

**Міністерство освіти і науки України ДВНЗ «Ужгородський національний університет»
Економічний факультет
Департамент фінансів Закарпатської обласної державної адміністрації Київський
національний університет технологій та дизайну (м. Київ) Національна академія
управління (м. Київ)
Полтавський національний технічний університет імені Юрія Кондратюка (м.Полтава)
Вища школа бізнесу у м. Домброва Гурніча (Республіка Польща)
Економічний факультет Кошицького технічного університету (Словацька республіка)
Університет м.Мішкольц (Економічний факультет)
Політехнічний університет у м. Пожега (Республіка Хорватія)
Університет Північ у м.Вараждин (Хорватія)
Університет Яна Євангеліста Пуркіне в Усті-над-Лабем (Чеська республіка)
Західний університет «Васіле Голдіш» в м. Арад (Румунія)
Батумський державний університет ім. Шота Руставелі (Грузія)
Державний університет Молдови у м. Кишинів (Молдова)
Асоціація студентів та випускників економічного факультету УжНУ**

**Міжнародна науково-практична конференція
«АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ ЕКОНОМІКИ, ОБЛІКУ, ФІНАНСІВ
ТА УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ»**

28-29 квітня 2020 року

м. Ужгород - 2020

УДК 330:336:005.95/.96(043.2)

Актуальні питання економіки, обліку, фінансів та управління персоналом: збірник матеріалів міжнародної науково-практичної конференції (28-29 квітня 2020 р.). Ужгород: Вид-во УжНУ «Говерла», 2020. 160 с. ISBN 978-617-7825-13-4

СПІВГОЛОВИ:

Студеняк Ігор Петрович – проректор з наукової роботи ДВНЗ «УжНУ», д.ф.-м.н., професор.

Сержанов Віталій Вікторович – декан економічного факультету ДВНЗ «УжНУ», д.е.н., проф.

Готра Вікторія Вікторівна – заст. декана економічного факультету з наукової роботи, д.е.н., проф.

ЧЛЕНИ ПРОГРАМНОГО КОМПІТЕТУ:

Лазар Петро Данилович – директор департаменту фінансів Закарпатської обласної державної адміністрації.
Міклова Василь Петрович – завідувач кафедри економіки і підприємництва економічного факультету ДВНЗ «УжНУ», д.е.н., професор, член-кореспондент НАН України.

Варцаба Віра Іванівна – завідувач кафедри фінансів і банківської справи економічного факультету ДВНЗ «УжНУ», д.е.н., професор.

Даньків Йосип Якимович – завідувач кафедри обліку і аудиту економічного факультету ДВНЗ «УжНУ», к.е.н., професор.
Молнар Олександр Сергійович – завідувач кафедри економічної теорії економічного факультету ДВНЗ «УжНУ», к.е.н., доцент.

Ганущак-Єфіменко Людмила Михайлівна – проректор з наукової та інноваційної роботи Київського національного університету технологій та дизайну, д.е.н., професор.

Сембер Степан Васильович – директор Закарпатського регіонального центру соціально-економічних і гуманітарних досліджень НАН України.

Птащенко Ліана Олександрівна – професор кафедри фінансів і банківської справи Навчально-наукового інституту фінансів, економіки та менеджменту Полтавського національного технічного університету імені Юрія Кондратюка, д.е.н., професор.

Штулер Ірина Юріївна – проректор з наукової роботи ВНЗ «Національна академія управління», д.е.н., професор.

Єрохін Сергій Аркадійович – Ректор Національної академії управління, д.е.н., професор.

Ренбілас Рафал – уповноважений ректора по роботі зі східними регіонами Вищої школи бізнесу у м. Домброва Гурніча, доктор наук.

Анте Ронцевич – декан економічного факультету університету Північ, м. Вараждин, Хорватія, доктор філософії, доцент.

Борислав Мілічевич – декан Політехнічного університету у м. Пожега, доктор наук, професор.

Андріч Беріслав – заступник декана Політехнічного університету у м. Пожега, доктор філософії, професор.

Радішч Бойан – науковий співробітник Політехнічного університету у м. Пожега, доктор філософії, доцент.

Піскер Барбара – координатор програми «Erasmus+» Політехнічного університету у м. Пожега, доктор філософії, доцент.

Радман-Фунаріч Мір'яна – науковий співробітник Політехнічного університету у м. Пожега, доктор філософії, доцент.

Шолтес Міхал – декан економічного факультету Кошицького технічного університету, доктор філософії, доцент.

Газда Владімір – професор кафедри фінансів Кошицького технічного університету, доктор філософії, професор.

Булеца Ян – доцент кафедри фінансів Кошицького технічного університету, доктор філософії, доцент.

Крістіна Долгі – завідувач кафедри бухгалтерського обліку і економічної інформації Молдавського державного університету, доктор економічних наук, доцент.

Галина Уліан – декан факультету економічних наук Молдавського державного університету, доктор технічних наук, професор.
Глонті Владімір – декан факультету економіки і бізнесу Батумського державного університету ім. Шота Руставелі, доктор наук, професор.

Гечбайя Бадрі – завідувач кафедри бізнес-адміністрування, менеджменту та маркетингу Батумського державного університету ім. Шота Руставелі, доктор економічних наук, доцент.

Арошидзе Паата – доцент кафедри бізнес-адміністрування, менеджменту та маркетингу Батумського державного університету ім. Шота Руставелі, доктор бізнес-адміністрування, доцент.

Циналідзе Рамін – доцент кафедри фінансів, банківської справи та страхування Батумського державного університету ім. Шота Руставелі, доктор бізнес-адміністрування, доцент.

Гайдук Крістіан – декан факультету економіки, інформатики та інженерії Західного університету «Васіле Голдіш» в м. Арад, доктор наук, професор.

Білокурський Руслан Романович – декан економічного факультету Чернівецького національного університету ім. Ю.Федькович, д.е.н., доцент.

Александр Лучіан Манолє – Ректор Університету Артїфєкс в Бухарест, професор.

Крістіан-Маріан Барбу – професор Університету Артїфєкс в Бухарест.

Георгій Ціоцанлі – професор Молдовського національного університету.

Рекомендовано до друку Вченою радою економічного факультету ДВНЗ «УжНУ»
(протокол №8 від 21 травня 2020 р.)

ЗМІСТ

СЕКЦІЯ 1. ЕКОНОМІКА ТА УПРАВЛІННЯ НАЦІОНАЛЬНИМ ГОСПОДАРСТВОМ

<i>Варцаба В., Мулеса Е.</i> Специфіка формування бюджетів об'єднаних територіальних громад в умовах децентралізації.....	7
<i>Готра В., Ігнатко М.</i> Роль аграрної освіти в інноваційному розвитку агропромислового виробництва України.....	10
<i>Данайканич О.</i> Індекс людського розвитку та методика його розрахунку.....	13
<i>Кампо Г.</i> Оцінка основних тенденцій експорту товарів з України.....	16
<i>Огородник В., Котик А.</i> Взаємодія при реалізації громадських ініціатив.....	19
<i>Огородник В., Маркович Ю.</i> Необхідність модернізації застарілого житлового фонду.....	21
<i>Пирог О.</i> Траєкторія трансформації секторної моделі розвитку національного господарства України.....	23
<i>Пирог О., Поріцька А.</i> Визначення чинників впливу на розвиток цифрового бізнесу Європейського Союзу.....	26
<i>Сержанов В., Костюв'ят Г.</i> Світові заходи для подолання рецесії.....	28
<i>Терлецька В.</i> Проблеми венчурного фінансування в Україні.....	30
<i>Чубарь О., Лавкай В.</i> Міжнародна конкурентоспроможність сільськогосподарського сектору України....	32

СЕКЦІЯ 2. РОЗВИТОК ПРОДУКТИВНИХ СИЛ І РЕГІОНАЛЬНА ЕКОНОМІКА

<i>Белей Н.</i> Вплив базових факторів та передумови спеціалізації сільськогосподарського виробництва.....	35
<i>Бондаревська О.</i> Ризики залучення стейкхолдерів до реалізації програми зміцнення соціально-економічної безпеки регіону.....	38
<i>Газуда Л., Герцег В.</i> Особливості розвитку сільського господарства регіону.....	41
<i>Газуда Л., Пінцак С.</i> Актуальні загрози економічної безпеки регіонів.....	44
<i>Газуда М., Ракович С.</i> Управлінські підходи до забезпечення просторового розвитку.....	46
<i>Газуда М., Стеців М.</i> Задіяння брендингу в сфері аграрного господарювання.....	48
<i>Кубіній Н., Чекан І.</i> Сучасні світові погляди на —sharing economy 	51
<i>Маргітич В.</i> Стратегічний аналіз: методичні ракурси.....	53

<i>Мікловда В., Фіалковський А.</i>	
Мультиплікатор та його застосування в регіональному стратегічному аналізі.....	55
<i>Сахарнацька Л.</i>	
Формування та оцінка потенціалу туристично-рекреаційного комплексу регіону...	58
<i>Уголькова О., Удимович М.</i>	
Аспекти розвитку територіально-господарських регіонів України в умовах кризи..	61

СЕКЦІЯ 3. ЕКОНОМІКА ПІДПРИЄМСТВА: СУЧАСНІ ПРОБЛЕМИ ТЕОРІЇ ТА ПРАКТИКИ

<i>Берча О.</i>	
Впровадження системи управління якістю як фактор інноваційного розвитку підприємства.....	63
<i>Гапак Н., Жабур О.</i>	
Умови створення та успіху стартапів.....	65
<i>Колісник Г., Штулер Ю.</i>	
Стратегічне управління суб'єктом підприємництва в умовах інформаційної асиметрії.....	67
<i>Молнар О., Молнар Н.</i>	
Інформаційні технології в діяльності туристичних підприємств.....	69

СЕКЦІЯ 4. СУЧАСНИЙ СТАН ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ ОБЛІКУ, АНАЛІЗУ, АУДИТУ, ЗВІТНОСТІ І ОПОДАТКУВАННЯ В УМОВАХ ЄВРОІНТЕГРАЦІЇ

<i>Цуркану В., Голочалова И.</i>	
Императивность концепции качественных характеристик как основа достоверности финансовой отчетности.....	71
<i>Вакаров В., Вакарова Б.</i>	
Оподаткування єдиним податком підприємницької діяльності та облік в умовах пандемії коронавірусу.....	74
<i>Гапак Н., Орбан М.</i>	
Оцінка вартості активів підприємства.....	77
<i>Даньків Й.</i>	
Облікове відображення інвестиційної діяльності в умовах економічної кризи та карантинних заходів///.....	79
<i>Долгий К.</i>	
Роль внутреннего аудита в системе управления рисками и перспективы его развития.....	81
<i>Кесарчук Г.</i>	
Кадровий консалтинг - дієвий механізм розвитку підприємства.....	84
<i>Штулер І., Штулер Г.</i>	
Основні завдання управління витратами суб'єкта підприємництва в умовах перманентних змін.....	86
<i>Яцко М.</i>	
Актуальні питання звітності фізичних осіб в умовах обмежувальних заходів в економіці: податкова складова.....	88

СЕКЦІЯ 5. ТРАНСФОРМАЦІЯ ФІНАНСОВО-КРЕДИТНИХ ВІДНОСИН В УМОВАХ ГЛОБАЛІЗАЦІЙНИХ ТА ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЙНИХ ПРОЦЕСІВ *Варцаба В.*

Децентралізація: виклики сьогодення.....	90
--	----

<i>Заславська О.</i>	
Стрес-тестування банків як інструмент макропруденційного регулювання НБУ.....	93
<i>Катан Л.</i>	
Трансформація фінансових відносин в умовах децентралізації бюджетів.....	95
<i>Мінкович В.</i>	
Політика фіскальної консолідації як специфічна антикризова стратегія у сфері публічних фінансів.....	98
<i>Осташ С.</i>	
Концепції управління діяльністю комерційного банку.....	101
<i>Пойда-Носик Н., Лийзьо Н.</i>	
Проблеми і шляхи підвищення рівня податкової безпеки в Україні.....	103
<i>Тимчак М.</i>	
Фінансування освіти в сучасних умовах децентралізації влади в Україні.....	105
<i>Чубарь О., Легеца Н.</i>	
Фінансові ресурси об'єднаних територіальних громад Закарпаття.....	108

СЕКЦІЯ 6. СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНІ ВІДНОСИНИ В УКРАЇНІ: ГЛОБАЛЬНІ ТЕНДЕНЦІ ТА НАЦІОНАЛЬНІ ОСОБЛИВОСТІ

<i>Катан В., Андрущенко В.</i>	
Основні проблеми розвитку фондового ринку в Україні.....	110
<i>Кирлик Н.</i>	
Стратегічний розвиток транспортно-логістичної системи.....	112
<i>Мадяр Р.</i>	
Вразливість українського експорту в умовах пандемії.....	114
<i>Молнар О., Микулянець В., Тимко В.</i>	
Тарифне регулювання як фактор можливого впливу на зміни економіки України..	118
<i>Штулер І.</i>	
Оцінювання втрат національної економіки від пандемії Covid-19.....	120

СЕКЦІЯ 7. СУЧАСНІ ПІДХОДИ ДО УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ТА ФОРМУВАННЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ

<i>Біленко О., Ткаченко В.</i>	
Нові підходи до управління персоналом.....	122
<i>Дідович Ю.</i>	
Трудові показники та їх роль в системі управління персоналом.....	125
<i>Йолтуховська О.</i>	
Соціальне партнерство в умовах сталого розвитку: обліковий вимір.....	127
<i>Колісник Г.</i>	
Кадровий консалтинг: функції, завдання та методи.....	130
<i>Пойда-Носик Н., Свадебка В.</i>	
Формування hr-бренду як аспект маркетингової діяльності страховика.....	134

СЕКЦІЯ 8. ТЕНДЕНЦІ РОЗВИТКУ ТУРИСТИЧНОЇ ІНДУСТРІЇ: ГЛОБАЛЬНІ ВИКЛИКИ ТА ЦИВІЛІЗАЦІЙНІ НАДБАННЯ

<i>Левкуліч В.</i>	
«Agile» як основа реалізації інновацій в готельно-ресторанному бізнесі.....	136

СЕКЦІЯ 9. ПРОБЛЕМИ І ПЕРСПЕКТИВИ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ В СУЧАСНИХ УМОВАХ

<i>Гапак Н., Бойко Я., Гаврилюк М.</i>	
Індекс знань: світові тенденції та місце України.....	138

<i>Єрохін С.</i> Ринок інновацій: зміст, класифікація.....	141
<i>Кубіній Н., Кубіній В., Мороз В.</i> Ризик-культура та її системні складові.....	143
<i>Мікловда В., Латинін К.</i> Детермінована модель впливу факторів на розвиок регіону.....	145
<i>Одрехівський М., Пишк-Ковальська О.</i> Теоретичні засади використання гомеостатичного підходу до управління рекреаційними інноваційними підприємствами.....	148
<i>Павлов В.</i> Специфіка реалізації інновацій на засадах державно-приватного партнерства.....	150
<i>Сержанов В., Фурдела Н.</i> Проблеми впровадження інновацій на великих промислових підприємствах України.....	153
<i>Тізеи П.</i> Органічні та неорганічні стратегії розвитку економічної системи.....	156
СЕКЦІЯ 10. ЕКОНОМІЧНА ТЕОРІЯ ТА ІСТОРІЯ ЕКОНОМІЧНОЇ ДУМКИ	
<i>Молнар О., Пилявський Ю.</i> Контрекономіка та її сучасні прояви.....	158

Белей Н.,

*ст. викладач кафедри економіки і підприємництва
ДВНЗ «Ужгородський національний університет»*

м. Ужгород, Україна

ВПЛИВ БАЗОВИХ ФАКТОРІВ ТА ПЕРЕДУМОВИ СПЕЦІАЛІЗАЦІЇ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКОГО ВИРОБНИЦТВА

Економічний стан, ефективність функціонування підприємств і регіонів значною, а інколи вирішальною мірою залежить від вибору виробничого напрямку, галузей сільського господарства та їх поєднання, а також саме від спеціалізації виробництва. Адже, сільгоспвиробники намагаються виробляти лише ту продукцію, яка є високотоварною і приносить швидкий прибуток, не враховуючи всіх негативних моментів такого виробництва.

Уже багато років у світовому сільському господарстві простежується тенденція до поглиблення спеціалізації сільськогосподарського виробництва на всіх рівнях його організації. В свою чергу на ефективне управління і спеціалізацію сільськогосподарського виробництва впливають ряд факторів, які доцільно об'єднати за групами, а саме: природні, виробничі та технологічні, людські, фінансові та інформаційні фактори, які також можна вважати передумовами спеціалізації (рис.1).

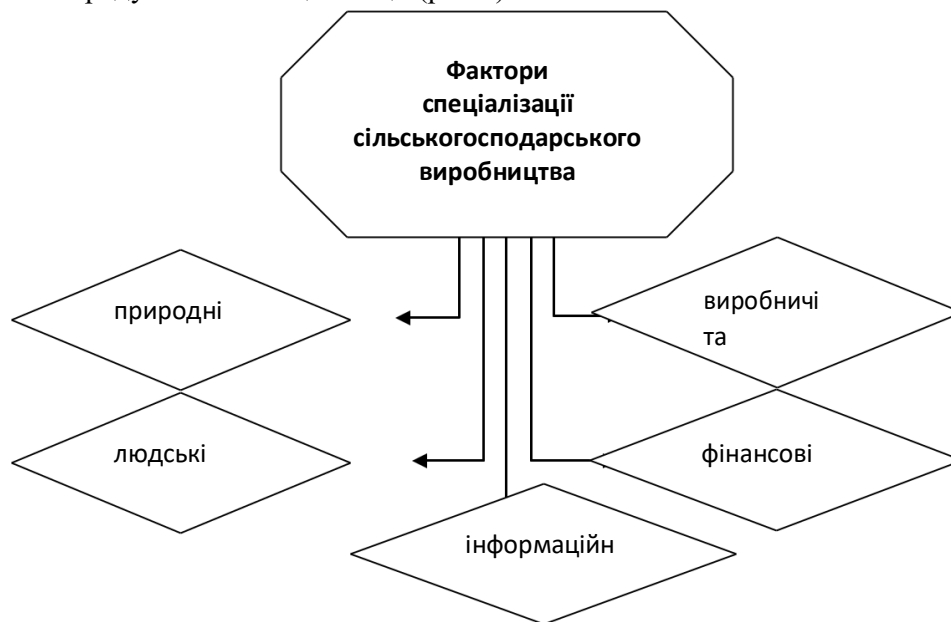


Рис. 1. Базові фактори спеціалізації сільськогосподарського виробництва Джерело*: розроблено автором

Одними з найважливіших факторів є **природні**. Сюди відносять типи та якість ґрунтів, кількість атмосферних опадів, температурний режим, який є різним для певних культур, що найістотніше впливає на їх розміщення та спеціалізацію виробництва. Тому і ареали їх розповсюдження також різняться. Щодо тваринництва, то тут вплив природного фактора полягає у наявності кормів, а саме пасовищ, їх розмірів, склад та тривалість використання.

Результатом такого впливу є формування на території окремих держав, у тому числі й в Україні, природних зон, які мають чітку спеціалізацію на виробництві певних видів продукції. Територіальна спеціалізація значною мірою зумовлює і спеціалізацію окремих підприємств на видах діяльності, які є визначальними для даної зони.

Серед основних **виробничих та технологічних** факторів слід виділити ресурсне забезпечення, систему ціноутворення, собівартість виробництва та конкурентоспроможність продукції, систему оподаткування та кредитування, інвестиції та державну підтримку, вже створений виробничий потенціал (меліоровані землі, поголів'я продуктивної худоби тощо). Провідну роль у розміщенні та спеціалізації відіграє місце розташування господарств та наявність ринків збуту сільськогосподарської продукції. Адже сільгоспвиробникам вигідно збільшувати виробництво тих її видів, на які є сталий попит. Наявність у необхідній кількості технічних засобів дозволяє забезпечити виконання усіх видів сільськогосподарських робіт: оранка, посів, догляд за посівами, збирання урожаю, інші роботи. В умовах науково-технічного прогресу сільськогосподарська техніка постійно оновлюється та модернізується, створюються технології, які є більш продуктивними та менш енергозатратними. Саме тому, інвестуючи в модернізацію основних засобів власники сільськогосподарських підприємств за рахунок більш продуктивних технологій знижують собівартість продукції.[1] Таким чином, єдиною альтернативою нинішньому стану вітчизняного сільського господарства слід вважати інноваційний розвиток. А основними чинниками, які сприяють інноваційному розвитку сільського господарства є: зацікавленість аграрних організацій в отриманні додаткового ефекту від впровадження наукових розробок, інформованість сільськогосподарських товаровиробників про наукові розробки, наукова і організаційна підготовленість кадрів, вибір пріоритетних напрямів впровадження нових технологій в сільськогосподарське виробництво, економічне стимулювання за результативність інноваційної діяльності. [3]

Ще одним важливим фактором спеціалізації є використання **людського** ресурсу та реалізація селянами своїх економічних інтересів. Забезпеченість трудовими ресурсами, їх кваліфікація нерідко виступає обмежувальним фактором для розвитку певних галузей сільськогосподарського виробництва. Саме нестача тут робочої сили стала однією з причин істотного скорочення виробництва деяких овочів та продукції тваринництва. Основними критеріями ефективної системи управління трудовими ресурсами повинно бути ефективне планування, а також підбір та розстановка кадрів в зв'язку з сезонністю виконання деяких робіт та надання можливості підвищення кваліфікації персоналу.

