
Соціально-трудова та економічні пріоритети розвитку виробничих систем у прискоренні євроінтеграції

*За науковою редакцією
д.е.н., проф. Нижника В. М.*

Хмельницький 2019

УДК: 331.104:334.71:339.92

ББК: 65.24:65.5/8

С69

*Рекомендовано до друку Вченою радою
Хмельницького національного університету,
протокол № 11 від 28.05.2019*

Рецензенти:

- Михайлова Л. І.** – д-р екон. наук, проф. кафедри менеджменту,
засл. працівник освіти України,
Сумський національний аграрний університет;
- Семикіна М. В.** – д-р екон. наук, проф., зав. кафедри економіки
та підприємництва, Центральнотрапнський національний
технічний університет (м. Кропивницький);
- Полінкевич О. М.** – д-р екон. наук, проф., зав. кафедри економіки,
безпеки та інноваційної діяльності підприємства,
Східноєвропейський національний університет
імені Лесі Українки (м. Луцьк).

Робота віддрукована в авторській редакції

С69 **Соціально-трудоі та економічні пріоритети розвитку вироб-
ничих систем у прискоренні євроінтеграції : монографія / за
наук. ред. д-ра екон. наук, проф. В. М. Нижника. – Хмельниць-
кий : ХНУ, 2019. – 670 с.**

ISBN 978-966-330-355-0

Розроблено теоретичні та прикладні аспекти формування і забезпечення соціально-трудоіх пріоритетів розвитку виробничих систем у прискоренні євроінтеграції. Виконана оцінка стану і факторів забезпечення та розвитку соціально-трудоого потенціалу. Розроблено моделі і механізми ефективного розвитку соціально-трудоіх відносин за умов поглиблення інтеграційних процесів.

Для науковців, спеціалістів сфери економіки праці, соціальної економіки і політики, аспірантів та магістрів економічних ЗВО.

УДК: 331.104:334.71:339.92

ББК: 65.24:65.5/8

ISBN 978-966-330-355-0

© Авт. колектив, 2019

© ХНУ, оригінал-макет, 2019

ВСТУП

На сучасному етапі розвитку вітчизняної економіки відбуваються складні процеси інституційних, техніко-технологічних та організаційних перетворень. Вони не лише впливають на економічний та фінансовий стан країни, але і суттєво позначаються на всій системі соціально-трудових відносин, матеріальному становищі населення та стані їх соціальної захищеності. У зв'язку із цим, стратегічним напрямом при формуванні соціально-трудових та економічних пріоритетів розвитку виробничих систем є інтеграція України в ЄС, що дозволить країні поліпшити позиції в світовій господарській системі, забезпечити сталий економічний розвиток, підвищити конкурентоспроможність національного виробництва, зайняти «нішу» в світовому політичному і культурному просторі, досягти високих соціальних стандартів, тим самим підвищивши рівень економічної безпеки як на національному та регіональному рівнях, так і в мікросередовищі.

Інтеграцію України в світовий економічний простір доцільно розглядати як фактор, що має вирішальне значення для забезпечення економічної ефективності та конкурентоспроможності виробничих систем, активізації соціально-трудового потенціалу, підвищення добробуту населення, що сприятиме розширенню можливостей для вирішення соціально-економічних проблем. Наближення України до стандартів Європейського Союзу передбачає ефективне використання будь-яким суб'єктом господарювання наявних ресурсів: матеріальних, фінансових та соціально-трудового потенціалу, а також систематичного аналізу навколишнього середовища, в якому господарюючий суб'єкт здійснює свою діяльність. Все це призводить до того, що виробничі системи постійно розвиваються, змінюють функції, цілі, завдання, методи організації і способи пристосування до мінливих умов господарської діяльності.

Вибір та формування соціально-трудових та економічних пріоритетів розвитку виробничих систем у прискоренні процесів євроінтеграції вимагає не лише постійних зусиль, але і продуманих цілеспрямованих дій стратегічного характеру. Позитивного ефекту

на шляху до євроінтеграції можна досягнути не лише за допомогою розвитку виробничих систем, а й в результаті змін в макро-, мезо- і мікро оточенні, що є результатом дії багатьох соціально-економічних факторів.

Водночас загальні кризові явища в Україні, серед яких вагомий вплив має тривале воєнне протистояння на Сході країни, сприяли виникненню не лише гострих проблем економічного розвитку виробничих систем, а й визначили тяжкі соціальні наслідки для персоналу підприємств, що стало причиною масових звільнень працюючих, заборгованості заробітної плати, демотивації до високопродуктивної праці, посилення проявів виробничих ризиків, поставивши під загрозу загальний стан економічної безпеки країни.

Гальмує вирішення зазначених проблем відсутність конкретизації у визначенні обов'язків та відповідальності державних органів влади за стан і перспективи соціально-трудового розвитку виробничих систем, відсутність завдань щодо формування та розвитку кадрового потенціалу, соціального розвитку, підвищення якості життя працюючих, недостатня реалізованість стратегій та програм з розвитку соціально-трудового потенціалу виробничих систем (особливо недостатня увага до вирішення зазначених проблем приділена у регіональних стратегіях розвитку та регіональних угодах), відсутність комплексної, систематичної та узгодженої діяльності центральних та місцевих органів влади щодо створення необхідних умов для вирішення соціально-економічних проблем виробничих систем, недосконалість законодавства, що регламентує соціально-трудові процеси та працю виробничих систем. Усі ці явища стали наслідком низького рівня стійкості економічної безпеки національної економіки до зовнішньої дії дестабілізаційних впливів та їх невідповідність вимогам інтеграційного курсу України до ЄС.

Руйнівний вплив на шляху до реалізації заходів, спрямованих на вступ України в ЄС, має величезний розрив у рівні економічного розвитку України та європейських країн. Показник рівня життя в Україні навіть з урахуванням паритету купівельної спроможності становить приблизно 15 % від середнього показника країн Європейського Союзу. Враховуючи наведене, можна стверджувати, що інтеграція України в ЄС є доволі складним та важливим процесом, який призведе до розширення торговельних відносин, соціальної та економічної бази, удосконалення умов торгівлі, надання певних переваг у різних сферах.

Розв'язання окреслених економічних та соціально-трудо-вих проблем на шляху до інтеграції України в єдиний європей-ський економічний простір потребує одночасних послідовних та компетентних дій, які будуть реалізовані зверху і знизу, та буде одночасно задіяний державний та виробничий рівень.

В основу сучасних процесів формування соціально-трудо-вих та економічних пріоритетів розвитку виробничих систем на шляху до прискорення євроінтеграційних процесів покладено ідеї створення соціально врівноваженої моделі суспільного розвитку, що відкриває нові можливості для відтворення, формування, роз-витку та збереження соціально-трудового потенціалу та посилення економічної безпеки країни, забезпечуючи баланс суспільних та індивідуальних інтересів. Теоретичні розробки цих проблем і своє-рідні концептуальні підходи відображено у працях Л. Ханіфана, Д. Джекобса, П. Бурдьє, Р. Патнама, С. Боргатті, К. Джонса, М.Г. Еве-рета, Ф. Фукуями. Вони набули подальшого розвитку в досліджен-нях таких вітчизняних науковців, як Б. М. Андрушків, А. П. Гре-чан, О. А. Грішнова, В. М. Данюк, М. П. Денисенко, Л. І. Михай-лова, В. М. Нижник, А. М. Колот, В. І. Крамаренко, Е. М. Лібанова, О. М. Полінкевич, М. В. Семикіна та ін.

Зважаючи на вагомий внесок вітчизняних і зарубіжних науковців та практиків у розв'язання теоретичних та прикладних аспектів формування соціально-трудо-вих та економічних пріори-тетів розвитку виробничих систем, все ж врахування сформованої системи обмежень та загроз за достатньо складних соціально-еко-номічних умов інтеграції України в ЄС вимагає подальшого роз-витку нових парадигм формування та забезпечення соціально-тру-дових та економічних пріоритетів розвитку виробничих систем у контексті завдань прискорення євроінтеграційних процесів.

Метою написання монографії є обґрунтування концеп-туальних засад та вдосконалення науково-методичних положень щодо формування нових пріоритетів, доцільних форм, напрямів та принципів підвищення якості соціально-трудо-вого потенціалу ви-робничих систем, модернізації соціально-трудо-вих відносин, під-вищення економічної безпеки, зміни базових інститутів розвитку суспільства, що супроводжується соціальними, правовими, еконо-мічними, політичними та структурними перетвореннями на основі реалізації національних інтересів країни, що розвивається в єди-ному глобальному просторі з країнами, більш успішними в здійс-ненні євроінтеграційних процесів.

У роботі розкрито теоретико-методичні основи формування соціальної політики в контексті наближення до стандартів Європейського Союзу. Зокрема, висвітлені питання формування і розвитку соціальних відносин в умовах забезпечення ефектів євроінтеграції на основі обґрунтування взаємозв'язків євроінтеграційних процесів і системної трансформації соціальної сфери в Україні, узагальнення основних соціальних стандартів, цінностей, прав і свобод та норм соціальної політики Євросоюзу та формування базових концептів соціальної політики всебічного розвитку особистості і підвищення індексу соціального прогресу за умов євроінтеграції.

Сформовано систему індикативних показників європейського рівня соціального захисту населення в Україні, у зв'язку з чим наведено систему детермінант всебічного розвитку особистості та досягнення соціального прогресу в активізації інтеграційних процесів, розроблено методику розрахунку рівнів за кожною детермінантою та перелік критеріїв вибору оціночних показників, сформовано систему індикативного регулювання процесів соціального розвитку та соціального прогресу населення та процесну модель індикативного регулювання можливостей реалізації соціальної політики у досяжності європейських соціальних стандартів.

Особливу увагу приділено питанням розробки систем інституційного та нормативно-правового забезпечення євростандартів у соціальній сфері, в процесі висвітлення яких обґрунтовується механізм державного соціального забезпечення, структурна схема взаємозв'язків процесу формування ресурсів соціального забезпечення та модель інституційної взаємодії в механізмах реалізації соціальної політики держави в умовах активізації євроінтеграційних процесів.

В якості дієвих засобів ефективної соціальної політики України визначено забезпечення фінансового контролю виробничих економічних систем з урахуванням міжнародних правових документів, впровадженням міжнародних стандартів, узгодженням національного та міжнародного законодавства, використанням кращої світової практики. У зв'язку із цим, здійснено аналіз теоретичних та методологічних підходів формування ефективного фінансового контролю із виокремленням соціальних аспектів його реалізації в контексті забезпечення соціального захисту населення. Виходячи із цього, розроблено заходи контролю для виявлення й попередження причин порушень, що виникають у процесі управ-

ління державними фінансами та державною власністю, що є гарантією наближення України до європейської економічної спільноти.

Вивченню соціально-трудових та економічних орієнтирів розвитку виробничих систем у прискоренні євроінтеграційних процесів приділено багато уваги при дослідженні особливостей та формуванні напрямів взаємодії між інфраструктурами національного та міжнародного ринків праці, дослідженні сутності та розробці сучасних підходів до їх взаємодії, що сприятиме досягненню позитивного синергетичного ефекту, спрямованого на ефективне використання соціально-трудового потенціалу, успішне вирішення загальносвітових проблем або запобігання загостренню конфліктних ситуацій у сфері праці на міжнародній арені, розширенню можливостей світової спільноти інклюзивно розвиватися у майбутньому, досягаючи спільних цілей, тим самим забезпечуючи можливість входження України в світовий економічний простір.

Одним з ефективних шляхів підвищення соціальної політики у сфері зайнятості населення є розробка дієвих програм з працевлаштування осіб з інвалідністю. Соціальні аспекти працевлаштування осіб з обмеженими фізичними можливостями в умовах вітчизняної міграції трудових ресурсів розкриваються через аналіз результативності працевлаштування осіб з інвалідністю в контексті підвищення життєвої активності; дослідження соціально-трудових відносин з працівниками, що мають інвалідність; виокремлення основних проблем з працевлаштування осіб з інвалідністю та розробку заходів, спрямованих на сприяння їх вирішенню.

Організація та нормування праці, будучи складовими якісних соціально-трудових відносин, забезпечують ефективне формування соціально-трудових та економічних пріоритетів розвитку виробничих систем у прискоренні входження України в європейський економічний простір. Саме тому, у роботі здійснено аналіз підходів до організації та нормування праці, що забезпечить розробку заходів, спрямованих на удосконалення організації та нормування праці, формуючи фундамент на покращення умов праці, зменшення навантаження, появу більш кваліфікованих кадрів, підвищення рівня оплати праці та загального зростання рівня життя кожного індивіда. Крім того, досліджено ризики при застосуванні нормування праці та розроблено напрями їх мінімізації.

Враховуючи те, що реформа адміністративно-територіального устрою, яка реалізується на теренах нашої держави, основний

тягар відповідальності за соціально-економічний розвиток територій покладає на органи місцевого самоврядування, в монографії досліджується питання розвитку соціально-трудових відносин в об'єднаних територіальних громадах. Зокрема, розкриваються принципи та закономірності розвитку соціально-трудових відносин ринкового типу, здійснюється аналіз стану розвитку СТВ в об'єднаних територіальних громадах Хмельниччини та визначаються особливості їх формування в ОТГ за умов підвищення людського розвитку, висвітлюються методи та механізми регулювання соціально-трудових відносин в об'єднаних територіальних громадах.

У монографії дослідження соціально-трудових та економічних пріоритетів розвитку виробничих систем у прискоренні євроінтеграції розкрито шляхом розгляду інфраструктурних змін, що реалізуються на основі обґрунтування концептуальних засад та виокремлення сутнісних характеристик корпорацій у прискоренні інтеграції України в економіку ЄС із розглядом їх функційного навантаження. Досліджено інфраструктурно-інституційне забезпечення розвитку корпорацій, що передбачає виокремлення основних проблем та розробку заходів щодо впровадження інституціональних змін розвитку корпорацій з урахуванням сформованої системи обмежень та загроз за достатньо складних соціально-економічних умов реалізації інтеграційних перетворень.

Розкриті питання розвитку автоматизованих систем в управлінні соціально-трудовими відносинами виробничих систем на основі побудови сучасних автоматизованих систем управління нового покоління, здатних забезпечити високу гнучкість реалізації завдань з автоматизації управління ресурсами підприємства і взаємовідносинами між суб'єктами бізнес-процесів. Запропоновано стратегію з автоматизації управління виробничою системою, яка має базуватися на визначенні основних потреб бізнесу та розроблених стратегічному і оперативному планах, із врахуванням внутрішніх та зовнішніх факторів впливу на вибір стратегії автоматизації процесів управління виробничою системою.

Розроблено механізми формування ринкової вартості автоматизованих систем управління виробничою системою, що мають забезпечити всі напрями її діяльності: виробництво, дистрибуцію, закупки, логістику, фінанси, бюджетування, управління проектами, персоналом та взаємовідносинами з клієнтами, а також можливість паралельного ведення бухгалтерського, податкового і управлін-

ського обліку, формування звітності за міжнародними та вітчизняними стандартами.

Також досліджено концептуальні засади підвищення професійного рівня соціально-трудового потенціалу виробничих систем за умов розвитку євроінтеграційних процесів на основі розроблення практичних рекомендацій щодо відновлення соціально-трудового потенціалу підприємства в частині його освітньої складової, аналізу освітньої та професійно-кваліфікаційної структури соціально-трудового потенціалу, визначення сутності, дослідження основних принципів, методів та напрямів розвитку професійного навчання персоналу із можливістю адаптації міжнародного досвіду на вітчизняних підприємствах; виокремлення основних завдань щодо удосконалення мотиваційної складової підвищення конкурентоспроможності соціально-трудового потенціалу підприємств за умов розвитку євроінтеграційних процесів, що є необхідною складовою розвитку та вдосконалення соціально-трудового потенціалу виробничих систем.

Прискорення євроінтеграційних процесів в Україні розкривається через дослідження концептуальних засад забезпечення економічної безпеки виробничих систем, розгляді зовнішніх та внутрішніх чинників підвищення економічної безпеки суб'єктів господарювання, дослідженні структури управління економічною безпекою виробничих систем у забезпеченні євроінтеграції, розробку методів та моделей оцінки економічної безпеки виробничих систем, що спрямовані на формування соціально-трудових та економічних пріоритетів розвитку виробничих систем в контексті наближення України до входження в Євросоюз.

На сьогодні, за посилення інтеграційних та глобалізаційних процесів, економічна безпека набуває нових форм та рис, що зумовлює необхідність постійного вивчення особливостей її формування та забезпечення. Через те, дослідження маркетингово-логістичного підходу виробничих систем є важливим аспектом розвитку та збереження економічної безпеки як на національному та регіональному, так і на мікрорівнях, де основну увагу приділено розвитку логістичних підходів щодо підвищення конкурентоспроможності виробничих систем, оцінюванню рівня використання логістики у підвищенні економічної безпеки суб'єктів господарювання, а також дослідженню методів та механізмів підвищення маркетингової безпеки виробничих систем.

Результатом досліджень стало формування сучасної парадигми нарощування економічної безпеки виробничих систем за умов євроінтеграції, в рамках якої були систематизовані зовнішні (екзогенні) та внутрішні (ендогенні) загрози діяльності промислових підприємств, виокремлені складові та концептуальні основи забезпечення економічної безпеки виробничих систем, досліджено вплив умов поглиблення інтеграційних процесів на можливість підвищення економічної безпеки підприємств, сформовано систему ресурсозабезпечуючих чинників підвищення економічної безпеки, визначено соціально-економічні аспекти формування європейського рівня економічної безпеки виробничих систем.

В якості економічних пріоритетів розвитку виробничих систем у монографії досліджуються і системи управління фінансами та прибутковістю. Так, здійснюється розгляд методологічних аспектів фінансового планування в системі управління підприємствами, в рамках якого розкриваються концептуальні аспекти управління фінансами суб'єктів господарювання, досліджується податкове планування в якості інструмента управління фінансами виробничих систем, характеризуються елементи механізму управління фінансовими ресурсами суб'єктів господарювання.

Пріоритети процесів євроінтеграції у підвищенні прибутковості виробничих систем розглянуто шляхом дослідження підходів, принципів, функцій і завдань оцінки їх прибутковості із формуванням відповідного інструментарію, спрямованого на реалізацію інтеграційних перетворень. Крім того, розроблено критерії, яким повинна відповідати оціночна система прибутковості з метою вирішення проблем, які виникають в процесі активізації виробництва вітчизняного експорту виробничими системами. Удосконалено методи, спрямовані на акумуляцію прибутків виробничих систем та пришвидшення інтеграційних процесів, що ґрунтуються на оптимальному виборі відповідних ресурсів, дозволяючи вирішити проблеми виробництва експортно-орієнтованої продукції. Разом з тим, сформовано низку вимог до активізації експортної орієнтованості у структурі системи управління прибутковістю виробничих систем в рамках створення ЗВТ+, дотримання яких забезпечать визначення посиленого напрямку подальшого співробітництва вітчизняних виробників з контрагентами іноземного ринку із формуванням окремих елементів вирівнювального розвитку.

У монографії пропонується і підхід до формування прибутковості виробничих систем як одного з економічних пріоритетів їх

розвитку на етапі євроінтеграції, заснований на маркетинговому забезпеченні рівня конкурентних переваг. Зокрема, досліджується конкурентоспроможність виробничих систем як засіб підвищення їх прибутковості, висвітлюються маркетингові особливості формування конкурентних переваг виробничих систем на основі систематизації внутрішніх і зовнішніх переваг підприємств, встановлення параметрів визначення конкурентних переваг і напрямів маркетингових досліджень конкурентного середовища. Визначаються і характеризуються методи аналізу конкурентних переваг прибутковості підприємств.

В монографії здійснений аналіз проблем та факторів впливу на рівень інвестиційного потенціалу виробничих систем в умовах активізації євроінтеграційних процесів, а процесі якого були виокремлені складові інвестиційного потенціалу, проведена змістовна характеристика параметрів розвитку інвестиційного потенціалу підприємства, обґрунтовані фактори впливу на інвестиційну привабливість на різних рівнях економіки, визначені механізми та інструменти формування інвестиційного потенціалу виробничих систем.

Окремий розділ присвячений дослідженню корпоративної соціальної відповідальності як пріоритетної складової у прискоренні євроінтеграції. Зокрема, запропоновано систему комплексної оцінки рівня корпоративної соціальної відповідальності виробничих систем і регулювання можливих ризиків недотримання КСВ, розроблено систему управління нефінансовими ризиками виробничих систем, побудовано структурно-логічну модель стратегії управління ризиками недотримання корпоративної соціальної відповідальності. Результатом отриманих досліджень має стати забезпечення актуальною і достовірною інформацією про фінансово-господарську діяльність виробничих систем, що дозволить оперативно реагувати на зміни бізнес-середовища, забезпечуючи конкурентоспроможність суб'єкта господарювання.

Отже, вибір соціально-трудових та економічних пріоритетів розвитку виробничих систем у прискоренні євроінтеграції вимагає розробки структурно цілісних, узгоджених за цілями, завданнями, інструментами концепції та стратегії їх формування і реалізації, головним завданням яких є мобілізація необхідних ресурсів на її пріоритетних напрямках. Входження України у нову траєкторію, що передбачає її вступ в ЄС, потребує, насамперед, зміни економічної основи, спрямованої на формування нових парадигм, представлених дієвими механізмами соціальної політики, активізацією інвестиційно-інноваційної діяльності, забезпеченням соціально-трудовим потенціалом, розвинутою інфраструктурою,

підвищенням рівня конкурентоспроможності галузей, регіонів та країни в цілому, а також стабільністю її економічної безпеки. Водночас йдеться про необхідність зміни сучасних методів формування та реалізації державної соціально-економічної політики у напрямі стимулювання інвестицій у розвиток соціально-трудового потенціалу – з одного боку, та соціальної відповідальності суб'єктів соціально-трудових відносин – з другого.

Теоретичні, організаційні і методологічні положення, що знайшли застосування у монографії, обґрунтовані висновками і практичними рекомендаціями щодо вдосконалення методичних підходів, спрямованих на дослідження соціально-трудових та економічних пріоритетів розвитку виробничих систем у прискоренні євроінтеграції.

Інформаційну базу в монографії формують законодавчі та нормативні документи України з питань соціально-економічного розвитку, статистичні та аналітичні дані промислових підприємств, дані Державної служби статистики, Державної служби зайнятості, Мінекономрозвитку і торгівлі, Національного банку України та Євростату, бази даних Світового банку та авторські результати досліджень.

Дослідження з цієї проблеми були здійснені у межах виконання науково-дослідної теми 2Б-2018 «Формування соціально-трудового потенціалу у підвищенні економічної безпеки та прискоренні процесів євроінтеграції» (номер держреєстрації 0118U000229), яка виконується Хмельницьким національним університетом. Результати дослідження викладені у цьому виданні, в якому брали участь: д.е.н., проф. Нижник В. М. (вступ, розд. 1); д.е.н., проф. Чорна Л. О. (розд. 1); к.е.н., доц. Кудлаєнко С. В. (розд. 1); к.е.н., доц. Харун О. А. (розд. 2); к. психол. н., доц. Оверчук В. А. (розд. 3); к.е.н., доц. Нижник І. В. (розд. 4); к.е.н., с.н.с. Родіонова І. В. (розд. 4); м.н.с. Коваленко В. В. (розд. 4); к.е.н., доц. Даценко Г. В. (розд. 5); к.е.н., доц. Зуб М. Я. (розд. 6); к.е.н., доц. Шарко В. В. (розд. 7); к.е.н., доц. Карпенко В. Л. (розд. 8); к.е.н., доц. Савіцький А. В. (розд. 9); м.н.с. Лисак В. М. (розд. 10); м.н.с. Романець Т. В. (розд. 11), м.н.с. Оксенюк Т. М. (розд. 12); м.н.с. Поляков П. А. (розд. 12); д.е.н., проф. Левицька І. В., м.н.с. Пісун Д. Н. (розд. 13); м.н.с. Рудик О. А. (розд. 14); к.е.н., доц. Матвійчук Л. А. (розд. 15); м.н.с. Копельчук В. П. (розд. 16); н.с. Нижник Т. Т. (розд. 17); к.е.н., н.с. Юдіна М. І. (розд. 17); м.н.с. Поплавська О. В. (розд. 17).

Авторський колектив висловлює щирю подяку рецензентам – докторам економічних наук, професорам Л. І. Михайловій, М. В. Семикіній та О. М. Полінкевич за конструктивні поради, побажання та пропозиції щодо висвітлених у монографії проблем.

Розділ 1

ЗАВДАННЯ СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ В КОНТЕКСТІ НАБЛИЖЕННЯ ДО СТАНДАРТІВ ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ

1.1. Соціальні відносини в умовах поглиблення євроінтеграційних процесів

Сучасний світовий економічний простір характеризується нарощуванням інтеграційних процесів. Зростання глобалізованості та інтегрованості суспільств у різноманітних напрямках і сферах вимагає від держав певних трансформаційних зрушень. Трансформаційні процеси сьогодні характерні для переважної більшості суспільств у більших чи менших масштабах – вони відбуваються як на локальному рівні, так і на рівні окремих регіонів та держав.

Важливість трансформаційних перетворень у різноманітних сферах життєдіяльності суспільств викликає підвищену увагу науковців до вивчення природи трансформацій. Однак, значний науковий доробок, присвячений трансформаційним перетворенням, на сьогодні не в змозі дати чітку відповідь на питання щодо сутності, ознак, характеристик трансформаційних процесів тощо і, тим більше, щодо принципів їх формування і соціального забезпечення.

Водночас, багатогранність та багатоаспектність трансформаційних процесів обумовлює складність їх дослідження та формування єдиного концептуального підходу щодо розуміння їх природи, змістовних характеристик та принципів формування соціального забезпечення.

Трансформація в економіці – досить складне явище. В економічній системі мікро-, мезо-, макро- і мегарівні пов'язані в єдине ціле за допомогою відносин власності та виробничої, ринкової, фінансової, соціальної та інформаційної інфраструктури. Трансформація ж призводить до зміни діалектичної єдності кількісних характеристик, тобто пропорцій і співвідношень між різними ланками економіки, а також якісних параметрів чи характеру зв'язків між частинами економіки. Оскільки ж економічна система – це складне

багаторівневе утворення, то її трансформація також відбувається на різних ієрархічних рівнях.

Таким чином, трансформація є інтегрованим і множинним процесом, що складається із значної кількості процесів різного рівня – трансформаційних процесів.

Трансформаційні процеси виступають структурними елементами сукупного процесу трансформації економічної системи країни, регіону тощо. Так, якщо трансформація економіки полягає у перетворенні системи соціально-економічних відносин, то трансформаційні процеси здійснюють перетворення окремих її складових – способу координації і підтримки рівноваги, відносин власності, типу відтворення, структури виробництва, інститутів і права тощо.

