядаючим органом (рис. 3).

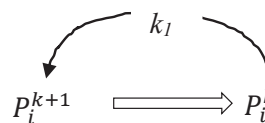


Рис. 3. Сигнально-регуляторна система управління підприємством

Джерело: розроблено автором

Головна частина ансамблю сигнально-регуляторних систем підприємства створюється шляхом стихійної самоорганізації його персоналу, часом – окрім, інколи і всупереч рішенням керівництва (рис. 4).

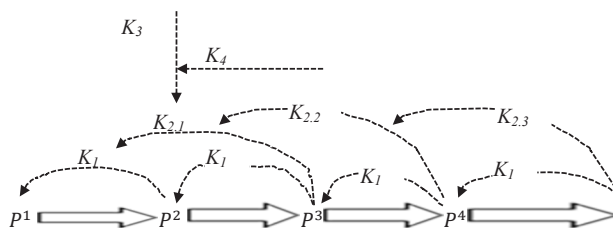


Рис. 4. Схема інформаційних потоків саморегулювання процесів підприємства (гомеостатичний ансамбль)

Джерело: розроблено автором

Досконалий гомеостатичний ансамбль підприємства повинен забезпечувати гомеостаз підприємства, формуючи еволюційну здатність гнучкої поведінки підприємства, можливість вчасно змінюватися, адекватно пристосовуючись до нового стану середовища, в той же час постійно знижуючи свою залежність від нього. Зрозуміло, що ідеальна організація підприємства недосяжна. Але до неї можна наблизитися, раціоналізуючи ансамбль загальних процесів, удосконалюючи гомеостат, формуючи та поширюючи ентростат.

Ентропостат підприємства слід трактувати як сукупність довгострокових партнерських відносин з усіма його «зацікавленими сторонами». Тим самим підприємство переходить від протосування до навколишнього середовища до його перетворення під власні можливості та довгострокові орієнтири. Ентропостат підприємства являє собою певний штучний оазис в конкурентному, хаотичному та непрогнозованому середовищі. Він перетворює шкідливі для підприємства процеси зовнішнього середовища в корисні або, як мінімум, нешкідливі процеси. Іншими словами, зусилля керівництва на удосконалення системи управління підприємством з метою усунення проявів відторгнення, не враховуючи створення власного механізму ентропостату, марні та непродуктивні.

Розвиток підприємства шляхом його еволюційного усунення відторгнення зводиться до вдосконалення його гомеостатичного ансамблю. Означений процес проходить шляхом еволюційного відбору з вилученням процесів всередині підприємства, які так би мовити, мають найменш вдалі мутації ансамблю процесів. Розуміння структури гомеостатичного ансамблю підприємства дозволяє недопущення виникнення відторгнення працівників еволюційним шляхом, тобто недопущенням свідомо безперспективних мутацій управлінських рішень та туликівих дій.

Процес еволюційного розвитку підприємства передбачає певні рівні, які характеризуються критеріями та ознаками (наприклад, перевагою у витратах на підтримку функціонування тих чи інших підрозділів), що дозволяють встановити застосувати адекватних заходів у разі виникнення відторгнення:

1-й рівень – початковий рівень еволюції підприємства, період екстенсивного зростання. Застосовується лише оцінювання результативності продажів за обсягом грошового потоку. На даному етапі розвитку гомеостаз не досяжний. Пріоритет в напрямі розвитку віддається саме обсягу грошових надходжень, що обґрунтовує функціональний підхід до управління.

2-й рівень – становлення гомеостазу і спроби оцінювати його якість через виявлення рівня впливу обсягу минулих витрат на поточний стан підприємства. Керівний підрозділ спрямовує свої дії на з'ясування ситуації, як

ефективніше розподілити працівників всередині підприємства і розподілити їхні функції.

3-й рівень – спроби формування механізму гомеостату через управління витратами. Поліпшення якості споживаних ресурсів, глибини переробки становить процес стабілізації гомеостазу. Застосовується операційний підхід до управління підприємством через створення та дотримання відповідних інструкцій.