Розглядаючи вплив **фінансових** факторів можна констатувати, що сільське господарство в значній мірі стало більш капіталомістким. Сьогодні фермери мають вкладати велику кількість коштів в сільське господарство, оскільки необхідно купити сільгосптехніку, хімічні добрива, паркани, насіння. Якщо аграрії зможуть дозволити собі вкласти капітал, продуктивність зростатиме та можна буде досягнути більшого прибутку, що дозволить отримати додаткові інвестиції. [2] На перший план тепер виступає наявність у підприємства власних коштів і можливість взяття ними кредитних ресурсів, необхідних для подальшого розвитку певної галузі, на якій вони спеціалізуються або передбачають спеціалізуватися.

Зважаючи на те, що **інформація** є основою прийняття управлінських при спеціалізації та базою для планування і аналізу, сільськогосподарським підприємствам необхідно максимально точно прораховувати власні втрати від недоотримання інформаційних даних або невірною чи неоднозначною їх тлумачення, мінімізуючи при цьому дію суб'єктивних та об'єктивних факторів впливу на них.

Таким чином, для ефективного успішного розвитку будь-якого сільськогосподарського виробника необхідно всебічно враховувати вплив всіх груп факторів – природних, виробничих і технологічних, людських, фінансових, а також інформаційних, з метою правильного розміщення та спеціалізації сільськогосподарського виробництва задля отримання стабільного прибутку за рахунок виробництва високоякісної конкурентоспроможної продукції та задоволення потреб споживачів.

Список використаних джерел

1. Биба В.В., Ковалець М.В. Чинники, що впливають на прибуток сільськогосподарських підприємств в сучасних умовах // Ефективна економіка. 2016. №5. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=4960>
2. Прушківська Е.В., Черномаз К.Г. Фактори стабілізації сільськогосподарського виробництва в умовах глобалізації. Економічний вісник № 2, 2017 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://ev.nmu.org.ua/docs/2017/2/EV20172_042-053.pdf
3. Юрченко В.І. Сучасні стратегічні напрями розвитку інноваційних процесів в сільському господарстві регіонів України. Державне управління: удосконалення та розвиток № 12, 2017 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.dy.nauka.com.ua/?op=1&z=1150>

Чубарь О.Г.,
к.е.н., доцент,
ДВНЗ «Ужгородський національний університет», м. Ужгород, Україна

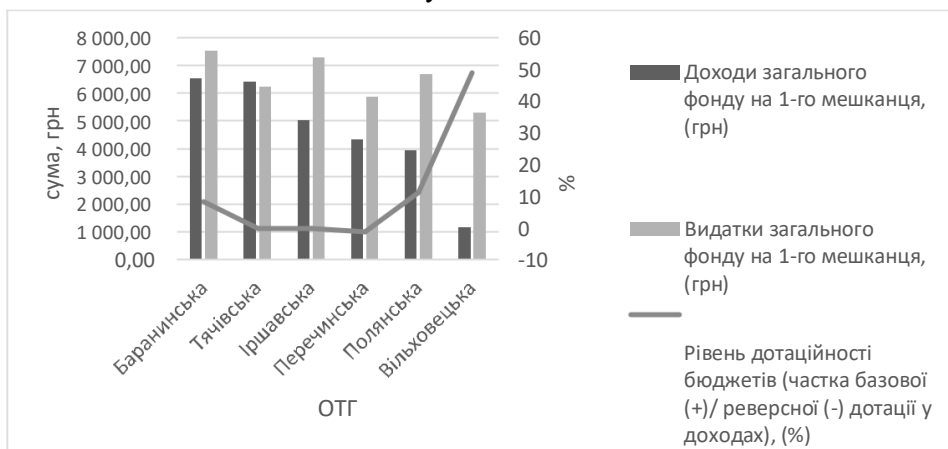
Легеза Н.Е., ст. викладач ДВНЗ «Ужгородський
національний університет», м. Ужгород, Україна

ФІНАНСОВІ РЕСУРСИ ОБ'ЄДНАНИХ ТЕРИТОРІАЛЬНИХ ГРОМАД ЗАКАРПАТТЯ

Станом на 1 квітня 2020 року в Закарпатській області нараховується 17 ОТГ, до яких входять 62 ради (11 - сільських, 1 - селищна, 5 - міських) із загальною кількістю мешканців 278194 особи (22% від загальної кількості населення області) [3]. Процес формування ОТГ в області триває, на фоні чого актуальними та значущими залишаються питання забезпечення їх фінансовими ресурсами. Адже саме фінансовий аспект виступає одним із найсуттєвіших, від якого, значною мірою, залежить успішність функціонування новостворюваних громад та органів місцевого самоврядування.

За результатами 2019 року експертами підготовлена інфографіка за фінансовими показниками 806 ОТГ в розрізі кожної з 24-х областей країни. Розрахунок здійснено на основі 8 індикаторів, які певною мірою характеризують фінансові аспекти діяльності ОТГ. Зокрема, розраховано доходи загального фонду на одного мешканця (співвідношення обсягу надходжень доходів загального фонду без трансфертів до кількості мешканців відповідної ОТГ); видатки загального фонду на одного мешканця (співвідношення обсягу видатків загального фонду до кількості мешканців відповідної ОТГ); рівень дотаційності бюджетів (співвідношення обсягу базової чи реверсної дотації до загальної суми доходів загального фонду бюджету ОТГ з дотаціями, але без урахування субвенцій з державного бюджету) [4]. Для Закарпатської області розрахунки здійснено по шістьох вже діючих ОТГ, оскільки інші 11 були створені лише наприкінці 2019 або на початку 2020 років.

Як свідчать наведені розрахункові дані (рис. 1), найбільші суми доходів загального фонду на 1-го мешканця припадають у Баранинській та Тячівській ОТГ Закарпатської області, разом з тим найменші – у Вільховецькій, для якої притаманний найвищий рівень дотаційності – майже 50% базової дотації у доходах.



**Рис. 1 Окремі показники виконання місцевих бюджетів шести ОТГ
Закарпатської області за 2019 рік. ***

*Складено за даними: [4].

Зрозуміло, що для комплексної та всебічної оцінки фінансової спроможності громад слід вивчати якомога більшу кількість фінансових показників, в тому числі в динаміці, з урахуванням тих змін у формуванні місцевих бюджетів, які відбуваються за результатами об'єднання громад. Проте навіть поверховий загальний аналіз дає підстави зробити висновок про суттєво різні рівні фінансового забезпечення розглянутих ОТГ Закарпатської області. При цьому за обсягами доходів на 1-го мешканця ОТГ цей розрив значно більший порівняно з показником видатків загального фонду на 1-го мешканця, що знаходить свій прояв у рівнях дотаційності громад.

Регіональні оцінювання фінансової спроможності ОТГ Закарпатської області, що проводились, зокрема, за результатами 2015-2017 років [1], дали підстави авторам зробити висновок про помітний позитивний вплив децентралізаційних процесів на місцеві бюджети (цей аналіз було проведено за даними двох перших ОТГ області - Тячівської та Вільховецької), адже після об'єднання вони володіють достатнім рівнем фінансових можливостей для здійснення своїх повноважень та покращення рівня життя кожного жителя, стали більш незалежними та самодостатніми, а за рахунок збільшення власних надходжень здатні фінансувати витрати розвитку громади.

Разом з тим, за наслідками державного фінансового аудиту ОТГ, проведеного у 2019 році, узагальнено такі ключові проблеми формування доходів місцевих бюджетів[2]:

- 1) Втрати бюджетом можливих доходів (орендної плати і земельного податку), оскільки частина земельних ділянок, що знаходяться в комунальній власності громад, не використовується;
- 2) Ускладнення та недоліки, зумовлені застосуванням нормативної грошової оцінки земельних ділянок, що негативно впливають на надходження до бюджету земельного податку та орендної плати за землю;
- 3) Використання низьких ставок орендної плати земельного податку, податку на нерухоме майно, відмінне від земельної ділянки, що знижує фіскальну спроможність місцевих бюджетів;
- 4) Бюджет недоотримує сум ПДФО, а також доходи внаслідок неефективного управління комунальним майном;
- 5) Невикористання органами місцевого самоврядування фіскального потенціалу єдиного податку.

Виявлення та систематизація типових проблем забезпечення фінансової спроможності громад, а також рекомендації щодо їх розв'язання, є корисними для всіх ОТГ, адже всі вони намагаються вдосконалювати управлінські процеси в громаді, досягати стратегічних цілей розвитку та надавати широкий спектр якісних послуг своїм мешканцям, що без належного фінансового ресурсу є просто неможливим.

Список використаних джерел

1. Варцаба В.І., Мулеса Е.В. Оцінка фінансової спроможності провідних об'єднаних територіальних громад Закарпатської області// Міжнародний науковий журнал «Інтернаука». Серія: «Економічні науки». - 2018. - № 5(13).
2. Державний фінансовий аудит: ключові проблеми та шляхи їх вирішення. Національний проект Децентралізація». – Київ, 2019. - Електронний ресурс. – Режим доступу: https://decentralization.gov.ua/uploads/library/file/520/12.2019_2.pdf
3. Децентралізація. - Електронний ресурс. – Режим доступу: <https://decentralization.gov.ua/gromada>.
4. Експерти проаналізували фінансові показники 806 ОТГ окремо по кожній області. - Електронний ресурс. – Режим доступу: <https://decentralization.gov.ua/news/12277>

СЕКЦІЯ 6. СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНІ ВІДНОСИНИ В УКРАЇНІ: ГЛОБАЛЬНІ ТЕНДЕНЦІЇ ТА НАЦІОНАЛЬНІ ОСОБЛИВОСТІ

Катан В.,

*канд. фіз.-мат. наук, доцент
Дніпровський національний університет
імені Олеся Гончара, м. Дніпро, Україна*

Андрущенко В.,

*студентка 4 курсу
Дніпровський національний університет
імені Олеся Гончара, м. Дніпро, Україна
Науковий керівник: Катан В.О., канд. фіз.-мат. наук, доцент*

ОСНОВНІ ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ ФОНДОВОГО РИНКУ В УКРАЇНІ

Фондовий ринок України перебуває сьогодні у стані, який забезпечує його перехід зі сфери обслуговування обігу капіталів у самостійний сектор економіки, адже одним з основних індикаторів стану економіки будь-якої країни є фондовий ринок, що дуже гостро реагує на будь-які зміни в державі. Ефективність функціонування фондового ринку залежить перш за все від міцної інфраструктури, що створює належні умови для випуску та подальшого обігу цінних паперів.

Випуск та обіг цінних паперів мають важливе значення для формування корпоративного сектора економіки і фондового ринку. Останній акумулює великі обсяги грошових коштів з метою їх виробничого використання, залучає інвестиції для розвитку галузей матеріального виробництва, приватного бізнесу, підвищення добробуту громадян країни. В результаті цих процесів створюються і розвиваються акціонерні товариства, що є однією з найбільш сучасних і розвинених форм підприємництва, відбувається концентрація пакетів акцій у власності значно меншої кількості акціонерів. [1]

Господарський кодекс поділяє цінні папери на: пайові, боргові та інші цінні папери, не називаючи їх «групи». Разом з тим господарський кодекс передбачає, що у сфері господарювання у випадках, передбачених законом, використовуються такі види цінних паперів: акції, облігації внутрішніх та зовнішніх державних позик, облігації місцевих позик, облігації підприємств, казначейські зобов'язання, ощадні сертифікати, векселі, інші види цінних паперів, передбачені цим Кодексом та іншими законами [2].

Однією з найбільших проблем фондового ринку України залишається прозорість інструментів фондового ринку. Адже на сьогоднішній день більшість операцій з купівлі – продажу цінних паперів (близько 90%) відбуваються поза біржами. За таких умов неможливо забезпечити потенційних учасників ринку цінних паперів необхідною інформацією, порушуються умови чесної конкуренції. Фактично, емітенти цінних паперів втрачають можливості підвищення вартості своїх акцій. Адже за умов, коли торгівля буде відбуватися в межах організованого ринку цінних паперів, попит, пред'явлений на ті чи інші цінні папери, може зрости за рахунок більшої кількості учасників, що матиме результатом зростання ціни акцій. [3]

У цілому ситуація з фінансовими інструментами фондового ринку характеризується такими негативними моментами: – надто вузький спектр доступних для роботи фінансових

інструментів, що ускладнює диверсифікацію портфелів і можливостей для інвестування; – низька якість цінних паперів, що перебувають в обігу; – низька ліквідність та висока волатильність цін лістингових цінних паперів; – низький рівень розвитку ринку дериватів; відсутність в обігу на біржах цінних паперів іноземних емітентів, активи яких розташовані в Україні.

Список використаної літератури

1. Бутенко Д.С. Розвиток інструментів біржового фондового ринку як необхідна умова забезпечення конкурентоспроможності торгівельної інфраструктури національного фондового ринку / Д.С. Бутенко // Фінансова інфраструктура України: проблеми та напрямки розвитку: зб. тез всеукр. наук.-практ. конф. – К.: Криниця, 2013 – С. 117–120.

2. Господарський кодекс України від 16.01.2003 р. (поточна редакція від 01.05.2016, підстава 289-19) // Відомості Верховної Ради України (ВВР). – 2003. – № 18. – Ст. 144. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/436-15>

3. Цивільний кодекс України від 16.01.2003 р. (поточна редакція від 01.04.2016, підстава 922-19) // Відомості Верховної Ради України (ВВР). – 2003. – № 40–44. – Ст. 356. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/435-15>

Кирлик Н.,
к.е.н., доцент
ДВНЗ «Ужгородський національний університет»,
м. Ужгород, Україна

СТРАТЕГІЧНИЙ РОЗВИТОК ТРАНСПОРТНО-ЛОГІСТИЧНОЇ СИСТЕМИ

Транспортно-логістична система являє собою органічне поєднання логістичних та транспортних елементів та включає в себе чотири основних аспекти: інфраструктуру, технології, обслуговування та управління.

Незалежно від загального призначення та побудови ідея стратегічного позиціонування транспортно-логістичної системи є незмінною, розбіжності можливі лише в специфіці функціонування того чи іншого транспортно-логістичного кластеру.

Інфраструктура. Для транспортно-логістичної системи на стратегічному рівні, головними є два аспекти: функція і масштаб логістичної інфраструктури. Функція та потреби транспортно-логістичної системи визначаються масштабами логістичного обслуговування. Визначальним при врахуванні масштабів транспортно-логістичної системи є планування та будівництво логістичних служб, а також побудова дистрибуційної мережі.

Інфраструктура транспортно-логістичної системи має бути вибудована таким чином, щоб здійснити будівництво відповідно до функцій та розмірів центру логістичних кластерів, та ефективності розподільної мережі відповідно до її потреб.

Технології. Значимість логістичних технологій і обладнання для обслуговування транспортно-логістичної системи є важливою для поліпшення рівня їх розвитку і ефективності роботи, тому слід приділити цьому питанню особливу увагу при розробленні стратегії. Розвиток технічного обладнання і рівень технології якості, є ключовими для побудови системи обслуговування, адже мають відповідати технічним стандартам передових логістичних технологій складування, транспортування, дистрибуції, інформаційних технологій та інших аспектів експлуатації обладнання.

Обслуговування. Транспортні послуги є основною частиною в транспортно-логістичній системі. Тому, рівень обслуговування та гарантії надання якісних послуг мають впроваджуватися на підприємствах транспортно-логістичної системи. Що стосується структури послуг, то розподіл праці та співпраця між різними підприємствами сфери послуг покладаються на логістичний кластер, що визначає робочі умови формування, поліпшення та обслуговування структури транспортно-логістичної системи.

Управління. На підставі визначення чіткої стратегії розвитку логістичної інфраструктури, матеріально-технічного обладнання, матеріально-технічного обслуговування і утримання, логістичне управління має сприяти розвитку транспортно-логістичної системи. Цей аспект існування транспортно-логістичної системи є відповідальним за формування відносин між кожним відповідним суб'єктом чи об'єктом управління. Відповідно завдання механізму управління – це можливість сформувати чи відкоригувати уже сформований в транспортно-логістичній системі взаємозв'язок, що відповідає вимогам Стратегії.

Отже, чітке стратегічне позиціонування транспортно-логістичної системи сприятиме її розвитку та швидкому досягненню цілей, а також посилить ефект від розвитку логістичної галузі.

Список використаних джерел:

1. Демченко В. В. Особливості формування транскордонних кластерів / В.В. Демченко // Регіональна економіка. - 2010. - № 3. - С. 179-186.
2. Підвисоцький В. Г. Транскордонні кластери: європейський досвід створення та розвитку / В. Г. Підвисоцький, Т. В. Палпу // Формування ринкових відносин в Україні. - 2011. - № 4. - С. 28-35.
3. Смирнов І.Г. Транспортна логістика: Навч. пос. / І.Г. Смирнов, Г.В. Косарева. – К.: ЦУЛ, 2011. – 24с.
4. Guerrero P., Abad J. Design and establishment of national observatories on freight transport and Logistics [Електронний ресурс]. – Режим доступу : // <https://www.google.com/search?q=Formation+of+ the+national+transport+and+logistics+system&oq=Formation+of+the+national+transport+and+logistics+system&aqs=chrome..69i57.1091j0j8&sourceid=chrome&ie=UTF-8>
5. Passarelli D., Foresta S., Fazia C. The role of transport system in the implementation of the strategy for the inland areas [Електронний ресурс]. – Режим доступу: // https://ac.els-cdn.com/S1877042816304025/1-s2.0-S1877042816304025 -main.pdf?_tid=fd1011f1-58c3-45ca-b9e7-aa4111f411b7&acdnat=1552155567_e77d85e77b1105a0e3a67d7749a6147a

*Маляр Р.,
к.е.н., доцент
ДВНЗ «Ужгородський національний університет»,
м.Ужгород, Україна*

ВРАЗЛИВІСТЬ УКРАЇНСЬКОГО ЕКСПОРТУ В УМОВАХ ПАНДЕМІЇ

Світ після пандемії не залишиться колишнім. Через кілька місяців ми зіткнемося з реальністю, яка безповоротно змінилася: з'являться нові соціальні поведінкові стандарти, посиляться тенденції, пов'язані з впровадженням нових технологій, підвищиться інтерес до біомедицини. Ці та багато інших змін, прогнозовані фахівцями в різних галузях, на відміну від глобальної економічної кризи, будуть мати довгостроковий характер. За економічною кризою, безсумнівно, настане економічне зростання, але в умовах нової соціально-економічної і технологічної реальності.

Найбільш важливо, на нашу думку, що пандемія COVID-19 показала взаємозалежність та уразливість усіх і кожного, від держав та суспільства до громад та індивідів, необхідність співпраці та співробітництва на усіх рівнях, неприпустимість популізму та переваги професіоналізму. Ці тези, які раніше сприймалися як щось абстрактне на нашу думку, далекі від всіх і кожного, стануть основними трендами змін у наступні роки. Слід очікувати посилення тенденцій, пов'язаних з формуванням системи глобального управління щодо вирішення глобальних проблем і викликів. Можливо очікувати підвищення ролі ООН та/або інших площадок для співробітництва держав. Усвідомлення уразливості людства призведе до підвищення ефективності співробітництва держав у рамках всіх існуючих механізмів та вироблення дієвих міжнародних, у тому числі, міжнародно-правових інструментів з вирішення глобальних проблем [1].