Трансформаційні процеси можуть відбуватися в різноманітних системах, охоплюючи як кожен з них окремо, так і всю їх сукупність і здійснюючи, таким чином, їх трансформаційне перетворення. Головне завдання держави у цьому випадку полягає у забезпеченості керованості трансформаційних процесів та належного їх спрямування, адже лише «за допомогою цілеспрямованої трансформації суспільство продукує необхідні зміни, системні корективи з тим, щоб уникнути накопичення протиріч і їх стихійного вирішення» [2].

Особливістю трансформаційних процесів, які відбуваються в нашій державі на даному етапі, є їх євроінтеграційна орієнтованість. Проте наближення євроінтеграційних перспектив та України та ряд інтеграційних процесів, які вже мають місце у вітчизняних правовому та соціально-економічному просторах вимагають більш глибокого дослідження вказаних понять, особливо в контексті реформування державної соціальної політики.

Точки зору науковців на сутність поняття «інтеграція» є досить різними – її трактують, як дію, процес, сукупність процесів, стан, явище і як певний результат. На нашу думку, інтеграцію доцільно розуміти саме як процес, оскільки на якому б рівні і у якій сфері вона б не застосовувалася, інтеграція не є одномоментною дією. Вона завжди є процесом, що розпочинається з доінтеграційної підготовки і завершується в результаті появи певного інтеграційного утворення, об'єкта тощо.

Трактування поняття «інтеграція» як сукупності процесів не є помилковим, оскільки будь-яке інтегрування завжди відбувається за рядом напрямів, навіть якщо здійснюється інтеграція лише в одній сфері, а, отже, має реалізовуватися за допомогою су-

купності процесів. При цьому, чим складнішими є об'єкти інтегрування, тим більша кількість інтеграційних процесів матиме місце.

Для більш глибокого розуміння сутності категорії «інтеграція» на глобальному рівні, перш за все, варто виокремити її основні характеристики. По-перше, як вже відзначалося, інтеграція є процесом. По-друге, інтеграція на глобальному рівні – це не просто об'єднання окремих елементів у одне ціле, оскільки кожен з таких елементів є окремою країною, а, отже, складно-структурним і багатофункціональним об'єктом. Глобальний рівень інтеграції полягає не стільки в об'єднанні у єдине ціле, скільки у виробленні та імплементації в систему державного управління системи базових норм, стандартів і цінностей. По-третє, інтеграція завжди спрямована на розвиток, тобто на якісні зміни, перетворення, реформи, покликані поліпшити певну сферу відносин, проходження певних процесів тощо. В іншому випадку інтеграція б просто не мала жодного сенсу.

На основі виділених сутнісних характеристик можемо сформулювати власне визначення, за яким інтеграція на глобальному рівні є процесом виходу країн на новий рівень розвитку внаслідок об'єднання на основі застосування базової системи норм, цінностей, стандартів і пріоритетів.

Інтеграція на практиці відбувається у проходженні ряду процесів, які, в силу цього, і отримали назву інтеграційних. У кожному окремому випадку характеристики, ознаки, умови перебігу інтеграційних процесів відрізнятимуться, а, отже, вважаємо за необхідне визначити сутність інтеграційних процесів, які мають місце в Україні на протязі останніх років. Вітчизняні інтеграційні процеси мають дві основних особливості:

1. Характер пристосування. Оскільки Україна має намір інтегруватися до вже функціонуючого міжнародного об'єднання, то всі інтеграційні процеси на теренах нашої держави апіорі мають характер пристосування, так як країна повинна прийняти ті норми, стандарти, пріоритети і цінності, які загальноприйняті країнами-членами Євросоюзу.

2. Масштабне реформування. Особливості історично-економічного розвитку України обумовили наявність значного відставання від розвинених європейських держав не лише за рівнем соціально-економічного розвитку країни, а й за світоглядно-ціннісними поглядами. Як результат, євроінтеграційні процеси, які відбуваються в Україні, повинні супроводжуватися системним реформуванням, що полягає не лише в імплементації правових норм, а й

у перебудові основних ціннісних засад виконання державою своїх функцій. Враховуючи зазначені сутнісні характеристики, можемо трактувати інтеграційні процеси в Україні як масштабне реформування усіх сфер державного управління в напрямі їх адаптації до усталеної практики країн-членів Євросоюзу на основі імплементації базової системи правових норм, цінностей, стандартів і пріоритетів соціально-економічного розвитку ЄС.

Активізація інтеграційних процесів, яка відбувається в Україні впродовж останніх років, не лише стимулює нарощування трансформаційних процесів, але й визначає їх спрямованість та очікувані результати трансформацій.

Основним моментом у трансформаційних перетвореннях вітчизняної соціальної сфери є їх європейська спрямованість. Необхідність євроінтеграційних процесів в Україні обумовлена цілим рядом причин, які неможливо ігнорувати. Перша з них – це географічне розташування. Україна є країною Європи і має спільні кордони з Євросоюзом. Звідси – необхідність узгоджувати законодавство з цілого ряду питань, в тому числі і в напрямі соціально-економічного розвитку, так як нарощування глобалізаційних тенденцій у світовому просторі, посилення міграційних процесів та інформаційних впливів вимагає підвищення стандартів життя в Україні з питань її економічної безпеки та конкурентоспроможності.

Друга причина, яка обумовлює євроінтеграційний вектор розвитку нашої держави – це співвідносний рівень економічного розвитку. В цьому випадку йдеться про те, що Україна має вагомі технічні, технологічні і наукові можливості, а її економічний потенціал – досить значний і хоча за рівнем економічного розвитку наша держава помітно відстає від країн-членів ЄС, проте саме співвідносність рівнів економічного розвитку Євросоюзу та України робить можливою перспективу її інтеграції до ЄС.

Третя причина – взаємодоповнюваність економік. Агропромисловий та фінансовий сектори економіки України протягом кількох останніх років досить тісно інтегрувалися до економіки Євросоюзу, чому частково посприяв і вступ України до Світової організації торгівлі (СОТ). Саме тому логічною є подальша інтеграція економік для отримання більших вигод і перспектив для України як країни-асоційованого члена ЄС.

Чітка євроінтеграційна орієнтованість України обумовлюється і наявністю політичної волі. Саме завдяки чіткому євроінтеграційному курсу правлячих еліт було забезпечено всі ті досягнення

на шляху євроінтеграції, які Україна має сьогодні і забезпечено існування чітких євроінтеграційних перспектив для нашої держави.

Наступна причина – наявність суспільної вимоги. Населення – рушійна сила не лише трансформаційних перетворень, але й їх напряду. Оскільки ж сьогодні в українському суспільстві існує переважаючий запит на набуття членства у Європейському Союзі, то це вимагає переорієнтації реформ, які відбуваються в державі, в тому числі, і у соціальній сфері, на євроінтеграційне спрямування.

Ще одна важлива причина євроінтеграційних процесів в Україні – необхідність зміцнення позиції країни у світі. Існуюча геополітична ситуація, в якій перебуває наша країна та ряд загроз її національній безпеці і суверенітету вимагають пошуку союзників на міжнародній арені і в цьому контексті важливим є вступ до Євросоюзу в якості повноцінної країни-учасника з отриманням повного спектра переваг в частині національної безпеки, захисту територіальних кордонів та впливу на міжнародні переговорні процеси.

У теоретичних дослідженнях засади європейської інтеграції прийнято групувати в «економічний» і «політичний» напрями. Економічна площина ЄС проявляється у процесі загальної економічної інтеграції, становлення економічного і валютного союзу, формування спільного ринку. Натомість, щодо сфери політичної інтеграції, то вона є більш складним процесом і містить у собі питання спільної зовнішньої, безпекової та оборонної політики [11, с. 53].

З нашої точки зору, доцільно виокремлювати більшу кількість напрямів євроінтеграції. Зокрема, пропонуємо поділ євроінтеграційних процесів за сферами на:

- політичні – інтеграція у сферах зовнішньої безпеки та оборони, входження до політичних структур управління ЄС, вироблення спільної позиції щодо зовнішньополітичних відносин, ратифікація і дотримання норм міжнародного права і права Євросоюзу;

- економічні – формування спільного ринку, інтеграція митного та податкового секторів, уніфікація правил антимонопольного регулювання;

- науково-технічні – здійснення спільних наукових досліджень, впровадження технічних розробок, виконання європейських норм щодо захисту прав власності та ін.;

- соціальні – впровадження і дотримання соціальних стандартів Євросоюзу, забезпечення необхідної якості соціального обслуговування;

- фінансові – інтеграція фінансового сектора, уніфікація правил його функціонування у відповідності з вимогами ЄС, підготовка та перехід до використання спільної грошової одиниці з країнами Євросоюзу, формування сприятливого інвестиційного клімату;

- культурні – впровадження європейських норм щодо захисту культурних надбань, розвитку культур нацменшин, сприяння поширенню різних культурних традицій та налагодження міжкультурного обміну;

- ціннісні – імплементація провідних європейських цінностей у законодавчих та методологічних положеннях різних сфер державного управління;

- інформаційні – дотримання європейських норм свободи слова, неупередженого подання інформації, інтеграція у сфері застосування інформаційних технологій.

Окрім того, вважаємо за необхідне класифікувати інтеграційні процеси в Україні ще й за напрямками, виділяючи наступні: розширення сфер застосування провідних європейських практик; поглиблення системи функціональних зв'язків із країнами-членами Євросоюзу; формування механізмів інтеграції базових європейських цінностей; адаптація нормативно-правового регулювання соціальної сфери до норм ЄС.

Враховуючи наведене, можемо сформулювати схему взаємозв'язків євроінтеграційних процесів та системної трансформації соціальної сфери України з урахуванням причин виникнення євроінтеграційних процесів у нашій державі та очікуваних від них ефектів (див. рис. 1.1).

Активізація євроінтеграційних процесів обумовлює необхідність трансформації окремих сфер державного управління, що призводить до виникнення трансформаційних процесів, у тому числі і в соціальній сфері. При цьому, очікуваними ефектами для України в результаті активізації перебігу євроінтеграційних процесів за визначеними напрямками та у встановлених сферах, що супроводжуватиметься трансформаційними процесами у соціальній сфері, будуть наступні: впровадження європейських соціальних стандартів і цінностей; підвищення показників якості життя населення; розвиток інституцій та інфраструктури; розширення ринку, зростання обсягів виробництва і показника ВВП на душу населення; стимулювання розвитку науки і науково-технічного прогресу; культурно-мистецький розвиток.



Рис. 1.1. Схема взаємозв'язків євроінтеграційних процесів і системної трансформації соціальної сфери України

Окрім того, важливим ефектом для України стане отримання додаткових інструментів розвитку та відстоювання політичної та економічної позиції країни на міжнародній арені, що особливо важливо в контексті забезпечення умов і можливостей для всебічного розвитку населення.

Як свідчить вітчизняний досвід, уривчаста і несистематична модернізація чи трансформація окремих аспектів соціальної політики жодним чином не підвищували її ефективність. Вказана діяльність лише призводила до нагромадження проблем і, при цьому, не лише у соціальній, але і в економічній сфері нашої держави. Отже, першочерговим завданням має стати саме формування концептуально нової моделі державної соціальної політики. При цьому, основне завдання – визначити базові засади нової моделі. Так, в будь-якому випадку доведеться застосувати ті підходи і методи, які вже роками успішно застосовуються окремими країнами. До того ж, важливо забезпечити подальше застосування окремих історично укладених практик, хоча б і в адаптованому варіанті.

У країнах Європейського Союзу останнім часом все більше схилиються до необхідності забезпечувати сталий та всебічний розвиток населення за допомогою створення необхідних умов. При цьому, однією з основних таких умов визнається зміцнення економіки, для чого у стратегії «Європа-2020» визначені декілька основних факторів (табл. 1.1).

Таблиця 1.1

Фактори зміцнення економіки за стратегією «Європа-2020»*

Фактор	Особливості забезпечення
Знання та інновації	Створення нових робочих місць, підвищення якості освіти, залучення молоді на ринок праці, сприяння максимально можливому застосуванню цифрових технологій та можливостей мережі Інтернет
Рациональне використання ресурсів та екологічна безпека	Зниження обсягів використання енергетичних ресурсів, переведення економіки на низький рівень споживання вуглеводневої сировини, збільшення джерел відновлювальної енергії, модернізація транспорту, зниження обсягів споживання ресурсів
Зайнятість населення та громадянська злагода	Покращення умов для підприємництва, особливо для малого та середнього бізнесу, підвищення мобільності робочої сили, створення можливостей для отримання нових знань, кваліфікації і, таким чином, працевлаштування, зниження рівня бідності

* побудовано на основі [12]

Отже, країни ЄС, намагаючись модернізувати соціальну політику відповідно до вимог сьогодення, визначають основними напрямками змін три фактори: знання та інновації; раціональне використання ресурсів та екологічну безпеку; зайнятість населення і громадянську згоду. При цьому, не встановлюються ніякі догми щодо методів і способів забезпечення ефективної дії визначених чинників. Тобто, у Євросоюзі визначають лише концептуальні засади соціальної політики нового покоління, однак жодним чином не змушують держав-членів до застосування тієї чи іншої її моделі. Таким чином, державам забезпечується свобода вибору підходів, методів, способів і напрямів формування та реалізації соціальної політики в межах загальної концепції та з дотриманням визначених принципів. Водночас, розроблений цілий ряд нормативних документів, у яких закріплюються основні цінності Європейського Союзу, перелік базових європейських прав і свобод, визначаються загальноєвропейські соціальні стандарти та встановлюються нормативні вимоги до соціальної політики країн-членів ЄС. Узагальнений зміст цих документів представимо схематично (див. рис. 1.2).

Таким чином, не релігійні погляди і не ідеологічні переконання стали спільними цінностями для європейців, а саме фундаментальні права і свободи кожного індивіда [1, с. 6].

Проведене дослідження дозволило встановити необхідність формування абсолютно нової моделі соціальної політики для України. При цьому, головна складність – забезпечення оптимального поєднання концептуальних засад, методів та підходів існуючих типів соціальної політики з новітніми підходами і методами з метою отримання в кінцевому підсумку моделі, адаптованої під вітчизняні реалії і здатної сприяти стабільному економічному і соціальному розвитку нашої держави у довгостроковій перспективі.

Ускладнюється поставлене завдання ще й значним переліком характеристик, якими повинна володіти нова модель державної соціальної політики. Питання формування нової моделі вітчизняної соціальної політики досліджувалося цілим рядом науковців, а тому існує значна кількість поглядів на основні характеристики нової моделі соціальної політики для України. Однак, можливо виділити спільні аспекти у напрацюваннях вітчизняних науковців. Зокрема, практично всі наголошують на необхідності:

- зменшення чисельності людей, які проживають за межею бідності;
- зміцнення позицій та ролі середнього класу;

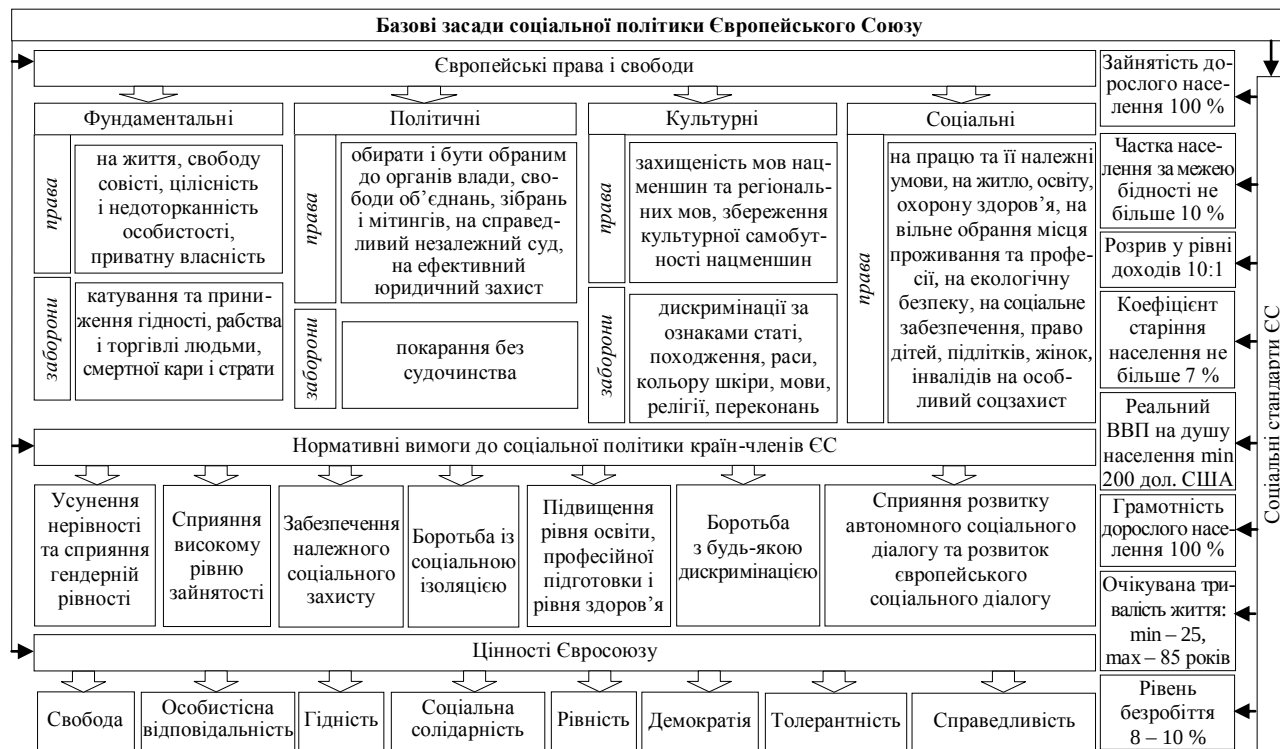


Рис. 1.2. Основні соціальні стандарти, цінності, права, свободи та норми соціальної політики ЄС*
 *сформовано на основі [4, 5, 6, 8, 13, 15]

- зміцнення конкурентоспроможності національної економіки на засадах інноваційної моделі розвитку;
- реалізації ефективної державної антикорупційної політики;
- випереджального зростання рівня доходів громадян у порівнянні з рівнем інфляції;
- модернізації системи освіти;
- скорочення кількості пілг;
- підвищення рівня зайнятості населення;
- запобігання міграції за кордон кваліфікованих кадрів;
- забезпечення основних соціальних стандартів та соціальної захищеності вразливих верств населення;
- поширення волонтерського руху тощо.

Тобто, вже з даного переліку характеристик можна зробити висновок про надзвичайну складність їх одночасного досягнення, адже вони передбачають одночасне покращення становища і населення, і економіки. А цього на практиці досягти досить складно, особливо у короткостроковому періоді і, особливо, враховуючи той стан соціально-економічного розвитку, яким характеризується Україна. Адже скорочення бідності веде за собою зростання державних видатків на соціальну сферу, а розвиток економіки передбачає, навпаки, скорочення обсягів державних видатків. Саме тому настільки важливим на сьогодні видається концептуальний підхід до обґрунтування нової моделі державної соціальної політики у нашій державі і її основних концептів.

Окрім базових характеристик, у наукових колах пропонують до нової моделі соціальної політики включати механізми адресності соціальних виплат, розширення інфраструктури соціальних послуг, передачі частини повноважень соціального захисту населення на регіональний рівень, формування нових суб'єктів надання соціальних послуг, у т. ч. недержавних, із передачею їм частини функцій, недискримінаційної орієнтації соціальних послуг на найуразливіші верстви населення, зниження адміністративних витрат системи соціального захисту населення, розробки стандартів соціальних послуг [14, с. 294]. Виходячи з існуючих наукових поглядів і результатів проведеного дослідження, можемо визначити базові засади нової моделі вітчизняної соціальної політики (див. рис. 1.3).

Таким чином, нова вітчизняна соціальна політика, базуючись на концепції всебічного розвитку особистості має спрямовуватися на створення індивідам всіх необхідних умов та надання можливостей задля індивідуального розвитку.



Рис. 1.3. Базові концепти соціальної політики всебічного розвитку особистості та підвищення індексу соціального прогресу за умов Євроінтеграції

Основні концепти даної моделі пропонуємо поділяти на три основних групи спрямування: соціального; економічного та загального. Звісно, цей поділ є дещо умовним, оскільки всі рішення в контексті соціальної політики завжди мають двоякий ефект – і економічний, і соціальний. Однак в даному випадку мається на увазі, що до базових характеристик моделі соціальної політики економічного спрямування відносяться всі ті характеристики, які визначаються в межах економічної політики держави.

Водночас, як до характеристик соціального спрямування належать ті з них, які, в першу чергу, визначають основи соціального обслуговування і соціальних відносин.

Що стосується групи характеристик пропонованої моделі соціальної політики загального спрямування, то сюди, з нашої точки зору, мають відноситися всі ті основні засади, на яких мають базуватися процеси формування та реалізації соціальної політики.

За кожною з наведених груп пропонуємо ряд характеристик, що мають стати базовими засадами вітчизняної соціальної політики. Зокрема, в напрямі соціального спрямування необхідно забезпечити: деінституціоналізацію соціального обслуговування; доступність, гнучкість, диференційованість і стимулюючий характер соціального обслуговування; оптимізацію переліку пільг, допомог, соціальних виплат тощо; розвиток активності і особистої відповідальності індивідів; всебічний розвиток особистості як визначального фактора запропонованої моделі.

Що стосується характеристик пропонованої моделі державної соціальної політики, які мають економічне спрямування, то до них вважаємо за необхідне віднести: боротьбу з бідністю за допомогою економічних методів; оптимізацію державних видатків; ефективну протидію корупції; створення і розвиток ринку соціальних послуг; підвищення рівня економічної активності населення.

Група характеристик загального спрямування повинна бути орієнтована на те, щоб забезпечити максимальну контрольованість, прозорість та ефективність процесів формування та реалізації державної соціальної політики. Тому в цьому напрямі основними концептами нової соціальної політики України мають стати наступні:

- базування на інформаційних та інноваційних технологіях;
- забезпечення відповідальності розпорядників бюджетних коштів;
- функціонування системи всебічного контролю;
- базування на засадах ефективності;

– функціонування дієвої системи контролю і моніторингу в механізмах формування і реалізації державної соціальної політики як визначального фактора запропонованої концепції.

Більш детально наведені характеристики запропонованої моделі соціальної політики для нашої держави будуть розглядатися в подальших розділах. В цілому ж, якщо порівнювати засади запропонованої моделі соціальної політики із найбільш поширеними її типами, які застосовуються різними державами, то можемо сказати, що вона втілює окремі положення ліберальної та соціально-демократичної моделей. Зокрема, від ліберальної моделі вважаємо за необхідне перейняти підхід щодо значного обмеження чисельності пільгових категорій населення та різних видів соціальних допомог і виплат, а від соціально-демократичної – залишити в силі наявність рівних можливостей у індивідів щодо отримання освіти, кваліфікації, роботи тощо.

Таким чином, запропонована модель вітчизняної соціальної політики базується на застосуванні концепції всебічного розвитку особистості та підвищення індексу соціального прогресу на основі функціонування дієвої системи контролю в механізмах формування і реалізації соціальної політики, яка передбачає забезпечення всіх необхідних умов і створення максимального переліку можливостей задля всебічного розвитку індивідів.

1.2. Формування індикативних показників європейського рівня соціального захисту в Україні

На сьогодні розроблені і успішно застосовуються різноманітні підходи до оцінювання рівня соціально-економічного розвитку як окремих населених пунктів, так і районів, країн, регіонів, континентів і навіть людства в цілому. В цьому контексті може видатися, що на сьогодні вже немає необхідності у розробці нових оціночних моделей чи підходів. Однак, значна динамічність соціально-економічного середовища, постійна поява нових відкриттів, в тому числі і здатних впливати на стан соціально-економічного розвитку територій, збільшення чисельності глобалізаційних викликів зумовлюють потребу в розширенні існуючих методик оцінювання за рахунок нових показників, нових підходів до інтерпретації отриманих результатів тощо. Окрім того, необхідність оновлення оціночних систем постає і в разі зміни концептуальних підходів до здійснення соціальної політики. Так, нове розуміння

соціальної сфери та державного управління нею потребує встановлення нових детермінант її розвитку, які б враховували всі необхідні параметри і показники.

З огляду на наведене, вважаємо необхідним сформувати систему детермінант розвитку соціальної сфери з урахуванням значного рівня глобалізованості сучасного соціально-економічного простору та розробленої нами концепції «всебічного розвитку особистості». З нашої точки зору, доцільно систему детермінант розвитку соціальної сфери розподіляти на підсистеми, виходячи з переліку її суб'єктів. Звідси отримуємо дві підсистеми: розвиток особистості та розвиток соціального середовища.

Підсистема детермінант, яка характеризує розвиток індивідів – це, фактично, сукупність параметрів оцінювання якості та результатів реалізації державної соціальної політики, оскільки саме якість і показники життя населення є основними індикаторами якості управління соціальною сферою.

Підсистема детермінант, які характеризують розвиток соціального середовища, складається із сукупності показників, що характеризують якість процесів його формування, якість обслуговування населення, забезпеченість об'єктами соціальної інфраструктури та цілий ряд напрямів, пов'язаних із результатами їх функціонування. Якщо говорити узагальнено, то до першої підсистеми відносяться всі детермінанти особистісного розвитку індивідів, а до другої – детермінанти загального розвитку людського потенціалу країни. Близьким до пропонованого поділу є підхід Т. Семигіної, яка зазначає, що соціальний розвиток держави формується з таких складових, як соціальні ресурси, соціальний потенціал та соціальна політика держави. Тобто, з одного боку, виступає населення, а з іншого – функції держави [10, с. 84].

Наступним кроком має стати поділ детермінант кожної з підсистем за рядом напрямів. Щодо напрямів, то варто відзначити, що дослідники переважно сходяться в поглядах на напрями визначників розвитку соціальної сфери. Зокрема, ними виділяються такі галузеві системи соціальної сфери, як охорона здоров'я, фізична культура і спорт, освіта, культура, соціальне обслуговування, житлово-комунальне господарство, соціальне страхування і пенсійне забезпечення [9]. У більш розширеному вигляді цей перелік доповнюється ринком праці, транспортною інфраструктурою, торговельним та побутовим обслуговуванням тощо. Однак, щоб сформувати систему оцінки соціальної сфери країни, варто спочатку

визначитися не лише із напрямками, за якими вона буде проводитися, але і з концептуальними засадами її розвитку. Так, лише чітка концепція розвитку соціальної сфери надасть можливість для точного встановлення переліку напрямів оцінювання та детермінант розвитку.

Щодо концептуальних засад, то вважаємо, що в основі оціночного підходу повинна лежати пропонована нами концепція всебічного розвитку особистості та підвищення рівня соціального прогресу, головною метою якої постає забезпечення розвитку кожного індивідуума та нарощування потенціалу особистості. Саме пропонована концепція, з нашої точки зору, є найбільш оптимальною в умовах сучасного високоглобалізованого середовища, яке, до того ж, характеризується високим рівнем динамічності. Застосування вказаного концептуального підходу в розбудові соціальної сфери держави гарантуватиме їй досягнення необхідного рівня соціального прогресу на світовій арені шляхом нарощування її власного людського потенціалу.