4-й рівень – вдосконалення гомеостата підприємства. Оцінювання впливу планованих витрат на подальший стан підприємства. Знижується залежність від зовнішнього середовища, нейтралізується процес відторгнення і підвищується якість організації діяльності підприємства.

5-й рівень – оцінювання впливу витрат на якість гомеостату і ентропостату. Радикальна зміна спрямованості наявних інтелектуальних ресурсів підприємства. Кваліфікація персонал має бути спрямована не стільки на засвоєння чужих знань та ідей, скільки на створення власних та їхнє впровадження на підприємстві. Гомеостат підприємства поширюється за рахунок внутрішньої сфери виробництва власних знань та ідей, що сприяє наростанню узгодженості гомеостатичного ансамблю підприємства.

**Висновки.** Таким чином, гомеостаз соціально-економічного відторгнення на підприємстві, це такий стан соціально-трудових та економіко-правових відносин між працівниками всередині підрозділу, працівниками підрозділів, працівниками та керівництвом, працівниками та зовнішнім середовищем підприємства, де постійно підтримується стала неврівноваженість. Даний стан виражається у позиції постійного пошуку оптимальності та шляхів подальшого розвитку самими працівниками, зацікавленості працівників в можливих альтернативах покращення якості продукції, прийняття на себе додаткових зобов'язань розвитку.

Відторгнення, як соціально-економічне явище прояву опортуністичної поведінки персоналу підприємства та отримання відповідних підсумкових результатів самим підприємством, прямопропорційно залежить від вірогідності настання, масштабів поширення та наслідків конфліктних ситуацій на підприємстві, а також ступенів прояву конфліктів та їхньої актуалізації.

#### Список використаних джерел:

1. Calinescu T. Estimation of conditions the realization of democratic mechanisms the transformation of society: tearing away and social dialog / T. Calinescu, G. Likhonosova, O. Zelenko // Montenegrin Journal of Economics. 2018. Vol. 14, № 1 (2018). P. 93–107.
2. Ліхоносова Г.С. Ентропійне балансування: інструмент усунення соціально-економічного відторгнення на підприємстві / Г.С. Ліхоносова // Часопис економічних реформ. 2018. № 2 (30). С. 43–51.
3. Великий тлумачний словник сучасної української мови / Укл. і голов. ред. В.Т. Бусел. К.; Ірпінь: ВТФ «Перун», 2009. 1405 с.
4. Офіційний сайт Державної служби статистики України. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/>
5. Бергаланфи Л. фон. Общая теория систем – Критический обзор. // Исследования по общей теории систем: сб. переводов / Общ. ред. вст. ст. В.Н. Садовского и Э.Г. Юдина. М.: Прогресс, 1969.
6. Мельник Л.Г. Экономика развития: учебник / Л.Г. Мельник. Сумы: Университетская книга, 2013. 784 с.
7. Druzhynina V. Strategic imperatives ensuring population welfare with transformation exclusion conditions / V. Druzhynina, G. Likhonosova // Baltic Journal of Economic Studies. 2017. Vol. 3. № 5 (December). P. 135–146.

### ЦЕЛЕСООБРАЗНОСТЬ РЕГУЛИРОВАНИЕ ГОМЕОСТАЗА СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО ОТТОРЖЕНИЯ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ

**Аннотация.** Разработан ансамбль общих процессов предприятия с учетом возможностей трудовых ресурсов и проявлений отторжения персонала, обосновывающий определенные операции и функции, которые предприятие должно реализовывать именно в данных условиях хозяйствования. Расчет их объема и сложности дает адекватный количественный и качественный анализ необходимого состава персонала предприятия. Структурирование персонала предприятия на основе системной деятельности предприятия создается на основе диспетчеризации функций каждого работника, что позволяет избежать произвольности в технологическом процессе, возникновения ошибок и, соответственно, отторжения персонала предприятий.