Пандемія співпала з обвалом цін на нафту, значним падінням індексів на фондових ринках, тому, відповідно заговорили про рецесію. І тут, стосовно українського експорту, ми бачимо дві тенденції. Одна з них негативна, і це стосується більше промисловості, тієї ж металургії, де ми бачимо, що потенційне уповільнення або припинення роботи споживачів нашої продукції (наприклад, автомобільних заводів, будівництва) в Європі та США дає нам привід робити негативний прогноз по нашій промисловій продукції. Натомість по аграрному сектору, навпаки, є бачення, що попит на українську аграрну продукцію буде в світі зростати, тому що існує питання продовольчої безпеки. І тут справді гарні показники: ціни більш-менш балансуються і йдуть вгору, і попит постійний є, тому щодо цієї категорії продукції, то прогноз хороший. Якщо говорити про перші два місяці року, то в нас, як не дивно, імпорт трошки впав, а експорт трошки виріс. Тому за січень-лютий наше негативне торговельне сальдо скоротилося майже вдвічі по торгівлі товарами. Але, насправді, показовими будуть березень-квітень. Насправді, тенденції минулого року збереглися: менша частка — з Росією, більша — з Євросоюзом, тобто на сьогодні якихось різких змін у нашому товарообігу немає [2]. Це в цілому, на макрорівні.

"Зазвичай прямиий ефект — це **вплив на туризм**, який сповільнюється. В цьому випадку — на радість, зовнішній туризм в Україні маленький — він становить лише 2% ВВП" [3].

Найбільший виклик — не в контрактах, а в логістиці, особливо наземній, автомобільній. І це, в принципі, виклик для всіх експортоорієнтованих галузей — у тому числі, зернової,

металургійної. Це також питання спроможності "Укрзалізниці" доставити продукцію до портів, а портів — переробити всю цю продукцію. Ці проблеми виникають регулярно, але єдиний спосіб їх урегулювання — постійний діалог між виробниками, залізницею, портами.

Насправді, проблеми в металургійній галузі пов'язані не лише з розвитком подій останніх кількох місяців у зв'язку з поширенням коронавірусу. Там існує глобальна криза. Це і структурні зміни глобального ринку, і питання перевиробництва, боротьби проти зміни клімату. Все дуже комплексно. Насправді, українська металургія зараз перебуває у центрі такого собі «величезного шторму», який триває вже досить довго — по певних категоріях товарів, тарифах, виробниках. Але той факт, що металургія переживає кризовий період, не означає, що вона не є успішною. Доходи від експорту металургійної продукції торік сягнули понад шість мільярдів доларів. Так, Україна втратила 1,3 мільярда доларів на експорті металургійної продукції, однак при цьому залишилися шість мільярдів "металургійних" доларів — дуже істотна й важлива частка в нашому загальному експорті, тобто це більше десяти відсотків від усього експорту України [2].

Стосовно аграрної галузі, то прогнози оптимістичні. Тому що здебільшого ми є нетто-експортером, тобто виробляємо більше, ніж споживаємо. Яскравий приклад — соняшникова олія, кукурудза. І товари, які Україна дуже багато експортує, але стосовно яких завжди повинна бути певна обережність, — це пшениця, особливо, продовольча. Бо це стосується як міжнародної продовольчої безпеки, так і власне української. Тому ведуться постійні діалоги з галуззю, щоб успіх нашої пшениці за кордоном не призвів до її нестачі в Україні. Є ринки, де ми залежимо від імпорту, — наприклад, як це не дивно, гречка. Тут існує негативна тенденція — зменшення посівних площ в Україні. Це пов'язано зі зміною клімату та структури українського сільського господарства. Посіви гречки мігрують у сприятливіші регіони. Тому зростає частка імпорту в даному товарі [4].

З появою коронавірусу роль продовольчої безпеки (а це наявність товарів для споживання на тих чи інших ринках) зростає. І Україна є важливим гравцем, який забезпечує продовольчу безпеку — не тільки свою власну, а й інших регіонів: Африки, Близького Сходу, по деяких сегментах — Китаю, ЄС, де Україна є важливим постачальником продукції. І це означає, що існує постійний попит, який зростатиме. І за обсягами, і за цінами, швидше за все, Україна буде успішною, — це загалом щодо аграрної продукції. Тому маємо чітко наголошувати: наш внесок у глобальне подолання коронавірусу — забезпечення продовольчої безпеки.

Україна повинна сприймати себе як одного з глобальних гравців в сільському господарстві. Звісно, цим обмежуватися не варто, бо повинні розвиватися промисловість, високі технології, і це пріоритет номер один. Тому насправді, коли йде мова про експорт української продукції, то орієнтиром повинен бути весь світ, а не тільки зосередження суто на Європейському Союзі, або суто на Азії. Експортна стратегія, якій уже кілька років, орієнтується на Євросоюз, Північна Африка, Близький Схід. Зрозуміло, що Індія та Китай, як одні з найбільших ринків, теж привабливі. Але при цьому бізнес дуже цікавиться Африкою, Латинською Америкою, з якими обсяги торгівлі ще незначні, але потенціал дуже великий [2]. Тому важливо розпочати переговори й укласти так звані преференційні угоди (тобто спрощені угоди про вільну торгівлю) таким чином, аби зосередитися на товарах, які є взаємовигідними для обох сторін. Зокрема, з Північною Африкою (від Єгипту до Марокко), можливо з Йорданією, а також із Китаєм, Індією та Сполученими Штатами. Тобто, Україна може бути глобальним гравцем і треба навчитися правильно розпоряджатися цим фактом.

Наразі, наприклад, для більшості українських громадян є незрозумілим ситуація з ринком землі і рішення про продаж землі не вітається.

Зрозуміло, що реалізація експортного потенціалу та інтеграція України до світового господарства ускладнюється неефективною структурою економіки України, відсталістю технологічної бази виробництва, невирішеними соціальними завданнями.

У найближчий період головними завданнями економічної політики України залишатимуться:

- для початку стабілізація економіки та створення нових робочих місць: цю функцію повинні виконати реалізація програми з ремонту та будівництва доріг та інфраструктурних об'єктів (за кошти бюджету); що стане поштовхом для розвитку інших галузей, залучення передових технологій в ці галузі та створення нової кількості робочих місць і т.д.

- забезпечення динамічного економічного зростання переважно за рахунок науково-технологічних чинників і підвищення продуктивності наявних факторів виробництва;

- утримання макроекономічної рівноваги (інфляція, зайнятість, обмінний курс гривні, відсоткова ставка Національного банку, дефіцит держбюджету й ін.);

- здійснення широкомасштабної структурної реформи галузевого і територіального спрямування, реструктуризація інституційної системи, реформування адміністративно-територіального устрою та забезпечення ефективної роботи об'єднаних територіальних громад;

- збалансований розвиток соціальної сфери, доведення її рівня до параметрів країн Центральної та Східної Європи;

- переведення зовнішньоекономічних зв'язків України на нову основу шляхом прагматизації інтеграційних процесів (реалізація європейського вибору та інтеграція до ЄС не може відкидати стратегічне партнерство з іншими країнами СНД, в тому числі й з Росією), а також здійснення цивілізованої експансії на ринках третіх країн;

- центр ваги у взаємовідносинах із МВФ має бути поступово перенесений у площину безкредитних відносин, а узгодження головних параметрів макроекономічної політики з тенденціями та прогнозами розвитку світової економічної кон'юнктури, з динамікою й напрямками міжнародних фінансових та інвестиційних потоків, але тільки з врахуванням національних інтересів та особливостей нашої економіки та без шкоди для українців;

- поглиблення співробітництва з міжнародними організаціями та фінансовими інституціями на принципах міжнародного права, поваги взаємних інтересів, з позиції збереження національного суверенітету та захисту власних інтересів.

Список використаних джерел:

1. Основні тенденції та прогнози OCHSARS-COV-2. Міжнародні відносини та міжнародне право. // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: ukrainepravo.com/scientific-thought/naukova-dumka/osnovni-tendentsiyi-ta-prognozy-sars-cov-2-mizhnarodni-vidnosyny-ta-mizhnarodne-pravo/

2. Нагодувати світ в умовах пандемії — наш внесок у подолання глобальної кризи. // [Електронний ресурс]. – Режим доступу//dt.ua/economics_of_regions/torgoviy-predstavnik-ukrayini-taras-kachka-nagoduvati-svit-v-umovah-pandemiyi-nash-vnesok-u-podolannya-globalnoyi-krizi-343200_.html

3. Вплив коронавірусу на Україну.// [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.epravda.com.ua/rus/publications/2020/02/4/656608/>

4. Тарас Качка: для європейських виробників Україна – найбільша загроза.// [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://dt.ua/ECONOMICS/kachka-dlya-yevropeyskih-virobnikiv-ukrayina-naybilsha-zagroza-343230_.html.

Молнар О.,
к.е.н, задувач кафедри економічної теорії
ДВНЗ «Ужгородський національний університет»,
м.Ужгород, Україна

Микулянець В.,
аспірантка 1-го року навчання
ДВНЗ «Ужгородський національний університет»,
м.Ужгород, Україна

Тимко В.,
студентка 4-го курсу
ДВНЗ «Ужгородський національний університет»,
м.Ужгород, Україна

ТАРИФНЕ РЕГУЛЮВАННЯ ЯК ФАКТОР МОЖЛИВОГО ВПЛИВУ НА ЗМІНИ ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ

Забезпечення захисту економічних інтересів України, створення сприятливих умов для розвитку її економіки, захисту прав та інтересів суб'єктів підприємницької діяльності та громадян, а також забезпечення дотримання законодавства України у галузі митної справи неможливе без створення відповідних процедурних норм щодо застосування кожного з існуючих факторів митної політики [2].

Питання справляння мита займають особливе місце. Відсутність повного правового регулювання з цих питань повинна бути врахована при реформуванні всієї митної системи України.

Норми порядку справляння мита та інших податків при переміщенні товарів через митний кодон повинні бути обумовлені на рівні закону. Закріплення відповідних процедур створить додаткові гарантії для суб'єктів зовнішньоекономічної діяльності та держави. Єдині правила справляння платежів допоможуть також в розвитку та уніфікації інших інститутів митного права, зокрема це митний контроль, митне оформлення, що в кінцевому результаті призведе до збільшення надходжень до бюджету.

Не менш важливим питанням є необхідність закріплення відповідних правил справляння митних платежів в митному законодавстві, особливо в ракурсі ЗУ «Про Митний тариф України». Незважаючи на процеси вказані в Податковому кодексі України, митні правила повинні дістати свій розвиток саме в митному законодавстві.

Виконавчі норми до Митного кодексу України на даний момент потребують систематизації та уніфікації. Важливим є прийняття законів на виконання положень Митного кодексу України та митного тарифу, серед яких повинні знайти своє місце норми нарахування, форми та повнота справляння митних платежів [3].

З огляду на проведені дослідження можна зробити висновків, що:

- Митно – тарифну політику держави визначає централізований комплекс заходів, спрямованих на формування митного тарифу, застосування інших видів мита та податків у зовнішньоекономічній діяльності;
- Застосування митних тарифів як економічного інструменту захисту на кордоні

має відповідні переваги, оскільки тарифи потенційно мають менший негативний ефект, ніж кількісні обмеження (залежно від рівня тарифів і квот). Тариф може істотно впливати на вартість іноземних товарів, може бути компенсований за рахунок відносної ефективності інших витрат виробництва/збуту;

- Для країн-імпортерів та їх суб'єктів господарювання завжди є можливість диференційованого підходу до тарифів, визначення їх розмірів шляхом надання відповідних преференцій. Таким чином, тарифи є більш прозорими, ніж кількісні обмеження;
- Імпортерний тариф повинен забезпечувати захист ринку, надаючи змогу вітчизняним виробникам виробляти продукцію з граничними витратами, які можуть перевищувати світові тенденції.

На нашу думку, сьогодні митна політика нашої країни повинна бути направлена на:

- зменшення й усунення надмірної диференціації ставок ввізного мита, установлення повних ставок на рівні пільгових, а також заміну специфічних і комбінованих ставок на адвалерні;
- запобігання можливості несанкціонованого ввозу в Україну окремих товарів, і забезпечити стабільність на споживчому ринку;
- переведення нелегального імпорту товарів, на які нерегульовані ставки ввізного мита, в легальні потоки;
- на даному етапі Україна, як країна з перехідною економікою, повинна приділити особливу увагу зовнішнім джерелам надходжень у Державний бюджет, оскільки перебудова в економіці призвела до падіння виробництва, а це зменшує базу податкових надходжень із внутрішніх джерел, але це не означає, що якщо Україна знаходиться на стадії економічної трансформації, вона повинна використовувати максимальні ставки мита на імпорту товарів. Адже світовий досвід доводить, що максимально ефективним рівень захисту є тоді, коли він помірний та становить 10-15% (і не повинен перевищувати 30%) [1].

Реалізація визначених норм митної політики може зменшити надмірну диференціацію ставок ввізного мита, буде кроком по легалізації імпортерних поставок, поліпшенню роботи суб'єктів зовнішньоекономічної діяльності, стабілізації на споживчому ринку України, і продемонструє партнерам на переговорах по вступі у Всесвітню організацію торгівлі готовність України виконувати взяті на себе зобов'язання. Разом з тим вважаємо, що не слід нехтувати вищенаведеними факторами, і реалізовувати митну політику таким чином, щоб враховувались інтереси всіх зацікавлених у цьому процесі суб'єктів тим самим зміцнити економіку нашої країни та добробут її громадян.

Список використаних джерел:

1. Адміністрування митних платежів: стан і перспективи / Ю.Є. Петруня, М.О. Губа // Вісник Академії митної служби України : зб. наук. праць. – 2012. – № 1(47). – С. 32-37.
2. Митний менеджмент : [посібник] / Т.В. Калінеску, Ю.А. Романовська, О.М. Антіпов ; Східноукр. нац. Ун-т ім. Володимира Даля. – Сєверодонецьк : Вид-во СНУ ім. В. Даля, 2015. – 371 с.
3. Науково-практичний коментар Митного кодексу України: станом на 11 липня 2014 р. / авт. кол. А.І. Суббот, Т.О. Мацелик, В.М. Вишневецький. – К.: ЦУЛ., 2014. – 664 с.

*Штулер І.,
д.е.н., професор
ВНЗ «Національна академія управління»,
м. Київ, Україна*

ОЦІНЮВАННЯ ВТРАТ НАЦІОНАЛЬНОЇ ЕКОНОМІКИ ВІД ПАНДЕМІЇ COVID-19

Офіційно пандемія COVID-19, досягла України в березні 2020 року. Пандемія COVID-19 дійшла до України в той час, коли національна економіка вже перебувала не в найкращому стані.

В VI кварталі 2019 року відбулося різке уповільнення зростання ВВП. Причиною цього було світове падіння цін і попиту на залізну руду і сталь, які становлять значну частку ВВП України. Також наприкінці 2019 року українська гривня доволі зміцніла, що зробило експорт менш вигідним. За даними Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України у січні 2020 року обсяги промислового виробництва знизились на 5,1%. Виробництво сталі в Україні в 2019 році зменшилося на 1,3%, порівняно з 2018 роком; виробництво чавуну - на 2,5%. [6]

У 2020 році скорочення обсягів промислового виробництва продовжилось. Так, виробництво сталі в січні 2020 зменшився на 5,1%, виробництво чавуну – на 2,7% (порівняно з січнем 2019 року). В лютому 2020 року, за даними асоціації «Укрметалургпром» виробництво сталі зменшилося на 8,3%, виробництво заліза – на 7,5% (порівняно з січнем 2020 року). Виробництво електроенергії у 2019 році зменшилось на 4,9% порівняно з 2018 роком. Це можна пояснити падінням обсягів промислового виробництва, що автоматично призвело зниження споживання електроенергії. [8]

Додатковим фактором впливу на українську економіку стало зниження цін на нафту, що спричинило девальвацію гривні.

План наповнення державного бюджету на 2020 рік виконується з значним відставанням. У січні надходження до загального фонду державного бюджету становили 75,5% від планових показників. Виконання плану надходжень до бюджету України задовольняється тільки наполовину від запланованих надходжень: зокрема податковими органами виконання плану становить – 50,6%, а митними органами – 56,9%.

В той же час неймовірний тиск на українську економіку становлять виплати за захищеними статтями бюджету.

За оцінками Українського Інституту Майбутнього за результатами пандемії COVID-19, зменшення ВВП України може становити від 5% до 10%. Такий діапазон розриву в розрахунках залежить від термінів дії загальнодержавного карантину. На думку фахівців Українського Інституту Майбутнього до найбільш вразливих секторів належать торгівля, важка промисловість, вантажні послуги та туризм. Дефіцит бюджету може досягти 4,9% ВВП проти 1,8% у 2019 році. [7]

Що можна порадити в цій ситуації? По-перше, потрібно запускати програми стимулювання попиту на продукцію вітчизняного виробництва. По-друге, потрібно внести корективи в моделі, які макроекономічні регулятори використовувати для оцінки темпів економічного зростання. По-третє, повинен негайно бути розроблений та впроваджений комплекс заходів з метою збереження промислового сектору країни. По-четверте, необхідно забезпечити фінансування реальних інвестиційних проектів. По-п'яте, держава має

використовувати увесь спектр інструментів державних гарантій. Звичайно, цей перелік не можна вважати вичерпним чи панацеєю від пандемії COVID-19. Однак, своєчасна реакція Уряду та цілеспрямовані дії зменшать негативний вплив пандемії COVID-19, не допустять зниження ділової активності, створить умови для розвитку українських виробників та зменшить масштаби наслідків від кризи, спричиненою пандемією COVID-19.

Список використаних джерел

1. Карантин через COVID-19. Як захистити економіку і допомогти українцям?. Електронний ресурс. - Режим доступу: <https://www.radiosvoboda.org/a/30505059.html>
2. Вплив COVID-19 на світову економіку та зовнішню торгівлю України. Електронний ресурс. - Режим доступу: <https://voxukraine.org/uk/vpliv-covid-19-na-svitovu-ekonomiku-ta-zovnishnyu-torgivlyu-ukrayini/>
3. Global economy could shrink by almost 1% in 2020 due to COVID-19 pandemic: United Nations. Електронний ресурс. - Режим доступу: https://economictimes.indiatimes.com/news/international/business/global-economy-could-shrink-by-almost-1-in-2020-due-to-covid-19-pandemic-united-nations/articleshow/74943235.cms?utm_source=contentofinterest&utm_medium=text&utm_campaign=cppst
4. Projected Impact of COVID-19 on Ukraine's Economy/ Електронний ресурс. - Режим доступу: <https://www.wilsoncenter.org/blog-post/projected-impact-covid-19-ukraines-economy>
5. Global shares plunge in worst day since financial crisis/ Електронний ресурс. - Режим доступу: <https://www.bbc.com/news/business-51796806>
6. Сайт Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України Електронний ресурс. - Режим доступу: <https://www.me.gov.ua/?lang=uk-UA>
7. Сайт Українського Інституту Майбутнього. Електронний ресурс. - Режим доступу: <https://www.uifuture.org/>
8. Сайт «Укрметалургпром» Електронний ресурс. - Режим доступу: <http://www.ukrmetprom.org/>

СЕКЦІЯ 7. СУЧАСНІ ПІДХОДИ ДО УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ТА ФОРМУВАННЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ

Біленко О.,

к.е.н., доцент

НУ «Запорізька політехніка», м. Запоріжжя, Україна

Ткаченко В.,

студент 3 курсу

НУ «Запорізька політехніка», м. Запоріжжя, Україна

НОВІ ПІДХОДИ ДО УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

Глобалізація, лібералізація, розвиток інформаційно-комунікаційних та цифрових технологій в сучасному світі обумовлюють необхідність модернізації підходів до управління персоналом. Глобалізація є новим етапом в розвитку людства, найвищим ступенем інтернаціоналізації соціально-економічних відносин, об'єктивним процесом формування і поступового розвитку єдиного загальносвітового суспільного простору. Розробки інформаційно-комунікаційних технологій зробили світ єдиною зв'язаною системою. За таких умов компанії стикаються з новими викликами, які вимагають створення нових моделей функціонування задля досягнення глобальної мобільності, ефективності та конкурентоспроможності. На початку цього тисячоліття почалася ера управління талантами, що передбачає пошук, розвиток і використання талановитих працівників, здатних ефективно вирішувати складні бізнес-завдання.

Глобальні економічні процеси, які охопили національні економіки і перетворюють світ на гігантський господарський механізм планетарних масштабів, стали визначальними. Знання та інтелектуальний капітал стають все більш важливим ресурсом для компаній, при цьому використання інформаційно-комунікаційних технологій (ІКТ) є необхідним для координації робочої діяльності. Інвестиції в ІКТ часто розглядаються як важливий елемент для пришвидшення та вдосконалення процесу прийняття рішень.