Отже, вважаємо за необхідне розбудовувати систему детермінант розвитку соціальної сфери через призму умов, якими є захищеність та свобода, і можливостей особистісного розвитку індивідів (див. рис. 1.4). Фактично, кожна детермінанта розвитку соціальної сфери має дві складові: першу, яка характеризує рівень особистісного розвитку, можливостей, захищеності тощо та другу, яка забезпечує характеристику системи держуправління у вказаній сфері.

Застосування наведеної системи детермінант для управління розвитком вітчизняної соціальної сфери дозволить забезпечити комплексність підходу до оцінювання і врахування впливу різносторонніх факторів на ту чи іншу проблему і, як наслідок, підвищити ефективність управління соціальною сферою держави.

Якщо у підсистемі розвитку індивідів детермінантами є результати діяльності держави в напрямі формування та реалізації соціальної політики, то у підсистемі розвитку соціального середовища ними виступають самі показники цієї діяльності та її ефективності.

Як відзначалося раніше, перша і основна умова особистісного розвитку – це захищеність. Через те окремі детермінанти розвитку соціальної сфери характеризують саме рівень індивідуальної захищеності кожної особи. Зокрема, в підсистемі розвитку індивідів стан захищеності, з нашої точки зору, визначається детермінантами – рівнів: захищеності індивідів; забезпеченості природними ресурсами; екологічності середовища проживання.

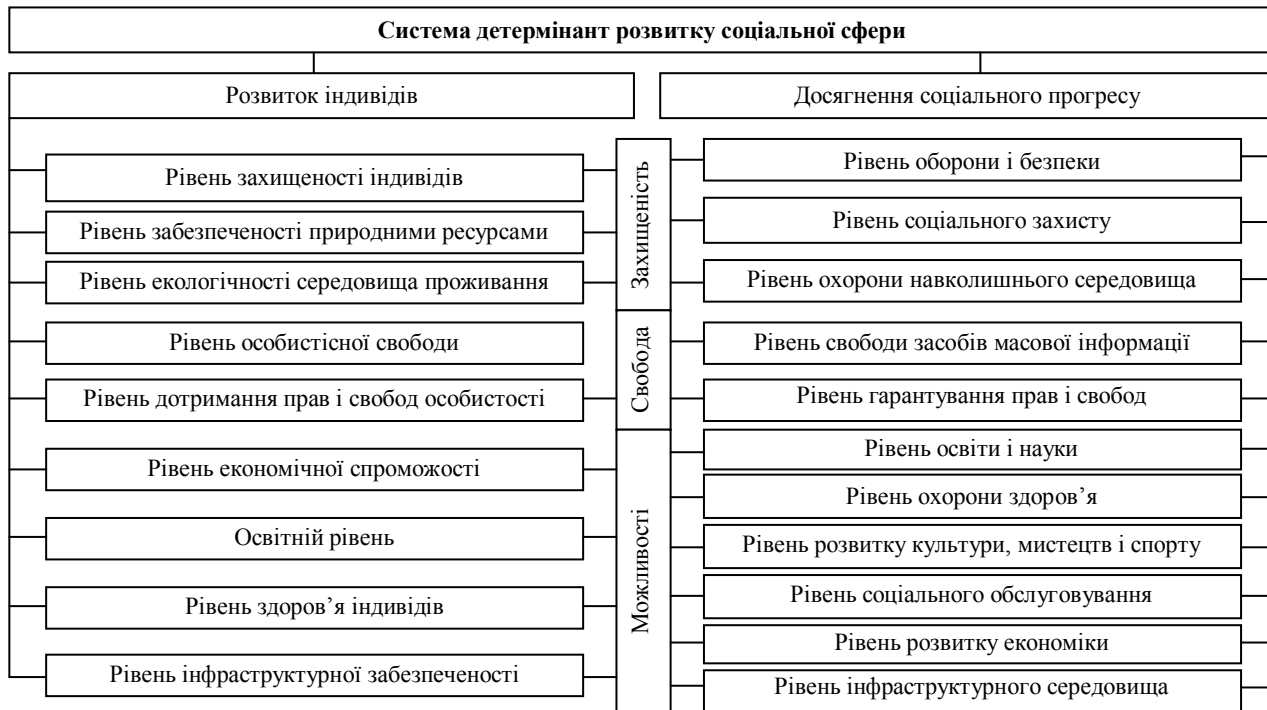


Рис. 1.4. Система детермінант всебічного розвитку особистості та досягнення соціального прогресу в активізації інтеграційних процесів

Рівень захищеності індивідів – детермінанта, яка практично повністю базується на суб'єктивних оцінках самих індивідів, а, отже, має визначатися за допомогою показників, базованих на результатах соціологічних досліджень. В цьому випадку мова йде про рівень відчуття захищеності серед населення, про довіру до влади, війська, правоохоронних і судових органів тощо.

Забезпеченість природними ресурсами – детермінанта, що надає характеристику індивідуальній забезпеченості, в першу чергу, необхідними для життя ресурсами – питною водою, чистим повітрям, а вже потім земельними, лісовими, водними ресурсами тощо. В даному випадку мова йде про оцінювання результативності діяльності держави в напрямі забезпечення рівного доступу усьому населенню до користування природними ресурсами.

Детермінанта «екологічність середовища проживання» дає характеристику не лише показникам екологічності навколишнього середовища, але і обсягам забруднень, які створюються індивідами безпосередньо. В такому випадку забезпечується оцінка результативності державної діяльності в напрямі формування у населення навичок екологічної поведінки і створення сприятливих умов для убезпечення оточуючого середовища.

У підсистемі розвитку соціального середовища основними детермінантами, що характеризують стан захищеності населення є рівні: оборони безпеки; соціального захисту; охорони навколишнього середовища.

Рівень оборони і безпеки – детермінанта, що характеризує цілу сукупність оціночних параметрів, починаючи з обсягів державних видатків на сферу оборони і закінчуючи ефективністю самої оборонної системи. Тобто, в межах аналізу даної детермінанти має оцінюватися значна кількість окремих напрямів державної діяльності в оборонній сфері з приводу її ефективності, результативності та потенціалу розвитку.

Рівень соціального захисту – детермінанта, яка дозволяє охарактеризувати наявність і диференційованість соціальних пільг, допомог, послуг, рівень охоплення ними населення, якість функціонування системи соціального захисту в цілому і окремих органів, покликаних цей захист реалізувати тощо.

Рівень охорони навколишнього середовища – детермінанта, що характеризує наявність і стан законодавчого сприяння екологічному захисту середовища, результати природоохоронної діяльності держави в особі відповідних інституцій, рівень державного

забезпечення роботи щодо очищення природних об'єктів і територій, утилізації відходів тощо.

Що стосується такої складової розвитку соціальної сфери, як свобода, то тут основними детермінантами, покликаними дати характеристику рівню індивідуальної свободи, мають бути рівні особистісної свободи та дотримання прав і свобод особистості.

У першому випадку мова, швидше, йде про суб'єктивні оцінки індивідів стосовно рівня їх свободи вибору, переміщення, діяльності, слова, віросповідання тощо. Отже, тут перелік показників оцінки має формуватися на основі переліку питань соціологічного дослідження.

Що стосується рівня дотримання прав і свобод особистості, то в межах даної детермінанти слід аналізувати показники не лише соціологічні, але й статистичні. Зокрема, сюди відносяться показники кількості політичних в'язнів, нападів на представників ЗМІ, кількості оскаржень дій правоохоронних органів у прокуратурі, кількості поданих і задоволених позовів Європейським судом з прав людини та багато інших індикаторів.

Щодо рівня розвитку соціального середовища, то його основними детермінантами за параметром свободи можуть бути рівні свободи засобів масової інформації та гарантування прав і свобод.

Свобода засобів масової інформації – детермінанта, що характеризує законодавство з питань свободи ЗМІ та його дотримання, можливості отримання ліцензій на радіо- і телемовлення, рівень цензури чи його відсутність, наявність медіа-холдингів та рівень неупередженості їх власників, наявність тиску та ЗМІ загальнодержавного, регіонального чи місцевого значення тощо.

Рівень гарантування прав і свобод – це сукупність характеристик наявного законодавства і діяльності державних інституцій, покликаних забезпечувати захист прав і свобод населення. В даному випадку має оцінюватися якість роботи правоохоронних органів і, що дуже важливо, ефективність їх роботи в напрямі попередження порушень прав і свобод індивідів, адже на сьогодні вказана робота практично не ведеться.

Щодо параметра рівня можливостей, то для його оцінки в системі розвитку соціальної сфери в частині індивідуального розвитку пропонується використання наступних детермінант – рівнів: економічної спроможності; освітнього; здоров'я індивідів; інфраструктурної забезпеченості.

Рівень економічної спроможності – сукупність показників, що характеризують рівень матеріальної забезпеченості та економічних можливостей населення. Це, зокрема, рівень мінімальної заробітної плати, середній показник заробітної плати, обсяги оподаткування та інших відрахувань, забезпеченість житлом, земельними ділянками, транспортом, параметри споживчого кошику індивідів, обсяги і розміри соціальних виплат, наявність попиту на працівників певної кваліфікації, освіти, стажу і рівень оплати їх праці, можливості вільної підприємницької діяльності та економічної самореалізації та багато інших показників, покликаних охарактеризувати економічну спроможність індивідів.

Детермінанта освітнього рівня дозволяє охарактеризувати показники освіченості і забезпеченості освітніми ресурсами індивідів. При цьому, має враховуватися не лише рівень освіти, але і підвищення кваліфікації, перенавчання, отримання додаткових спеціальностей, професійна спеціалізація, кваліфікація, стаж роботи тощо. Тут також має враховуватися і індивідуальний доступ до отримання освіти кожного рівня, і можливості оплати навчання.

Рівень здоров'я індивідів – детермінанта, яка забезпечує характеристику сукупності показників, пов'язаних зі здоров'ям індивідів. Сюди входять показники народжуваності і смертності, тривалості життя, середньої кількості захворювань протягом життя, особливо у порівнянні з середньою кількістю звернень до лікарів, показники виробничого травматизму, чисельність людей з особливими потребами, а також забезпеченість індивідів, ліжко-місцями у лікарнях, медичним персоналом, медикаментами та інші показники, які дозволяють охарактеризувати можливості індивідів у забезпеченні та підтримці власного здоров'я.

Рівень інфраструктурної забезпеченості – детермінанта, яка характеризує забезпеченість населення об'єктами соціальної інфраструктури. При цьому, мова йде не лише про відповідні органи та установи, на яких покладені обов'язки надання соціальних послуг, але і про заклади освіти і культури, охорони здоров'я, спортивні об'єкти, місця відпочинку, готельно-ресторанна сфера, транспортне сполучення тощо.

В напрямі розвитку соціального середовища система детермінант розвитку соціальної сфери за параметром можливостей включає рівні: освіти і науки; охорони здоров'я; розвитку культури, мистецтв і спорту; соціального обслуговування; економічної політики; інфраструктурного середовища.

Рівень освіти і науки – це детермінанта, що характеризує загальний стан освітньої сфери в країні – чисельність і якісний склад педагогічного чи наукового персоналу, рівень отриманих знань і навиків учнів, студентів, вихованців тощо. В частині визначення стану розвитку науки мають досліджуватися показники наукової діяльності, кількості науковців, числа виданих патентів на винаходи, кількості отриманих наукових звань, рівень застосування новітніх наукових розробок і винаходів та цілий ряд інших показників, що дозволяють зробити висновки про стан розвитку вітчизняної системи науки.

Рівень охорони здоров'я – детермінанта, покликана дати характеристику якості державного управління системою охорони здоров'я, а тому в даному напрямі повинні, перш за все, досліджуватися показники бюджетного фінансування, якісного складу медичного персоналу, доступності та якості медичних послуг, рівня застосування новітніх досягнень медичної науки, показники результативності лікування тощо.

Рівень розвитку культури, мистецтв і спорту – вагома детермінанта розвитку соціальної сфери. Для її оцінки важливо сформувати перелік показників, які б характеризували стан і фінансування відповідної інфраструктури, забезпечення працівників і функціонерів вказаних сфер, популяризацію культурно-спортивного дозвілля, розвиток народних мистецтв тощо.

Рівень соціального обслуговування – детермінанта, покликана давати характеристику діяльності системи соціальних служб і установ і, зокрема, якості соціальних послуг, якості персоналу соціальних служб, системі соціального законодавства та іншим питанням, пов'язаним із системою соціального обслуговування індивідів.

Рівень економічного розвитку, як детермінанта розвитку соціальної сфери, характеризується сукупністю показників економічної динаміки, серед яких показники ВВП, інфляції, курсу валют, споживчих цін, прожиткового мінімуму, мінімального рівня заробітної плати, ставок податків на доходи, майно тощо, рівня відрахувань із заробітної плати на соціальні заходи, видатків бюджету в розрізі сфер діяльності, розвитку ринку праці, стану розвитку та можливостей підприємницького середовища, рівня та стану розвитку окремих сфер і видів економічної діяльності тощо.

Рівень інфраструктурного середовища – детермінанта розвитку соціальної сфери, за допомогою якої оцінюється наявність,

достатність і якість функціонування соціальної інфраструктури, тобто всіх тих об'єктів і суб'єктів, з використанням або за посередництвом яких здійснюються соціальні відносини між людьми.

Кожна з наведених детермінант розвитку соціальної сфери є сукупністю характеристик з окремого напрямку. Тобто, кожна детермінанта містить в собі розрахунок цілого ряду показників, на основі яких має здійснюватися аналіз стану розвитку соціальної сфери чи її окремих напрямів, мають прийматися управлінські рішення в системі державного управління, формуватися цільові програми розвитку чи визначатися інші методи соціальної політики, а також має здійснюватися контроль результатів діяльності відповідних органів, установ, організацій тощо.

Методика розрахунку рівнів за кожною детермінантою може бути зведена до наступних кроків:

1. Затвердження переліку первинних та похідних індикаторів за кожною з детермінант розвитку соціальної сфери.
2. Встановлення значень обраних індикаторів.
3. Визначення вектора їх впливу на досліджувану детермінанту (прогресивний чи регресивний).
4. Приведення отриманих індикативних показників до значень з відрізу від 0 до 1 за допомогою формул (1.1)–(1.2):

$$I_p = \frac{N - N_{\min}}{N_{\max} - N_{\min}}, \quad (1.1)$$

де I_p – інтегральне значення показника з прогресивним впливом; N – значення індикатора; $N_{\min}$ – мінімальне значення даного показника серед досліджуваного масиву; $N_{\max}$ – максимальне значення індикатора у досліджуваному масиві, еталонне значення або ж стратегічний орієнтир:

$$I_r = \left(\frac{N - N_{\min}}{N_{\max} - N_{\min}} - 1 \right) \cdot (-1), \quad (1.2)$$

де I_r – інтегральне значення показника з регресивним впливом.

5. Встановлення вагових коефіцієнтів для кожного з індикаторів, враховуючи необхідність дотримання правила, згідно з яким сума вагових коефіцієнтів усіх індикаторів певної детермінанти повинна становити 1. Вказані коефіцієнти можуть встанов-

люватися експертним шляхом на основі залучення відповідних фахівців, або ж працівниками відповідальних за діагностику осіб.

6. Знаходження добутку значень кожного з інтегральних індикативних показників та його вагового коефіцієнта.

7. Підсумовування усіх отриманих значень в розрізі кожної з детермінант розвитку соціальної сфери для розрахунку її інтегрального значення.

8. Розрахунок еталонних інтегральних значень за кожною детермінантою розвитку соціальної сфери та прийняття їх за 100 %.

9. Розрахунок рівня досягнення еталону за кожною детермінантою.

Виокремлення саме рівнів в якості детермінант розвитку соціальної сфери передбачає здійснення порівняльної характеристики, масиви даних для якої залежатимуть від об'єкта діагностики. Так, якщо вказаним об'єктом виступатиме розвиток соціальної сфери держави в цілому, то в якості еталонних за кожною детермінантою можуть прийматися значення досліджуваних індикаторів у Євро-союзі, в окремих країнах-членах ЄС, стратегічні орієнтири тощо.

Для діагностування рівня розвитку соціальної сфери регіону в якості порівняльних індикативних значень можуть застосовуватися значення аналогічних індикаторів з інших регіонів, а в якості еталону як ті, що встановлені на загальнодержавному рівні, так і регіональні стратегічні орієнтири.

Для проведення діагностики детермінант розвитку соціальної сфери на місцевому рівні для порівняння можуть застосовуватися значення необхідних індикаторів у аналогічних населених пунктах, об'єднаних територіальних громадах тощо для формування якісного масиву вхідних даних і для більш точного виокремлення чинників, які здійснюють вплив на динаміку досліджуваного індикатора та можливості вивчення досвіду впливу на його динаміку в інших населених пунктах, ОТГ, районах, областях, країнах тощо.

Масиви еталонних значень можуть бути різними залежно від цілей та об'єкта діагностики, що робить можливим застосування одразу кількох масивів індикативних значень в якості еталонних для забезпечення оцінки рівня розвитку соціальної сфери як у порівнянні з окремими країнами, регіонами, населеними пунктами тощо, так і відносно до встановлених стратегічних орієнтирів.

Перелік показників за кожною детермінантою може бути досить широким – все залежить від поставлених завдань в системі оцінки і конкретної необхідності у тому чи іншому випадку. В той

же час, ми вважаємо, що система таких показників повинна формуватися на основі дотримання певних критеріїв задля того, аби бути максимально інформативною та достовірною. Зокрема, такими критеріями є наступні:

1. Об'єктивність. Формуючи перелік показників оцінки в розрізі кожної з детермінант розвитку соціальної сфери слід виходити з того, що вони мають бути об'єктивними, тобто виключати такі суб'єктивні оцінки, як, наприклад, експертне оцінювання. Так, можливо, втрачатимуться деякі важливі параметри оцінювання, які неможливо подати у числовій формі, однак саме об'єктивність оцінок, з нашої точки зору є найбільш ефективним підходом до оцінювання розвитку соціальної сфери.

Показники розвитку соціальної сфери у розрізі детермінант такого розвитку мають базуватися, в першу чергу, на конкретних кількісних (статистичних) даних і, по-друге, на результатах соціологічних опитувань. Однак тут варто розуміти, що соціологічні опитування задля того, щоб їх результати могли вважатися дійсно об'єктивними, мають проводитися або спеціалізованими державними установами або провідними міжнародними фахівцями у галузі соціологічних досліджень, щоб забезпечити необхідний рівень об'єктивності отриманих даних.

Хоча можливо сперечатися щодо об'єктивності даних, отриманих в результаті соціологічних досліджень, однак у даному випадку, тобто у випадку формування оціночних показників розвитку соціальної сфери неможливо обійтися лише кількісними параметрами, так як вони не зможуть забезпечити врахування всього комплексу факторів такого розвитку.

2. Доступність даних. Другий важливий критерій, який має враховуватись при формуванні системи детермінант розвитку соціальної сфери – це доступність необхідних даних. Тобто, перелік показників розвитку соціальної сфери у розрізі окремих детермінант максимальним чином повинен орієнтуватися на статистичні дані, які знаходяться на постійному контролі і, при цьому, базуватися на простих розрахунках із застосуванням відповідних коефіцієнтів.

Тут доречно пояснити необхідність саме такого критерію. Так, по-перше, застосування даних, збір і обробка яких здійснюються систематично відповідними уповноваженими структурами (наприклад, Державною службою зайнятості) здешевлює процес оцінювання розвитку соціальної сфери. Так, в разі застосування показників, розрахунків яких вимагатиме проведення додаткових до-

сліджень, застосування нових форм статистичної звітності тощо призводитиме не лише до значних витрат на створення інформаційної бази, але і створюватиме додаткове навантаження на суб'єктів, які повинні будуть ці статистичні звіти періодично формувати.

3. Простота розрахунків. Що стосується простоти розрахунків, то даний критерій є досить важливим для тлумачення отриманих результатів. Так, чим довший процес розрахунку показника і чим більшу кількість оціночних параметрів для цього необхідно застосувати, тим більша вірогідність формування помилкових висновків щодо його стану і динаміки. В той же час, показники, які розраховуються на основі застосування всього кількох параметрів є більш інформативними і, до того ж, дозволяють враховувати дію окремих чинників на зміни того чи іншого показника.

4. Однозначність трактування. Ще один вагомий критерій, на основі якого має здійснюватися добір показників для оцінки детермінант розвитку соціальної сфери – це однозначність трактування. Дуже важливо, щоб кожен показник або ж його динаміка мали однозначне трактування. Таким чином забезпечуватиметься повна єдність у сприйнятті значення тієї чи іншої детермінанти розвитку соціальної сфери і створюватиметься можливість для більш ефективного прийняття рішень у процесах формування та реалізації державної соціальної політики.

5. Оцінка ефективності. Оскільки оцінювання стану розвитку соціальної сфери здійснюється з метою поліпшення державного управління в даному напрямі і забезпечення стабільного розвитку держави в цілому, нарощування її конкурентоспроможності та людського потенціалу, то важливо за кожною детермінантою визначати показники ефективності державної соціальної політики. Такий підхід дозволить одразу виявляти проблемні місця у сфері реалізації державної соціальної політики та відповідним чином коригувати державне управління соціальною сферою.

Застосування пропонованої нами концепції всебічного розвитку особистості в державній соціальній політиці вимагає й нових підходів до контролю процесів її формування та реалізації, тобто контролю процесів соціально-економічного розвитку. З цією метою процес контролю вважаємо за необхідне проводити на трьох основних рівнях.

Перший рівень (найнижчий) – моніторинг. По-перше, на цьому рівні має здійснюватися моніторинг громадської думки для вивчення ставлення суспільства до існуючих і пропонованих новацій

соціальної сфери, оцінки населенням їх соціального становища, виявлення соціальних проблем, які найбільше хвилюють народні маси.

По-друге, цей рівень контролю передбачає моніторинг програм, проектів, планів заходів, стратегій та інших документів у питаннях, які відносяться до соціальної сфери. В даному випадку на етапі розробки має здійснюватися встановлення відповідності вказаних документів існуючому стану соціально-економічного розвитку, відповідності очікуванням населення (громадській думці), а на етапі втілення – відповідності реалізовуваним заходам запланованим та якості вказаних заходів, тобто встановленні того, наскільки втілювані програми, проекти сприяють покращенню ситуації з проблемами, задля вирішення яких вони були створені.

По-третє, вказаний рівень контролю має спрямовуватися на здійснення моніторингу кінцевих показників реалізації соціальної політики держави. Ця діяльність є необхідною для того, аби забезпечити продуктивну роботу системи контролю на наступному рівні. Зокрема, на даному етапі здійснюється систематичне спостереження за встановленим переліком показників та їх порівняння із запланованими результатами.

Другий рівень (середній) – у пропонованому нами співвідношенні форм контролю процесів формування та реалізації соціальної політики держави полягає в оцінюванні наявних результатів. Він передбачає здійснення кількісної та якісної оцінки отриманих в ході моніторингу показників із застосуванням методів поглибленого аналізу. Окрім того, цей рівень контролю передбачає оцінювання ефективності бюджетних витрат, ефективності діяльності соціальної інфраструктури.

Третій (найвищий) – рівень контролю, для діагностування причин виявлених у ході моніторингу та оцінювання відхилень від запланованих показників, неефективної або малоефективної діяльності соціальної інфраструктури чи окремих посадових осіб, перевитрат або нецільових витрат бюджетних коштів тощо та визначенні, на їх основі, напрямів і шляхів усунення проблемних ситуацій.

Отже, нами пропонується трирівнева система контролю для механізмів формування і реалізації соціальної політики держави. Особливість даної системи полягає у тому, що кожен її наступний рівень має вужчий перелік вирішуваних завдань, однак, при цьому, володіє всім масивом інформації з нижчих рівнів для забезпечення максимально високої ефективності їх виконання.

Моніторинг виступає спеціально організованою та діючою на постійній основі системою збору, обробки та порівняння статистичної інформації. Оцінка є періодично здійснюваною системою контролю досягнених в ході реалізації соціальної політики результатів, ефективності процесів формування та втілення соціальної політики та їх впливу на стан соціально-економічного розвитку. Діагностика ж є тим рівнем, який застосовується при необхідності, тобто при виявленні проблемних моментів у процесах формування та реалізації державної соціальної політики.

Окрім того, пропонується побудова системи контролю дозволяє вирішити проблему, на якій акцентує увагу значна кількість дослідників означеного питання: «робота з моніторингу та оцінювання не повинна перетворюватись у суто контрольну, коли виявлені розходження в реалізації планів, програм, проектів чи стратегій економічного та соціального розвитку розглядаються як привід не для аналізу і можливого корегування, а для покарання «винних» і «тих, хто не впорався» з виконанням окремих завдань» [3, с. 45]. Так, виявлення причин виникнення проблемних ситуацій проводиться лише на третьому рівні контролю і лише щодо тих конкретних напрямків, сфер чи суб'єктів соціальної інфраструктури, результати діяльності яких на рівні оцінювання були визнані не ефективними чи неякісними або ж такими, що здійснюють негативний вплив на стан соціально-економічного розвитку.

Визначившись з об'єктами, що підлягають контролю та формами, в яких він має відбуватися, перейдемо до обґрунтування власне індикаторів, тобто орієнтовних показників, вимірників, на основі яких має базуватися система контролю у механізмах реалізації соціальної політики держави. Це питання дуже широко досліджується на протязі останніх кількох десятиліть, в силу чого існує значна кількість методик і підходів до оцінювання стану соціально-економічного розвитку держави, які вже розглядалися нами у попередніх розділах. В той же час, необхідність зміни методологічних засад державної соціальної політики відповідно до вимог обґрунтованої нами концепції всебічного розвитку особистості вимагає специфічного підходу до системи індикаторів. Зокрема, її застосування створює необхідність контролю створення в процесі реалізації соціальної політики умов та можливостей всебічного розвитку індивідів та досягнення соціального прогресу. Отже, в цьому випадку створюється необхідність застосування системи індикаторів, згрупованих не лише за напрямками умов та можливостей

всебічного розвитку населення, але й за детермінантами розвитку соціальної сфери та досягнення соціального прогресу. Враховуючи наведене, сформуємо систему індикаторів соціального розвитку та соціального прогресу населення в механізмах реалізації державної соціальної політики (див. рис. 1.5).

Перелік індикаторів за кожною детермінантою може бути досить широким – все залежить від поставлених завдань в системі оцінки і конкретної необхідності. Ми вважаємо, що система таких показників повинна формуватися на основі дотримання певних критеріїв, аби бути максимально інформативною та достовірною.

Пропонована система дозволяє застосування будь-яких індикаторів за кожним напрямом лише з тією умовою, щоб вони відповідали поставленим критеріям. Пропонується лише поділ індикаторів на первинні і похідні. Первинні індикатори – це ті показники, вимірники, для встановлення яких непотрібні розрахунки. Вони встановлюються за допомогою статистичних спостережень, соціологічних опитувань чи досліджень тощо. Похідні індикатори – це ті, які розраховуються або визначаються на основі первинних.