**Ключевые слова:** гомеостаз, социально-экономическое отторжение, предприятие, узел функций, неравновесность развития.

FEASIBILITY REGULATION OF SOCIAL  
AND ECONOMIC EXCLUSION HOMEOSTASIS AT ENTERPRISES

**Summary.** The ensemble of the general processes of the enterprise is developed, taking into account the possibilities of labor resources and manifestations of personnel rejection, justifies certain operations and functions, the enterprise is implemented precisely in these economic conditions. Calculation of their volume and complexity gives adequate quantitative and qualitative necessary composition of the personnel of the enterprise. Structuring of the personnel of the enterprise on the basis of the system activity of the enterprise is created on the basis of dispatching the functions of each employee, which avoids arbitrariness in the technological process, the occurrence of errors and, accordingly, the personnel at enterprises exclusion.

**Key words:** homeostasis, socio-economic exclusion, enterprise, node of functions, no equilibrium development.

УДК 656.615:658

**Логутова Т. Г.**

*доктор економічних наук,  
професор, завідувач кафедри інноватики та управління  
Приазовського державного технічного університету*

**Полторацький М. М.**

*аспірант кафедри інноватики та управління  
Приазовського державного технічного університету,  
заступник голови з економіки  
ДП «Адміністрація морських портів України» (м. Київ)*

**Logutova T. G.**

*the Pryazovskyi State Technical University, Mariupol  
Dr. of Economic Science, professor,  
Head of department of innovations and management*

**Poltoratskiy M. M.**

*the Pryazovskyi State Technical University, Mariupol  
Postgraduate Student, Department of innovations and management,  
Deputy Head of Economics State Enterprise "Ukrainian Sea Ports Authority", Kiev*

МОРСЬКІ ПОРТИ ЯК КЛЮЧОВІ ЛОГІСТИЧНІ ЦЕНТРИ  
У РОЗВИТКУ СВІТОВОЇ ТОРГІВЛІ

**Анотація.** У статті розглянуто функціонування морських портів як основних логістичних центрів у процесі ефективного розвитку світової торгівлі глобальної економічної системи. Авторами наведено техніко-економічний аналіз роботи морських портів, проаналізовано такі показники, як обсяги морської торгівлі у світі, структура перевалки вантажів світовими морськими портами, обсяг перевалки вантажів різними типами морського транспорту, перевалка контейнерів світовими та українськими морськими портами.

**Ключові слова:** морський порт, світова торгівля, портова галузь, перевалка вантажів, стивідорна компанія, контейнерні вантажі.

**Постановка проблеми.** У сучасних умовах трансформації глобальної економічної системи комплексний аналіз діяльності морських портів як історичних ключових логістичних центрів є актуальним та необхідним питанням для дослідження розвитку загальної світової логістичної системи.

**Аналіз останніх досліджень та публікацій.** Теоретичні та практичні питання роботи світових морських портів в сучасних умовах розвитку глобальної економічної системи стали предметом досліджень багатьох іноземних та вітчизняних науковців, таких як М. де Бел, Г. ван де Бос, С. Вергоувен, Б. Виенгентс, Є. Ігнатенко, О. Карпенко, С. Міндервуд, В. Мірошко, Я. Пойнер, І. Продіус, Ф. Шасфут, А. Шипер та інші.

**Мета статті** – дослідження роботи світових морських портів як ключових міжнародних логістичних центрів у сучасних умовах розвитку світової торгівлі.

**Результати дослідження.** У сучасних умовах трансформації глобальної економічної моделі світу ефективне функціонування та розвиток морських портів є важливим процесом зміцнення логістичної системи у світовому масштабі. Автори роботи згодні з [1, с. 148], що сучасна конкурентна боротьба на ринках світової морської торгівлі має тенденції до змін у співвідношенні між обсягами випуску товарів та послуг і місцем основних орієнтованих на експорт галузей у світовому розподілі праці. Підприємства морської галузі виступають лідерами з перевалки вантажів різного типу за умов якісної специфікації кожного окремого морського порту світу.

Розвиток світової портової галузі напряму пов'язаний із тенденціями світової торгівлі. У 2016 р. сектор морського транспорту продовжував стикатися з тривалими наслідками економічної кризи 2009 р. Морська торгівля товарами залишалася під тиском внаслідок зниження