Одним із найпопулярніших індексів, за допомогою якого можна оцінити динаміку інформатизації економіки, є індекс розвитку ІКТ (IDI), який щорічно розраховується Міжнародним телекомунікаційним союзом (МСЕ). Це складний індекс, який визначає рейтинг країн за показниками, що належать до інфраструктури ІКТ, та розраховуються на основі трьох субіндексів, які оцінюють ступінь доступу до ІКТ, використання ІКТ та ІТ-навичок. На рисунку продемонстровано, як змінювалися позиції України за розвитком ринку ІКТ за останні шість років [4, с. 47].

Застосування нової системи комунікацій і впровадження нових технологій обміну інформацією в компаніях формує новий погляд щодо моделей трудової поведінки працівників, їх компетенцій, організації процесів підбору, навчання і розвитку персоналу. Інтелектуальні, соціально-поведінкові і цифрові навички стають в переліку неодмінних компетенцій працівників.

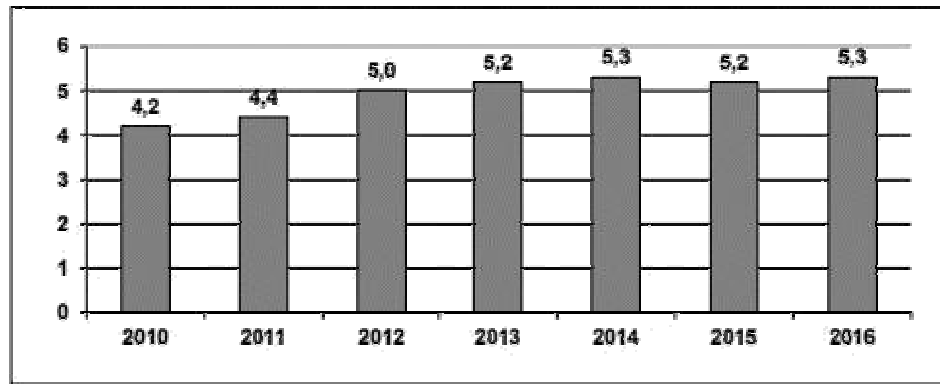


Рис. – Динаміка індексу розвитку ринку ІКТ в Україні, 2010-2016 рр.

Отже, глобалізація економіки, інтернаціоналізація бізнесу, цифровізація і технологізація господарських процесів, зміни управлінської парадигми обумовлюють запровадження нових підходів до управління персоналом, серед яких «управління талантами».

Управління талантами визначають як системний підхід, спрямований на «потрібну людину, в потрібному місці і в потрібний час» [2]. Управління талантами містить багато складових, серед яких: управління кар'єрним просуванням, організаційний менеджмент, мотиваційні процеси, управління знаннями і навичками.

Роль талановитих працівників в компаніях стає ще більш значущою, якщо взяти до уваги правило Парето (80/20), яке означає, що близько 20 відсотків персоналу досягає майже 80 відсотків результату функціонування всієї компанії загалом.

Американська компанія Betterworks опублікувала результати власного загальногалузевого дослідження з управління талантами, які виявили певні тенденції [1, с. 4-20].

1. Регулярні інвестиції у навчання і розвиток персоналу, які справляють істотний вплив на ефективність праці, здійснюють менше 30% компаній.

2. Пошук талановитого працівника на відкриту вакансію займає все більше часу і грошей, а нові співробітники вимагають найвищі зарплати за останнє десятиліття.

4. Зацікавленість, мотивованість й задоволеність роботою співробітників компанії на 70% залежить від менеджерів. Відомим є вислів: «люди йдуть від менеджерів, а не від компаній». Тому інвестиції в підготовку ефективних менеджерів сьогодні є надважливими.

5. Чітко сформульовані організаційні цілі компанії, в тому числі щодо управління талантами, є основою успішної діяльності. Статистичні дані засвідчили, що компанії з чіткими цілями займають 42% ринку, проте більшість опитаних менеджерів зазначили, що в їх організації була відсутня основна мета.

6. Згідно зі звітом, 63% компаній не проводять регулярних співбесід зі своїми співробітниками щодо їх кар'єрного зростання. Це може негативно вплинути на лояльність співробітників до компанії. Тому менеджерам слід приділяти більше уваги плануванню кар'єри працівників.

Групою Addesco було проведено дослідження з метою визначення здатності країн конкурувати за таланти. Результати дослідження свідчать, що сучасний стан залучення та утримання талантів в Україні є надзвичайно низьким. Саме через це організації змушені створювати інноваційні і креативні методи залучення талантів [3,с. 376]. Також було виявлено основні фактори впливу на стан сфери управління талантами: рівень життя,

досконалість початкової та вищої освіти, геополітична ситуація, прозорість взаємодії з органами влади, соціокультурний клімат. При цьому українські компанії з великою часткою іноземного капіталу розробляють і запроваджують програми управління талантами. Проте вони не є досконалими. Цим компаніям потрібна чітка стратегія з метою розробки конкретних планів щодо залучення потенціалу талантів в свої структури. За оцінками фахівців, повноцінне впровадження системи управління талантами потребує один-два роки.

Побудову системи управління талантами слід розпочинати зі зміни ставлення до персоналу, тобто з формування настанови, що талановиті працівники на всіх рівнях управління є головним чинником конкурентних переваг компанії. Метою управління талантами є підготовка резерву талановитих співробітників, які в перспективі займатимуть ключові посади в компанії.

«Таланти компанії» - це співробітники з високим професійним потенціалом, які здатні до активного розвитку і просування, це ті, хто має сміливо і рішуче вирішувати проблеми компанії. Істотними ресурсами в економіці вже не є капітал, природні ресурси або праця – це є і буде талант.

Список використаних джерел:

1. Bersin J. Managers Say «Talent Management Needs Improvement». [Electronic resource]. / J. Bersin. – Retrieved from URL : <https://grow.betterworks.com/public/prism/101569/category/82421/item/320824?token=6990728ac7>
2. Ellwood A. Right People, Right Place, Right Time. [Electronic resource] / A. Ellwood. – Retrieved from URL : <https://www.forbes.com/sites/andyellwood/2012/07/31/right-people-right-place-right-time/#1703c7c514d4>
3. The Global Competitiveness Index 2013–2014: Sustaining Growth, Building Resilience. [Electronic resource]. – Retrieved from URL : http://www3.weforum.org/docs/GCR2013-14/GCR_Chapter1.1_2013-14.pdf
4. Тарасова К. І. Ринок інформаційно-комунікаційних технологій в системі національного господарства [Електронний ресурс] / К. І. Тарасова // Інфраструктура ринку. – 2018. – № 16. – С. 46-51. – Режим доступу: http://www.market-infr.od.ua/journals/2018/16_2018_ukr/9.pdf - Назва з екрану.

ТРУДОВІ ПОКАЗНИКИ ТА ЇХ РОЛЬ В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

Персонал сьогодні – це головна рушійна сила і стратегічний ресурс будь-якої організації. Рівень розвитку персоналу безпосередньо впливає на конкурентні можливості організації та її стратегічні переваги. Конкурентоспроможне підприємство прагне максимально ефективно використовувати можливості співробітників, створюючи всі умови для найбільш повної віддачі і інтенсивного розвитку їхнього потенціалу.

Управління персоналом при цьому виступає як один з найважливіших напрямів стратегічного управління в сучасній організації, оскільки в умовах інноваційної економіки і модернізації виробництва роль людини зростає, а до її здібностей, рівня знань і компетенцій ставляться все більш високі вимоги [1]. Таким чином ефективне управління персоналом є одним із ключових моментів підвищення продуктивності праці та створення конкурентоспроможної продукції.

Для визначення ступеня ефективності управління персоналом необхідні відповідні критерії та показники. Система показників оцінки управління персоналом, яка існує в даний час на переважній більшості підприємств, має ряд недоліків і не повною мірою відповідає вимогам міжнародних стандартів якості, а також не враховує стратегічних завдань підприємства [4]. Важливу роль в цій системі відіграють трудові показники, які безпосередньо пов'язані з іншими показниками поточної звітності, стратегічного прогнозування і є частиною технічного, економічного та фінансового планування. Вони впливають на виробничі витрати, визначають прибутковість господарювання, а також розкривають усі аспекти діяльності персоналу та характеризують політику управління персоналом підприємства. Враховуючи роль трудових показників в системі управління персоналом та з метою подолання вказаних вище недоліків, особливо важливим є вдосконалення системи за допомогою уточнення існуючих і застосування нових показників [5, с.64].

Вивченням теми займалися такі науковці як Грішнова О.А., Барський Ю.М., Саган М.В., Завіновська Г.Т. та інші, що підкреслює актуальність проблеми.

Проаналізувавши існуючі системи трудових показників, можна запропонувати дещо вдосконалену систему, яка була б лаконічною і в той же час враховувала всі аспекти кадрової політики та ефективності трудової діяльності працівників підприємства, а саме:

1) загальноекономічні показники (обсяг виробництва у вартісних і натуральних вимірниках, прибуток, рентабельність персоналу, фондоозброєність праці, віддача праці, коефіцієнт якості праці, рівень конкурентоспроможності персоналу та ін.);

2) показники продуктивності праці (показники рівня і динаміки продуктивності праці у натуральному, вартісному та трудовому вимірі; трудомісткість та інші);

3) кадрові показники: показники чисельності персоналу (спискове, явочне і фактичне число працівників; середньоспискова чисельність персоналу за місяць, квартал, рік); показники складу працюючих (частка окремих категорій персоналу, рівень освіти, середній вік працівників, середній розряд працівників та ін.); показники руху робочої сили (коефіцієнт обороту з прийняття, обороту зі звільнення, коефіцієнт плинності, загального обороту, коефіцієнт внутрішнього обороту, відповідність середнього кваліфікаційного рівня робіт та

працівників, інтегральний показник якості персоналу, коефіцієнт освіченості, коефіцієнт посадового досвіду);

4) показники використання робочого часу (корисний фонд робочого часу, середня тривалість робочого дня, втрати робочого часу, а також коефіцієнт використання номінального робочого часу, коефіцієнти використання максимально можливого та табельного фондів, коефіцієнт використання ефективного робочого часу);

5) показники заробітної плати (загальна величина фонду заробітної плати, частка зарплати у витратах на виробництво продукції, середня заробітна плата працівників, міжкваліфікаційна диференціація заробітної плати, динаміка заробітної плати за кілька періодів та ін.);

6) витрати на соціальні виплати (витрати на соціальні виплати передбачені законодавством, витрати на додаткові соціальні виплати і пільги, частка витрат на соціальні виплати у витратах на виробництво продукції, витрати на утримання соціальної інфраструктури, середній розмір дивідендів та ін.);

7) показники загальних витрат на персонал (витрати на оплату праці, витрати на персонал в розрахунку на одиницю продукції, частка витрат на персонал у загальних витратах виробництва, динаміка витрат на персонал);

8) умови праці (чисельність і частка працівників, що працюють у важких та шкідливих умовах праці, рівень травматизму, захворюваності, витрати на виплату пільг та компенсацій за несприятливі умови праці, динаміка цих показників та ін.);

9) показники витрат на розвиток персоналу (витрати на професійне навчання, витрати на перепідготовку та підвищення кваліфікації, витрати на формування кадрового резерву та кар'єрне просування, атестацію та оцінювання персоналу);

10) рівень розвитку корпоративної культури (витрати на адаптацію працівників, витрати на організацію відпочинку та корпоративів, цінності, соціальні установки, що панують на підприємстві, моральні принципи й ділова етика, стиль керівництва, способи прийняття рішень, комунікації та ін.)

Запропонований варіант системи показників може використовувати будь-яке промислове підприємство, оскільки саме найбільш повна система трудових показників дасть можливість роботодавцю раціонально оцінювати власних працівників і результативність системи управління персоналом.

Список використаних джерел:

1. Балынская Н.Р. Показатели оценки кадрового потенциала предприятия/ Балынская Н.Р. , Кузнецова Н.В. , Сеницына О.Н. // Вопросы управления. – 2015. – С.127- 138.
2. Барський Ю. М. Формування сучасної системи трудових показників / Ю.М. Барський, М.В. Саган // Економічний форум . – 2013. – № 4. – С. 87-93.
3. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудова відносина / О.А. Грішнова: підручник. – К.: Знання, 2004. – 535с.
5. Коваленко Т. Система показників комплексної оцінки управління персоналом / Т. Коваленко // Економічний аналіз. – 2011. – № 9. – С. 148-153.
6. Швець І.Б. Комплексна оцінка якості управління персоналом: монографія / І.Б. Швець, Т.В. Коваленко. – Донецьк: ДВНЗ «ДонНТУ», 2013. – 159 с.

Йолтуховська О.,
к.е.н., доцент
ДВНЗ «Ужгородський національний університет»,
м. Ужгород, Україна

СОЦІАЛЬНЕ ПАРТНЕРСТВО В УМОВАХ СТАЛОГО РОЗВИТКУ: ОБЛІКОВИЙ ВИМІР

Перехід до економіки ринкового типу неминуче пов'язаний з необхідністю прийняття рішень щодо дій держави в контексті врегулювання соціально-трудових відносин. Законодавча та виконавча влада повинна стимулювати інтереси власників бізнесу, щоб забезпечити необхідну як соціальну, так і економічну реконструкцію. Роль системи обліку як економіко-соціального інституту залежить від особливостей державного регулювання трудових відносин. Держава регулює лише деякі аспекти облікового відображення соціально-трудових відносин. При цьому залишається доволі широкий спектр варіативних дій власникам.

Найважливішим аспектом соціального партнерства, який характеризує місце людини та її потреб у суспільстві в цілому та у системі соціально-трудових відносин зокрема, є стан її соціального захисту та надання соціальних гарантій. Суб'єкти соціальних відносин, зокрема, соціально-економічних, є носіями різних інтересів, тобто усвідомлених ними потреб, а отже, у протистоянні цих інтересів будуть народжуватися напрями співпраці, результатом якої буде соціальна захищеність або навпаки – незахищеність.

Зважаючи на зазначені аспекти соціально-трудових відносин, необхідно визначити напрями дії соціального партнерства з метою врегулювання існуючих конфліктних питань, виявлення сфери інтересів кожного з суб'єктів та шляхів їх задоволення. На основі визначених проблемних аспектів можна передбачити перелік обов'язкових питань, які відображаються у внутрішніх документах підприємств.

Відповідно, інструментами регулювання соціального партнерства на рівні підприємства виступають такі документи, як Колективний договір, трудовий договір, Положення про соціальний пакет (табл. 1).

Таблиця 1

Питання соціального партнерства, що регулюються внутрішніми нормативними актами суб'єкта господарювання

№з/ п	Питання	Внутрішні нормативні документи		
		Колективний договір	Трудовий договір	Положення про соціальний пакет
1	Зміни в організації виробництва і праці	+	+	–
2	Забезпечення продуктивної зайнятості	+	+	+–
3	Нормування і оплата праці, встановлення форм, системи, розмірів заробітної плати та інших видів трудових виплат (доплат, надбавок, премій)	+	+	–
4	Встановлення гарантій, компенсацій, пільг	+	+	+
5	Участь трудового колективу у формуванні, розподілі і вико-ристанні прибутку підприємства (якщо це передбачено статутом)	+	+	+

6	Режим роботи, тривалість робочого часу і відпочинку	+	+	-
7	Забезпечення, створення належних і безпечних умов праці	+	+	-
8	Забезпечення житлово-побутового, культурного, медичного обслуговування, організація оздоровлення і відпочинку працівників	+	+	+
9	Умови регулювання фондів оплати праці та встановлення міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень в оплаті праці	+	-	-
10	Гарантування можливості здійснення перекваліфікації працівників	+	+	+
11	Визначення порядку звільнення працівників	+	+	-
12	Визначення умов і порядку оплати праці	+	+	-
13	Гарантування мінімального розміру зарплати	+	+	-
14	Надання одноразових допомог на лікування, оздоровлення	+	-	+
15	Можливість організації свят	+	-	+
16	Можливість забезпечення працівників житлом	+	-	+
17	Застосування випробувань при прийнятті на роботу	+	+	-
18	Обов'язки та права роботодавців і працівників	+	+	+
19	Визначення напрямів соціальної діяльності підприємства	+	+	+
20	Надання можливості працівникам брати участь у розробці напрямів соціальної діяльності підприємства	-	-	+
21	Визначення розміру фонду, закладеного на здійснення соціальної діяльності	-	-	+
22	Вирішальна роль керівників у прийнятті рішення щодо здійснення тих чи інших напрямів соціальної діяльності	+	-	+

Удосконалення механізму соціально-трудових відносин повинно здійснюватися у напрямку запровадження обов'язкового укладання трудових і колективних договорів, що мінімізує ризики працюючих, обумовлені недотриманням роботодавцями соціальних зобов'язань.

Колективний договір виступає одним із засобів (способів) реалізації соціально-партнерських відносин і, таким чином, входить до системи цих відносин [3]. Соціальне значення колективного договору полягає в тому, що цей нормативно-правовий документ забезпечує регулювання трудових відносин у сфері застосування найманої праці й укладається з метою узгодження інтересів найманих працівників і власника або уповноваженого ним органу.

Положення про соціальний пакет не є обов'язковим елементом соціальної політики для кожного суб'єкта господарювання і приймається виключно за його ініціативи та бажання здобути прихильність працівників [1, с. 83]. Проте, реалізація заходів, закладених в соціальному пакеті позитивно впливає на прискорення працевлаштування, мотивацію праці, підвищення продуктивності праці, відносну стабільність трудових ресурсів [2].

Вирішення проблем у суспільстві не можливе шляхом ігнорування відмінностей в інтересах, тому одним із засобів досягнення сталого економічного зростання є створення ринкової, соціально орієнтованої, відкритої економічної системи, що потребує ефективного функціонування соціального партнерства.

Таким чином, соціальне партнерство забезпечує економічну стабільність у суспільстві, оскільки попереджує та зменшує наслідки соціально-трудових конфліктів, і дозволяє формувати сприятливу соціально-економічну політику держави, стимулює роботодавців до оптимального управління підприємством та трудовими ресурсами, мотивує їх до високопродуктивної праці, формує соціально орієнтоване суспільство.

Список використаних джерел

1. Жиглей І.В. Бухгалтерський облік соціальних пільг та гарантій підприємства: інформація для управління / І.В. Жиглей: матеріали V Міжнародної науково-практичної конференції [Облік, контроль і аналіз в управлінні підприємницькою діяльністю]. – Черкаси: ЧДТУ, 2008. – 291 с.
2. Соціальний пакет: складові, облік та оподаткування [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.bezrekorolis.sumy.ua>.
3. Храбатин О. Колективний договір як акт забезпечення інтересів працівників підприємства, установи, організації / О. Храбатин // Трудове право. – 2016. - №1. – С.94-97.

*Колісник Г.,
д.е.н., професор
ДВНЗ «Ужгородський національний університет»,
м. Ужгород, Україна*

КАДРОВИЙ КОНСАЛТИНГ: ФУНКЦІЇ, ЗАВДАННЯ ТА МЕТОДИ

Важливим етапом при роботі з кадрами на будь-якому підприємстві є якісний підбір персоналу. Від того, наскільки добре набраний персонал, безпосередньо залежать результати роботи організації в цілому, саме тому, прорахунки в підборі кадрів можуть призвести до економічних втрат компанії, в той час як ефективний підбір співробітників буде вдалим вкладенням грошей. Підбір персоналу вважається ефективним, якщо залучається якомога більше претендентів при найменших витратах.

Згодом методи і процедури підбору персоналу удосконалюються, з'являється все більше нових різних способів укомплектувати штат організації.

Якщо всього 10 років тому основними способами пошуку працівників були газети, оголошення, реклама на телебаченні і на сайтах пошуку роботи, а методами оцінки кандидатів в основному були інтерв'ю та співбесіди, то на даний момент ситуація докорінно змінилася. З'явилося неймовірно безліч можливостей по підборі персоналу. В першу чергу це пов'язано з появою інтернет-майданчиків, на основі яких стали розвиватися різні кадрові агентства.

На сьогоднішній день існує величезна кількість технологій по підборі персоналу: рекрутинг, лізинг, хедхантинг, Executive Search, скринінг і ін. Але правильно оцінити кандидатів на вакантну посаду, захистивши тим самим організацію від помилок неякісного найму працівників, досить складно. Звичайно, крім якісного відбору претендентів важливо і застосування добре продуманих систем оцінки. Але в більшості випадків ці процедури досить дорогі з точки зору тимчасових, фінансових і людських ресурсів. І навіть застосовуючи більшість з них, організація не застрахована від помилок [1, с11].

Стрімко змінюються умови зовнішнього середовища і посилення конкурентної боротьби в різних галузях бізнесу пред'являють сьогодні керівникам компаній високі вимоги по управлінню кадровими ресурсами. Все частіше саме люди з їх професійними навичками стають основною конкурентною перевагою компанії на ринку.