Перелік індикаторів за кожною детермінантою може бути досить широким – все залежить від поставлених завдань в системі оцінки і конкретної необхідності у тому чи іншому випадку. Ми вважаємо, що система таких показників повинна формуватися на основі дотримання певних критеріїв задля того, аби бути максимально інформативною та достовірною. Пропонована система дозволяє застосування будь-яких індикаторів за кожним напрямом лише з тією умовою, щоб вони відповідали поставленим критеріям. Пропонується лише поділ індикаторів на первинні і похідні. Первинні індикатори – ті показники, вимірники, для встановлення яких непотрібні розрахунки. Вони встановлюються за допомогою статистичних спостережень, соціологічних опитувань чи досліджень тощо. Похідні індикатори – ті, які розраховуються або визначаються на основі первинних.

Важливо відзначити, що застосування первинних та похідних індикаторів має здійснюватися за допомогою різних рівнів контролю, адже лише таким чином забезпечуватиметься ефективність індикативного регулювання. Так, контроль первинних індикаторів доцільно здійснювати із застосуванням моніторингу:

– громадської думки для вивчення ставлення суспільства до існуючих і пропонує новачій соціальної сфери, оцінки населенням їх соціального становища, виявлення соціальних проблем, які найбільше хвилюють народні маси тощо;



Рис. 1.5. Система індикаторів розвитку соціальної сфери та соціального прогресу в механізмах реалізації державної соціальної політики

– моніторингу програм, проектів, планів заходів, стратегій та інших документів у питаннях, які відносяться до соціальної сфери. В даному випадку на етапі розробки має здійснюватися встановлення відповідності вказаних документів існуючому стану соціально-економічного розвитку, відповідності очікуванням населення (громадській думці), а на етапі втілення – відповідності реалізовуваних заходів запланованим, існуючому законодавству, тобто встановленні того, наскільки втілювані програми, проекти тощо сприяють покращенню ситуації з проблемами, задля вирішення яких вони були створені;

– моніторингу кінцевих показників реалізації соціальної політики держави. Ця діяльність є необхідною для того, аби забезпечити продуктивну роботу системи контролю на наступному рівні. Зокрема, на цьому етапі здійснюється систематичне спостереження за встановленим переліком індикаторів розвитку соціальної сфери та їх порівняння із запланованими результатами.

Отже, моніторинг має здійснюватися на постійній основі для збору інформації щодо первинних індикаторів життєдіяльності індивідів, соціально-економічного розвитку країни, соціального прогресу, людського капіталу та ставлення індивідів до процесів соціального розвитку держави.

Наступний рівень контролю, на якому передбачається застосування похідних індикаторів полягає в оцінюванні наявних результатів. Він передбачає здійснення кількісної та якісної оцінки отриманих в ході моніторингу показників із застосуванням методів поглибленого аналізу. Окрім того, даний рівень контролю передбачає оцінювання ефективності бюджетних витрат, ефективності діяльності соціальної інфраструктури. При цьому, в підсистемі розвитку індивідів в процесі оцінювання повинні аналізуватися ті індикатори, які характеризують рівень забезпеченості індивідів різного роду ресурсами, якість їх життя, рівень індивідуального розвитку, рівень людського потенціалу на різних рівнях – місцевому, регіональному, загальнодержавному тощо. А в підсистемі розвитку соціального середовища ті індикатори, які відображають результативність та ефективність систем державного управління, якість соціальних послуг, які надаються у різних сферах, рівень розвитку за кожною детермінантою та ін.

Наступний рівень контролю – діагностика – призначений для діагностування причин, виявлених у ході моніторингу та оцінювання відхилень від запланованих показників, неефективної або

малоефективної діяльності соціальної інфраструктури чи окремих посадових осіб, перевитрат або нецільових витрат бюджетних коштів тощо та визначенні, на їх основі, напрямів та шляхів усунення проблемних ситуацій. Тобто, на етапі діагностики вже не виявляються ані первинні, ані похідні індикатори, а лише здійснюється пошук причин їх відхилень від очікуваних значень і шляхів та напрямів усунення виявлених проблем.

Отже, система індикаторів соціально-економічного розвитку та соціального прогресу населення є досить складною і розгалуженою, а тому потребує спеціально сформованої системи регулювання. Виходячи з цього, пропонуємо наступну побудову системи індикативного регулювання процесів соціального розвитку та соціального прогресу населення в механізмах реалізації системи державної соціальної політики (див. рис. 1.6).

Основним регулятором у наведеній системі виступає Кабінет Міністрів України, на який покладається завдання контролю процесів формування і реалізації соціальної політики та її результатів. Так, КМУ і, зокрема, кожне з міністерств, які входять до його складу, у процесі свого функціонування здійснюють вплив на детермінанти соціально-економічного розвитку України. При цьому, для оцінювання результатів такого впливу, його ефективності з позиції досягнення поставлених цілей, його відповідності запитам суспільства тощо контролю підлягають індикатори соціально-економічного розвитку та соціального прогресу, тобто конкретний перелік показників за кожною детермінантою.

Для забезпечення максимальної контрольованості детермінант розвитку соціально-економічної сфери країни, як вже відзначалося, означений контроль необхідно здійснювати на різних рівнях. Зокрема, на державному рівні дане питання має перебувати і, по факту, частково перебуває у віданні ряду державних служб, агентств, інспекцій та інших органів центральної влади. Перелік центральних органів виконавчої влади, на які покладаються завдання з контролю і оцінки індикаторів соціально-економічного розвитку та соціального прогресу є надто широкий, а перелік питань, які кожним з них досліджуються (індикаторів, що контролюються) досить обмежений. І саме в цьому полягає основна проблема існуючої на сьогодні в Україні системи контролю процесів соціально-економічного розвитку, вирішення якої є одним із важливих напрямів забезпечення сталого всебічного соціально-економічного розвитку нашої держави.

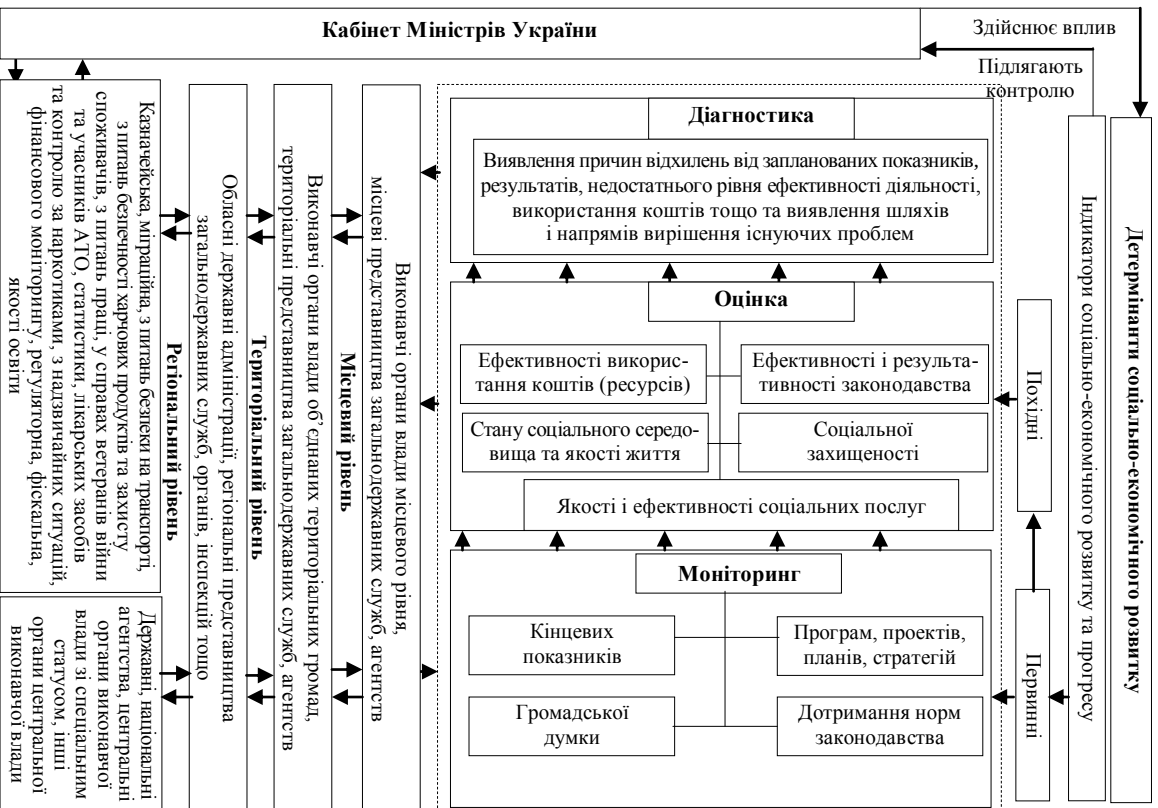


Рис. 1.6. Система індикативного регулювання соціального розвитку та соціального прогресу населення в механізмах реалізації державної соціальної політики

Існуюча система державного контролю не створює можливостей для комплексної діагностики причин виникнення тих чи інших ситуацій, проблем у окремих напрямках соціально-економічного розвитку країни тощо, оскільки не вимагає координації дій різних структур. Фактично, лише на рівні КМУ можливим є опрацювання всього масиву різноспрямованої інформації щодо індикаторів соціально-економічного розвитку та прогресу з метою прийняття виважених управлінських рішень, корегування існуючої політики діяльності та ін. З огляду на це, ми хоча й пропонуємо залишити існування рівневої системи, за якої контроль процесів соціально-економічного розвитку населення відбувається на державному, регіональному, територіальному та місцевому рівнях, однак вбачаємо за необхідне перебудувати систему індикативного регулювання процесів соціально-економічного розвитку та прогресу для забезпечення їх максимальної ефективності та результативності. Отже, контроль індикаторів соціально-економічного розвитку та соціального прогресу покладатиметься на рівні:

- регіональному на обласні державні адміністрації, представництва загальнодержавних служб, органів, інспекцій тощо;
- територіальному на виконавчі органи влади об'єднаних територіальних громад, територіальні представництва центральних органів державної влади, служб, агентств, інспекцій тощо;
- місцевому на виконавчі органи влади місцевого рівня, місцеві представництва центральних органів виконавчої влади, державних агентств, служб, інспекцій тощо.

При цьому, сам контроль також має бути розподілений за кількома рівнями. Зокрема, як ми вже обґрунтовували вище, система індикативного регулювання процесів соціального розвитку та соціального прогресу населення повинна базуватися на трирівневому контролі – послідовному застосуванні моніторингу, оцінки та діагностики.

Первинним процесом контролю в пропонованій нами системі повинен бути саме моніторинг, за допомогою якого буде відбуватися формування набору первинних індикаторів соціально-економічного розвитку та соціального прогресу. Тобто, призначення моніторингу – саме у зборі інформації, даних, показників, оцінювання яких відбуватиметься вже на другому рівні контролю.

На кожному з рівнів (державному, регіональному, територіальному, місцевому) має здійснюватися моніторинг кінцевих показників діяльності влади та життєдіяльності населення, громад-

ської думки, програм, проектів, планів та стратегій, розроблених на даному рівні, дотримання норм законодавства у частині діяльності відповідних органів влади чи прийнятих ними рішень.

Наступним рівнем контролю у пропонованій нами системі індикативного регулювання виступає оцінка. Цей рівень призначений для оцінювання первинних індикаторів, отриманих на етапі моніторингу та формування набору вторинних індикаторів соціально-економічного розвитку і соціального прогресу за напрямками: ефективності використання коштів (ресурсів); стану соціального середовища та рівня якості життя; дієвості та ефективності законодавства; соціальної захищеності індивідів; якості і ефективності соціальних послуг.

Останнім рівнем контролю має стати діагностика, за допомогою якої проводитиметься глибинний аналіз індикаторів, отриманих на другому рівні контролю, тобто на рівні оцінки. Зокрема, будуть виявлятися причини негативної динаміки індикаторів і показників, прогнозуватимуться наслідки такої динаміки в масштабах того рівня влади, на якому ця діагностика відбуватиметься та здійснюватиметься пошук шляхів вирішення існуючих проблем. Тобто, на етапі діагностики вже має формуватися набір конкретних управлінських (регулятивних) рішень у сфері формування та реалізації державної соціальної політики.

Моніторинг в системі державної соціальної політики як найнижчий рівень контролю, покликаний формувати масиви даних з приводу різноманітних питань і напрямів соціально-економічного розвитку та соціального прогресу абсолютно на всіх рівнях державного управління та передавати їх на наступний рівень контролю – в систему оцінки.

Оцінка як середній рівень контролю у сфері державної соціальної політики, призначена для оцінювання отриманого із системи моніторингу масиву інформації, формування на його основі похідних індикаторів та їх аналізу. Цей рівень контролю передбачає здійснення кількісної та якісної оцінки отриманих в ході моніторингу показників із застосуванням методів поглибленого аналізу, оцінювання ефективності бюджетних витрат, ефективності діяльності соціальної інфраструктури тощо.

Оцінювання значень первинних індикаторів, у першу чергу, має спрямовуватися на порівняння фактичного і планового, нормативного, прогнозованого тощо значень. В процесі оцінювання має формуватися масив кількісних і якісних індикаторів соціально-

економічного розвитку та соціального прогресу для формування певних уявлень про результати діяльності держави в особі органів виконавчої влади усіх рівнів в напрямі реалізації соціальної політики, виконання задекларованих, сформованих заходів тощо.

Що стосується суб'єктів оціночного процесу, то, на наш погляд, ними повинні бути органи (структури, організації, служби), які володіють знаннями, технологіями аналізу та можуть здійснювати фахову оцінку. Звісно, здійснити порівняння фактичних даних із плановими, нормативними чи показниками попереднього періоду можливо і зусиллями виконавчих органів сільських, селищних, міських рад тощо. Окрім того, значна частина діяльності з оцінювання показників соціально-економічного розвитку та соціального прогресу населення, як і моніторингу кінцевих показників, в Україні покладена на Державну службу статистики, до повноважень якої якраз і належить здійснення порівняльного аналізу кількісних параметрів (індикаторів). У той же час, та аналітична робота, яка здійснюється даною службою, хоча і дуже важлива, проте недостатня для того, аби говорити про поглиблений аналіз, оскільки базується лише на оцінці кількісних показників. Так, методологія статистичних досліджень не передбачає розрахунків індикаторів якості життя, індивідуального розвитку людського потенціалу, результативності та ефективності системи державного управління, якості соціальних послуг, рівня розвитку за кожною детермінантою соціально-економічного розвитку держави тощо. Звідси висновок про необхідність розробки методології та методик формування похідних індикаторів соціально-економічного розвитку та соціального прогресу, за допомогою яких кожен орган виконавчої влади усіх рівнів – від місцевого до державного – міг би формувати масив похідних індикаторів, необхідних для оцінки, аналізувати їх динаміку та оприлюднювати отримані результати, піддаючи, тим самим, громадському контролю результати своєї роботи та надаючи можливість громадянам сформувати свою думку щодо ефективності роботи владних структур.

Наступний рівень – діагностика причин відхилень фактичних значень індикаторів від очікуваних, планових, нормативних тощо та пошук напрямів вирішення проблем. Отже, діагностика має здійснюватися тими ж таки виконавчими органами різного рівня та державними службами, якими проводиться оцінка. І тут виникає найбільша складність, оскільки збір інформації (моніторинг) здійснюється різними структурами, оцінка цієї інформації –

також різними структурами, адже одні оцінюють показники соціально-економічного розвитку населення, інші – якість соціального обслуговування, треті – показники забрудненості навколишнього середовища. Тобто, існуюча організаційно-інституційна модель контролю в механізмах формування та реалізації державної соціальної політики є занадто розгалуженою і, при цьому, базується на звітуванні інституцій нижчого рівня інституціям вищого рівня. Однак, дані звітів дають змогу лише порівнювати їх один з одним чи зі звітами інших інституцій відповідного рівня, проте не дають повністю об'єктивної інформації і, таким чином, не дають можливості достовірно діагностувати рівень ефективності функціонування соціальних інституцій чи діяльності окремих посадових осіб, державних службовців, працівників тощо, неефективність використання бюджетних коштів та, таким чином, більш ефективно визначати напрями та шляхи усунення проблемних ситуацій та досягнення необхідних показників соціально-економічного розвитку та соціального прогресу у майбутньому.

Ще одне важливе питання системи діагностики – виявлення напрямів і шляхів імплементації соціальної політики держави, сформованої на засадах концепції всебічного розвитку особистості, у сучасних вітчизняних реаліях і з урахуванням поступового наближення євроінтеграційних перспектив для України. Особливого значення ця діагностика набуває і з огляду на затвердження Україною «цілей сталого розвитку» у відповідності до «Глобальних цілей сталого розвитку», затверджених Організацією об'єднаних націй. Претендуючи на входження до числа країн Європейського Союзу та декларуючи цілі сталого розвитку, Україна на сьогодні повинна застосовувати усі можливі ресурси і резерви для досягнення запланованих показників соціально-економічного розвитку та забезпечення соціального прогресу нашого суспільства.

Реалізація запланованого, в контексті втілення розроблених нами механізмів формування та реалізації державної соціальної політики за п'яти пріоритетними напрямками соціально-економічного розвитку, має відбуватися через оцінку досяжності нормативних (очікуваних) індикативних показників рівня соціально-економічного розвитку високорозвинутих країн і, зокрема, розвинутих країн Євросоюзу із застосуванням запропонованої нами методики розрахунку рівнів за кожною детермінантою розвитку соціальної сфери. У такому випадку весь алгоритм діагностики зводиться до таких основних пунктів:

1. Розрахунок еталонних інтегральних значень за кожною детермінантою розвитку соціальної сфери та прийняття їх за 100 %.

2. Розрахунок рівня досягнення еталону за кожною детермінантою.

3. Визначення відхилень фактично отриманих значень еталонних як за кожною детермінантою в цілому, так і за окремими її індикаторами.

4. Проведення факторного аналізу. Визначення факторів, які спричиняють відхилення, поділ їх на чинники регресивного та прогресивного впливу.

5. Розробка шляхів і засобів нівелювання регресивної дії та посилення чинників прогресивного впливу.

6. Подання інформації за каналами зворотного зв'язку до механізмів формування та реалізації державної соціальної політики.

Європейські соціальні стандарти як основа для вимірювань європейської соціальної політики слугують також орієнтирами стратегічних цілей соціального розвитку країн ЄС. У Програмі «Європа 2020», прийнятій у 2010 р., ЄС знову заявляє про свою прихильність європейській соціальній моделі, прагнення створити більше робочих місць кращої якості на всій території Євросоюзу. На досягнення цих цілей європейською стратегією зайнятості передбачено заходи щодо забезпечення виконання трьох завдань на період до 2020 р.: забезпечення зайнятості 75 % осіб у віці 20–64 років; здобуття третього рівня освіти 40 % 30–34-річних осіб; зниження масштабів бідності та соціального виключення на 20 млн осіб.

Отже, якщо говорити про виявлення можливостей досягнення європейських стандартів в рамках реалізації державної соціальної політики, виходячи з тих реалій у вітчизняній сфері контролю, які спостерігаються на сьогодні, перш за все, необхідно забезпечити всі органи виконавчої влади місцевого рівня спеціально розробленими методиками оцінювання рівня досяжності європейських соціальних стандартів, адаптованими до наявної чисельності населення та провести навчальні тренінги, курси, майстер-класи тощо, покликані сформувати уміння користуватися аналітичними програмами для полегшення здійснення оціночних процедур відповідальними особами на рівні сіл, селищ, міст, об'єднаних територіальних громад, районів тощо.

По-друге, КМУ має встановити чіткий перелік суб'єктів, які зможуть здійснювати моніторинг необхідних індикаторів, тобто

формуватимуть масиви даних для подальшої оцінки і діагностики, виходячи з критеріїв повноти охоплення, достовірності та репрезентативності отриманих результатів, як на загальнодержавному рівні, так і на рівні областей, районів, об'єднаних територіальних громад тощо.

По-третє, необхідно сформувати прозорі механізми швидкої комунікації між органами виконавчої влади різних рівнів і місцевими представництвами державних служб, національно-дослідними інститутами, органами контролю тощо для того, щоб у максимально короткі терміни можливо було формувати необхідні масиви даних для врегулювання тих чи інших відхилень, які виникають у процесі реалізації соціальної політики саме на місцевому рівні.

Загальну схему індикативного регулювання можливостей реалізації соціальної політики України у досяжності європейських стандартів нами запропоновано на рис. 1.7.

Наведена процесна модель виходить із того, що основна частина проблем соціально-економічного розвитку населення може і повинна вирішуватися на місцевому рівні. Особливо це характерно для децентралізованих систем державного управління. Враховуючи ж те активне спрямування на децентралізацію і передачу значної частини ресурсів, повноважень та відповідальності за стан соціально-економічного розвитку територій, рівень життя населення, розвиток людського потенціалу тощо місцевим органам виконавчої влади, вважаємо за доцільне здійснювати діагностику досяжності європейських соціальних стандартів у рамках реалізації соціальної політики держави, починаючи з найнижчого рівня, тобто з рівня органів виконавчої влади сіл, селищ, міст, районів у містах.

Таким чином, місцеві органи виконавчої влади повинні здійснювати моніторинг необхідних показників як власними силами, що можливо у невеликих населених пунктах, так і з використанням даних відповідних державних служб, органів, інституцій та ін. На основі зібраної інформації ними має здійснюватися оцінка отриманих даних та порівняння значень показників із нормативними значеннями, встановленими Євросоюзом.

Звісно, цим процесам має передувати розробка центральним органом виконавчої влади детальних методичних рекомендацій, надання усім місцевим органам виконавчої влади необхідного для таких цілей програмного забезпечення (або ж створення можливостей для його придбання) та проведення навчання осіб, до обов'язків яких входить аналітична діяльність.



Рис. 1.7. Процесна модель індикативного регулювання можливостей реалізації соціальної політики у досяжності європейських соціальних стандартів

Результатом оціночного етапу має стати визначення обсягів відхилень від еталону за кожним індикатором.

На етапі діагностики місцевими органами виконавчої влади мають встановлюватися причини негативних відхилень та основні шляхи і засоби, покликані забезпечити досягнення необхідних значень. В подальшому всі отримані на місцевому рівні масиви інформації в ході моніторингу, оцінки та діагностики мають передаватися органам виконавчої влади вищого рівня для узагальнення даних щодо соціальних показників рівня життя на рівні району, об'єднаної територіальної громади.

Останній етап – розробка ряду заходів, необхідних для покращення показників соціальних стандартів життя у населеному пункті, визначення переліку необхідних інструментів, за допомогою яких ці заходи можуть бути втілені та розрахунок обсягу необхідних ресурсів. Тут слід наголосити, що всі описані процеси повинні здійснюватися лише в межах чинного законодавства. Перелік заходів, інструментів та ресурсів має перебувати в межах правового поля і, при цьому, координуватися із реальними можливостями органу виконавчої влади місцевого рівня. Отже, при розробці заходів для підвищення соціальних показників якості життя населення до рівня соціальних стандартів слід виходити із того, що може бути реалізоване силами місцевої влади, місцевої громади. Однак, варто також формувати і перелік заходів, які можна буде втілити за сприяння, в тому числі і ресурсного, органів виконавчої влади об'єднаних територіальних громад чи районів.

Органи виконавчої влади районів та об'єднаних територіальних громад в процесі моніторингу повинні узагальнювати інформацію, отриману з підпорядкованих їм територій та формувати масив даних в цілому по району чи ОТГ. На етапі оцінки має здійснюватися аналіз ситуації з досяжністю європейських соціальних стандартів на рівні об'єднаної територіальної громади, району, що дозволить отримати уявлення про обсяги відхилень узагальнених показників рівня якості життя на відповідній території.

На рівні органів виконавчої влади об'єднаних територіальних громад, районів також необхідно здійснювати діагностику причин відхилень, оскільки таким чином буде виявлено основні шляхи підвищення якості життя в межах відповідної адміністративно-територіальної одиниці та отримання більш загальної картини територіальних проблем.

Завершальний етап – формування заходів, інструментів та ресурсів соціального забезпечення задля нівелювання існуючих відхилень індикаторів рівня життя населення від значень європейських соціальних стандартів. При цьому, як і на місцевому рівні, слід виходити із власних ресурсних можливостей, однак і необхідно розробляти окремий набір вказаних складових з урахуванням можливого співфінансування з бюджетами інших об'єднаних територіальних громад чи районів, міжбюджетних трансфертів з обласного чи державного бюджетів, а також можливого надходження коштів із спеціальних бюджетних фондів.

Всі отримані дані на етапах моніторингу, оцінки та діагностики повинні передаватися до органів виконавчої влади областей з тим, щоб вони могли сформувати узагальнені масиви інформації по своїх регіонах. Таке узагальнення дасть змогу не лише сформувати показники соціально-економічного розвитку кожної області та здійснити їх порівняння зі значеннями європейських соціальних стандартів, але й здійснити порівняння досягнутого рівня соціального прогресу кожним районом, об'єднаною територіальною громадою, містом обласного підпорядкування між собою, визначити наявність проблем, які потребують вирішення на обласному рівні та на етапі діагностики встановити напрями їх вирішення, розробити перелік заходів для досягнення поставлених цілей, сформувати необхідні інструменти та спрогнозувати обсяги необхідного ресурсного забезпечення.

Отримані на обласному рівні дані в повному обсязі мають передаватися до центрального органу виконавчої влади, тобто до КМУ, де вже відбуватиметься їх узагальнення і систематизація на рівня держави, оцінюватимуться як загальнодержавні значення відхилень індикаторів від встановлених європейських соціальних стандартів, так і регіональні, формуватиметься загальна картина соціально-економічного розвитку та рівня соціального прогресу областей тощо. Окрім того, Кабінет Міністрів отримуватиме узагальнений перелік заходів щодо нівелювання відхилень вітчизняних значень соціальних стандартів від європейських нормативів, затверджений по кожній області і матиме можливість порівнювати їх між собою, визначати найбільш прийнятні заходи для впровадження на загальнодержавному рівні і, таким чином, для фінансування з державного бюджету тощо.

На кожному рівні здійснюватиметься контроль діяльності підпорядкованих органів виконавчої влади в напрямі розробки за-

ходів, визначення інструментів та прогнозування обсягів необхідних ресурсів соціального забезпечення для роботи в напрямі досягнення рівня європейських соціальних стандартів та соціального прогресу.

Побудова процесної моделі індикативного регулювання є важливою з тієї точки зору, що центральний орган виконавчої влади в країні має змогу оцінювати ситуацію, в тому числі і з можливостями досягнення європейських соціальних стандартів в рамках реалізації соціальної політики, по країні в цілому або ж в розрізі окремих регіонів. Однак, у кожному населеному пункті, виходячи із особливостей географічного розташування, демографічної ситуації, наявності робочих місць, стану навколишнього середовища, рівня розвитку інфраструктури тощо значення індикаторів соціальних стандартів життя можуть суттєво відрізнятись і, таким чином, потребуватимуть окремого підходу до приведення їх у відповідність європейським соціальним нормативам.

Така побудова моделі виходить із потреб концепції всебічного розвитку особистості, головною метою якої постає забезпечення розвитку кожного індивідуума та нарощування потенціалу особистості, а циклічність процесів у моделі покликана сприяти досягненню соціального прогресу України, забезпечуючи його поступово на місцевому рівні, із застосуванням обміну досвідом на рівні окремих населених пунктів, об'єднаних територіальних громад, областей тощо та впровадження найбільш ефективних практик у механізми реалізації соціальної політики на державному рівні.

1.3. Інституційне та нормативно-правове забезпечення євростандартів у соціальній сфері

Проведене дослідження дозволило нам зробити висновки щодо назрілої необхідності системної трансформації вітчизняної соціальної політики не лише задля приведення її у відповідність загальноприйнятим європейським нормам у світлі нарощування євроінтеграційних перспектив України, а й для формування базису для повноцінного використання наявного людського капіталу країни, його формування і нарощування, задля забезпечення сталого соціально-економічного розвитку та соціального прогресу. Позаяк системна трансформація соціальної політики в Україні повинна базуватися на концептуальних засадах всебічного розвитку особистості та підвищення соціального прогресу, як вже обґрунтовувалося

вище, сукупність механізмів її реалізації буде досить розгалуженою і багаторівневою. По суті, на методологічних засадах пропонованої нами концепції державної соціальної політики має базуватися вся система державного управління, а тому докорінний розгляд кожного елементу структури означених механізмів реалізації соціальної політики держави є питанням занадто масштабним для нашого дослідження. Саме тому зробимо акцент на механізмі реалізації державної соціальної політики у сфері соціального захисту, як такому, що потребує найбільш масштабних трансформацій на сьогодні. Іншими словами, проведемо більш детальний розгляд елементів його структури.

У попередніх розділах нами вже здійснювалося обґрунтування взаємозв'язку та взаємообумовленості складових механізмів реалізації соціальної політики у сфері соціального захисту. Відповідно до того, основними структурними елементами запропонованого до більш детального розгляду механізму виступають соціальні: гарантії; допомога; підтримка; страхування; забезпечення.

Вітчизняне законодавство значно обмежує поняття державних соціальних гарантій рамками встановлення мінімальних розмірів доходів, заробітних плат та інших видів соціальних виплат, в той час, як категорія соціальних гарантій, за своєю суттю, є значно ширшою і вміщує у себе всі законодавчі норми, які мають стосунок до системи державної соціальної політики. З цим твердженням погоджуються й інші вітчизняні дослідники окресленої тематики. Зокрема, Г. С. Лопушняк стверджує, що «тлумачення соціальних стандартів та гарантій, які містять законодавчі та нормативні документи в Україні, недостатньо повно розкривають сутність цих понять, не відображають їх характерних властивостей» [7, с. 491].

Наведене законодавче закріплення терміна «державні соціальні гарантії» йде в розріз і з положеннями Конституції України, якими гарантується кожному громадянину право на: працю та своєчасну й належного рівня винагороду за неї (ст. 43); соціальний захист (ст. 46); житло (ст. 47); достатній життєвий рівень для себе і своєї родини (ст. 48); охорону здоров'я, медичну допомогу й медичне страхування (ст. 49); освіту (ст. 53).

Отже, поняття державних соціальних гарантій є значно ширшим, аніж встановлення розміру прожиткового мінімуму, мінімальної заробітної плати чи пенсії тощо. Воно включає значний перелік благ (послуг), котрі держава зобов'язується забезпечити своїм громадянам або ж створити умови рівного доступу до них.

Іншими словами, державні соціальні гарантії виступають цілісною системою і складають вагомую частину вітчизняного законодавства.

Трудові державні соціальні гарантії полягають у формуванні певних норм поведінки учасників соціально-трудових відносин. В цьому випадку мова йде про встановлення порядку прийняття і звільнення з роботи, тривалості робочого дня і робочого тижня, кількості вихідних днів та тривалості відпусток, розмірів мінімальних посадових окладів, премій, надбавок за понаднормову роботу, нічні зміни, затвердження санітарних, гігієнічних умов праці, правил техніки безпеки на виробництві та цілого ряду інших питань, пов'язаних із соціально-трудовими відносинами.

Державні соціальні гарантії в напрямі соціального захисту формують правові норми у цій сфері, встановлюють перелік конкретних умов, наявність яких є підставою для надання соціального захисту окремим індивідам чи родинам, визначають механізми реалізації громадянами свого права на соціальний захист, затверджують переліки пільг, виплат, допомог матеріального і нематеріального характеру тощо.

Економічні державні соціальні гарантії – сукупність правових норм, що визначають права та обмеження індивідів в економічній сфері. Зокрема сюди відносяться правові норми, пов'язані з регулюванням цін і тарифів, встановленням переліку платних та безкоштовних державних послуг, визначенням податкових ставок, встановленням обсягів бюджетних видатків на ті чи інші потреби. Окрім того, до цього виду державних соціальних гарантій відносяться також і ті, що встановлюють правові засади створення, функціонування та ліквідації суб'єктів господарювання.

Майнові державні соціальні гарантії – перелік правових норм, якими визначається порядок набуття майна у власність, права і обов'язки власників та користувачів майна різного роду, порядок та правові підстави переходу права власності на рухоме та нерухоме майно та цілий ряд дотичних питань.

Державні соціальні гарантії у сфері охорони здоров'я покликані забезпечити дотримання ст. 49 Конституції України щодо забезпечення кожному громадянину права на охорону здоров'я, медичну допомогу й медичне страхування. Вказана група державних соціальних гарантій вміщує правові норми щодо невідкладної, первинної, спеціалізованої, амбулаторної тощо медичної допомоги, медичного страхування, профілактичних оглядів, щеплень, діяльності фармакологічної сфери, контролю якості лікарських препара-

ратів та проведення їх державної реєстрації, прав і обов'язків індивідів при користуванні послугами сфери охорони здоров'я та ін.

Державні соціальні гарантії у сфері освіти – це сукупність правових норм, якими регулюються відносини усіх учасників освітнього процесу. Це, зокрема, стосується правових засад надання освітніх послуг, стандартів якості освітнього процесу, оцінювання, змісту навчальних програм, переліку навчальних предметів тощо.

Екологічні державні соціальні гарантії – це правові норми, спрямовані забезпечувати захист навколишнього середовища, санітарно-епідеміологічний контроль, екологічну безпеку громадянам. До цього переліку, зокрема, відносяться правові норми, якими визначаються: правила поводження з відходами та порядок їх утилізації, правові засади використання природних ресурсів, обмеження щодо викидів забруднюючих речовин у навколишнє середовище, санітарно-гігієнічні норми та стандарти, а також цілий ряд пов'язаних питань.

Таким чином, як бачимо, перелік державних соціальних гарантій є дуже широким і включає розгалужений спектр правових норм, що, звісно, ускладнює контроль за їх дотриманням. При цьому, не всі з наведених соціальних гарантій застосовуються у механізмі реалізації соціальної політики у сфері соціального захисту. Однак, за концепцією всебічного розвитку особистості, на засадах якої пропонується перебудувати вітчизняну соціальну політику, сфера соціального захисту повинна стати однією з основних у питаннях контролю за дотриманням державних соціальних гарантій на всіх рівнях процесів державного управління.

Наступна важлива складова досліджуваного механізму – державне соціальне забезпечення. Процес державного соціального забезпечення сам по собі також є механізмом. Механізм державного соціального забезпечення в реалізації соціальної політики держави на основі застосування концепції всебічного розвитку особистості, покликаний забезпечити населенню умови та можливості для повноцінного життя, самореалізації та досягнення власного благополуччя (див. рис. 1.8).

З огляду на мету, основними завданнями означеного механізму виступають такі: виконання нормативних положень в частині забезпечення дотримання державних соціальних гарантій; формування необхідного переліку заходів, інструментів та ресурсів для реалізації прав індивідів у частині отримання державних соціальних гарантій; сприяння ефективній реалізації соціальної політики держави.

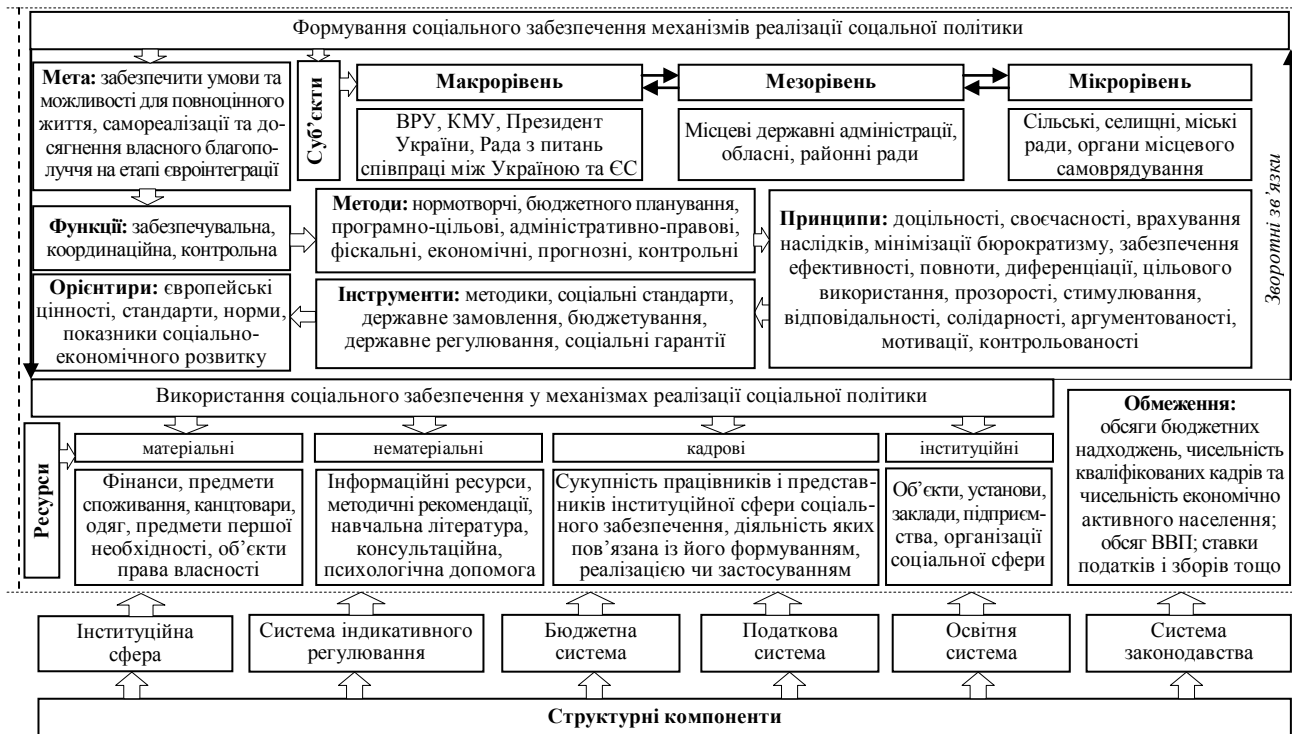


Рис. 1.8. Державне соціальне забезпечення в механізмах реалізації соціальної політики в умовах активізації євроінтеграційних процесів

Зі змісту основних завдань досліджуваного механізму випливає його функціональне призначення. Однією з основних є забезпечувальна функція. Виконання координаційної функції механізму державного соціального забезпечення полягає у координації дій суб'єктів усієї системи механізмів реалізації соціальної політики з метою досягнення загальної мети. Тобто, ця функція полягає у забезпеченні взаємодії в рамках функціонування механізмів реалізації соціальної політики, координації їх дій, особливо в частині фінансового, ресурсного, кадрового, інформаційного та іншого забезпечення, при розробці стратегій, планів і програм розвитку тощо.

Ще одна важлива функція запропонованого механізму – контрольна. Її виконання покликане необхідністю забезпечення контролю за формуванням та використанням ресурсів державного соціального забезпечення. В даному випадку мова йде не лише про кількісний контроль, а й про якісний. Тобто, контролю мають підлягати не лише обсяги формування ресурсів державного соціального забезпечення, але й їх якість, своєчасність, доцільність, ефективність застосування тощо.

Що стосується принципів державного соціального забезпечення, то вони нами детально розглядалися у попередніх розділах. Зокрема, вважаємо, що ресурси, заходи та інструменти державного соціального забезпечення повинні формуватися з дотриманням принципів повноти, диференціації, цільового використання, прозорості, відповідальності, солідарності, аргументованості, контрольованості, стимулювання, доцільності, своєчасності, врахування наслідків, мінімізації бюрократизму та забезпечення ефективності.

Основні засади функціонування державного соціального забезпечення в механізмах реалізації соціальної політики держави, базуючись на наведених принципах, повинні бути наступними:

- довгострокове планування. Соціальне забезпечення – такий елемент, без якого, в принципі, неможливе втілення соціальної політики держави. Саме тому особливого значення набуває наявність усіх необхідних ресурсів у відповідний час. З огляду на це, механізми державного соціального забезпечення повинні формуватися на основі, як мінімум, кількарічних планів. Лише в такому разі, по-перше, зберігатиметься можливість підготовки населення до змін у реалізації державної соціальної політики, поступового втілення таких змін і, що також важливо, підготовки кваліфікованих кадрів для ефективної роботи у вказаній сфері;

– переважання превентивних заходів. У цьому випадку мова йде про те, що першочергово реалізовуватися, тобто забезпечуватися всіма необхідними ресурсами мають ті програми, проекти, заходи та ін., метою яких є робота щодо попередження виникнення кризових явищ як у суспільстві в цілому, так і в кожній конкретній родині та стосовно кожної особи. Під кризовими явищами, при цьому, розуміється не лише відсутність засобів до існування, але й психологічні розлади, злочинна діяльність, недбале ставлення до власних дітей тощо.

Наступними розглянемо методи державного соціального забезпечення. Перш за все, варто відзначити, що перелік таких методів є дуже широким, оскільки для формування та реалізації заходів, інструментів та ресурсів державного соціального забезпечення слід застосовувати окремі їх різновиди. Саме тому більш доцільним видається характеристика певних груп методів механізму державного соціального забезпечення у реалізації соціальної політики. Так, основними групами методів механізму державного соціального забезпечення є наступні: нормотворчі; бюджетного планування; програмно-цільові; адміністративно-правові; фінансові; економічні; прогнозні; контрольні.

Нормотворчі методи призначені для формування правових основ функціонування державного соціального забезпечення в механізмах реалізації соціальної політики, встановлення нормативних засад соціального забезпечення у сфері соціальної політики, його формування та доведення до кінцевих користувачів тощо.

Методи бюджетного планування необхідні для врахування потреб у видах і обсягах, в першу чергу, ресурсів державного соціального забезпечення, а також створення можливостей формування таких ресурсів. Програмно-цільові методи полягають у розробці програм розвитку, стратегій, проектів тощо, націлених на виконання певних заходів соціального забезпечення, спрямованих на забезпечення населенню умов та можливостей для повноцінного життя, самореалізації та досягнення власного благополуччя.

Адміністративно-правові методи мають застосовуватися органами виконавчої влади різного рівня та відповідними посадовими особами в процесі формування державного соціального забезпечення та його доведення до цільових отримувачів. Застосування вказаних методів дозволяє надавати імперативного, гарантійного чи рекомендаційного характеру сформованим з їх допомогою заходам чи інструментам соціального забезпечення.

Фіскальні методи у державному соціальному забезпеченні полягають у встановленні джерел коштів, за рахунок яких мають формуватися заходи, інструменти та ресурси соціального забезпечення, фінансування функціонування механізму соціального забезпечення на різних рівнях тощо. Щодо економічних методів державного соціального забезпечення, то до їх числа варто відносити всі ті прийоми і засоби, які здійснюють вплив на діяльність суб'єктів підприємницької діяльності з метою формування необхідного переліку та обсягу ресурсів для ефективної реалізації соціальної політики держави.

Прогнозні методи у досліджуваному механізмі мають застосовуватися з метою вирівнювання обсягів наявних і необхідних ресурсів соціального забезпечення у довгостроковій перспективі, врахування можливих змін у запитах і потребах індивідів в межах країни, регіону, територіальної громади, населеного пункту з тим, щоб завчасно внести необхідні корегування у процеси формування заходів, ресурсів та інструментів державного соціального забезпечення.

Контрольні методи – одна з найважливіших груп методів, що має своїм призначенням суцільний контроль і моніторинг процесів формування державного соціального забезпечення, його якості, відповідності чинним нормативним положенням та ефективності застосування.

Широкий перелік методів механізму державного соціального забезпечення, в рамках концепції всебічного розвитку особистості, дозволяє формувати не менш розширений склад інструментів соціального забезпечення. Зокрема, до їх числа можуть належати: нормативно-правові акти, укази, рішення, приписи, рекомендації, методичні положення, звернення, роз'яснення, макроекономічні плани, цільові програми, програми розвитку, бюджети різних рівнів, соціальні норми і соціальні стандарти, прогнозні розрахунки та ін.

Українським законодавством сформована така система державної влади, за якої існує необхідність наявності узгодженого бачення державної соціальної політики одразу кількома суб'єктами – Президентом, Верховною Радою та Кабінетом Міністрів. В цьому контексті набуває особливої ваги активність громадян. Активна громадська позиція здатна виступати генератором необхідних змін та сприяти вирішенню різного роду питань соціальної політики.

Вітчизняне законодавство передбачає процедуру громадського обговорення, окрім того, усі законопроекти, зареєстровані апаратом Верховної Ради, публікують у вільному доступі на спе-

ціальному Інтернет-порталі. Однак, у той же час, не існує жодного механізму впливу громадськості на зміст нормативних документів, адже законотворці можуть вносити до нього будь-які поправки та зміни. Лише масові виступи громадян, максимальне поширення інформації щодо необхідних змін до законодавства у тій чи іншій сфері і, як наслідок, цілеспрямована вимога громадян здатні дійсно певною мірою спрямовувати процеси формування соціальної політики, як на загальнодержавному, так і на місцевому рівнях.

Нормативно-правові акти, прийняті Верховною Радою України і підписані її спікером та Президентом (якщо мова йде про закони України) є обов'язковими до виконання і саме на них ґрунтується діяльність Кабінету Міністрів. Окрім того, він уповноважений видавати власні нормативно-правові акти, якими можуть бути постанови та розпорядження. Нормативно-правові акти Кабінету Міністрів України також є обов'язковими до виконання (застосування). Кабінетом Міністрів через низку міністерств та їх відомств спрямовується і координується діяльність місцевих державних адміністрацій.

Місцеві державні адміністрації призначені здійснювати виконавчу владу на території відповідних адміністративно-територіальних одиниць. До їх повноважень відноситься забезпечення соціально-економічного розвитку територій, здійснення соціального захисту населення та сприяння його зайнятості. Окрім того, до повноважень місцевих державних адміністрацій належить здійснення контролю соціально-економічного розвитку в межах відповідної адміністративно-територіальної одиниці.

Місцеві державні адміністрації розробляють проекти програм соціально-економічного розвитку територій і подають на затвердження до відповідної ради. У разі позитивного рішення, тобто прийняття означеною радою такого проекту, він направляється на підпис до голови ради і вже після його підпису передається місцевим державним адміністраціям до виконання. Таким чином, до повноважень місцевих державних адміністрацій належить і розробка проектів соціально-економічного розвитку адміністративно-територіальної одиниці, і їх виконання і подальше звітування у раді належного рівня про показники реалізації проекту. При цьому, контроль реалізації і отриманих результатів також покладений на місцеві державні адміністрації. Тобто, по суті, один орган і розробляє програми соціально-економічного розвитку, і реалізує їх, і контро-

лює отримані результати. Таким чином, по суті, відбувається внутрішній контроль, однак, щоб забезпечити ефективність діяльності органів державної влади і, в тому числі, місцевих державних адміністрацій, контроль має бути зовнішнім і неупередженим.

Звісно, певними стримуючими факторами є рішення обласних та районних рад, до повноважень яких відноситься затвердження пропонуванних програм соціально-економічного розвитку та звітів про їх виконання. Однак слід відзначити, що дієвих механізмів впливу на працівників місцевих державних адміністрацій в контексті забезпечення їх реальної відповідальності за втілювані програми та їх результати у депутатів обласних та районних рад немає.

Найнижчим рівнем формування соціальної політики в Україні є виконавчі органи (комітети) селищних, сільських та міських рад (у разі створення таких). В інших випадках повноваження органу виконавчої влади можуть виконуватися сільським, селищним, міським головою. До повноважень виконавчих органів сільських, селищних та міських рад, в частині відношення до соціальної політики держави, належить формування програм соціально-економічного та культурного розвитку відповідної адміністративно-територіальної одиниці, подання їх на затвердження до, відповідно, сільської, селищної чи міської ради та звітування перед цією радою про отримані в ході реалізації програми результати. Контроль отриманих результатів в даному випадку також покладено на виконавчі органи сільських, селищних та міських рад.

У випадку, якщо повноваження органу виконавчої влади виконуються сільським, селищним чи міським головою, то він стає підзвітним, підконтрольним та відповідальним одразу перед кількома суб'єктами: територіальною громадою, відповідною радою та відповідними органами виконавчої влади вищого рівня.

Формування державної соціальної політики – це встановлення державних соціальних гарантій і законодавчих механізмів їх реалізації, формування програм соціально-економічного розвитку різного рівня (загальнодержавного, обласного, районного, місцевого тощо) та формування державного соціального забезпечення. Основна складність процесів формування соціальної політики перебуває у площині соціального забезпечення. Так, навіть ідеально прописана (задекларована) соціальна політика не матиме жодних шансів на втілення без формування належного державного соціального забезпечення. Як вже відзначалося нами у попередніх розділах, державне соціальне забезпечення – це не лише фінанси, але й цілий

ряд інших складових, як от кадри, інфраструктура, програми та проекти, інші види ресурсів тощо.

Звісно, фінансова складова державного соціального забезпечення у механізмах реалізації соціальної політики держави є пріоритетною, оскільки саме вона тією чи іншою мірою сприяє формуванню усіх інших складових.

Формування фінансових ресурсів для механізмів реалізації державної соціальної політики відбувається у рамках бюджетотворення, тобто формування бюджетів різного рівня: загальнодержавного, обласного, районного, територіальної громади, міста, району в місті, селища тощо. Схематичний зв'язок різнорівневих бюджетів сфери соціального захисту населення розроблений і представлений на рис. 1.9.

Правові засади бюджетного процесу в Україні регулюються бюджетним кодексом, а головним бюджетним документом є щорічний Державний бюджет, який формується КМУ і у встановленому порядку проходить процедуру затвердження у Верховній Раді України та процедуру подальшого підпису Президентом України.

По суті, бюджетом є деталізований план з формування та використання ресурсів держави, області, району, об'єднаної територіальної громади, міста, району в місті, села, селища тощо, залежно від того, яким саме органом цей бюджет затверджується і для якої адміністративно-територіальної одиниці.

Оскільки в нашому дослідженні пропонується розуміти під державним соціальним забезпеченням комплекс заходів, ресурсів та інструментів, спрямованих на забезпечення населенню умов та можливостей для повноцінного життя, самореалізації та досягнення власного благополуччя, то процес формування різнорівневих бюджетів, за своєю суттю, виступає саме процесом формування ресурсів соціального забезпечення, тобто кадрів, фінансових коштів, інфраструктури, інформаційних та інших ресурсів, оскільки існування всього цього неможливе без відповідного бюджетного фінансування.

Таким чином, можна виділити кілька окремих, проте взаємопов'язаних механізмів формування державної соціальної політики:

- формування законодавства, в тому числі і в частині державних соціальних гарантій;
- розробка заходів та інструментів державного соціального забезпечення;
- формування ресурсів державного соціального забезпечення (бюджетний процес).

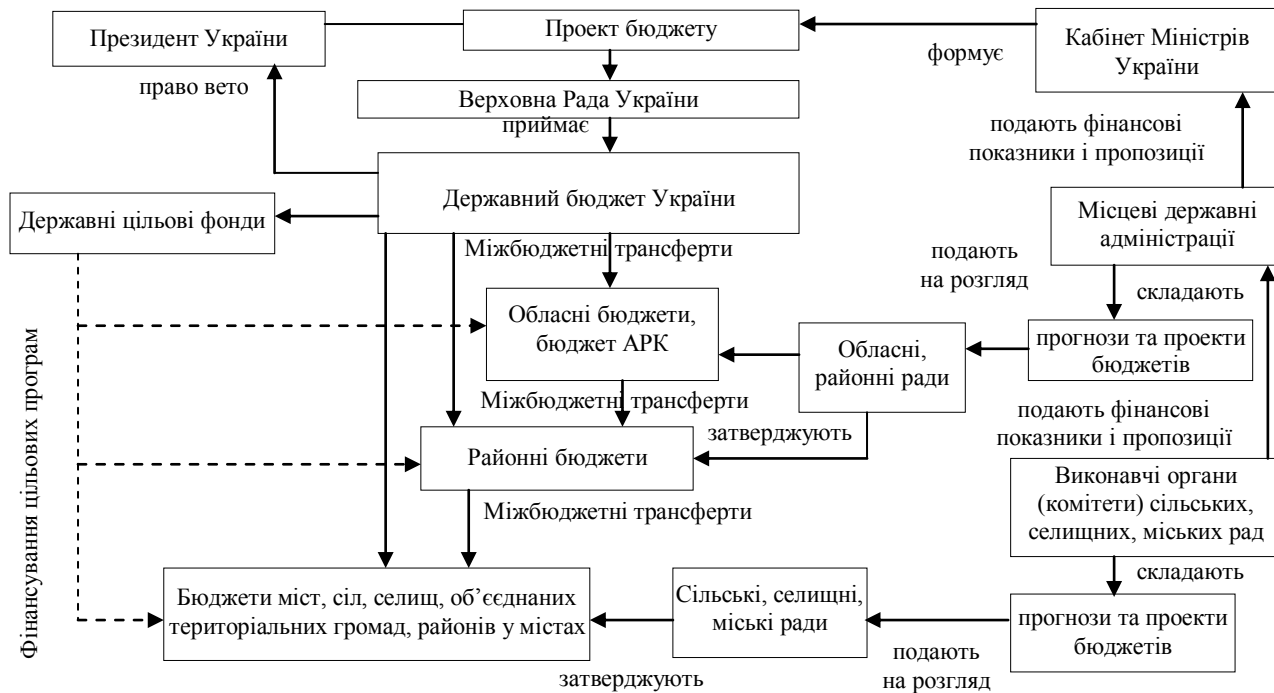


Рис. 1.9. Структурна схема взаємозв'язків процесів формування ресурсів соціального забезпечення механізмів реалізації державної соціальної політики

Щодо власне реалізації соціальної політики держави, то в попередніх розділах ми детально зупинялися на характеристичі її механізмів, в тому числі побіжно розглядаючи організаційно-правові засади їх функціонування.