Кадровий консалтинг як вид діяльності в даний час в Україні знаходиться на стадії інституціалізації, а як вид бізнесу становить все більший сегмент ринку ділових послуг, що відображає потребу організацій у підвищенні ефективності управління персоналом.

Метою кадрового консалтингу є забезпечення організації-клієнта новітніми і найефективнішими способами роботи з людськими ресурсами. Суб'єктом кадрового консалтингу є консультант або консалтингова фірма, об'єктом - клієнт (керівники та фахівці організації, які потребують консультаційних послугах) [3].

Процес консультування - наукомісткий процес. Консалтингові послуги здійснюють професіонали та спеціалізовані консультативні (консалтингові) фірми, які цінуються за їх високий професіоналізм, об'єктивність і незалежність, неординарну оцінку ситуацій і нестандартність рекомендацій.

Серед основних завдань кадрового консалтингу виділяються наступні:

- підбір висококваліфікованих співробітників;
- мотивування персоналу;

- первинне визначення кваліфікації та формулювання основних вимог до майбутніх співробітників;
 - оптимізацію розподілу людських ресурсів в організації.
- Функції кадрового консалтингу можна сформулювати наступним чином:
- проведення обстеження, або аудиту: консультант вивчає ресурси компанії, результати її діяльності, управлінську політику з метою визначення її сильних і слабких сторін і ключових проблем;
 - виконання спеціальних досліджень та оглядів в області управління персоналом;
 - розробку управлінських рішень з певних проблем;
 - допомога в реалізації рішення проблем;
 - виконання функцій експерта.



Рис. 1. Технологія здійснення кадрового консалтингу

Джерело: складено автором

Принципи кадрового консалтингу, реалізація яких є обов'язковою для фахівців і багато в чому обумовлює ефективність їх діяльності.

- принцип професійної компетентності (постійне нарощування консультантами рівня професійної компетентності);
- принцип пріоритетності інтересів клієнта (інтереси справжнього клієнта вище інтересів колишніх клієнтів і власних);
- принцип незалежності та об'єктивності (незалежність мислення і незалежність поведінки дозволяють консультанту висловлювати неупереджену думку без конфлікту інтересу або негативного впливу інших);
- принцип науковості (використання останніх досягнень науки).

Підбір кадрів є однією з найважливіших функцій управління персоналом, виконуваної керівним складом організації. Ним займаються всі керівники, від бригадирів до директорів.

Необхідно розділяти такі схожі поняття, як «підбір персоналу» і «відбір персоналу», тому що дуже часто їх ототожнюють, що не є правильним.

Відбір співробітників - це відокремлення кого-небудь із загальної маси кандидатів, в той час як під підбором кадрів розуміється раціональний розподіл працівників організації за структурними підрозділами, ділянок, робочих місць відповідно до прийнятої в організації системою поділу і кооперації праці, з одного боку, і здібностями, психофізіологічними і діловими якостями працівників, що відповідають вимогам змісту виконуваної роботи. Як правило, підбір персоналу здійснюється в трьох формах (рис. 2).

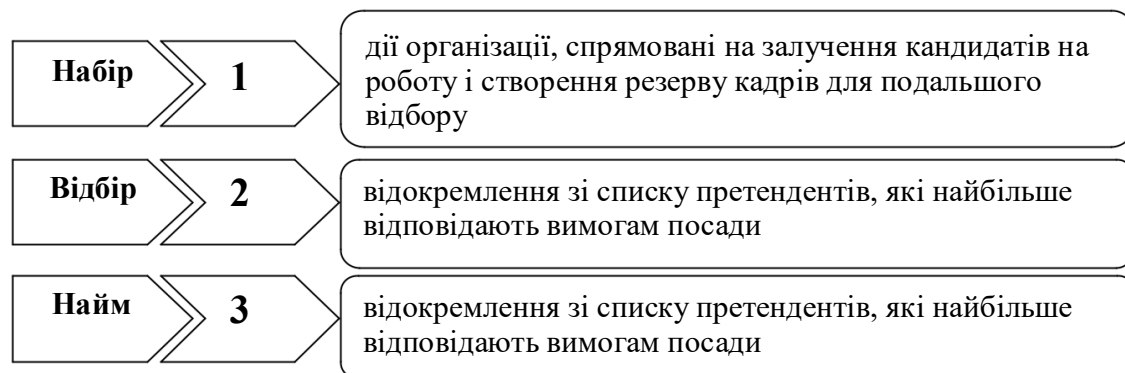


Рис. 2. Основні форми підбору персоналу [1, с.14]

Методи відбору персоналу можна розділити на дві групи:

- **активні методи**, в яких безпосередню «живу» участь беруть дві сторони: кандидат на посаду і роботодавець (наприклад, тестування, співбесіда, інтерв'ю, спостереження і т.п.);
- **пасивні методи** - відбувається тільки з боку роботодавця (наприклад, вивчення особової справи, отримання необхідних відомостей, довідок і т.п.).

Багато дослідників відзначають, що, незважаючи на велику різноманітність нетрадиційних методів відбору персоналу, вони не можуть використовуватися самостійно, так як не дають точної інформації про людину і в більшості випадків їх ефективність науково не доведена. Застосування нетрадиційних методів доцільно тільки в якості допоміжних інструментів разом з традиційними методами. Тільки застосування комплексу різних методів при відборі і підборі кандидатів на посаду може гарантувати отримання більш точної і повної інформації про здобувача.

Також методи відбору поділяються на традиційні та нетрадиційні. Найбільш часто зустрічаються їх різновиди наведені в таблиці 1.

Таблиця 1

Традиційні і нетрадиційні методи відбору персоналу [1, с.16]

Традиційні методи	Нетрадиційні методи
Співбесіда – спеціально організована зустріч, розмова роботодавця і кандидата на посаду при прийомі на роботу	Стресовий (шоковий) інтерв'ю – штучно створена роботодавцем стресова ситуація, що ставить в незручне становище здобувача з метою аналізу його дій в нестандартній обстановці (втрата резюме, запізнення більш ніж на годину і т.п.)
Анкетування – письмова форма опитування, що заповнюється кандидатом на посаду з метою отримання більш детальної інформації про претендента	Графологія – визначення особистісних рис характеру з аналізу почерку здобувача
Тестування – метод діагностики, при якому виявляються психологічні, професійні, інтелектуальні та інші особливості кандидата на посаду	Brainteaser – Інтерв'ю – проведення інтерв'ю, який передбачає від здобувача вирішення нестандартних завдань, що вимагають оригінальності і нестандартного мислення
Центри оцінки – метод відбору в умовах своєрідної тренінг-гри, що імітує реальні умови роботи	Физиогномика – визначення особистісних рис характеру здобувача за рисами обличчя
Резюме – коротка інформація про себе, надана роботодавцю кандидатом на посаду	Соціоніка – визначення типу особистості (одного з 16 видів) здобувача на основі спеціальних тестів, физиогномічних досліджень або бесіди

Таким чином, хоч в теорії управління персоналом існує велика кількість підходів до підбору кадрів, на практиці більшість організацій віддають перевагу традиційним методам. Це може бути пов'язано з двома основними причинами: загрозою великих ризиків через нових методів і небажанням витратити зайві кошти і час.

Список використаних джерел

1. Чуланова О.Л. Кадровий консалтинг: учебник / О.Л. Чуланова. – М.: ИНФА-М, 2018. – 358 с.
2. Чуланова О.Л., Вишнякова Т.С. Краудсорсинг, краудрекрутинг, краудфандинг как инструменты системы подбора персонала в организации // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами Т.5. –№ 1.– 2016. –С.61-73.
3. Якуба В. Краудрекрутинг: новый инструмент оценки и набора персонала // Деловой квартал. – №4. – 2014. URL: <http://nn.dk.ru/blods/post/kraudrekruting-novyy-instrument-otsenki-i-nabora-personala>.

Пойда-Носик Н.,
к.е.н., професор,
професор кафедри фінансів і банківської
справи економічного факультету
ДВНЗ «Ужгородський національний університет»

Свадеба В.,
аспірант 3-го курсу економічного факультету
ДВНЗ «Ужгородський національний університет»,
спеціальність «Економіка»

ФОРМУВАННЯ HR-БРЕНДУ ЯК АСПЕКТ МАРКЕТИНГОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ СТРАХОВИКА

Успіх діяльності будь-якої страхової компанії напряму залежить від продуктивності та ефективності виконання своїх обов'язків її персоналом. Необхідною умовою в роботі з персоналом страховика є формування й розвиток HR-бренду його компанії. Згідно тлумачення С. Шевцова, HR-бренд – образ компанії як працедавця, сформований з відгуків і вражень теперішніх і колишніх співробітників [1]. Отож, головною метою HR-брендингу буде створення образу страхової компанії як омріяного місця роботи.

На формування HR-бренду окремого взятого страховика можуть впливати різноманітні фактори, від яких він залежить. На нашу думку, слід виділити декілька наступних факторів:

- 1) Специфічні риси та уміння індивідуального співробітника страховика.
- 2) Ідеологія страховика через призму його мети й місії.
- 3) Корпоративні правила страховика.
- 4) Особливості його страхової діяльності.
- 5) Характеристика страхової компанії в ЗМІ.
- 6) Вплив поглядів громадськості на страховика.
- 7) Погляди персоналу на привабливість роботи на страховика.
- 8) Політика держави в сферах діяльності страховика.

Страховий маркетолог враховує фактори, які впливають на HR-бренд, а керівництво страхової компанії ставить перед собою перелік завдань для його розвитку. Згідно наших поглядів, основними завданнями в процесі розвитку HR-бренду страховика мають бути:

- 1) Підвищення фаховості персоналу страхової компанії.
- 2) Прискорення акліматизації нових співробітників у колективі страховика.
- 3) Вдосконалення системи рекрутингу страхової компанії.
- 4) Зменшення рівня плинності кадрів в страховій компанії.
- 5) Забезпечення в суспільстві позитивного іміджу страховика як роботодавця.
- 6) Забезпечення серед персоналу позитивного іміджу страховика як роботодавця.
- 7) Оптимізації витрат на роботу з персоналом страхової компанії.

Виконання визначених управліннями страхової компанії завдань щодо розвитку HR-бренду здійснюється страховим маркетологом та іншими уповноваженими співробітниками за допомогою комбінації низки інструментів. Зокрема, на наш погляд, варто виділити такі можливі інструменти розвитку HR-бренду страховика, як:

- 1) Внутрішні та зовнішні PR-заходи страхової компанії.

- 2) Публікування вакантних посад страховика в ЗМІ та на платформах працевлаштування.
- 3) Програми лояльності для «адвокатів HR-бренду» страховика.
- 4) Персональні інтерв'ю представників страхової компанії із популярними ЗМІ.
- 5) Впровадження внутрішньофірмових ЗМІ страховика для швидшого поширення інформації в його компанії.
- 6) Проведення корпоративів для зближення персоналу страхової компанії.
- 7) Програми навчання для новачків серед персоналу страховика та для підвищення кваліфікації його наявних співробітників.
- 8) Кадровий резерв претендентів на посади в страховій компанії.
- 9) Співпраця страховика з хедхантерами для залучення особливо цінних потенційних співробітників.
- 10) Система внутрішнього оцінювання якості роботи з персоналом страхової компанії та зовнішнього опитування й визначення її рейтингового положення серед альтернативних страховиків-роботодавців.
- 11) Співпраця страховика з громадськими організаціями та державою для формування позитивного іміджу й престижу страхової компанії в суспільстві.

Отже, успішна діяльність будь-якого страховика неможлива без якісної роботи персоналу, вдосконаленню функціонування якого сприяє існування HR-бренду компанії. Формування HR-бренду страховика залежить від ретельної оцінки страховим маркетологом факторів впливу на нього, а розвиток – від поставлених керівництвом компанії завдань та вибраних уповноваженими особами інструментів для їх виконання. Створення образу страхової компанії як омріяного місця роботи забезпечить конкурентну перевагу над іншими страховиками та її стабільне функціонування в цілому.

Список використаних джерел:

1. Шевцова С. HR-бренд изнутри и снаружи [Электронный ресурс] / Шевцова С. – Режим доступа: <http://planetahr.ru/publication/2319>

СЕКЦІЯ 8. ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ ТУРИСТИЧНОЇ ІНДУСТРІЇ: ГЛОБАЛЬНІ ВИКЛИКИ ТА ЦИВІЛІЗАЦІЙНІ НАДБАННЯ

Левкулич В.,

к.е.н., доцент

ДВНЗ «Ужгородський національний університет»,

м. Ужгород, Україна

«AGILE» ЯК ОСНОВА РЕАЛІЗАЦІЇ ІННОВАЦІЙ В ГОТЕЛЬНО-РЕСТОРАННОМУ БІЗНЕСІ

Важливою складовою успіху підприємств готельно-ресторанного бізнесу є інноваційна діяльність. Як стверджує Ремі Валбаум, директор по інноваціям Ecole hoteliere de Lausanne (EHL – швейцарська школа в Лозанні по розробці інноваційних рішень для індустрії гостинності), в сучасних умовах господарювання інновації є просто необхідними для готельно-ресторанного сектору [1].

Одним з ефективних та дієвих інструментів для реалізації стрімкого розвитку інноваційної діяльності в індустрії гостинності може стати «методологія Agile».

Оскільки організація та ведення готельно-ресторанного бізнесу є по суті копіюванням основних послідовних дій та процесів, саме інноваційна діяльність в цій галузі здатна вивести господарюючий суб'єкт на якісно новий рівень. Наприклад, якщо вам необхідно підготувати номер для клієнта готелю, ви скористаетесь послугами прибиральниці, яка володіє певними вміннями та оснащена набором побутової техніки та хімічних засобів. Тобто, немає потреби винаходити щось нове для того, щоб реалізувати зазначений вище процес. Проте безпосереднє обслуговування клієнтів потребує постійних вдосконалень, адже сучасний споживач є надзвичайно вимогливим та повсякчас змінює свої погляди та вподобання.

Основою для пошуку кращих рішень в обслуговуванні, які б дали змогу задовольняти споживача в більшій мірі з одночасною економією витрачених на це ресурсів є «методологія Agile». Якщо зробити дослівний переклад, то слово «Agile» в Оксфордському тлумачному словнику визначається як здатність швидко та легко рухатись і міркувати [3]. Якщо детальніше дослідити сутність даного поняття, стає зрозумілим, що словосполучення «методологія Agile» не зовсім коректне, оскільки Agile уособлює в собі сукупність різноманітних методик та підходів до управління. З іншого боку, це філософія, яка дає змогу розробляти та впроваджувати інновації.

Основними принципами, на які опирається Agile є:

- перевага індивідуумів та їх взаємодії над процесами та інструментами;
- перевага забезпечення функціональних процесів надання послуг над чітким їх документуванням;
- перевага реагування на зміни над чітким слідуванням наперед визначеному плану.

Організація роботи господарюючого суб'єкта на основі зазначених принципів дає змогу краще зосередитись на потребах та вимогах споживачів, максимально оптимізувати організаційну структуру, покращити якість продукції та послуг, підвищити значимість та повноваження працівників, максимізувати прибутки та зменшити ризики.

Проте, незважаючи на переваги, які є визначальними для успіху готельно-ресторанного сектору, організація роботи на основі Agile практично не застосовується підприємствами індустрії гостинності та, як наслідок, виникає ряд проблем, з якими вони зіштовхуються.

По-перше, управління ґрунтується на «каскадному» принципі, який краще застосовний до капітальних проєктів, які характерні, наприклад, для будівельної галузі, де всі дії щодо реалізації проєкту можуть бути чітко сплановані наперед, та дуже рідко потребують певних корективів внаслідок зміни умов внутрішнього та зовнішнього середовища.

По-друге, існує ряд різноманітних організаційних обмежень – підприємства готельно-ресторанного бізнесу є недостатньо скоординованими в питаннях внутрішньої організації, тобто звичайною практикою є те, що, наприклад, управління доходами та продажами здійснюється відособлено від маркетингових досліджень. Звісно, велику роль в цьому відіграє географічна розосередженість як самих закладів, так і працівників. Основою ж Agile є створення між функціональних груп, які дають змогу різноманітним організаційним підрозділам співпрацювати між собою, обмінюватися інформацією при живому спілкуванні, а не за допомогою обігу численної документації, що в свою чергу забезпечує високу оперативність прийняття рішень та пришвидшує прогрес в динамічних умовах.

По-третє, недостатня комунікація з клієнтом – при застосуванні методології Agile велика увага приділяється спілкуванню та співпраці з клієнтом, що забезпечує якісний зворотній зв'язок, що не завжди присутнє при застосуванні класичних методів управління.

По-четверте, хаотичне подолання труднощів, які виникають при обслуговуванні клієнтів – підприємства індустрії гостинності повинні стати більш інноваційними, гнучкими та орієнтованими на клієнта.

Незважаючи на простоту та ефективність, Agile є все ж новим шляхом для підприємств індустрії гостинності та потребує кваліфікованої імплементації в організаційні процеси кожного конкретного підприємства.

Підсумовуючи, варто відзначити, що Agile – це дієвий метод із доведеними перевагами. Agile дає змогу впорядкувати процеси планування, адаптуватися до змін та створювати продукти та послуги, які дійсно відповідають потребам клієнтів. З огляду на те, що різноманітні сфери, як, наприклад, виробництво, фінанси, урядові структури та інші змогли використати і використовують Agile, отримуючи при цьому значні переваги, настав час індустрії гостинності прийняти Agile, покращити траєкторію інноваційних ініціатив та збільшити рентабельність інвестицій у інновації.

Список використаних джерел:

1. Прудских А. Что нужно предпринимателю будущего? Инновации и Soft skills [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <https://www.e-executive.ru/education/mbaabroad/1989122-chto-nuzhno-predprinimatelu-budushego-innovatsii-i-soft-skills>
2. Galun J. How Can Hospitality Join the Agile Movement? Hospitality Industry Lead, Excella, 2019 [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <https://hospitalitytech.com/how-can-hospitality-join-agile-movement>
3. Oxford English Dictionary, second edition, edited by John Simpson and Edmund Weiner, Clarendon Press, 1989.

СЕКЦІЯ 9. ПРОБЛЕМИ І ПЕРСПЕКТИВИ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ В СУЧАСНИХ УМОВАХ

Гапак Н.М.,

к.е.н., доцент

*доцент кафедри економіки і підприємництва
ДВНЗ «Ужгородський національний університет»,
м. Ужгород, Україна*

Бойко Я.М.,

к.е.н., доцент

*доцент кафедри економіки і підприємництва
ДВНЗ «Ужгородський національний університет»,
м. Ужгород, Україна*

Гаврилюк М.В.,

*студентка 4 курсу економічного факультету
ДВНЗ «Ужгородський національний університет»,
м. Ужгород, Україна
Науковий керівник: Гапак Н.М., к.е.н., доцент*

ІНДЕКС ЗНАНЬ: СВІТОВІ ТЕНДЕНЦІЇ ТА МІСЦЕ УКРАЇНИ

Індекс знань – це комплексний економічний показник, яких показує здатність країни створювати, приймати і поширювати знання. Він характеризує потенціал тієї чи іншої країни або регіону від економіки знань. Він визначається як середня величина, що складається з трьох субіндексів – освіти, інновацій, інформаційних технологій і комунікацій. Субіндекс освіти – це рівень освіченості населення в цілому та наявність у нього навичок до створення, поширення і використання знань. Субіндекс інновацій – це рівень розвитку національної інноваційної системи, куди відносяться компанії, дослідницькі центри, університети, профоб'єднання та інші інституції, які сприймають і адаптують глобальне знання для місцевих проблем, а також створюють нові знання і засновані на них нові технології; кількість науковців, зайнятих у НДДКР; кількість зареєстрованих патентів і тощо. Субіндекс розвитку інформаційно-комунікаційних технологій – це показник, що характеризує досягнення різних країн світу з боку розвитку інформаційно-комунікаційних технологій (ІКТ).

На основі розрахунків Індексу знань Світовий банк подав звіт, за яким лідируюча позиція за рівнем розвитку економіки знань станом на 2012 рік зберігалася за Швецією. За нею йшли Фінляндія, Данія, Нідерланди, Норвегія. Німеччина займала 8 позицію, США – 12 місце. Україна у 2012 році займала тільки 56 позицію, що на 2 позиції нижче у порівнянні з рівнем 1995 року [7].

Низький рейтинг України пов'язаний, насамперед, з недосконалим інституційним середовищем, вкрай низькою увагою до складових економіки знань з боку держави, незадовільним рівнем охорони здоров'я та низьким рівнем якості освіти, негативними демографічними показниками, а також недостатнім фінансуванням розвитку людського капіталу.