Основним їх недоліком на сьогодні, не враховуючи неадекватності існуючих систем контролю, є брак координації та взаємозв'язків між різними сферами реалізації соціальної політики. У той же час, там, де ці зв'язки сформовані, існують надто складні бюрократичні процедури, які здебільшого зводять нанівець всі можливі позитивні ефекти від міжвідомчої співпраці.

Отже, в контексті реформування вітчизняної соціальної політики на засадах застосування концепції всебічного розвитку особистості, необхідним і першочерговим завданням є формування тісного взаємозв'язку та координації дій суб'єктів формування та реалізації державної соціальної політики у всіх сферах, особливо у тих, які в ході нашого дослідження були визнані пріоритетними для соціального розвитку та соціального прогресу України. Це, зокрема, сфери освіти, охорони здоров'я, праці, соціального захисту та забезпечення якості життя населення, куди входять такі напрями державного управління, як економіка, культура, спорт, екологія та ін. Виходячи з цього, можемо говорити про необхідність формування соціальної політики України зусиллями всього КМУ, як центрального органу виконавчої влади, а не в рамках одного міністерства.

Нами вже обґрунтовувалася необхідність базування державної соціальної політики на засадах концепції всебічного розвитку особистості, що вимагає перебудови підходів, принципів і систем державного управління та контролю із їх загальним підпорядкуванням до вимог основної мети соціальної політики. Мова йде про необхідність розробки програм розвитку різних сфер і галузей з урахуванням першочергового формування усіх необхідних умов і можливостей всебічного розвитку, про необхідність координації зусиль і співробітництва у різних сферах управління для досягнення кінцевої мети соціальної політики, а саме, високого рівня соціально-економічного розвитку та соціального прогресу.

З огляду на це, вважаємо за доцільне перейменувати Міністерство праці і соціальної політики у Міністерство праці і соціального захисту, адже така назва більше відповідатиме його повноваженням. Що ж до соціальної політики, то вона має виступати результатом роботи уряду в цілому, оскільки, як вже відзначалося, створення всіх необхідних умов та можливостей всебічного

розвитку індивідів можливе лише на основі скоординованих зусиль усіх міністерств, підпорядкованих їм відомств, державних служб тощо. Іншими словами, соціальна політика в сучасних умовах є надто складною, багатогранною і багатокомпонентною категорією для того, аби підпорядковувати її реалізацію можливостям лише одного міністерства.

Що стосується організаційно-інституційних засад власне реалізації соціальної політики, то тут, перш за все, варто констатувати сутність процесів її реалізації. Так, процеси реалізації соціальної політики полягають у втіленні заходів соціального забезпечення за допомогою інструментів соціального забезпечення з використанням ресурсів соціального забезпечення з дотриманням норм законодавства. Іншими словами, відповідними органами виконавчої влади реалізується перелік заходів державної соціальної політики, сформованих у вигляді стратегій, програм, проектів, планів тощо, застосовуючи перелік інструментів, за допомогою яких ці заходи мають втілюватися та необхідні ресурси, в переліку і обсягах, утворених у результаті процесів формування державної соціальної політики.

Процеси реалізації державної соціальної політики базуються на функціонуванні соціальної інфраструктури, тобто сукупності усіх органів, установ, організацій, закладів, підприємств, об'єктів тощо, якими або за посередництвом яких здійснюється практична реалізація соціальної політики. При цьому, виходячи з концепції всебічного розвитку особистості, можемо говорити про те, що до соціальної інфраструктури сфери соціальної політики відносяться абсолютно всі державні органи, заклади, установи, служби, організації тощо, оскільки вся діяльність системи державного управління тим чи іншим чином впливає на життя суспільства, на формування і розвиток особистісного потенціалу індивідів, на створення умов і можливостей їх розвитку та нарощування власного потенціалу. Отже, розгляд організаційно-інституційних засад функціонування всієї сукупності інфраструктури в механізмах реалізації соціальної політики не є доцільним у межах нашого дослідження. Тому вважаємо за необхідне більш детально зосередитись на процесах реалізації соціальної політики держави саме у межах компетенції вітчизняного Міністерства соціальної політики, тобто у сферах праці і соціального захисту і, зокрема, сформувати структурну модель інституційної взаємодії в механізмах реалізації соціальної політики у сфері соціального захисту населення (рис. 1.10).

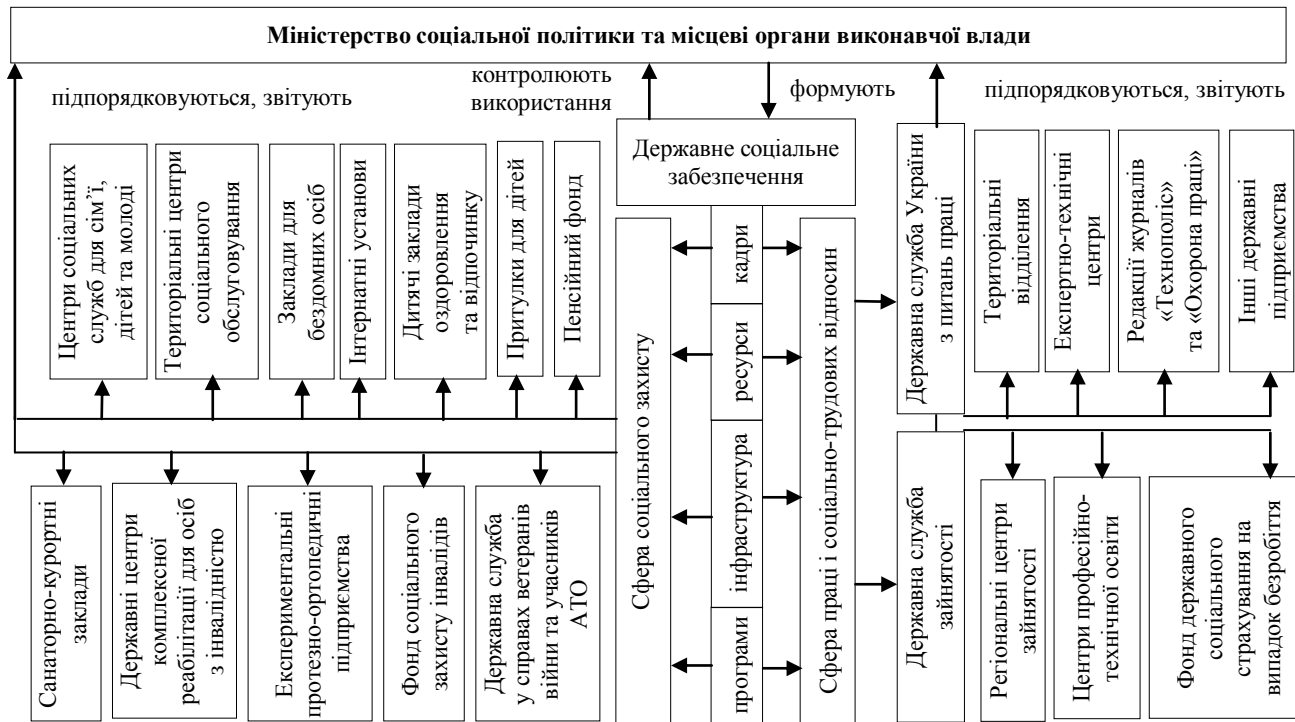


Рис. 1.10. Модель інституційної взаємодії в механізмах реалізації соціальної політики держави у сферах праці та соціального захисту населення

Призначення соціальної інфраструктури сфери соціального захисту – безпосередньо втілювати сформовані в системі соціальної політики плани, заходи, стратегії, здійснювати соціальне обслуговування населення, надавати соціальні послуги, вести соціальну роботу, надаючи соціальну допомогу та соціальну підтримку тощо. При цьому, Міністерство соціальної політики та місцеві органи виконавчої влади формують державне соціальне забезпечення функціонування інституцій досліджуваних сфер, контролюють його використання та здійснюють регулювання і контроль діяльності самих інституцій та органів влади нижчого рівня.

До соціальної інфраструктури у сфері праці та соціальних відносин відносяться, в першу чергу, інституції Державної служби зайнятості та Державної служби України з питань праці.

Робота Державної служби зайнятості спрямовується на всебічне сприяння зайнятості населення, формування та підвищення конкурентоспроможності на ринку праці безробітних осіб, надання допомоги з працевлаштуванням індивідам, які належать до соціально-незахищених категорій населення. Водночас, до завдань Державної служби зайнятості відноситься і співпраця з роботодавцями, залучення їх до партнерства, створення нових робочих місць, прийняття на роботу громадян з особливими потребами тощо.

Структура державної служби зайнятості включає цілий ряд регіональних (обласних, районних) центрів зайнятості, центри професійно-технічної освіти, в яких на безоплатній основі забезпечується навчання, підвищення кваліфікації чи перекваліфікація безробітних осіб та Фонд державного соціального страхування на випадок безробіття.

Завдання Державної служби України з питань праці лежать у площині здійснення охорони праці, промислової безпеки, гігієни праці, контролю дотримання норм законодавства про працю та державне соціальне страхування тощо. Тобто, даний виконавчий орган виступає, по суті, органом контролю у сфері праці та соціально-трудова відносин. Його інституційна структура включає територіальні відділення, експертно-технічні центри, редакції журналів «Технополіс» та «Охорона праці» та інші державні підприємства, серед яких навчальний центр та науково-дослідний інститут.

Сфера соціального захисту має значно більш розгалужений перелік інституцій, які, при цьому, мають різну підпорядкованість. По суті, всі вони підпорядковуються Міністерству соціальної полі-

тики як центральному органу виконавчої влади, однак, при цьому, відіграє роль і територіальне розташування. Так, в залежності від місцезнаходження, інституції соціальної сфери підпорядковуються і місцевим органам виконавчої влади. Виключення становлять лише Пенсійний фонд, Державна служба у справах ветеранів війни та учасників АТО та Фонд соціального захисту інвалідів.

Призначення Пенсійного фонду – сприяти формуванню та реалізовувати державну соціальну політику щодо пенсійного забезпечення громадян та здійснювати облік осіб, які підлягають загальнообов'язковому державному соціальному страхуванню.

Основні завдання Фонду соціального захисту інвалідів полягають у реалізації соціального захисту осіб з інвалідністю (у тому числі шляхом його фінансування) та сприянні їх працевлаштуванню, в тому числі і шляхом створення робочих місць.

Що стосується Державної служби України у справах ветеранів війни та учасників антитерористичної операції, яка є відносно новою структурою, то до її повноважень відноситься весь комплекс робіт із соціального забезпечення громадян, які належать до вказаних категорій, надання їм соціальних послуг, допомоги та підтримки. Зокрема, мова йде про їх адаптацію до мирного життя після повернення із зони бойових дій, тобто про соціальну та професійну адаптацію, психологічну реабілітацію, санаторно-курортне лікування. Під соціальним забезпеченням ветеранів війни, учасників АТО та військовослужбовців, звільнених з військової служби, мається на увазі надання технічних та інших засобів реабілітації, забезпечення житлом, надання освітніх послуг, а також організація поховання.

До інституцій, які входять до категорії закладів для бездомних осіб, відносяться: центри обліку; будинки нічного перебування; центри реінтеграції; соціальні готелі; центри комплексного обслуговування; спеціалізовані установи для осіб, які відбули покарання у вигляді обмеження волі або позбавлення волі на певний термін (центри соціальної адаптації).

Основна проблема вказаної категорії державних закладів – незначна чисельність центрів комплексного обслуговування, тобто таких, де бездомні особи можуть отримати весь спектр допомоги, починаючи від місця для ночівлі та здійснення гігієнічних процедур, до отримання консультацій юриста, психолога, інших видів соціальної підтримки. Значну допомогу у цій сфері здійснюють громадські благодійні організації, волонтери та просто небайдужі громадяни. Вони можуть допомогти з одягом, харчуванням, тимча-

совим перебуванням, проте у переважній більшості випадків не мають змоги надати іншої допомоги. Що ж стосується категорії бездомних осіб, то у переважній своїй більшості це люди пенсійного або ж передпенсійного віку, які з тих чи інших причин не мають жодних документів, а, отже, навіть не можуть отримувати жодної допомоги від держави – пенсій, матеріальної допомоги, виплат мало-забезпеченим тощо. Отже, головне для них – правова допомога, сприяння у відновленні втрачених документів. Вагомою для таких осіб може бути й психологічна допомога, оскільки втрата документів, житла, засобів до існування – це завжди важкий психологічний тягар. Ще один напрям роботи із бездомними – лікування в спеціальних реабілітаційних закладах. Значна частина таких осіб має алкогольну чи наркотичну залежність, яка часто й призводить до втрати власного житла. Отже, саме наявність спеціальних програм лікування та реабілітації таких осіб у спеціалізованих закладах створить можливості для їх реінтеграції у суспільство, відновлення статусу тощо.

Ще одна категорія закладів – спеціалізовані центри соціальної адаптації та будинки-інтернати для осіб, які відбули покарання у вигляді обмеження або позбавлення волі. Цей напрям соціального обслуговування налічує не більше десяти закладів державної сфери, одні з яких орієнтовані на надання послуг особам з розумовими та психоневрологічними проблемами, інші – на забезпечення догляду особам похилого віку та інвалідам. І всього кілька закладів на всю Україну надають комплексний спектр послуг особам, звільненим з місць відбування покарання, не лише забезпечуючи житлом і харчуванням, а й надаючи психологічні та юридичні послуги, відновлюючи документи та навіть пропонуючи опанування робітничої спеціальності.

Слід сказати, що на сьогодні у даному напрямі проводиться надто недостатня кількість заходів, що не дозволяє інтегрувати більшу частину звільнених із місць позбавлення волі до суспільства. Наслідок цієї ситуації – повторне скоєння злочину або ж ведення асоціального способу життя значною частиною осіб, які відбули покарання. В першу чергу, це є свідченням неефективного соціального патронажу або ж його відсутності, однак тут відіграє роль і неготовність самого суспільства з легкістю приймати до своїх лав людей, які відбували покарання у місцях позбавлення волі.

Що стосується такої групи інституцій сфери соціального захисту, як інтернатні заклади, то до їх числа відносяться:

- дитячі будинки-інтернати для дітей та молоді з інвалідністю внаслідок фізичних, психічних та інтелектуальних порушень;
- психоневрологічні інтернати для осіб з інвалідністю з психічними захворюваннями;
- будинки-інтернати для громадян похилого віку та осіб з інвалідністю;
- геріатричні пансіонати;
- пансіонати для ветеранів війни і праці;
- будинки-інтернати для звільнених осіб – громадян похилого віку, осіб з інвалідністю I та II груп.

Якщо система соціального обслуговування в інтернатних закладах для дорослих осіб не зазнала відчутних змін, то в дитячих будинках-інтернатах останніми роками відбуваються помітні реформування, основне з яких – відкриття різних відділень: денного догляду, п'ятиденного стаціонарного догляду, транзитного перебування, підтриманого проживання та паліативного догляду. Отже, робляться кроки в напрямі збереження міцного зв'язку дітей з родинами, у разі якщо такі є. Зокрема, відділення денного стаціонару дозволяє залишати дитину в закладі, де вона отримуватиме всі необхідні послуги і допомогу, доки батьки будуть на роботі. Те ж саме стосується і відділення п'ятиденного стаціонарного догляду, яке призначене для тих родин, що проживають віддалено від розташування будинку-інтернату. Тобто, поступово підвищується рівень прозорості діяльності дитячих будинків-інтернатів та їх відкритість до суспільства. В той же час, інші види будинків-інтернатів залишаються, по суті, закритими системами, де часто не дотримуються прав індивідів, не кажучи вже про створення можливостей гідного життя, організації денної зайнятості та застосування програм реабілітації, що потребує подальшої цілеспрямованої роботи.

Призначення центрів соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді – виявляти та вести облік сімей, дітей та молодих людей, які перебувають у кризових життєвих ситуаціях, здійснювати соціальну та психологічну адаптацію дітей-сиріт, дітей, позбавлених батьківського піклування, організовувати наставництво та соціальний супровід прийомних сімей і дитячих будинків сімейного типу, дітей, які перебувають під опікою та тих дітей, щодо яких є подання служби у справах дітей.

Окрім того, на вказані центри покладені повноваження контролю цільового використання державної допомоги при народженні дитини, узагальнення аналітичних даних з питань, що відносяться

до їх компетенції, на місцевому рівні та підготовки звітів щодо проведеної роботи.

Слід зауважити, що нормативними положеннями встановлюється цілий перелік послуг, який має надаватися центрами соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді. Зокрема, сюди відносяться: соціальний супровід, консультування, соціальна профілактика, соціальна інтеграція та реінтеграція, соціальна адаптація, соціальний супровід родин, кризове та екстрене втручання, представництво інтересів, посередництво, соціальний патронаж, реабілітація осіб, які стали жертвами торгівлі людьми тощо. Однак, практична діяльність вказаних центрів значно відрізняється від нормативних положень і якщо у обласних центрах є більше можливостей для організації повноцінної роботи таких установ, то в масштабах районів організація надання всього спектра соціальних послуг на сьогодні майже відсутня.

Так, територіальні центри соціального обслуговування створюються місцевими органами виконавчої влади і функціонують як у вигляді окремих центрів соціальних послуг, так і в якості відділів соціальних послуг, відділів соціальної допомоги, секторів надання соціальних послуг, які перебувають у структурі об'єднаних територіальних громад. При цьому, значна частина створених об'єднаних територіальних громад має всього лише посаду соціального працівника чи соціального робітника у штаті виконавчого комітету, що не просто позбавляє населення громади можливості отримувати весь спектр належних їм соціальних послуг, але й знижує якість тих послуг, які надаються та не дозволяє дотримуватися державних стандартів якості соціальних послуг.

Отже, існуюча інституційна структура механізмів реалізації державної соціальної політики у сфері соціального захисту не повністю відповідає потребам концепції всебічного розвитку особистості, а в окремих моментах навіть повністю не відповідає. Так, базування соціальної політики держави на засадах концепції всебічного розвитку особистості полягає у створенні кожному індивіду всіх необхідних умов і можливостей для формування і нарощування його особистісного потенціалу, однак сформована сьогодні інституційна структура механізмів реалізації соціальної політики у сфері соціального захисту все ще залишається недостатньо орієнтованою на особистість і недостатньо ефективною.

Так, основне призначення центрів надання соціальних послуг у районних центрах, невеликих містах, об'єднаних терито-

ріальних громадах – оформлення документів, а, іншими словами, здійснення бюрократичних процедур, пов'язаних із документальним оформленням права на отримання різного роду соціальних виплат чи соціальних послуг. Тобто, громадяни, які мають право на отримання того чи іншого виду соціальних виплат або соціальної допомоги повинні звертатися до центрів надання соціальних послуг, збирати весь пакет необхідних документів, проходити тривалі бюрократичні процедури тощо. При цьому, єдина допомога, яку вони отримують – консультації з приводу заповнення бланків заяв, декларацій тощо та постановка на облік в якості певної категорії громадян, яка потребує державної соціальної допомоги.

Одна з найбільших проблем існуючої інституційної структури механізмів реалізації соціальної політики у сфері соціального захисту – низький рівень контролю. Побудова системи контролю таким чином, що кожна інституція самостійно оцінює свою роботу і звітує про неї, при цьому не боячись понести жодної відповідальності за, наприклад, недотримання стандартів якості соціальних послуг, ненадання всього гарантованого державою спектра соціальних послуг, відсутність превентивної роботи, спрямованої не допустити, мінімізувати чи подолати наслідки кризових ситуацій у житті індивідів тощо, не дозволяє забезпечувати постійне підвищення якості соціального обслуговування, розширення спектра послуг, що надаються, розвиток соціальних технологій і, що найважливіше, не дозволяє охоплювати соціальним обслуговуванням всіх, хто його потребує і попереджувати настання екстрених випадків чи кризових ситуацій, особливо з неповнолітніми.

Отже, застосування концепції всебічного розвитку особистості як базису для формування соціальної політики держави вимагає значних зрушень і, в першу чергу, у інституційній структурі сфери соціального захисту. Це, по-перше, забезпечення максимально прозорого функціонування усіх інституцій, тобто можливості громадського контролю, оскільки саме громадськість виступає найбільш неупередженим контролером.

По-друге, це розширення існуючої мережі інституцій сфери соціального захисту та реформування діючих установ, переведення їх у більш відкритий режим функціонування для забезпечення існування соціальних зв'язків індивідів із зовнішнім суспільством.

По-третє, це максимальне залучення громадськості до проблем соціально незахищених категорій населення та осіб з групи ризику, формування за допомогою інформаційних кампаній громад-

ського сприяння та стимулювання населення підтримувати осіб, які з тих чи інших причин втратили соціальні зв'язки із суспільством, мають особливі потреби, стали жертвами насилля чи торгівлі людьми, втратили житло, перебувають у кризових життєвих обставинах та ін. Широке залучення громадськості до підтримки вказаних категорій осіб сприятиме, в свою чергу, і більш ефективному попередженню настання кризових ситуацій в житті індивідів, оскільки свідоме населення зможе залучати відповідні інституції для превентивної допомоги у разі виявлення індивідів, родин, яким потрібна спеціалізована допомога.

Комплексний підхід до вирішення даної ситуації дозволить забезпечити значний прогрес у питаннях соціалізації та інтеграції в суспільство осіб, які з різних причин виявилися поза межами суспільних зв'язків, що особливо важливо в контексті неухильного руху нашої держави до об'єднання з Європейським Союзом, оскільки наближення євроінтеграційних перспектив залежить, в тому числі і від досяжності Україною високим показників соціально-економічного розвитку та соціального прогресу.

Список використаних джерел

1. Амельченко Н. Цінності об'єднаної Європи / Н. Амельченко. – Київ : ГО «Лабораторія законодавчих ініціатив», 2013. – 45 с.
2. Баранова Н. П. Соціальні стандарти та соціальні гарантії в системі соціальної політики України [Електронний ресурс] / Н. П. Баранова, Т. В. Новікова. – Електронні дані. – [Центр перспективних соціальних досліджень, 2010]. – Режим доступу: <http://cpsr.org.ua/?pr=9&id=4152010> (дата звернення: 18.02.2017).
3. Берданова О. Стратегічне планування місцевого розвитку : практич. посіб. / О. Берданова, В. Вакуленко. – Київ : Софія-А, 2012. – 88 с.
4. Європейська конвенція з прав людини / Європейський суд з прав людини. – Strasbourg : Council of Europe, 2014. – 34 с.
5. Європейська соціальна хартія [Електронний ресурс] : міжнар. док. ETS N 35 № 994_300 від 18.10.1961 р. : [веб-сайт]. – Електронні дані. – Режим доступу: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_300 (дата звернення: 18.06.2017).
6. Європейська соціальна хартія (переглянута) [Електронний ресурс] : міжнар. док. № 994_062 від 3.05.1996 р. [веб-сайт]. – Електронні дані. – Режим доступу: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_062 (дата звернення: 18.06.2017).

7. Лопушняк Г. С. Державні соціальні стандарти, гарантії та нормативи: сутнісно-проблемні аспекти / Г. С. Лопушняк // Соціально-трудові відносини: теорія та практика. – 2014. – № 2 (74). – С. 491–499.

8. Міжнародна організація праці. Конвенція про мінімальні норми соціального забезпечення № 102 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon.nau.ua/doc/?code=993_011 (дата звернення: 14.05.2016).

9. Самаруха В. И. Развитие социальной сферы как основа повышения качества жизни населения / В. И. Самаруха, Т. Г. Краснова, А. А. Кисуркин // Известия Байкальского государственного университета. – 2010. – № 2. – С. 150–154.

10. Семигіна Т. В. Соціальна політика економічно розвинутих країн в умовах глобалізації / Т. В. Семигіна // Магістеріум: Соціальна робота і охорона здоров'я. – 2004. – № 15. – С. 79–84.

11. Сокур О. В. Європейська інтеграція: теоретичні засади та еволюція поглядів / О. В. Сокур // Актуальні проблеми політики. – 2015. – Вип. 55. – С. 53.

12. Стратегія «Європа-2020» // Євробюлетень. – 2010. – № 4. – С. 16.

13. Хартія основних прав Європейського Союзу [Електронний ресурс] : міжнар. док. № 994_524 від 07.12.2000 р. : [веб-сайт]. – Електронні дані. – Режим доступу: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_524

14. Шишкин С. В. Экономика социальной сферы / С. В. Шишкин. – М. : ГУ ВШЭ, 2004. – 367 с.

15. Wallace C. Social quality in Europe / C. Wallace, P. Abbott. – Aberdeen : University of Aberdeen, 2009. – 16 p.

Розділ 2

ПІДВИЩЕННЯ ПРОФЕСІЙНОГО РІВНЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВ ЗА УМОВ РОЗВИТКУ ЄВРОІНТЕГРАЦІЙНИХ ПРОЦЕСІВ

2.1. Освіта як складовий елемент розвитку соціально-трудового потенціалу

Світовий досвід показує, що прогресивний економічний розвиток будь-якої країни залежить від здоров'я, освіченості, розвиненості знань, трудової активності, професійної мобільності населення, що бере участь у трудових процесах. Саме стан соціально-трудового потенціалу має неабияке значення та впливає на конкурентні переваги економіки. Формування соціально-трудового потенціалу і перспективи його розвитку є визначальними для майбутнього України та для створення умов переходу до інноваційної моделі розвитку [1].

Поняття «соціально-трудова потенціал» з'явилося ХХ ст. в економічній літературі і засобах масової інформації в 70-ті роки, а в науковий обіг увійшло у 80-ті роки. Слово «потенціал» означає засіб, закон, джерела, які можуть бути використані в економіці як «ресурсний потенціал». Даний термін став використовуватися в контексті розвитку ринкової економіки. Соціологічний зміст цієї категорії розкривається в аспекті розгляду трудових ресурсів в умовах ринку, тобто дії механізмів пропозиції і попиту на робочу силу, а також конкуренції [2].

Існує багато визначень поняття «трудова потенціал». На думку А. Калини, трудова потенціал охоплює сукупні ресурси та резерви живої праці в поєднанні їх кількісних і якісних характеристик, які має в своєму розпорядженні суспільство на сучасному етапі розвитку продуктивних сил у рамках існуючих виробничих відносин [3, с. 312]. Б. Генкін під трудовим потенціалом розуміє сукупність таких компонентів, як здоров'я; моральність і уміння працювати в колективі; творчий потенціал; активність; організа-

ність; освіта; професіоналізм; ресурси робочого часу [4, с. 384]. Українські вчені О. Бендасюк, С. Дуда, Г. Завіновська трактують трудовий потенціал держави як наявні й майбутні трудові можливості, що характеризуються певними кількісними та якісними характеристиками: чисельністю працездатного населення, його професійно-кваліфікаційним складом тощо [5, с. 172; 6, с. 125; 7, с. 177].

Формування трудового потенціалу працівника залежить від його бажання і вміння працювати, від ступеню його ініціативності, активності в роботі. Через те, можна стверджувати, що трудовий потенціал працівника – явище динамічне, оскільки воно змінюється під впливом накопичення підприємницького досвіду, навиків, підвищення рівня освіти і кваліфікації. При цьому зниження трудового потенціалу працівників об'єктивно обумовлюється параметрами здоров'я.

Трудовий потенціал підприємства представляє собою максимально можливе використання трудової діяльності працівників у виробництві з розрахунком їх психофізичних особливостей, рівня професіоналізму, при найбільших прийнятних організаційно-технічних умовах праці. Взаємодія працівників примножує просту їх суму, оскільки породжує ефект колективної праці [8].

На відміну від трудових ресурсів, що визначають кількість і структуру праці, трудовий потенціал характеризує його якість і потенційні можливості [9]. Якісна характеристика трудового потенціалу включає фізіологічну, соціальну і інтелектуальну складові.

Фізіологічна складова трудового потенціалу характеризує фізіологічні та психологічні можливості, що залежать від здоров'я людини. На здоров'я, в свою чергу, впливають рівень і якість життя, умови праці, техніка безпеки на виробництві, стан зовнішнього середовища, рівень охорони здоров'я. Здоров'я трудових ресурсів визначається багатьма показниками. До найбільш узагальнюючих відносяться: очікувана тривалість життя, показники народжуваності і смертності, особливо в працездатному віці.

Соціальна складова трудового потенціалу безпосередньо залежить від соціального середовища, соціальної справедливості і соціальної захищеності людини в суспільстві.

Розглядаючи соціальну складову трудового потенціалу як необхідну умову розвитку інших складових даної економічної категорії, можна зробити висновок, що виникає об'єктивна необхідність модернізації поняття «трудовий потенціал» з точки зору відображення в цьому понятті властивой йому соціальної компоненти.

Найбільш істотною характеристикою якості трудового потенціалу виступає інтелектуальна складова – накопичення знань і досвіду, науково-технічних, економічних і культурних досягнень. Накопичення знань здійснюється в соціально-культурній, духовній сфері. Основою знань виступає освіта. Невід'ємною складовою частиною інтелектуального потенціалу є накопичений досвід, що відбивається в кваліфікації працівника [9].

Згідно із Законом України «Про освіту», освіта – це цілеспрямований процес виховання і навчання в інтересах людини, суспільства, держави, що супроводжується констатацією досягнення громадянином встановлення державою освітньо-кваліфікаційних рівнів. У широкому розумінні слова «освіта» охоплює всі форми навмисного і ненавмисного впливу середовища на людину, які поряд із самоосвітою та самовихованням мають своїми результатами формування і розвиток її особистості [10].

Л. Дарійчук підкреслює, що освіта є соціальним інститутом, завдяки якому функціонує соціально-генетичний механізм, що визначає становлення і вдосконалення особистості, набуття, передавання і розроблення нових наукових знань [11, с. 29]. Освіта є основною складовою людського капіталу – основної продуктивної сили сучасної економіки.

Високий рівень освіти працівників забезпечує можливість використання на виробництві нової техніки, технології, нових форм організації виробничого процесу, освоєння виробництва нових видів продукції. На її основі забезпечується розвиток винахідницької та раціоналізаторської діяльності.

Без відтворення та розширення освітнього потенціалу кожної людини неможливо досягти результативності всіх соціально-економічних і духовних процесів суспільства. Право на освіту гарантується Конституцією України, Законом України «Про освіту» та іншими нормативними актами України. Відповідно до Конституції в Україні обов'язковою є загальна і середня освіта. Професійна освіта є бажаною та необхідною і здійснюється на базі повної загальної середньої освіти, а також на базі освіти в обсязі основної та спеціальної школи. В Україні існують певні основні принципи освіти: доступність для кожного громадянина усіх форм і типів освітніх послуг, що надаються державою; рівність умов кожної людини для повної реалізації її здібностей, таланту, всебічного розвитку, гуманізм, демократизм; пріоритетність загальнолюдських духовних цінностей за політичними та класовими інтересами, ор-

ганічний зв'язок з національною історією, культурою, традиціями; незалежність державної освіти від політичних партій, інших громадських і релігійних організацій; науковий світський характер освіти у державних навчальних закладах; інтеграція з наукою та виробництвом, взаємозв'язок з освітою інших країн; гнучкість і прогностичність системи освіти; єдність і наступність системи освіти; безперервність і різноманітність освіти; відповідальність освіти світовому рівню; поєднання державного управління та громадського самоврядування в системі освіти.

Метою освіти є всебічний розвиток людини як особистості та найвищої цінності суспільства, розвиток її талантів, розумових і фізичних здібностей, збагачення на цій основі інтелектуального, творчого, культурного потенціалу народу, забезпечення народного господарства кваліфікованими працівниками, спеціалістами [10].

Структура освіти та професійної підготовки в Україні включає: дошкільну освіту, загальну середню освіту, позашкільну освіту, професійну підготовку на підприємствах, професійно-технічну освіту, вищу освіту, післядипломну освіту, аспірантуру та докторантуру, самоосвіту. Бурхливий розвиток інформаційного суспільства випереджає можливості задоволення попиту на професійну підготовку. Зараз навчальні заклади готують студентів до роботи, якої ще не існує, використовуючи вчорашні технології [12].

Потреби в сучасному світі швидко змінюються, а тому повинна адекватно змінюватись освіта та професійна підготовка населення. Проте вихідною умовою реформ є врахування потреб індивідів, тобто забезпечення має бути засноване на попиті, а не на пропозиції, необхідна співпраця між ринком праці і ринком освітніх послуг.

Системі освіти в Україні притаманні особливості, успадковані ще від радянського періоду: навчання людей не стало необхідною потребою постійного поновлення знань, кваліфікаційного зростання та перепідготовки; професійна освіта залишається зорієнтованою на вузького спеціаліста, малоздатного до професійної мобільності та креативності; недостатня участь приватного капіталу в освітніх процесах, низький рівень професійної підготовки через неефективне сприяння держави в цій сфері; низький рівень матеріальної бази навчальних закладів (навчальні корпуси, комп'ютерна техніка, лабораторне обладнання, бібліотечні фонди, гуртожитки, спортивні споруди тощо) [13].

У свою чергу, ринок освіти є домінантою в системі відтворення суспільного інтелекту, отримання та поширення нових

знань. Тому його необхідно розглядати у трьох аспектах: з позицій освітньої системи; з позицій освітнього процесу; з позицій освітнього результату. У суспільній площині ринок освіти виступає центром науки та культури, який задовольняє не лише індивідуальні інтелектуальні потреби, здійснює підготовку (перепідготовку) та підвищення кваліфікації кадрів, а й сприяє виробництву та поширенню нових знань. Як підсистема ринкової економіки ринок освіти виконує роль виробника інтелектуальної та ємної продукції, що забезпечує постійне та безперервне оновлення ресурсної бази виробництва, удосконалення якості суспільного інтелекту, науково-технічний розвиток суспільства, соціально-економічні зміни в якості життя [14].

Характерною рисою освіти як галузі економіки є наявність в її результатах вагової соціальної складової. Це ставить освіту поруч з тими видами діяльності, для яких ліберальні ринкові реформи є «провальними». З цієї позиції очевидно є потреба в комплексному державному регулюванні ринку освіти. Водночас вища освіта (на відміну від загальноосвітньої) має суттєву індивідуальну складову результату, тобто створює корисний ефект, у першу чергу тому, хто навчається. Тому вища школа лише частково має бути регульована державою. Держава має забезпечити виконання вищою освітою стратегічної функції – формування інтелектуального капіталу нації, а економічні механізми у цій сфері мають спиратись на стабільне і прогресивне законодавство та мінімально піддаватися державному втручання [15, с. 10]. Ринок освіти виступає ефективним інструментом ринкової економіки лише за умови наявності мобільної системи освіти, яка гнучко реагує на попит на ринку праці та здатна забезпечити економіку фахівцями належного рівня.

Розвиток економіки повсякчас вимагає кількісно-якісної зміни змісту освіти, що одночасно має задовольняти вимоги локального, національного та глобального ринків праці. З огляду на це, перед національною системою освіти постає завдання забезпечення якісно нового професійно-освітнього та наукового потенціалів суспільства, що дозволить країні конкурувати на світовому ринку товарів та послуг, забезпечить рівний доступ громадянам країни до гідної праці та кращих умов життя. Крім того, глобалізація економіки запроваджує у життя принципово нові процеси, які постійно проявляються у посиленні ролі знань та розширенні сфери освітніх послуг, що стають не просто найбільш затребуваними продуктами людської діяльності, а й одними з ключових чинників соціально-

економічного зростання [16, с. 68]. Через те, цілком актуальною є потреба прийнятності для суспільства системи освіти, яка працює на випередження економіки.

Розвиток інноваційної моделі економіки потребує не тільки здобуття працівником лише вищої освіти, а і постійним безперервним професійним удосконаленням. Для України притаманна непопулярна в світі тенденція отримання лише вищої освіти і нехтування постійним професійним навчанням персоналу. З рис. 2.1 видно, що такі країни, як США, Німеччина, Англія за показником професійного навчання випереджають власні показники за рівнем охоплення вищою освітою населення.

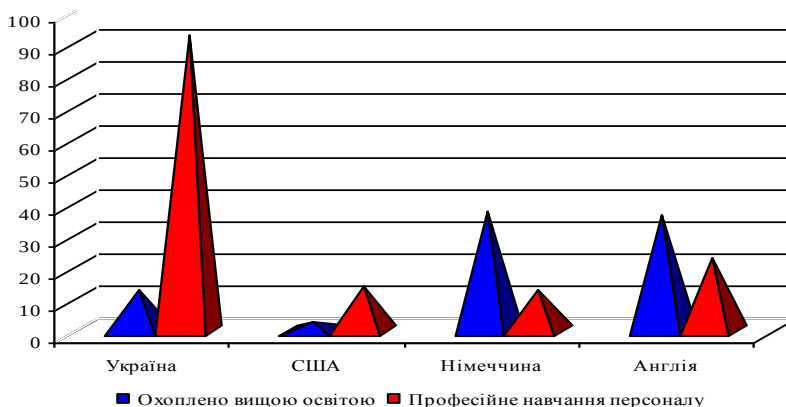


Рис. 2.1. Рейтинг країн за охопленням населення вищою освітою та професійним навчанням персоналу (2016 р.)*

*сформовано на основі даних [17]

Проаналізувавши стан вищої освіти і професійної підготовки працівників в Україні та світі (табл. 2.1), можна зробити висновок, що в нашій країні спостерігається дисонанс в збільшенні працівників з вищою освітою та якістю освіти [17]. За рівнем якості системи освіти серед рейтингу країн світу Україна займає 72 позицію. Це свідчить, що вищу освіту прагне отримати кожний бажаючий, навіть із мінімальним рівнем базових знань (див. рис. 2.2).

За охопленням населення вищою освітою Німеччина та Англія, займають менш рейтингові позиції, проте якість системи освіти значно вища і саме цей показник реально характеризує розвиток вищої освіти.

Таблиця 2.1

**Періодичність підвищення кваліфікації
за окремими галузями в Україні***

Галузь економіки	Підвищили кваліфікацію (тис. осіб)	Період, за який всі працівники галузі пройдуть підвищення кваліфікації (років)
Усього	1016,5	Не рідше як один раз на 5 років (за ЗУ «Про професійний розвиток працівників»)
Сільське господарство	6,1	45
Промисловість	402,7	2,5
Будівництво	15,8	64,3
Фінансова діяльність	22,7	44,8
Освіта	181,8	5,6
Охорона здоров'я	132,3	7,7
Торгівля	14,6	70

* сформовано на основі даних [18; 19]

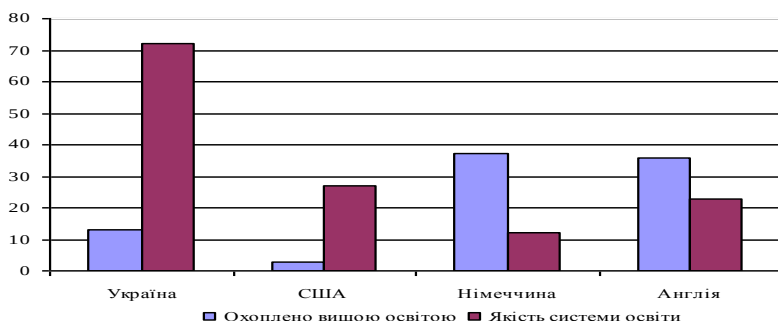


Рис. 2.2. Рейтинг країн за охопленням населення вищою освітою та якістю системи освіти (2016 р.)*

* сформовано на основі даних [17]

Підвищення кваліфікації має бути не результатом, а засобом для підвищення продуктивності праці. За Законом України «Про професійний розвиток працівників» кожен працівник має не рідше як один раз на п'ять років проходити підвищення кваліфікації [18].

У таблиці 2.1 представлена фактична періодичність підвищення кваліфікації в Україні для окремих галузей економіки, яка свідчать, що періодичність підвищення кваліфікації кадрів залишається дуже низькою, а в деяких галузях професійний розвиток кадрів не відбувається частіше, ніж раз на 50 років. Так, наприклад,

у країнах ЄС періодичність підвищення кваліфікації працівників становить близько одного разу на три – п'ять років, у Японії – близько одного разу в рік.

Українські реалії у сфері професійної підготовки кадрів є далеко не оптимістичними. Сьогодні спостерігається суттєве відставання якості робочої сили від потреб сучасної економіки. Наразі лише 11,8 % облікової кількості штатних працівників охоплюються системою професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації персоналу (рис. 2.3).

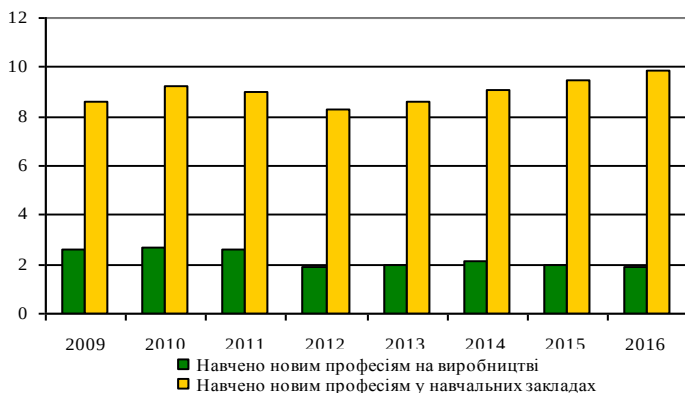


Рис. 2.3. Динаміка навчання новим професіям і підвищення кваліфікації персоналу, % до облікової кількості штатних працівників *
*сформовано на основі даних [19]

Витрати на професійне навчання кадрів на виробництві складають 0,2 % від фонду заробітної плати. Обсяги професійного навчання персоналу в організаціях (і, зокрема, на виробництві) в Україні за 2011–2016 рр. наведені у таблиці 2.2.

В Україні у 2016 р. порівняно з 2011 р. частка працівників, яких навчено новим професіям зменшилась з 290,1 тис. осіб до 196,9 тис. осіб, тобто на 32,13 %. Відповідно, зменшилась частка працівників, які пройшли навчання на виробництві на 34,83 % (з 219,9 тис. осіб до 143,3 тис. осіб). У відсотках до облікової кількості працівників, які пройшли навчання зменшення складало 3 %. Такий стан зумовлений насамперед недостатньою увагою з боку держави та з боку роботодавців проблемам навчання персоналу на виробництві [19].

Таблиця 2.2

Професійне навчання персоналу новим професіям на виробництві

Рік	Навчено новим професіям, тис. осіб	Навчено новим професіям на виробництві, тис. осіб	Частка облікової чисельності працівників, які пройшли навчання, %	У тому числі за формами навчання, %	
				індивідуальна	курсова
2011	290,1	219,9	75,8	56,1	43,9
2012	209,3	159,5	76,2	51,4	48,6
2013	216,5	168,3	77,7	52,3	47,7
2014	230,0	175,6	76,3	53,2	46,8
2015	218,4	162,3	74,3	51,7	48,3
2016	196,9	143,3	72,8	51,9	48,1

* розраховано за даними статистичних збірників «Праця України» за 2011–2016 рр. [19]

Дані рис. 2.4 свідчать, що у більшості випадків роботодавці віддавали перевагу професійній підготовці на виробництві (за виключенням сфери охорони здоров'я, будівництва, оптової та роздрібною торгівлі, транспорту, де значно переважає освоєння нових професій у навчальних закладах різних типів).



Рис. 2.4. Структура підготовки кадрів за місцем навчання та видами економічної діяльності, (% до облікової чисельності працівників, які пройшли навчання у 2016 р.)*
* сформовано на основі даних [19]

Така форма є ефективнішою для формування знань, умінь, навичок, необхідних для виконання поточних виробничих завдань,

коли зміст навчання може бути пристосований до потреб конкретного підприємства [19]. Професійне навчання кадрів за індивідуальними навчальними планами та програмами сприяє здобуттю слухачами високого рівня знань, умінь і навичок, що відповідає вимогам роботодавців.

Щодо підвищення кваліфікації, то за 2011–2016 рр. спостерігалось збільшення обсягів підвищення кваліфікації працівників: у 2016 р. кількість осіб, які підвищили кваліфікацію, у порівнянні із 2011 р. збільшилась на 130,5 тис. осіб і становила 1020,9 тис. або лише 1,9 % облікової кількості штатних працівників. На виробництві ситуація з підвищення кваліфікації практично залишається незмінною: у 2016 р. кількість осіб, які підвищили кваліфікацію на виробництві, у порівнянні із 2011 р. збільшилась на 14,7 тис. осіб і становила 466,4 тис. осіб (рис. 2.5).

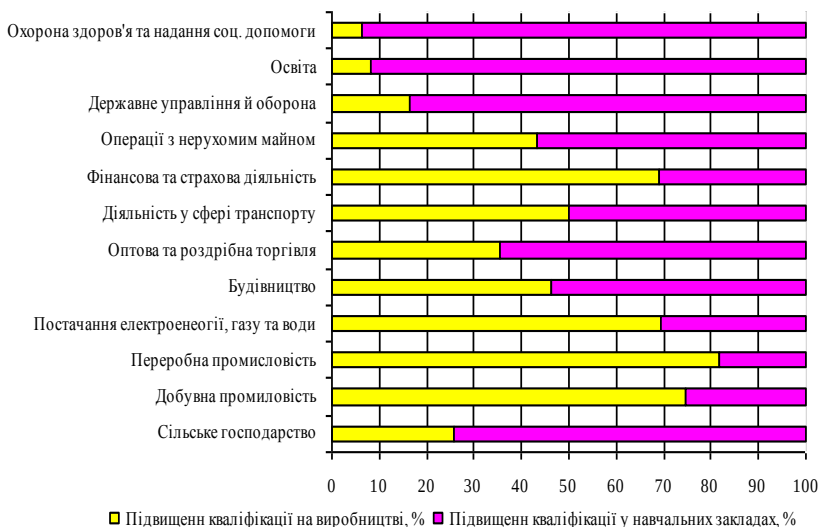


Рис. 2.5. Структура підвищення кваліфікації за місцем навчання та видами економічної діяльності, (% до загальної чисельності навчених працівників у 2016 р.)
*сформовано на основі даних [19]

На підприємствах, які традиційно залучають працівників високого кваліфікаційного рівня, віддавалась перевага формі навчання поза робочим місцем у навчальних закладах різних типів. Зокрема, у сфері освіти питома вага зазначеної категорії навчених

становила 91,7 %, в охороні здоров'я та соціальної допомоги – 93,5 %, державному управлінні й обороні – 83,5 %. На робочому місці переважно підвищували кваліфікацію працівники, зайняті у промисловості (добувна промисловість – 74,6 %; переробна промисловість – 81,6 %). Таким чином, проведений аналіз засвідчив недостатній рівень обсягів професійної підготовки персоналу в Україні, що в свою чергу втримує конкурентоспроможність вітчизняної робочої сили на низькому рівні.

Проведений аналіз свідчить, що вченими доведено досить значний вплив освіти на формування та використання трудового потенціалу. Цей вплив проявляється у таких випадках:

- через зростання кваліфікаційного рівня та освіти економічно-активне населення підвищує продуктивність праці та ефективність економіки;

- освіта розкриває в людині ділові навички та підприємливість, а поняття «розподільчий ефект освіти» визначає здатність працівників приймати правильні рішення;

- освіта підвищує чутливість людей до нових наукових ідей і технічних розробок, що сприяє підвищенню продуктивності праці й економічному зростанню регіону [20, с. 96].

Освіта відновлює трудовий потенціал і водночас є рушійною силою модернізації економіки та її становлення на інноваційний розвиток. Рівень освіти як одна з основних складових соціально-трудового потенціалу залежить від таких складових: системи і тенденцій розвитку національної освіти; доступності до отримання освітніх послуг вищої освіти; якості загальної і професійної освіти; розвитку системи неперервної освіти; взаємозв'язку ринку освітніх послуг та ринку праці тощо.

Отже, чим вищий рівень освіти має людина, чим більше вона знає і краще вміє вчитися, тим швидше вона здатна засвоїти додаткові професійні навички, оволодіти новою професією, зорієнтуватися у зміні ситуації, прийняти правильне рішення. Не маючи належного рівня освіти, людина може взагалі не знайти підходящої роботи, не реалізуватися у професійному житті. Чим вищий рівень освіти має людина, тим менше у неї конкурентів на ринку праці і тим ширшим є вибір. Освіта розширює можливості вибору людини на ринку праці, підвищує її шанси на успішну трудову реалізацію та пристойні трудові доходи і зменшує ймовірність залишитися без роботи. Отже, отримання високого рівня освіти стає необхідним етапом успішної професійної реалізації в сучасних умовах [21, с. 188].

Процес відновлення трудового потенціалу підприємства, в частині його освітньої складової, включає наступні фази умов [22]:

1. Формування трудового потенціалу відбувається в системі професійної та вищої освіти. Визначальним при цьому є рівень готовності випускників освітніх закладів до професійної діяльності.

2. Розподіл (перерозподіл) трудового потенціалу охоплює процеси працевлаштування осіб, які отримали освіту відповідного освітньо-кваліфікаційного рівня. Ефективність такого розподілу забезпечується дотриманням відповідності обійнятих випускниками посад та зайнятих робочих місць їх освіти – за її рівнем та за професійною спрямованістю.

3. Використання трудового потенціалу – процес ефективної реалізації в господарському процесі сформованих знань, умінь, навичок та досвіду членів трудового колективу. Специфікою названої стадії в сучасних умовах є схильність сформованого людського капіталу до морального зносу внаслідок впливу зовнішніх технологічних та інформаційних факторів. Прискорення швидкості реалізації інновацій вимагає навчання персоналу, який вже тривалий час працює на підприємстві.

Забезпечення ефективності процесів відновлення трудового потенціалу підприємств можливе за рахунок активізації взаємодії суб'єктів освітнього процесу (професійних і вищих навчальних закладів) та суб'єктів господарювання (підприємств, установ, організацій). Для підвищення рівня освітньої складової у формуванні і розвитку соціально-трудового потенціалу підприємств необхідно [23]:

- підвищити рівень освітньо-професійного потенціалу працівників промисловості;

- підвищити рівень ефективності використання наявного освітнього потенціалу, забезпечити для цього сприятливі організаційні умови;

- посилити мотивацію до активної трудової діяльності кожного працівника, розробити систему мотиваційних заходів, які би посилили взаємозв'язок заробітної плати, інших матеріальних та нематеріальних стимулів з інноваційною активністю;

- істотно удосконалити систему підвищення кваліфікації, стимулювати підприємства до регулярного оновлення знань своїх працівників. Витрати підприємств на розвиток працівників кваліфікувати як інвестиції у формування людського капіталу.

Отже, активізація світових інтеграційних процесів зумовлює підвищення ролі освіти і професійної підготовки у формуванні

соціально-трудового потенціалу підприємств. Зростання рівня вимог до якості робочої сили з розвитком сучасних технологій вимагає постійного вдосконалення знань і умінь людини протягом трудового життя з метою забезпечення його продуктивної зайнятості, професійної мобільності та конкурентоспроможності. Підвищення якості освітніх послуг для оптимізації професійно-кваліфікаційної структури соціально-трудового потенціалу є одним з дієвих напрямів зростання рівня конкурентоспроможності національної робочої сили.

2.2. Сутність, принципи, методи та міжнародний досвід професійного навчання персоналу підприємств

За умов розвитку євроінтеграційних процесів, жорсткої конкуренції, прискорення науково-технічного прогресу та необхідності підприємств у постійному розвитку, формуванні конкурентних переваг, значну роль відіграє трудовий потенціал, наявність необхідних знань, умінь і навичок у працівників. Однак підтримка належного рівня цього потенціалу є складним завданням, яке реалізується через ефективну систему професійного навчання. Підвищуючи кваліфікацію і здобуваючи нові навички та знання, персонал стає більш конкурентоспроможним на ринку праці і отримує додаткові можливості для свого професійного зростання. Через те, проблема професійного навчання персоналу набуває все більшої актуальності.

Професійне навчання персоналу є складовою професійної освіти, однак при вивченні даного питання, багато авторів в поняття «професійне навчання» вкладають різні значення. Проведені дослідження з цієї проблематики показують, що найбільш точними, на нашу думку, є такі твердження: професійне навчання – це:

- цілеспрямований процес навчання реальних та потенційних працівників професійних знань та умінь задля набуття навичок, необхідних для виконання певних видів робіт, за допомогою різних форм здобуття професійної освіти, включаючи як заклади професійної освіти, так і професійне навчання на виробництві [24, с. 102].

- цілісний активний процес удосконалення знань, умінь та навичок, а також реалізації потенційних можливостей працівників підприємства, що здійснюється через систему організаційно-економічних заходів [25].

- процес безперервного підвищення професійно-кваліфікаційного рівня персоналу для реалізації стратегічних цілей діяльності підприємства [26].

– формування виробничих навичок і вмінь працівників для забезпечення виконання ними своїх функціональних обов’язків та підвищення їх здатності вносити вклад у діяльність організації [27].

– сукупність організаційно-економічних заходів служби управління персоналом у сфері навчання персоналу організації, його підготовки і підвищення кваліфікації [28, с. 299].

– одна з функцій менеджменту, яка спрямована на те, щоб сприяти членам трудового колективу усіх ієрархічних ланок в оволодінні кваліфікацією, необхідною для виконання сучасних і майбутніх професійних вимог [29].

Також існує достатня кількість нормативно-правових та інших актів, у тому числі й міжнародних, які регулюють питання професійного навчання працівників (табл. 2.3).