Оскільки останні дані щодо Індексу знань спостерігаються за 2012 рік [8], доцільно було б дослідити значення індексів на сьогодні. Отож, у табл. 1 подано рейтинги країн за субіндексом освіти, субіндексом інновацій та субіндексом розвитку інформаційно-комунікаційних технологій.

Таблиця 1

**Субіндекси освіти, інновацій та розвитку інформаційно-комунікаційних технологій,
2019 р.***

Країна	Субіндекс освіти	Рейтинг	Субіндекс інновацій	Рейтинг	Субіндекс ІКТ	Рейтинг
Німеччина	9,46	1	5,82	9	8,39	12
Австралія	9,23	2	5,03	22	8,24	14
Нова Зеландія	9,23	3	4,96	25	8,33	13
Данія	9,2	4	5,84	7	8,71	4
Норвегія	9,19	5	5,19	19	8,47	8
Ісландія	9,18	6	5,15	20	8,98	1
Ірландія	9,18	7	5,61	12	8,02	20
Великобританія	9,16	8	6,13	5	8,65	5
Фінляндія	9,15	9	5,98	6	7,88	22
Швеція	9,14	10	6,37	2	8,41	11
Нідерланди	9,06	11	6,14	4	8,49	7
США	8,99	12	6,17	3	8,18	16
Швейцарія	8,96	13	6,72	1	8,74	3
Бельгія	8,93	14	5,02	23	7,81	25
Словенія	8,93	15	4,53	31	7,38	33
...
Україна	7,97	46	3,74	47	5,62	79

*сформовано авторами на основі [9,10,11]

Субіндекс освіти у 2019 році знаходили для 189 країн. За результатами дослідження лідирує Німеччина, слідом йдуть Австралія, Нова Зеландія, Данія та інші країни. Україна займає 46 позицію. Щодо субіндексу інновацій, то його розраховували для 129 країн. При цьому, Швейцарія знаходиться на першому місці, Швеція – на другому, США – на третьому, далі йдуть Нідерланди та Великобританія. Україна міститься на 47 позиції. Визначення субіндексу розвитку інформаційно-комунікаційних технологій було здійснено для 175 країн. Як наслідок, першу позицію зайняла Ісландія, другу – Південна Корея, третю – Швейцарія, потім – Данія, Великобританія, Гонконг та Нідерланди. При цьому, Україна посіла в рейтингу 79 місце.

У табл. 2 відображено рейтинг країн світу за Індексом знань станом на 2019 рік, який розрахований нами як середнє значення між субіндексом освіти, субіндексом інновацій та субіндексом розвитку інформаційно-комунікаційних технологій.

За результатами обчислення до ТОП-10 країн в економіці знань увійшли Швейцарія, Великобританія, Швеція, Данія, Нідерланди, Німеччина, США, Ісландія, Південна Корея та Фінляндія. Україна знаходиться на 55 позиції, покращивши свої результати на одну позицію порівняно з 2012 роком.

Рейтинг країн світу за Індексом знань, 2019 р.*

Країна	Індекс знань	Рейтинг	Країна	Індекс знань	Рейтинг	Країна	Індекс знань	Рейтинг
Швейцарія	8,14	1	Люксембург	7,28	21	Болгарія	6,32	41
Великобританія	7,98	2	Австрія	7,27	22	ОАЕ	6,29	42
Швеція	7,97	3	Франція	7,26	23	Аргентина	6,14	43
Данія	7,92	4	Бельгія	7,25	24	Чилі	6,10	44
Нідерланди	7,90	5	Чехія	7,01	25	Чорногорія	6,06	45
Німеччина	7,89	6	Мальта	6,98	26	Бахрейн	6,03	46
США	7,78	7	Словенія	6,95	27	Казахстан	6,02	47
Ісландія	7,77	8	Іспанія	6,94	28	Грузія	6,02	48
Південна Корея	7,71	9	Кіпр	6,90	29	Уругвай	6,01	49
Фінляндія	7,67	10	Латвія	6,76	30	Сербія	6,00	50
Норвегія	7,62	11	Литва	6,75	31	СА	6,00	51
Ірландія	7,60	12	Польща	6,56	32	Румунія	5,93	52
Гонконг	7,59	13	Італія	6,53	33	Малайзія	5,93	53
Нова Зеландія	7,51	14	Угорщина	6,51	34	Китай	5,86	54
Австралія	7,50	15	Словаччина	6,50	35	Україна	5,78	55
Японія	7,47	16	Греція	6,48	36	Коста-Ріка	5,74	56
Ізраїль	7,46	17	Португалія	6,40	37	Катар	5,74	57
Сінгапур	7,42	18	Росія	6,38	38	Молдова	5,69	58
Канада	7,36	19	Білорусь	6,38	39	Бруней	5,67	59
Естонія	7,31	20	Хорватія	6,33	40	Туреччина	5,63	60

*розраховано авторами на основі табл.1

Сучасна парадигма конкурентних переваг країн та ефективності їх господарювання залежать від застосування ними знань. Перехід саме до такого ступеня розвитку суспільства передбачає зміну економічної політики. Її ключовим напрямком при цьому стає розвиток людського капіталу. Для подальших досліджень актуальним є вивчення вже наявного досвіду економічно розвинених країн щодо формування та розбудови економіки, яка базується на знаннях, та створення з його врахуванням власної концептуальної моделі розвитку економіки знань.

Список використаних джерел:

1. Хусаїнов Р.В. Економіка знань: сутність, складові, специфіка / Хусаїнов Р.В., Янченко А.Ю., Руденко М.М. // *Молодий вчений*. - 2015. - №11. - С. 95–103.
2. Індекс економіки знань. *Гуманитарний портал*. URL: <https://gtmarket.ru/ratings/knowledge-economy-index/knowledge-economy-index-info> (дата звернення: 23.03.2020).
3. Global innovation index 2019. URL: https://www.wipo.int/edocs/pubdocs/en/wipo_pub_gii_2019.pdf (дата звернення: 23.03.2020).
4. Рейтинг стран мира по уровню образования. *Гуманитарний портал*. URL: <https://gtmarket.ru/ratings/education-index/education-index-info> (дата звернення: 23.03.2020).
5. Рейтинг стран мира по уровню развития информационно-коммуникационных технологий. *Гуманитарний портал*. URL: <https://gtmarket.ru/ratings/ict-development-index/ict-development-index-info> (дата звернення: 23.03.2020).

РИНОК ІННОВАЦІЙ: ЗМІСТ, КЛАСИФІКАЦІЯ

Успішний розвиток усіх сфер та галузей національної економіки всіх рівнів можливий завдяки оновленню матеріально-технічної бази, належного кадрового забезпечення, наявності сучасної техніки та технологій, ефективної організації виробництва та збугу. Окрему. Але не менш важливу роль в цьому процесі відіграють можливості просування, доставки та реалізації товарів та послуг до споживачів (за допомогою он-лайн ресурсів, мереж доставки та мобільних додатків). Для забезпечення належного функціонування вказаних елементів системи національного господарства, їх потрібно залучати на інноваційній основі [1].

Ринок інновацій, на думку М.Г. Светунькова та С.Г. Светунькова, складається з нерозривного процесу, що становить дві нерозривні частини.

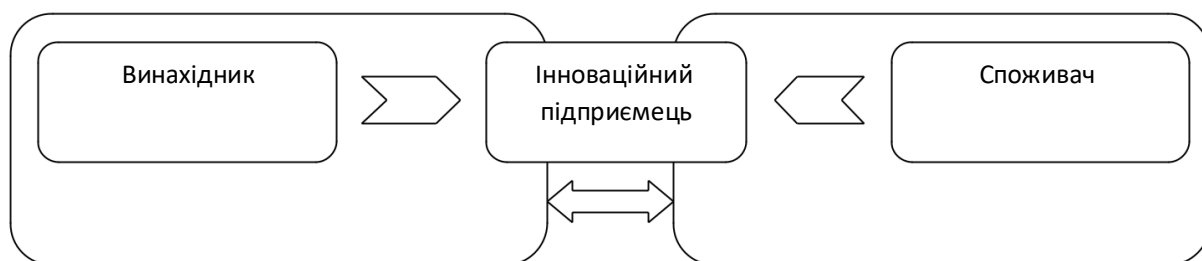


Рис. 1. Система взаємозв'язків на ринку інновацій

Аналізуючи рис.1. отримаємо інформацію стосовно закономірного, в розвитку діяльній соціально-інформаційній системи, ринку інноваційних ідей, де винахідник зустрічається з інноваційним підприємцем, а інноваційний підприємець зустрічається із споживачем інноваційного продукту на ринку інноваційного продукту [4]. Отже можна вибудувати наступну логічну послідовність: інформація контингентно детектується в знання. Далі знання контингентно матеріалізуються в технологіях та проектах. Далі технології та проекти відтворюють і матеріальну, і інформаційну базу економіки та господарювання. А згодом економіка та система господарювання контингентно створює ресурси та умови нового розширеного відтворення інформації та знання.

Для того, щоб дана послідовність знайшла свою успішну реалізацію, потрібно формувати відповідний ринковий сегмент, де будуть конкурувати інноваційні ідеї (ринок інноваційних ідей) та готові розробки (ринок інноваційного продукту). На наше переконання, такі умови забезпечать справедливую конкуренцію за інвестиції. Відповідно зростатиме кількість продуктивних інновацій, а ефективність ринків (і інноваційних ідей і інноваційних продуктів) буде підвищуватись.

Розкриваючи систему взаємозв'язків на ринку інновацій підкреслимо, що можливим є різноманітність типів ринку інноваційних ідей за рахунок наявності перехресної класифікації. Відповідно можна виокремити щонайменше чотири основних типи ринку інновацій.

Перший тип: на ринку інноваційних ідей є один винахід лише одного типу і на ринку інноваційного продукту присутній лише один споживач, котрий готовий придбати саме його. З позицій інноваційного розвитку така ситуація не найкраща, оскільки досягнення рівноваги на ринку інновацій може тривати досить довго [22].

Другий тип: на ринку інноваційних ідей є один винахід лише одного типу, а на ринку інноваційних продуктів існує велика кількість споживачів, готових конкурувати за винахід. Така ситуація можлива, коли винахід настільки універсальний, що може використовуватися в декількох сферах. В цьому випадку пропозиція настільки перевищує попит, що винахідник підвищує ціну на інноваційну ідею до того часу, поки не знайдеться споживач готовий придбати його за високою ціною.

Третій тип: на ринку інноваційних ідей пропонують відносно однотипні винаходи, а споживачів готових придбати цей винахід лише один. Така ситуація для ринку інновацій найгірша, адже споживач з усіх можливих варіантів інноваційних ідей обиратиме найдешевший. І нема гарантії, що він буде найкращим.

Четвертий тип: на ринку інновацій присутні багато і винахідників і споживачів. З позицій інноваційного розвитку така ситуація є найкращою, адже ринок конкурентний. Це означає, що потреби національного господарства задовольняються різними способами, засобами та продуктами. В цьому випадку інновації присутні у всіх сферах сприяючи економічному розвитку.

Саме тому для України дуже важливо щоб ринок інновацій набув останнього (четвертого) типу.

За умов імплементації додаткових чинників чи умов можливим є варіація типів ринку інноваційних ідей з врахуванням особливостей та специфіки галузі чи сфери діяльності.

Список використаних джерел

1. Володіна В.О., Єрохін С.А. Ефективність функціонування ринку інноваційних ідей в національній економіці / В.О. Володіна, С.А. Єрохін // Актуальні проблеми економіки. – 2014. – №5. – С. 67-75.
2. Лук'яненко Д.Г. Глобальна економіка ХХІ ст.: людський вимір: монографія / Д.Г. Лук'яненко, А.М. Поручник. – К.:КНЕУ, 2008. – 460 с.
3. Савельєв, Є. Економічна співпраця чи економічні війни?: / Є. Савельєв // Журнал європейської економіки. – 2006. – № 1. – С. 3-5.
4. Светуньков М. Г. ,Светуньков С.Г. Предпринимательство и инновации / М.Г. Светуньков, С. Г. Светуньков. – Ульяновск : УлГТУ, 2010. – 128 с.
5. Седляр М. О. Взаємозв'язок знань та інновацій в сучасній економіці / М.О. Седляр // Науковий часопис НПУ ім. М.П.Драгоманова. Серія №18. Економіка і право: зб. наукових праць. – Випуск 18. – К.: Вид-во НПУ імені М.П. Драгоманова, 2012. – С. 61-67.
6. Штулер І.Ю., Сержанов В.В. Вплив інвестиційної політики на гомеостазис національної економічної системи крізь призму інновацій [Електронний ресурс] / І.Ю. Штулер, В.В. Сержанов // Східна Європа: економіка, бізнес та управління. – 2016.- №2. - Режим доступу до журналу: <http://www.easterneurope-ebm.in.ua/index.php/2-2016-ukr>
7. Conrad J. Ukraine in ensteidender Reformphase. - F., 2005. - s. 22-35.
8. Shell K. Essays on the Theory of Optimal Economic Growth. - M., 1967. - P. 105-141.
9. Schumpeter J. Economic Doctrine and Method: An Historical Sketch. - L., 1954. - 401 p.

Кубіній Н.,
к.е.н., професор
ДВНЗ «Ужгородський національний університет»,
м. Ужгород, Україна

Кубіній В.,
к.е.н., доцент
ДВНЗ «Ужгородський національний університет»,
м. Ужгород, Україна

Мороз В.,
аспірант
ДВНЗ «Ужгородський національний університет»,
м. Ужгород, Україна

РИЗИК-КУЛЬТУРА ТА ЇЇ СИСТЕМНІ СКЛАДОВІ

Культура являє собою багатогранний феномен, який формується під впливом історичного процесу, технологічних впливів, соціального розвитку та поведінкових факторів.

З іншого боку, культура є тим фактором, який надає нові можливості, що відмічене в [1]. Сучасний етап характеризується тим, що культура та технології поєднані у конгломерат розвитку, визначення сутності якого дозволяє відстежити майбутні тенденції та забезпечити прийняття оптимального стратегічного рішення.

Сутність культури висвітлюється з наступних позицій:

Як процес: «інноваційна культура – це область загальнокультурного процесу, що характеризує ступінь сприйнятливості особистістю, групою, суспільством різних нововведень в діапазоні від толерантного ставлення до готовності і здатності до перетворення їх в інновації... Інноваційність – це якість, іманентна культурі в цілому, оскільки оновлення є необхідна умова культурного процесу. в обстановці підйому інноваційної культури процеси відновлення різних галузей набувають більш інтенсивний і загальний характер, охоплюють зміни все більш високого порядку, наприклад, перехід на нові інформаційні та інші технології і т.п. – аж до трансформації суспільно-економічного укладу» [5].

Як фактор: «Цікавим є те, що культура, з одного боку, сама є джерелом потенціалу особистості, а з іншого, забезпечує умови його реалізації, які, в свою чергу, можуть бути як зовнішніми, породжуються самою культурою, так і внутрішніми, що визначаються станом психічного світу суб'єкта культури» [2]. Лісін також підкреслює, що «через інноваційну культуру можна домогтися істотного впливу на всю культуру суспільства і, перш за все, культуру професійної діяльності і виробничих відносин людей. Можна також озброїти практику методами оцінки та припинення використання нововведень, здатних заподіяти шкоду людині, суспільству, природі» [5].

Інституційний підхід: «культура – це єдине ціле, що складається переважно з автономних, а частиною з узгоджених між собою інститутів. Вона об'єднує в собі ряд моментів, таких як спільність крові, суміжність середовища проживання, пов'язана зі спільною діяльністю, спеціалізація цієї діяльності і не в останню чергу - використання влади в політичних цілях. Кожна культура зобов'язана своєю цілісністю і самодостатністю тому

факту, що вона служить задоволенню всього спектра базових, інструментальних та інтеграційних потреб. Отже, принаймні в одному відношенні було б глибоко помилково стверджувати, як це недавно робилося, що кожна культура являє собою лише частина того, що могло б бути» [6].

Вказані підходи не дозволяють виявити сутність культури як ризикового явища, яке може принести як певні позитивні моменти, так й загрози розвитку економічної системи.

З позиції ризику рекомендовано в даному дослідженні культуру розглядати як відкриту, синергетичну систему, взаємодія елементів якої має невизначений характер і може створити точку біфуркації зі сценарієм як позитивної, так й негативної майбутньої поведінки системи.

Елементами системи ризик-культури є наступні:

Соціальні (підтримка суспільством дій, що можуть мати неочікувані наслідки);

Психологічно-поведінкові (мотивація, емоційна складова, функціональні цінності й т.д.) Інституційні (наприклад, довіра як інститут взаємовідносин [4], [3]).

Ризик-культура виконує функції:

Спонукальну (мобілізує до ризикових дій),

Обмежуючу (оцінює гиперризики),

Креативну (мотивує створювати новації),

Дослідницьку (спонукає досліджувати нові явища, факти, ресурси...), Економічну (створювати економічну цінність).

Взаємодія елементів та функцій формує архітектоніку ризик-культури регіону або окремої соціальної групи.

Список використаних джерел

1. Kubiniy N. CULTURE, TOURIZM AND ECONOMY AS A TRIUMVIRATE OF REGIONAL STRATEGIC DEVELOPMENT / Kubiniy N., Zavadyak R., Belen M. // Вісник Херсонського університету. – 2019. – Вип.34. – С.105-108
2. Киселева О.О. Профессионально-педагогический потенциал учителя./ О.Киселева. — Петропавловск-Камчатский: Изд-во КГПУ, 2002. — 298 с.
3. Кубиній Н.Ю. Доверие как управленческий механизм подготовки высококвалифицированных специалистов /Виталий Викторович Сержанов, Наталья Юрьевна Кубиний, Виктория Тарасовна Минкович.// – Науковий вісник Ужгородського університету університету. Серія Економіка, випуск 1 (51). Збірник наукових праць. – Ужгород, 2018, с.53-58.
4. Кубиній Н.Ю. Види довіри та їх оцінка. . /Кубиній Н.Ю., Алтман Й.// – Науковий вісник Ужгородського університету університету. Серія Економіка, випуск 2. Збірник наукових праць. –Ужгород, 2016, с.148-152.
5. Лисин Б.К. Инновационная культура / Б.Лисин// Инновации. – 2008. – № 10 (120). – С.49-53
6. Маліновський Б. Научная теория культуры. – Режим доступу: <http://www.fedy-diary.ru/html/112010/08112010-01a.html>

Мікловда В.,

д.е.н., проф.

*ДВНЗ Ужгородський національний університет,
Ужгород., Україна*

Латинін К.,

аспірант,

*ДВНЗ Ужгородський національний університет,
Ужгород., Україна*

Науковий керівник : Мікловда В.П., д.е.н., проф.

ДЕТЕРМІНОВАНА МОДЕЛЬ ВПЛИВУ ФАКТОРІВ НА РОЗВИТОК РЕГІОНУ

В процесі обґрунтування управлінських рішень, спрямованих на створення регіональних конкурентних переваг та підвищення інноваційності регіональної економіки рекомендовано застосувати факторний аналіз, який «являє собою сукупність методів багатомірного економіко-математичного аналізу, які використовуються для вивчення наявності або відсутності зв'язку між змінними явищами. За допомогою факторного аналізу можливо дослідити не лише вплив явних факторів, але й наявність латентних, прихованих факторів, вплив яких на результативний показник може бути дуже значним». [4] В процесі факторного аналізу застосовуються різноманітні методи, серед яких найбільш результативним є елімінування. «Елімінування — це логічний метод, за допомогою якого абстрагується вплив низки факторів, які впливають на зміну досліджуваного параметра, і залишається в оцінках один, вплив якого вимірюють шляхом послідовної заміни його базового значення на значення порівняльної характеристики та зіставлення з попереднім результатом». [3]

В процесі прийняття управлінського рішення застосування факторний аналіз виконує наступні функції: а) у складі економічної системи виділяє чинники, на які доцільно підсистемі управління акцентувати увагу; так, при аналізі фінансових індикаторів досліджують їх вплив на рентабельність економічної системи [1] або при аналізі ринку визначають коло факторів маркетингової діяльності [2]; б) показує значимість акцій з управління, спрямованих на певний фактор; в) визначає політику управління факторами розвитку (який фактор доцільно посилити, а який – загальмувати).

Таким чином, факторний аналіз в процесі прийняття ділових або управлінських рішень сприяє: 1. Визначенню явних та латентних факторів, які привносять можливості розвитку економічної системи або гальмують її ефективні дії. 2. Вимагає формалізації факторів, що сприяє більш детальному вивченню змісту та дії чинників. 3. Надає можливість застосування способу продовження факторної моделі, а це, в свою чергу, пролонгує набір факторів впливу на результат моделі. 4. Створює аналітичну базу для прийняття оптимального в даних умовах управлінського рішення.

Аналіз регіонального розвитку передбачає факторну модель, результативним показником якої є обсяг валового регіонального продукту на одного зайнятого.

Як правило, основним індикатором, що концентрує рівень розвитку регіону визначають ВРП на душу населення. Вважаємо неправомірним застосовувати вказаний показник внаслідок відображення в ньому впливу структури населення з точки зору вікової структури та співвідношення частки економічно активного населення в загальній його кількості.

Показник продуктивності праці в регіоні уникає вказаних недоліків. Він відображає на рівні регіону: результат управління організацією бізнесу в області, його підтримку, створення інституційних важелів розвитку ділової активності; стан людського капіталу регіону, якість та кількість трудових ресурсів, їх здатність працювати в умовах переходу до інноваційного типу економічного розвитку; вплив культурних факторів, які проявляються через відношення до бізнесу, організацію досугу як можливості відтворення робочої сили, регіональних інститутів освіти й т.д.

На рівні підприємства показник продуктивності праці є індикатором, що характеризує якість управління конкурентоспроможністю та окремими (стосовно людського чинника) конкурентними перевагами компанії; розвиток персоналу, мотивацію праці, організацію праці й т.д.

В межах даного дослідження доведено, що валовий регіональний продукт знаходиться в залежності від інноваційної активності, яка пов'язана з наукою та зайнятими наукою в регіоні.

Іншими словами, факторами впливу на валовий регіональний продукт виділені згідно позиції [5]: 1. Співвідношення ВРП та обсягів інноваційної продукції в регіоні. Виробництво певної інноваційної продукції є важливим стимулятором економічної активності в регіоні, воно провокує виробництво та вдосконалення супутніх товарів (система розумної хати викликає виробництво технологічно адекватних приборів, холодильників, обігрівачів й т.д. Тому першим фактором є співвідношення ВРП та обсягів інноваційної продукції. 2. Доведено, що розвинена наука є двигуном інноваційної активності, яка залежить від обсягів фінансування. Тому в якості другого фактору виділено співвідношення обсягів інноваційної продукції та витрат на науку – віддача інноваційного продукту на одиницю інвестицій в науку. 3. Витрати на науку можуть бути ефективним фактором регіонального росту при необхідній кількості людського наукового потенціалу. Чим більше в області людей зайнято науковими дослідженнями, тим вище рівень людського потенціалу й вище наукоємність регіональної економіки. Внаслідок цього третім фактором означено показник витрат на науку поділений на кількість зайнятих в наукових дослідженнях. 4. Наступним фактором, який посилює висновкові попередньої аргументації є структура населення за рівнем його наукового працевлаштування. Чисельність персоналу в науковій сфері поділено на кількість зайнятих в регіоні.

Вплив обсягів інноваційної продукції на

(1)

Y – валовий регіональний продукт на душу населення; f 1 - співвідношення ВРП та обсягів інноваційної продукції в регіоні; f 2 - віддача інноваційного продукту на одиницю інвестицій в науку; f 3 - показник витрат на науку поділений на кількість зайнятих в наукових дослідженнях; f 4 - структура населення за рівнем його наукового працевлаштування.

Модель матиме вигляд:

$$Y = f_1 \cdot f_2 \cdot f_3 \cdot f_4 \cdot Z \quad (2)$$

де: ВРП – валовий регіональний продукт, Z – кількість зайнятих в регіоні,

Ю – обсяг інноваційної продукції в регіоні, ІН – інвестиції в регіональну науку, ЗН – кількість зайнятих науковою діяльністю в регіоні.

Умови застосування факторного аналізу: наявність компетентних фахівців, які опанували методом каузальної індукції й здатні виявити логічну залежність; можливість

поєднання методів стохастичного та детермінованого аналізу. Наприклад, при визначенні факторів впливу – застосування кореляційного аналізу, який дозволяє чітко показати вплив чинника, а при окресленні сили впливу – детермінований метод; наявність програмного забезпечення проведення факторного аналізу; наявність статичної інформації, яка дозволяє кількісно оцінити обраний для оцінки фактор.

Список використаних джерел

1. Кубиній Н. Ю. Рентабельність в системі показників ефективності стратегічного управління / Н. Ю. Кубиній, Ю. О. Дідович, В. В. Попович, М. Я. Касал // Науковий вісник Ужгородського університету. Серія «Економіка». – 2011. – Вип. 32. – С. 162 – 166.
2. Маркетинговий потенціал регіону : проблеми та шляхи їх подолання : монографія / [В. П. Мікловда, Н. Ю. Кубиній, Ф. Ф. Шандор та ін.]. – Ужгород : Ліра, 2009. – 208 с.
3. Мних Є. В. Економічний аналіз: підручник / Є.В. Мних. – К.: Знання, 2011. – 630 с.
4. Пап В.В. Факторний аналіз економічних процесів в умовах стратегічного управління / В.В. Пап, Н.Ю. Кубиній // Розвиток методів управління та господарювання на транспорті. – 2013. – № 4 (45). – С.98-107
5. Kubiniy N. Modern Content of Strategic Regional Development Potential / Kubiniy N., Marhitich V., Kosovilka T. // Economics and Business. Tbilisi, 2020. №1. Режим доступу: <http://eb.tsu.ge/?cat=nomer&leng=eng&adgi=945&title=Modern%20Content%20of%20Strategic%20Regional%20Development%20Potential>

Одрехівський М.,
д.е.н., проф.
Національний університет «Львівська політехніка»,
м. Львів, Україна

Пишк-Ковальська О.,
Національний університет «Львівська політехніка»,
м. Львів, Україна

ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ВИКОРИСТАННЯ ГОМЕОСТАТИЧНОГО ПІДХОДУ ДО УПРАВЛІННЯ РЕКРЕАЦІЙНИМИ ІННОВАЦІЙНИМИ ПІДПРИЄМСТВАМИ

Сучасні проблеми розвитку підприємств, зумовлені викликами промисловості 4.0, вимагають нових підходів до організування управління ними. Особливо це стосується рекреаційних інноваційних підприємств (РІП), які доцільно створювати на рекреаційних територіях і які, як правило, густо заселені та у процесі розвитку яких століттями нагромаджувались і не розв'язувалися дестабілізаційні суперечності. Тому у роботі пропонується покласти ці суперечності в основу організування управління РІП, шляхом використання гомеостатичного підходу. Даний підхід базується на кібернетичному підході, доповнює його і дає змогу ефективно управляти розвитком сучасних підприємств та регіонів загалом.

Гомеостатика – це наука про функціонування та розвиток системи гомеостатів – системи підтримки динамічної рівноваги функціонування досліджуваного об'єкта у заданих межах [1]. Вона розширює можливості ситуаційної методології, системного та синергетичного підходів [2] до управління соціально-економічними системами та розкриває інформаційні закони управління у живих та будь-яких інших системах. Головною ознакою гомеостатики є те, що вона базується на відомому законі єдності та боротьби (взаємодії) протилежностей з гармонізацією їхніх відношень за рахунок спільного управління та різного роду зв'язків.

Управління багатьма процесами сучасних підприємств, регіонів та суспільства загалом, виходячи з поняття гомеостазу [3], властивого винятково живим системам, можна показати у вигляді ієрархічного двополярного управління, як управління через цілі та суперечності між ними, зображеного на рис. 1.

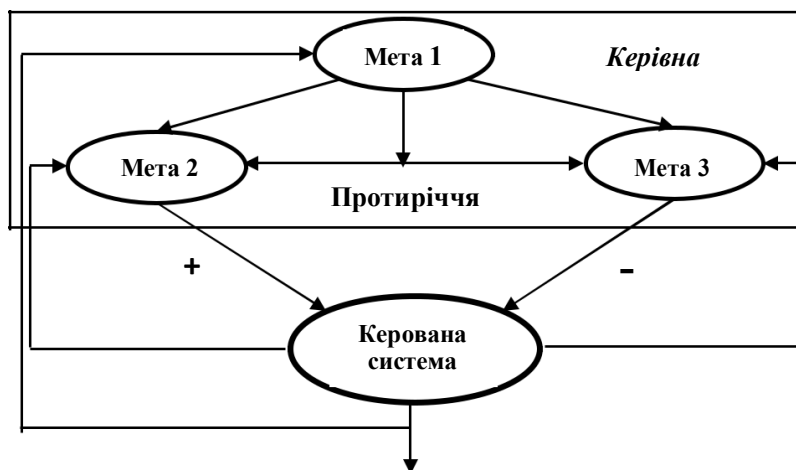


Рис. 1. Схема двополярного гомеостатичного управління
(«+», «-» – суперечливі управлінські впливи)

Суперечності між цілями, на яких формуються рішення при управлінні підприємствами, складались роками. Важливими для підприємств і для державних бюрократій сьогодні є організаційні суперечності між функціональною та історичною фазами виробничого процесу, зокрема історичні суперечності між організаційними структурами контролю та новими формами організації трудової діяльності (наприклад, між професійними групами та адміністративною раціоналізацією і бюрократизацією; між бюрократичним та технократичним управлінням, самоорганізацією праці та контролем працівників) [4].

Актуальним гомеостатичний підхід є при управлінні РІП, оскільки на процеси управління РІП накладаються внутрішні суперечності та суперечності між РІП і зовнішнім середовищем.

Гомеостатичний підхід до організування управління РІП є придатним та уможливорює на основі суперечностей, що формувалися роками між рекреаційною та виробничою сферами багатьох регіонів України, виробити стратегію управління стійким розвитком РІП. Ефективне використання рекреаційних ресурсів сьогодні вимагає високої наукомісткості, безвідходності, екологічності технологій у виробничій сфері, а розвиток останньої сприяє високотехнологічному розвитку оздоровлювальних комплексів.

Необхідним та доцільним видається гомеостатичне управління основними сферами організаційної діяльності у РІП – менеджментом і маркетингом, що забезпечуватиме ефективну взаємодію відповідних функціональних систем [4] та гомеостаз (стабільне функціонування) РІП.

Обидві виділені сфери діяльності РІП – менеджмент і маркетинг – утворюють ціле завдяки тому, що зв'язані між собою. Цей зв'язок побудований так, що плоди менеджменту підхоплюються підрозділами маркетингу та використовуються у процесах задоволення споживачів, а результати маркетингу впливають на установки менеджерів, від яких залежить якість виробництва рекреаційних товарів та послуг. Взаємовплив маркетингу і менеджменту утворює пару протилежностей, що взаємодіють. Це протилежності за цілями діяльності, ресурсами, підходами до здійснення інноваційної діяльності та іншими компонентами.

Гомеостатичний підхід також може бути покладений в основу формування стратегії забезпечення стійкості РІП, завдяки опису гомеостазу РІП в термінах простору станів та розроблення прогнозних методів, моделей та алгоритмів оброблення результатів моніторингу станів РІП [5]. Все це дає можливість будувати в умовах РІП інтелектуальні інформаційні системи, які здатні синтезувати природний та штучний інтелекти та автоматизувати процеси прийняття оптимальних управлінських рішень, що сприятиме адаптуванню РІП до умов зовнішнього середовища, побудові в умовах РІП штучних гомеостатичних систем та інноваційних бізнес-моделей РІП, що зумовлено промисловістю 4.0.

Список використаних джерел

1. Горский Ю.М. Гомеостатика гармония в игре противоречий / Ю.М. Горский, А.М. Степанов, А.Г. Теслинов – Иркутск: Репортер А1, 2008 – 634 с.
2. Одрехівський М. Маркетингово-орієнтоване управління рекреаційними інноваційними підприємствами / Микола Васильович Одрехівський. – Дрогобич, РВ ДДПУ, 2009. – 488 с.
3. Antonio Damasio, Hanna Damasio. Exploring the concept of homeostasis and considering its implications for economics // Journal of Economic Behavior & Organization, 2016. – № 126. – Р. 125 – 129.
4. Wolf V. Heydebrand. Organizational Contradictions in Public Bureaucracies: Toward a Marxian Theory of Organizations // Sociological Quarterly, 2008. – Vol. 18. – № 1. – Р. 83 – 107.
5. Новосельцев В.Н. Гомеостаз систем управления / В.Н. Новосельцев // Автоматика и телемеханика. – 1973. – № 5. – С. 98–114.

*Павлов В.,
к.е.н., доцент
ВНЗ «Національна академія управління»,
м. Київ, Україна*

СПЕЦИФІКА РЕАЛІЗАЦІЇ ІННОВАЦІЙ НА ЗАСАДАХ ДЕРЖАВНО-ПРИВАТНОГО ПАРТНЕРСТВА

Інновації в умовах інноваційної економіки є наслідком зусиль та взаємодії багатьох суб'єктів, тому їх дослідження вимагає комплексного підходу, який би представляв рух у створенні, впровадженні у практику та поширенні інновацій; від інноваційних систем окремих фірм, через регіональні інноваційні системи, до національної інноваційної системи та глобального інноваційного середовища. Конфігурація такої взаємодії не може бути охарактеризованою та змодельованою однозначно, тому що кожен раз, створення та функціонування проектів на її основі обумовлюється місцевими умовами і специфікою вирішення конкретних проблем. Водночас, можна сформулювати загальну мету подібної взаємодії, що на практиці може реалізовуватись у формі державно-приватного партнерства (далі - ДПП).

У такому партнерстві сторонами співробітництва є два типи суб'єктів: 1) державний партнер, у формі суб'єкта, що має юридичне зобов'язання виконувати конкретне завдання, наприклад, надавати державні послуги, розпоряджатись державними ресурсами тощо; 2) приватні структури-партнери, які, реалізуючи свободу дій, можуть за контрактом виконувати ня покладені на них державним партнером, або залучати державного партнера до виконання спільної діяльності. [3; 9]

Теоретичні засади сучасного ДПП закладено теорією "Х" (Х-ефективність), розробленою Лейбенштайном у 1966 році [7]. Дана теорія привернула увагу до наслідків бюрократичного способу втручання державних установ у діяльність бізнесу. Згідно з цією теорією, інститут ДПП є необхідним для того, щоб обмежити невдачі громадських організацій, пристосовувати їх діяльність до діяльності в умовах ринку та підвищити їх конкурентоспроможність.

Хоча історичні приклади реалізації проектів, заснованих на державній та приватній власності можна фіксувати вже у вісімнадцятому столітті (Франція), активне застосування принципів ДПП у країнах з розвинутою економікою на практиці почалося у 70-х-80-х роках минулого століття. На європейському ринку піонером у сфері формування партнерських ініціатив є Велика Британія [6]. На початку 80-х років, у відповідь на недоліки громадських організацій, було створено концепт «Нове державне управління», метою якого було запровадження у державному управлінні правил функціонування приватних підприємств. Реалізація проектів на базі даного концепту було обумовлене необхідністю: обмежувати державні витрати; подолати неефективність розподілу публічних ресурсів; виправити недоліки управлінських навичок фахівців громадських / державних установ.

Вжиті за остання тридцять років заходи щодо поширення взаємодії між державою та бізнесом суттєво сприяли розвитку ініціатив ДПП [7]. Протягом багатьох років уряди окремих країн все частіше стали сприймати ДПП як альтернативний та допоміжний засіб фінансування та управління складними інфраструктурними проектами [5]. Проекти на основі ДПП дали змогу заповнити існуючий розрив між тим, що може робити уряд, потенціалом приватного бізнесу, а також тим, що чекає суспільство.

Ідея ДПП ґрунтується на передумові, що ефективні дії для вирішення місцевих проблем вимагає співпраці між представниками державного сектору та бізнесу, а також забезпечення ефективності цієї співпраці за допомогою інструментів впливу на процеси [13]. Практика реалізації проектів ДПП показує, що державні органи в країнах з розвинутою національною інноваційною системою більш схильні брати участь у цих проектах, і що ініціативи ДПП більш поширені в політично стабільних країнах з відповідальними урядами [10-12]. Інтерес до подібної взаємодії, як правило, ініціюється та моделюється державою [7].

Інституційні засади, сформовані державою, зокрема – юридичні норми та стандарти, здатні максимально полегшувати та створювати механізми, що стимулюють державу та приватний бізнес працювати в такому партнерстві [2].

Партнерство забезпечується через інститут довіри до приватного партнера, що ризикує грошима та репутацією, а також шляхом надання обґрунтування витрачання державних ресурсів для реалізації конкретного проекту. Довіра обмежує ризики в господарській діяльності партнерів [1]. У контексті потенціалу реалізації інноваційних проектів в межах ДПП довіра є предметом особливої ваги з декількох обставин:

1. Інновації часто визначають необхідність створення нових контактів: довіра знижує вартість збору інформації про потенційних контрагентів.
2. Інновації часто потребують здійснення нових видів взаємодії, інституціональне оформлення яких через систему права часто відбувається уже за фактом, або може навіть взагалі базуватись лише на неформальних засадах, тобто – кодифіковане право часто не має пріоритету в часі перед неформальною взаємодією на основі довіри.
3. Елементом кооперації у рамках інноваційного процесу є обмін знаннями та інформацією. Відсутність довіри для того, щоб таке співробітництво реалізувати, вимагає заміщення ринкових стосунків на такі, що мають характер внутрішніх операцій, що знижує ефективність процесів і обмежує швидкість дифузії інновацій.

У зарубіжній практиці співпраця між державним та приватним секторами здійснюється у багатьох формах залежно від інтенсивності залучення кожної зі сторін до певної ініціативи як в організаційній, так і у фінансовій сфері [4; 8]. У разі інвестиційної форми ДПП може також змінюватися в залежності від суб'єкта (приватні або державні інвестиції). Застосування вищевказаних форм, звичайно, залежить від характеру ДПП, фінансових і організаційних можливостей його учасників, а також очікувань щодо прав та обов'язків приватних структур та державних органів – учасників проекту після завершення проекту.

Список використаних джерел

1. Гриценко Л. Л. Науково-методичний підхід до оцінювання ризиків інноваційних проектів державноприватного партнерства / Л. Л. Гриценко // Маркетинг і менеджмент інновацій. – 2015. – №1. – С. 96-106.
2. Катигрובה О. Система інституціоналізації інноваційних процесів в умовах ринкової трансформації / О. Катигрובה // Вісник Київського національного університету імені Т. Шевченка. – 2012. – № 143. – С. 34–37.
3. Павлюк К. В. Сутність і роль державно-приватного партнерства в соціально-економічному розвитку держави / К.В. Павлюк, С.М. Павлюк // Наукові праці КНТУ. Економічні науки. – 2010. – Вип. 17. – С. 10-19.
4. Пашинська, К. С. Форми державно-приватного партнерства [Текст] / Ксенія Сергіївна Пашинська // Економічний аналіз : зб. наук. праць, 2015. – Том 22. – № 1. – С. 48-52.
5. Румянцев А. А. Развитие государственно-частного партнерства в инновационной сфере экономики / А. А. Румянцев // Инновации. – 2007. – № 4 (102). – С. 39-43.

6. Савин М. Д. Государственно-частное партнерство в Великобритании: достижения и перспективы // Современная Европа. – 2010. – № 2. – С. 102-110.
7. Судариков А. Л. Государственно-частные партнерства в сфере науки, технологий и инноваций: зарубежный опыт / А. Л. Судариков, А. В. Грибовский // Инновации. – 2012. – № 7 (165). – С. 47-59.
8. Хєда С. Державно-приватне партнерство: світовий досвід і перспективи розвитку в Україні. / С. Хєда // Юридична Газета. –2014. – № 31 – 32 (425–426). – С. 18-22.
9. Шевченко Б. О. Відносини партнерства в контексті трансформаційних змін державного управління в умовах глобалізації / Шевченко Борис Олексійович // Технологічний аудит та резерви виробництва. – 2015. – № 1/7(21). – С. 12-17.
10. Chou J. -Sh. Cross-country comparisons of key drivers, critical success factors and risk allocation for publicprivate partnership projects / Chou J. -Sh., Pramudawardhani D. // International Journal of Project Management. – Режим доступу: <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0263786314002117>
11. Guidelines for successful public-private partnerships [Electronic resource] / European Commission. – 2003. – Mode of access: http://ec.europa.eu/regional_policy/sources/docgener/guides/ppp_en.pdf.
12. Osei-Kyei, R. Review of studies on the Critical Success Factors for Public-Private Partnership (PPP) projects from 1990 to 2013 [Електронний ресурс] / R. Osei-Kyei, A. P. C. Chan // International Journal of Project Management. – Режим доступу: <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0263786315000411>.
13. Peteri, G. PPP: past, presence and prospects [Electronic resource] / G. Peteri. – 9 Oct., 2016. – Mode of access: <http://publicgoods.eu/ppp-pastpresence-and-prospects>.

*Сержанов В.,
д.е.н., професор
ДВНЗ «Ужгородський національний університет»,
м.Ужгород, Україна*

*Фурдела Н.,
студентка 3 курсу
ДВНЗ «Ужгородський національний університет»,
м.Ужгород, Україна*

ПРОБЛЕМИ ВПРОВАДЖЕННЯ ІННОВАЦІЙ НА ВЕЛИКИХ ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВАХ УКРАЇНИ

Сучасні процеси в економіці України не сприяють технологічним змінам належної інтенсивності. Висока інфляція у перші роки незалежності, постійна зміна інституційного середовища, невдала промислова політика сприяли тому, що багато інноваційних проєктів перестали функціонувати. Різкі та непередбачувані зміни в умовах функціонування економіки України сприяли тому, що динаміка оновлення продукції була надзвичайно нерівномірною. Аналізуючи період 1999—2001 рр., за відносно сталих макроекономічних умов, можна відзначити стабільно низький рівень оновлення продукції промисловості [4].

Серед традиційних проблем впровадження інновацій на промислових підприємствах є: брак фінансової спроможності здійснювати інновації, велика зношеність основних фондів, що вимагає масштабних інновацій, технологічні та правові обмеження на впровадження інновацій.

Українські дослідники доволі активно вивчали питання та проблеми впровадження інновацій на промислових підприємствах. Зокрема, можемо виділити праці таких науковців, як: Амоша О.І., Безручко О.О., Бенюк Л.Я., Голей Ю.М., Захарін С.В., Ігнатенко О.Я., Кузьмін О.М., Лепетюха Н.В., Потьомкін Л.М. та інші.

Основною метою дослідження є аналіз основних проблем, які є актуальними та гальмують розвиток інновацій на промислових підприємствах.

Сьогодні в Україні нараховується 42 564 промислові підприємства, що складає 12,4% від їх загальної кількості. У 2017 р. обсяг реалізованої промислової продукції становив 1 776 603,7 млн. грн., найбільшу питому вагу в її обсязі мала продукція переробної промисловості, а саме постачання електроенергії, газу, пари та кондиційованого повітря (23,9%); виробництво харчових продуктів, напоїв і тютюнових виробів (22,4%); металургійне виробництво, виробництво готових металевих виробів (15,7%); машинобудування (6,5%). Варто зазначити, що в Україні майже 60% інноваційної продукції створюють підприємства, що належать до галузей виробництва третього та четвертого технологічних укладів, тоді як у розвинених країнах світу понад 90% інвестицій вкладається у п'ятий та шостий технологічні уклади [5].

Аналізуючи динаміку впровадження інновацій на промислових підприємствах України, бачимо, що частка впровадження інновацій коливається від 14,8% у 2000р. до 15,6% у 2018р., проте, така частка інновацій є недостатньою для структурних змін у промисловості України (див. рис. 1.).

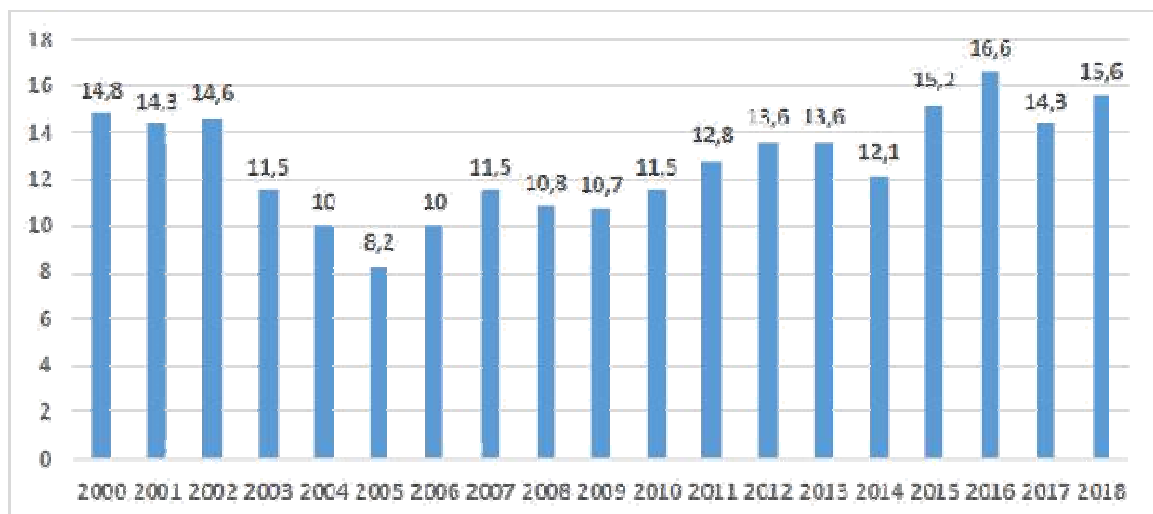


Рис. 1. Відсоток впровадження інновацій на промислових підприємствах у 2000-2018рр., %* *Джерело [4]

Кількість впроваджених процесів складає у 2018р. – 2002 процеси (на відміну від 2002р. – 1403 процеси), з них маловідходні та ресурсозберігаючі технології становлять бл. 25% (926) у 2018р. Простежується тенденція до незначного зростання нових технологічних процесів (із 1403 у 2000р. до 2002 у 2018р.). Проте, динаміка впровадження у виробництво нових видів продукції – є негативною (із 15323од у 2000р. до 3843од у 2018р.). Частка обсягу реалізованої інноваційної продукції (товарів, послуг) у загальному обсязі реалізованої продукції (товарів, послуг) промислових підприємств у % також різко скоротилась (із 9,4% у 2000р. до 0,8% у 2018р.), див. табл. 1.

Таблиця 1

Динаміка показників впровадження інновацій на промислових підприємствах у 2000-2018р.*

Роки	Впроваджено нових технологічних процесів, од	У т.ч. маловідходні, ресурсозберігаючі	Впроваджено виробництво інноваційних видів продукції (товарів, послуг), од	Частка обсягу реалізованої інноваційної продукції (товарів, послуг) у загальному обсязі реалізованої продукції (товарів, послуг) промислових підприємств, %
2000	1403	430	15323	9,4
2005	1808	690	3152	6,5
2010	2043	479	2408	3,8
2011	2510	517	3238	3,8
2012	2188	554	3403	3,3
2013	1576	502	3138	3,3
2014	1743	447	3661	2,5
2015	1217	458	3136	1,4
2016	3489	748	4139	... ⁴
2017	1831	611	2387	0,7
2018	2002	926	3843	0,8

*Джерело [4]

Головними причинами негативної тенденції розвитку інноваційної діяльності промислових підприємств України є:

1. Неспроможність держави в її нинішньому структурно-функціональному, нормативно-правовому, культурно-ідеологічному та кадровому стані визначитися зі стратегією інноваційних економічних перетворень [1].

2. Недосконалість нормативно-правової бази регулювання інноваційної діяльності, ігнорування вимог законодавства або призупинення дії тих статей законів, які стосуються фінансування і стимулювання науково-технічної та інноваційної діяльності [1].

Важливими є також проблеми, що стосуються внутрішнього середовища підприємств. Так, пов'язаною з проблемою нестачі фінансових ресурсів є проблема низької платоспроможності підприємств, які не мають змоги самостійно фінансувати власні інноваційні дослідження та розробки. Спостерігається постійне зменшення кваліфікованих виробничих кадрів на вітчизняних промислових підприємствах регіону, які досить часто і є натхненниками інновацій. Так само хотілося б згадати про відсутність у межах самих промислових підприємств регіону механізмів стимулювання інноваційної ініціативності працівників через премії, доплати, інші форми матеріального стимулювання [3].

Отже, впровадження інновацій на промислових підприємствах України пов'язано із проблемами фінансування, складними технологічними процесами. Для активізації впровадження інновацій необхідним є: впровадження фінансових стимулів для підприємств від держави, лібералізація законодавчих процедур.

Список використаної літератури

1. Безручко О.О. Основні проблеми інноваційного розвитку промислових підприємств України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.rusnauka.com/14_NPRT_2010/Economics/66560.doc.htm.
2. Впровадження інновацій на промислових підприємствах (2000-2018) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>
3. Маслак О.О. Основні проблеми інноваційної діяльності промислових підприємств регіону / О.О. Маслак, В.Й. Жежуха, О.В. Григоренко // Регіональна економіка. - 2008. - № 2. - С. 261-269. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/regek_2008_2_30.
4. Проблеми інноваційної діяльності підприємств України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://pidruchniki.com/10611207/finansii/problemi_innovatsiynoyi_diyalnosti_pidpri_yemstv_ukrayini.
5. Пухальська Н.О. Гончаренко Л.М. Сучасний стан інноваційної діяльності вітчизняних промислових підприємств [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.market-infr.od.ua/journals/2018/20_2018_ukr/21.pdf

*Тішев П.,
аспірант,
ДВНЗ «Ужгородський національний університет»,
Україна, Ужгород.
Науковий керівник: Кубіній Н.Ю., к.е.н., проф.*

ОРГАНІЧНІ ТА НЕОРГАНІЧНІ СТРАТЕГІЇ РОЗВИТКУ ЕКОНОМІЧНОЇ СИСТЕМИ

В контексті розвитку економічного гравця виділяють органічну та неорганічну стратегії. Вважається, що «стратегія органічного росту являється самым простым и известным механизмом роста фирмы. При реализации этого пути развития рост обеспечивается внутренними ресурсами фирмы. Основными источниками являются нераспределенная прибыль прошлых лет и заемные средства». [1]

Органічно можуть розвиватися й взаємодіяти різні види діяльності прикладом чого є «тріумвірат економіки, туризму та культури».[2]

Виділено напрямки стратегії органічного зростання:

«Во-первых, разработка новых технологий, которые в дальнейшем послужат основой для создания новых товаров и услуг. Этот путь требует, как правило, значительных инвестиций в реализацию собственных НИОКР при высоком уровне неопределенности и риска. Во-вторых, в случае, когда фирма может предложить потребителям уникальный товар или услугу, она может предпочесть пойти по пути завоевания новых рынков. Это также путь роста, требующий привлечения значительных ресурсов, однако при взвешенном подходе к проведению исследований рынков со стороны менеджмента фирма может снизить уровень неопределенности и оптимизировать затраты. И, в-третьих, фирма может сместить акцент на другую целевую аудиторию или расширить существующие рамки при продвижении своих товаров и услуг».[1]

Ще стосується стратегії неорганічного зростання, вона «реализуется за счет ресурсов партнеров с последующим объединением в одну фирму в случае слияний и поглощений, благодаря созданию совместных предприятий, или на основе взаимовыгодных отношений в случае создания стратегического альянса. Во всех трех случаях поиск партнера обусловлен желанием фирмы разделить затраты и риски, необходимые для дальнейшего роста.» [1]

Виходячи з вище наведеного, у сфері органічного виробництва в межах даного дослідження можливо виділити дві стратегії.

Перша стратегія отримала назву адитивної органічності – компанія, підприємництво, спрямоване на виробництво органічної продукції, при цьому застосовує органічну стратегію розвитку.

Крім вказаних в таблиці переваг доцільно відмітити наступні:

1. Використання ендогенних ресурсів, факторів, які є основою випереджального розвитку.
2. Акцент управління здійснюється на формування внутрішніх конкурентних переваг, які безумовно трансформуються в зовнішні внаслідок своєї унікальності.
3. Компанія представляє собою відкриту систему, яка взаємодіє з іншими системами, але при цьому всі елементи підпорядковані цілі розвитку самої компанії.

Другий вид стратегії розвитку бізнесу, що займається виробництвом органічної продукції названо в даному дослідженні як конгломерату органічності.

Конгломерат органічності – це стратегія бізнесу, яка створює в різних формах союзи з контрагентами, конкурентами або державою для більш ефективного використання спільних ресурсів в процесі виробництва органічної продукції.

Перевагами такої стратегії можуть бути:

1. Підвищення мобільності та перерозподілу робочої сили (за прикладом японських корпорацій).
2. Використання переваг нових організаційних фреймів (кластерів, державно-публічних партнерств іт.д.)
3. Більш вагомий вплив на формування ринків органічної продукції. [3]

Слід відмітити, що сама органічна продукція ще не знайшла свого місця в системі споживання. Як повідомляє Юлія Мостова «Мировая емкость этого рынка насчитывает около 60 млрд. долларов. Несмотря на все «за» существует 1 весомый аргумент «против». Статистика показывает, что доля продаж органического сегмента не превышает 1% от общей реализации продуктов питания. В Европе этот показатель составляет 5%. За рубежом рост спроса на органику растёт примерно на 8%-10% в год. Тренд на экологичность более популярен США. Там такую продукцию потребляет более 40% жителей». [4]

Список використаних джерел:

1. Дмитриева Д.М. Стратегические альянсы в контексте стратегий органического и неорганического роста // Экономический анализ: теория и практика. 2014. №25 (376). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/strategicheskie-alyansy-v-kontekste-strategiy-organicheskogo-i-neorganicheskogo-rosta> (дата обращения: 02.04.2020).
2. Kubiniy N.. CULTURE, TOURIZM AND ECONOMY AS A TRIUMVIRATE OF REGIONAL STRATEGIC DEVELOPMENT / Kubiniy N., Zavadyak R., Belen M.// Вісник Херсонського університету. – 2019. – Вип.34. – С.105-108
3. Маркетинговий потенціал регіону: проблеми та шляхи їх подолання: монографія ВП Мікловда, Ф.Ф.Шандор, Н.Ю.Кубіній та ін.- Ужгород: Ліра, 2009.
4. Мостовая Ю. Органика, ЭКО, ИЛИ БИО: ОТЛИЧИЯ И ПРЕИМУЩЕСТВА. Режим доступу: https://trademaster.ua/ryinki_food/312365
https://trademaster.ua/ryinki_food/312365

СЕКЦІЯ 10. ЕКОНОМІЧНА ТЕОРІЯ ТА ІСТОРІЯ ЕКОНОМІЧНОЇ ДУМКИ

Молнар О.,

к.е.н., доцент

ДВНЗ «Ужгородський національний університет»,

м. Ужгород, Україна

Пилявський Ю.,

аспірант

ДВНЗ «Ужгородський національний університет»,

м. Ужгород, Україна

Науковий керівник: Молнар О.С., к.е.н., доцент

КОНТРЕКОНОМІКА ТА ЇЇ СУЧАСНІ ПРОЯВИ

У лібертаріанській теорії економічної свободи часто проводиться аналогія між економічною свободою і вільним ринком. Економічна свобода за своєю логікою не означає вседозволеності та свавілля, інакше її ніколи неможна буде встановити. Всі економічні агенти мають дотримуватися загальних «правил гри» навіть в такій економічній системі, як «вільний ринок».

Згідно теорії С. Конкіна, істинний метод досягнення вільного ринку в анархічному суспільстві – це пропаганда і ріст підпільної економіки, або «чорного ринку», до тих пір, доки очевидний моральний пріоритет держави та її повна влада не будуть повністю зламані, революційні ринково-анархічні правові та охоронні підприємства нарешті будуть здатні вийти з підпілля і усунути державу за її злочинну діяльність (податки - це злочинство, війна - масові вбивства тощо) [4]. Ось, що написано на офіційному сайті цього руху: «Оскільки держава є бандитом, революція завершується придушенням злочинної держави ринковими провайдерами безпеки і права. Ринковий попит на таких постачальників послуг призведе до їх появи. Розвиток цього попиту відбуватиметься за рахунок економічного зростання в реальному секторі економіки, який явно уникає участі держави (і, отже, не може звернутися до держави в її ролі в якості монопольного постачальника безпеки і права). Цей сектор економіки є контрекономікою - чорний і сірий ринки» [3].

Контрекономіка, згідно С. Конкіна, створює також можливість негайного самовизволення від державного контролю в будь-якому ступеню практичної здійсненності, звертаючись до підприємницької логіки, щоб раціонально вирішити, які закони окремо подолати і коли. «Основним принципом контрекономіки є обмін ризику на прибуток» [4, с.9], хоча прибуток може мати відношення до будь-якої вигоди у відчутній цінності, а не суто до доходів у грошовому вираженні (як наслідок суб'єктивної теорії вартості). Контрекономіка включає такі добровільні практики, як ухилення від сплати податків; контрабанда; незаконна торгівля зброєю; незаконний оборот наркотиків; натуральне господарство; наймання праця або існування в якості нелегального іммігранта; бартер і використання альтернативних валют [4; 2].

Щодо останнього, зауважимо, нещодавно серед adeptів тіньової економіки на зорі становлення Інтернету з'явився рух – кріптоанархія, яка скоріше відноситься до стратегії, ніж до ідеології. Головною його ідеєю є захист особистої інформації від будь-яких посягань з боку третіх осіб і держави. Кріптоанархісти також є частиною лібертаріанської ідеології,

тому що захищають вільний ринок й умови для анонімної торгівлі та обміну інформацією, які не можуть бути обмежені державною владою. Торренти, анонімні чати, електронні гроші, анонімайзери, даркнет і криптовалюта - все це створює нові можливості для обходу будь-яких державних регулювань. Одним з ідеологічних моментів, несумісних із сучасною національною економікою, є створення приватних грошей, емісія яких не залежить від системи Центробанків, а вартість визначається виключно потребами обміну і властивостями самих грошей [1]. Приватні гроші ставлять під загрозу існування сучасної державної економіки і потенційно, при їх широкому розповсюдженні, можуть зробити неможливим оподаткування та існування неконтрактних юрисдикцій. Кріптоанархісти вітають створення віртуальних держав, таких як Bitnation, які в майбутньому можуть послужити основою для появи повноцінних контрактних юрисдикцій і приватних екстериторіальних держав [1].

Найбільш завзятими прихильниками тіньової економіки серед лібертаріанців є агористи. Останні вважають за необхідне створення і поширення методів «контрекономіки» (counter-economics), тобто господарської діяльності, що ведеться в обхід існуючого законодавства. С. Конкін визнає: «Фактична практика людських дій щодо ухилення, уникнення та ігнорування держави є контрекономічною діяльністю» [4, с.18]. Робота чорних ринків і тіньової економіки всіляко вітається, так само, як і відхід від оподаткування та різних законодавчих норм, які обмежують вільне ведення бізнесу. Об'єднання всіх людей, які працюють на сірих і чорних ринках, згідно лібертаріанській ідеології, повинно ефективно протистояти натиску держави, дозволяючи повністю виключити її з усіх сфер людської діяльності [3].

Кінцевим етапом перетворення суспільства агористи вважають появу агор, що складаються з тіньового бізнесу, які будуть здатні протистояти насильству з боку держави, в тому числі, шляхом прямого збройного конфлікту. Агористи припускають утворення статус-кво, коли тіньові ринки стануть такими ж великими, як державні: за рахунок більшої економічної свободи та менших витрат вони поступово замінять собою всі держави шляхом звичайної економічної експансії [1].

На нашу думку, позицію лібертаріанців-анархістів слід вважати ультра-крайньою. У своєму відверто ворожому ставленні до держави, вони не пропонують ідей конструктивного вирішення проблеми, яку називають державним насильством. І хоча С. Конкін визначає контрекономіку як суму «неагресивних людських дій», але дії та вчинки, до яких він та його однодумці закликають, призведе в кінцевому рахунку до протистояння в суспільстві, хаосу й, цілком можливо, до кровопролиття. Отже, лібертаріанці не сприймають демократичні методи управління в економіці.

Список використаних джерел

1. Види либертарианства. URL: <https://sc2tv.ru/blogs/ved/2018/08/20/vidy-libertarianstva>
2. Контрэкономика. URL: <https://ru.wikipedia.org/wiki/Контрэкономика>
3. Agorism: Revolutionary market anarchism. URL: <http://agorism.info/>
4. Konkin III, S.E. New Libertarian Manifesto. Koman Publishing Co, 1983. (first published 1980). 35p. URL: <https://web.archive.org/web/20081104060157/http://flag.blackened.net/daver/anarchism/nlm/nlm1.html>

Наукове видання

Міжнародна науково-практична конференція
«АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ ЕКОНОМІКИ, ОБЛІКУ,
ФІНАНСІВ ТА УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ»

(м. Ужгород, 28-29 квітня 2020 року)

Формат 60x84/16.
Папір офсетний. Гарнітура Times New Roman.
Умовн. друк. арк. 9,3. Обл.-вид. арк. 8,7.
Зам. №40. Тираж 100 прим.

Видавництво УжНУ «Говерла».
м. Ужгород, вул. Капітульна, 18.
E-mail: goverla-print@uzhnu.edu.ua
Свідоцтво про внесення до державного реєстру видавництв,
виготівників і розповсюджувачів видавничої продукції – Серія
Зт № 32 від 31 травня 2006 року