Таблиця 2.3

**Визначення поняття «професійне навчання персоналу»
у нормативно-правових та інших офіційних актах**

Назва нормативно-правового документа	Визначення поняття «професійне навчання»
Рекомендація Міжнародної організації праці (МОП) № 57 «Щодо професійного навчання» від 27.06.1939 р.	...означає всі види навчання, які дозволяють придбати і розвинути технічні й професійні пізнання незалежно від того, чи проводиться це навчання в школі або на робочому місці [30]
Рекомендація МОП № 195 «Про розвиток людських ресурсів: освіта, підготовка кадрів і безперервне навчання» від 17.06.2004 р.	«Безперервне навчання» охоплює всю навчальну діяльність, що вживається протягом усього життя для розвитку компетентності та кваліфікації [31]
Рекомендація МОП № 88 «Щодо професійного навчання дорослих, включаючи інвалідів» від 30.06.1950 р.	...є будь-який вид навчання, що дає можливість набуті або розвинути знання та майстерність або технічного чи професійного характеру, або ж такі, що необхідні для виконання функцій молодшого керівного персоналу, незалежно від того, чи викладаються вони на підприємстві чи поза ним, і включає професійне перенавчання [32]
Конвенція ЮНЕСКО «Про технічну та професійну освіту» від 10.11.1989 р.	Технічна та професійна освіта охоплює всі форми і рівні процесу освіти, включаючи вивчення техніки і дисциплін, які до неї належать, набуття практичних навичок, «ноу-хау», формування відносин і розуміння питань, щодо професії в різних секторах економічного та соціального життя» [33]

Продовження таблиці 2.3

Назва нормативно-правового документа	Визначення поняття «професійне навчання»
Закон України «Про зайнятість населення» від 05.07.2012 р., ст. 243	...набуття та удосконалення професійних знань, умінь і навичок особи за її здібностями, що забезпечує відповідний рівень професійної кваліфікації для професійної діяльності й конкурентоспроможності на ринку праці [34]
Закон України «Про професійний розвиток працівників» від 12 січня 2012 р., ст. 1	...як процес цілеспрямованого формування в працівників спеціальних знань, розвиток необхідних навичок і умінь, що дають змогу підвищувати продуктивність праці, максимально якісно виконувати функціональні обов'язки, освоювати нові види професійної діяльності, що включає первинну професійну підготовку, перепідготовку і підвищення кваліфікації працівників відповідно до потреб виробництва [18]

Як бачимо у наведених документах, професійне навчання трактується як «будь-який вид навчання», «уся навчальна діяльність», що є підґрунтям для встановлення його у законодавстві інших країн. Як правило, розрізняють три види навчання персоналу:

1) підготовка – планомірне і організоване навчання і випуск кваліфікованих кадрів для всіх областей діяльності, які мають сукупність спеціальних знань, умінь, навичок і способів навчання;

2) підвищення кваліфікації – навчання кадрів з метою удосконалення знань, умінь, навичок і способів спілкування в зв'язку із зростанням вимог до професії або підвищення на посади;

3) перепідготовка – навчання з метою освоєння знань, умінь, навичок і способів спілкування в зв'язку з оволодінням новою професією або зміненіми вимогами до змісту та результатів праці [35].

У свою чергу, В. А. Савченко професійне навчання робітників в організації класифікує за наступними критеріями: типами професійного навчання (безпосередньо в організації, межами організації, самостійна підготовка робітників); видами професійного навчання (первинна професійна підготовка, перепідготовка, підвищення кваліфікації); характером професійного навчання (з відривом від виробництва, без відриву від виробництва); формами професійного навчання (навчання безпосередньо на робочому місці, навчання поза робочим місцем) [36, с. 229].

Г. В. Щокін розмежовує професійне навчання робітників та керівних працівників, а також виокремлює його види. Автор вважає

жає, що безперервне навчання керівників та спеціалістів здійснюється за наступними видами: систематичне самостійне навчання, короткострокове навчання (підвищення кваліфікації), стажування, аспірантура та докторантура, перепідготовка. До видів навчання робітників віднесено підготовку нових робітників на виробництві, перепідготовку кваліфікованих робітників, навчання суміжним професіям, підвищення кваліфікації робітників [37, с. 157–158].

Ряд авторів основними напрямками професійного розвитку персоналу вважають навчання [38, с. 108]: первинне, із врахуванням завдань підприємства і специфіки його роботи; з метою ліквідації розриву між вимогами робочого місця, посади і діловими якостями персоналу; з метою підвищення загальної кваліфікації; для роботи за новими напрямками розвитку організації; з метою освоєння нових методів виконання трудових операцій. Всі ці види навчання персоналу відрізняються один від одного завданнями, науковими підходами і методами навчання, розвитку та вдосконалення знань, умінь і навичок, тобто отриманням набору професійних компетенцій, але всі вони спираються на «правила» і «вимоги» навчання, тобто на принципи. Відмітимо, що основні принципи навчання сформулював ще чеський педагог, автор праці «Велика дидактика» Я. А. Коменський. До них належать такі: наочності, свідомості, поступовості, послідовності, міцності і посиленості [3].

Фахівцями з управління персоналом підприємств [28; 40–41] представлені принципи професійного навчання та розвитку персоналу в організації і визначена їх сутність:

- оперативності і науковості – відповідність програм навчання сучасним теоріям управління персоналом підприємств і швидко їх впровадження в освітній процес;

- перспективності – при навчанні і розвитку слід враховувати можливість професійного зростання і самонавчання;

- економічності – навчання і розвиток персоналу повинні бути економічно обґрунтовані;

- оптимальності та достатності – відповідність запропонованих теоретичних положень і практичних навичок необхідного і обов'язкового рівня професіоналізму;

- узгодженості – теоретичні та практичні знання, уміння та навички повинні бути взаємопов'язані один з одним;

- спеціалізації – при навчанні та розвитку персоналу необхідно опиратися на вже наявні знання і вміння та професійну спеціалізацію учнів-працівників підприємства;

– наступності – передбачає розвиток методологічних складових навчання персоналу на основі наявних теорій і практик.

Отже, традиційні принципи навчання і принципи професійного навчання персоналу в сукупності можуть представляти єдину «систему принципів», на яку необхідно спиратися при плануванні та вдосконаленні навчання персоналу.

Важливим моментом в організації навчання персоналу підприємства крім вибору видів та форм навчання є визначення методів навчання. Їх умовно можна розподілити на три великі групи: традиційні, активні і методи навчання на робочому місці.

Традиційні методи навчання переважають при передачі і закріпленні найрізноманітніших знань, що доводить їх досить високу ефективність. До них відносяться лекції, семінари, навчальні кіно- та відеофільми. Проте зростаючий потік інформації вимагає нових форм навчання, які дозволяли б за досить короткий час не тільки передавати значний обсяг знань, а й закріплювати його на практиці. При використанні активних методів навчання (тренінги, комп'ютерне навчання, групові обговорення, ділові та рольові ігри, рольове моделювання, розбір практичних ситуацій, баскет-метод) велика увага приділяється саме практичному відпрацюванню знань, навичок і умінь [42].

Методи навчання на робочому місці (наставництво, стажування, робоча ротація) характеризуються тим, що навчання проводиться не в навчальних аудиторіях, а в процесі виконання професійної діяльності. Зауважимо, що цілеспрямоване професійне навчання кваліфікованих кадрів передбачає тісний зв'язок між методами професійного навчання. В таблиці 2.4 наведена характеристика методів професійного навчання на робочому місці та поза робочим місцем. Слід зазначити, що окремі методи навчання, так само як і види, не розглядаються у відриві один від одного, передбачається їх тісний взаємозв'язок і координація.

Таблиця 2.4

Методи професійного навчання на робочому місці та поза ним*

Навчання на робочому місці	Навчання поза робочим місцем
Делегування повноважень – передача співробітникам обмеженої кількості завдань з повноваженням прийняття рішень з обговорюваної кількості питань	Ділові ігри – розбір навчального прикладу, в ході якого учасники отримують ролі та інтереси в певній діловій ігровій ситуації і розглядають наслідки прийнятих рішень

Продовження таблиці 2.4

Навчання на робочому місці	Навчання поза робочим місцем
Метод ускладнюючих завдань – програма робочих дій, побудована за ступенем їх важливості, розширення обсягу завдань і підвищення складності	Тренінг – участь у групі з метою підвищення людського сприйняття і покращення взаємодії з іншими
Навчальні ситуації – реальна/вигадана управлінська ситуація для аналізу	Моделювання – відтворення реальних умов праці
Ротація – працівник переміщується на нове робоче місце чи посаду для отримання додаткової професійної кваліфікації і розширення досвіду	Рольові ігри (моделювання рольової поведінки) – працівник ставить себе на місце іншого працівника з метою одержання практичного досвіду
Навчання методом «secondment» – різновид ротації персоналу, при якій співробітника «відряджають» на інше місце роботи (в інший департамент, відділ або підрозділ) на час, потім він повертається до своїх колишніх обов'язків	Кейс-стаді («case-study») – аналіз і групове обговорення реальної проблеми підприємства і прийняття відповідного рішення. Не допускається емоційних дискусій, що вимагає професіоналізму керівника
Коучінг – форма взаємодії керівника і підлеглого, процес передачі знань і умінь від більш досвідченого і компетентного працівника менш досвідченому, методом співбесіди, консультації, рекомендацій і методом ускладнюючих завдань, спрямована на найбільш ефективне виконання поставленого завдання	Метод управлінських ігор – слухачі характеризують підприємство у вигляді рівнянь, які пов'язують основні показники його роботи (ціну, собівартість, обсяг виробництва тощо)
Навчання за методом «buddying» – менеджера прикріплюють до співробітника, обидва знаходяться в рівному становищі, керівник дає поради та вказівки, допомагає і підтримує підлеглого	Метод групової динаміки – учасники (6–15 осіб) проводять кілька двогодинних занять з метою самостійного вивчення відносин у групах. Керівник виступає як коментатор
Навчання дією «action learning» – у цьому підході застосовується поєднання регулярного аналізу ситуації та постановка цілей, продумування кроків з їх досягнення з періодами реальних дій, здійснення запланованих кроків	Метод інцидентів – проблема описується в загальних рисах, а додаткова інформація узагальнюється у відповідях керівника на питання слухачів, що удосконалює практику аналізу
Менторство – індивідуальна форма розвитку та навчання, що пов'язана з передачею не тільки об'єктивних знань, а й індивідуальних методів діяльності, суб'єктивних поглядів, особистого ставлення до бізнесу	Дистанційне навчання – проводиться за допомогою ресурсів мережі Інтернет: співробітники виконують на сайті навчальної організації завдання і відповідають на тести, після чого отримують офіційний документ про підвищення рівня кваліфікації

*сформовано на основі [43, с. 243]

У сучасних організаціях професійне навчання представляє собою комплексний неперервний процес, який включає в себе декілька етапів і представлений циклічною моделлю (рис. 2.6).

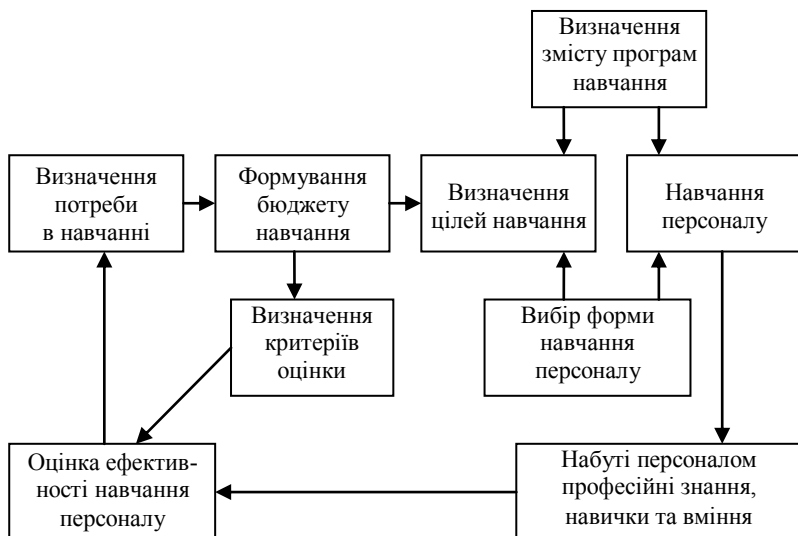


Рис. 2.6. Організація професійного навчання персоналу підприємств
*сформовано на основі даних [38; 44]

Як бачимо, при організації навчання здійснюється:

1. Виявлення потреби у навчанні працівників за допомогою аналізу і зіставлення знань, умінь і навичок, якими володіє персонал, а також, які необхідні для здійснення мети підприємства.

2. Розробка плану навчання, який включає наступні дії: складання програми навчання, зміст якої визначається метою, що відображає потреби в професійному навчанні працівників, а також характеристиками потенційних учнів; вибір викладачів, тобто своїх або запрошених зі сторони; вибір методів і форм навчання, аналізуючи переваги і витрати; визначення термінів навчання; розробка критеріїв оцінки ефективності навчання; розподіл витрат на навчання.

3. Реалізація плану навчання, який передбачає безпосередню підготовку, організацію і проведення навчання. Особливістю цього етапу є виявлення недоліків наявних планів, що при системній роботі дозволить уникнути проблем у майбутньому.

4. Оцінювання ефективності навчання, що передбачає діагностику знань і навичок, які отримали працівники при навчанні [7].

Підвищення важливості безперервного навчання персоналу підприємств зумовлюють такі чинники:

- впровадження нової техніки, технології, виробництво сучасних товарів, зростання комунікаційних можливостей, що створюють умови для ліквідації або зміни деяких видів робіт. У зв'язку з цим необхідну кваліфікацію не може гарантувати базова освіта;

- високий рівень конкуренції між країнами. Країни, що мають сучасну систему безупинної освіти, є лідерами в умовах цієї конкуренції. Вони мають можливість у найкоротший термін відповісти на будь-який «виклик» підвищенням продуктивності праці;

- для підприємства ефективнішим і більш економічним є підвищення віддачі від персоналу, що уже працює, на основі його безупинного навчання, ніж залучення нових працівників [45].

З огляду на наявність процесів інтеграції та глобалізації, вплив яких на вітчизняні робітничі кадри є переважаючим, доцільним є проаналізувати та узагальнити світовий досвід професійного навчання персоналу з тим, щоб перенести основні тенденції та визначити основні пріоритети для вітчизняних підприємств. Міжнародний досвід розвинених країн щодо професійного навчання персоналу представлено в таблиці 2.5.

Таблиця 2.5

Міжнародний досвід професійного навчання персоналу підприємств

Країна	Досвід навчання персоналу
США	Перевага надається залученню фахівців потрібної кваліфікації через ринок праці або у компаній-конкурентів. Система навчання заснована на розгляді управлінської діяльності як самостійної професії, пристосованої до умов високої мобільності керівного складу
Японія	Особливість функціонування навчання полягає в тому, що вона створюється в рамках діючої структури та гнучкої системи групової відповідальності, горизонтальних зв'язків і стимулів, функціонує в межах певних організаційних рамок. Основою системи професійного навчання в компаніях є концепція «гнучкого працівника»: відбір та підготовка працівника не з однієї, а з двох–трьох спеціальностей з наступним підвищенням кваліфікації протягом усього життя
Болгарія	Національне агентство професійної освіти і навчання здійснює ліцензування та контроль освітньої діяльності, координує діяльність інституцій, котрі мають відношення до професійної орієнтації, освіти і навчання, бере участь у розробці списків професій для професійної освіти й державних вимог щодо отримання кваліфікації за професією

Продовження таблиці 2.5

Країна	Досвід навчання персоналу
Франція	Працівник є відповідальним за власну кар'єру. Функція людських ресурсів розподіляється між лінійним і топ-менеджментом, який приділяє значну увагу ключовим позиціям в організації та потенціалу працівників. Законодавство чітко регламентує практику навчання працівників підприємства, надаючи їм часову відстрочку, щоб скористатися можливістю пройти навчання й підвищити власну кваліфікацію. У середньому підприємства витрачають на навчання персоналу близько 3 % річного фонду зарплати, і це при тому, що обов'язкові відрахування складають 1,5 % для організацій від 10 та більше працівників, 0,15 % – за меншої кількості
Німеччина	Трьома основними видами професійної освіти є: професійне навчання на підприємствах, удосконалення або підвищення кваліфікації; перенавчання. Професійне навчання організоване за так званою дуальною системою, тобто навчання проходить як на підприємстві, так і в професійній школі. В кінці навчання учень екзамнується компетентними органами. Отримане після закінчення свідоцтво про освіту дає можливість пошуку роботи за фахом всюди і передбачає володіння професійними знаннями і навиками
Велика Британія	Система професійного навчання базується на Законі про виробниче навчання, прийнятому у 1964 р. В державі виділяються структури і рівні, в межах яких формуються і реалізуються проекти професійного навчання: Департамент освіти й науки та Міністерство зайнятості (вищий рівень); Комісія із професійної підготовки і Служба професійної кар'єри (другий рівень); коледжі, професійні школи, центри професійної підготовки (третій рівень). Така складна система базується на комплексному підході вирішення проблем підготовки робітничих кадрів та передбачає розробку ґрунтовної стратегії розвитку працівників, яка охоплює всі зазначені рівні
Іспанія	Державна політика спрямована на сприяння підвищенню ефективності професійної освіти і навчання на регіональному рівні, узгодження її з потребами розвитку економіки в автономіях. Тут створено Національний інститут кваліфікацій, який аналізує стан ринку праці, а отримані дані використовує під час розроблення професійних кваліфікацій, забезпечує їх апробацію, здійснює методологічні дослідження чинних професійних кваліфікацій тощо. Для підприємств, що навчають свій персонал, діє система пільг і бонусів

Продовження таблиці 2.5

Країна	Досвід навчання персоналу
Нідерланди	Професійне навчання базується на кваліфікаційно-сертифікаційній структурі, основу якої складають компетенції. Методика навчання зорієнтована на самостійну роботу. У професійному навчанні важливу роль грають три суб'єкти: 1) соціальні партнери і бізнес-партнери, що становлять інтереси роботодавців; 2) центри знань підприємств, установ та організацій, що відповідають за розробку й оновлення кваліфікаційної структури на основі компетенції; 3) навчальні заклади і центри підготовки, що відповідають за організацію, планування і реалізацію освітніх програм, привласнення кваліфікації і видачу документів про професійну освіту. Позитивним виявився досвід об'єднання професійних шкіл різних профілів
Данія	Навчання дорослих – окрема система у складі освіти, регульована законом про навчання дорослих, дає можливість дорослому населенню підвищити професійний і освітній рівень, зокрема, отримати вищу освіту. За ініціативою роботодавців створено 12 комітетів з галузей економіки, які, виходячи зі змін, що відбуваються в промисловості, висувають вимоги до зміни змісту навчання, розглядають і погоджують розроблену навчальними закладами навчально-планову документацію. На основі положень колективних трудових угод, укладених між урядом, роботодавцями і профспілками, створені фонди сприяння навчанню, функціонуюча за рахунок відрахувань роботодавців, професійних союзів і урядових субсидій

*сформовано на основі [46; 47]

Зарубіжний досвід свідчить про те, що в розвинених країнах світу система професійної освіти і навчання перетворюється із другорядного на винятково важливий компонент освіти, про що свідчить цілеспрямована державна політика, зорієнтована на обґрунтування національних рамок кваліфікацій, стандартних кваліфікаційних вимог до навчання професії.

До основних напрямів подальшого розвитку професійного навчання персоналу підприємств доцільно віднести [48; 49]:

- відновлення престижності робітничих професій у суспільстві шляхом профорієнтаційної роботи з населенням;

- розроблення та впровадження державних стандартів професійно-технічної освіти з професій широких кваліфікацій; оновлення та затвердження оптимального переліку професій з підготовки кваліфікованих робітників (скорочення їх кількості на основі інтеграції); впровадити державні стандарти з конкретних професій

нового покоління, що підвищить рівень працевлаштування випускників професійно-технічних навчальних закладів, забезпечить їх професійну відповідність вимогам сучасного ринку праці;

- збалансування ринку праці та ринку освітніх послуг: удосконалення механізму формування державного замовлення на підготовку робітничих кадрів відповідно до реальних потреб економіки, регіональних ринків праці, запитів суспільства;

- удосконалення системи підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації інженерно-педагогічних кадрів професійно-технічної освіти на базі вищих навчальних закладів і профільних ПТНЗ;

- оновлення нормативно-правової бази професійно-технічної освіти;

- модернізувати матеріально-технічну базу державних професійно-технічних навчальних закладів;

- розроблення та перевірка основних індикаторів оцінювання якості навчання;

- напрацювання моделі співпраці з роботодавцями у питаннях підвищення якості професійної освіти і підготовки.

- моделі співпраці з роботодавцями у питаннях підвищення якості професійної освіти і підготовки;

- урахування вітчизняного і світового досвіду професійного навчання кадрів на виробництві.

Отже, в умовах прискорення євроінтеграційних процесів, професійне навчання є необхідною складовою розвитку та вдосконалення трудового потенціалу підприємств і дозволяє вирішувати основні завдання як в інтересах організації – підвищення ефективності і якості праці, так і в інтересах людини – підвищення рівня життя, створення можливостей для реалізації своїх здібностей. Для досягнення максимальної ефективності професійного навчання персоналу варто використовувати форми і методи системно у поєднанні та взаємодії, що дозволить досягти високої якості трудового потенціалу та забезпечить високий рівень прибутковості і конкурентоспроможності підприємств на вітчизняному і світовому ринках.

2.3. Мотиваційні аспекти підвищення професійного рівня персоналу підприємств

Інтеграція в економічний європейський простір та розбудова соціальної держави є стратегічними пріоритетами України. Найважливішою умовою реалізації цих стратегічних завдань є на-

громадження та ефективне використання соціально-трудового потенціалу, тобто тих якісних рис працівників, які формують сучасні продуктивні здібності та перетворюють їх на головну продуктивну силу постіндустріальної економіки, заснованої на знаннях. Досвід розвинених країн свідчить, що саме недостатня мотивація не дозволяє персоналу підприємств реалізувати власні потенційні перспективи розвитку, що приводить до втрати інтересів та масової байдужості людей від ефективності трудової діяльності та як наслідок, низького рівня трудової активності, пасивності з боку більшої частини працівників.

Мотивування являє собою процес формування такого психологічного стану людини, який зумовлює її поведінку, здійснює установку до діяльності, спрямовує і активізує її. В свою чергу мотивація працівників – це одне з найбільш вагомих завдань керівника, що вимагає вміння, наполегливості та розуміння людської природи, а також якісного використання трудового потенціалу людини, оскільки саме мотивація є значимим чинником ефективності праці, а успішним вважається такий керівник, котрий має змогу зацікавити та стимулювати працівників для підвищення конкурентоспроможності їхнього трудового потенціалу [50].

Основна мета процесу мотивації – одержання максимальної віддачі від використання наявного трудового потенціалу, що дозволяє підвищити загальну результативність і прибутковість діяльності підприємства в сучасному конкурентному середовищі.

Мотивація персоналу включає цілу низку складових, а саме: мотивацію трудової діяльності, тобто спонукання персоналу до ефективної трудової діяльності, що забезпечує необхідні винагороди і задоволення наявних потреби; мотивацію стабільної та продуктивної зайнятості; мотивацію розвитку конкурентоспроможності працівника; мотивацію володіння засобами виробництва; мотивацію вибору нового місця роботи тощо [51].

Сьогодні з різних засобів мотивації персоналу застосовують тільки її окремі елементи – ця обставина наголошує на потребі створення цілісної системи мотивації персоналу, орієнтованої на розвиток трудового потенціалу працівників та результативність діяльності підприємства загалом [52].

Система мотивації персоналу на рівні підприємства повинна базуватися на таких вимогах:

- надання однакових можливостей щодо зайнятості та посадового просування за критерієм результативності трудової діяльності;

- узгодження рівня оплати праці з її результатами та визнання особистого внеску в загальний успіх;
- створення належних умов для захисту здоров'я, безпеки праці та добробуту всіх працівників;
- забезпечення можливостей для зростання професійної майстерності, реалізації здібностей працівників;
- підтримування в колективі атмосфери довіри й зацікавленості в реалізації загальної мети [53, с. 60].

Керівництво підприємства має розробити власний комплекс дій для введення системи мотивації, які більш точно підійдуть колективу. Саме персонал з його трудовим потенціалом є найголовнішим ресурсом кожного підприємства, а продуктивність його роботи визначає результати діяльності підприємства в цілому. Для досягнення необхідних результатів роботи підприємства необхідно знайти ті мотиватори, які рухають кожним працівником у його трудовій діяльності, та створення таких умов, щоб кожен працівник міг і хотів реалізовувати свій потенціал [54].

Узгодження інтересів підприємства і працівників дозволить визначити чітку групу мотиваторів, які в майбутньому виконуватимуть функцію спонукальних і будуть визначати засади поведінки працівників при досягненні поставлених цілей. Найбільш оптимальними з погляду впливу на трудову поведінку та підвищення конкурентоспроможності соціально-трудового потенціалу є такі групи мотиваторів: матеріальні, професійні, особисті та психофізіологічні (див. рис. 2.7).

Матеріальні мотиватори (рівень оплати праці, участь у прибутку) та професійні (рівень освіти, професійні навички, досвід роботи, самоосвіта, можливості самовдосконалення) віднесені у різні групи, проте тісно пов'язані між собою. Недостатньо високий рівень оплати праці зайнятих працівників на промислових підприємствах, несвочасність її виплати дестимулюючим чином впливають на формування мотиваційних установок трудового потенціалу, націленого на підвищення освітнього рівня. Однак, незважаючи на певні негативні тенденції, що мають вплив останнім часом на господарську діяльність підприємств, значна частка працівників мотивована на систематичне підвищення рівня своєї освіти з метою отримання більш високооплачуваної роботи.

Серед особистісних мотиваторів особливе місце займають компетентність, відповідальність, підприємливість та ініціативність, адже у сучасних умовах комбінація саме названих складових може

значною мірою вплинути на формування трудового потенціалу, здатного генерувати нові ідеї під впливом внутрішніх спонукальних мотивів до самовираження, реалізації власних можливостей.



Рис. 2.7. Структура мотиваторів підвищення професійного рівня соціально-трудового потенціалу підприємств*

*сформовано на основі [53, с. 60; 54; 55, с. 308]

Нові умови господарювання і управління насамперед спрямовані на боротьбу з інертністю менталітету, психологією утримання і пасивністю працівника.

Психофізіологічним чинникам впливу на персонал (охорона здоров'я, охорона праці, моральний клімат у колективі, пільги, конфліктогенність колективу) на підприємстві відводиться роль амортизатора, здатного зменшити за потреби соціальну напругу, забезпечити цілісність колективу та реалізацію трудового потенціалу [55, с. 309]. Із перерахованих груп мотиваторів персоналу до активної трудової діяльності особливе місце відводиться матеріальним мотиваторам. Обумовлюється це тим, що на вітчизняних

промислових підприємствах при недостатньо високому рівні оплати праці є важливим посилення значущості заробітної плати з метою збереження трудового потенціалу [56, с. 309].

Мотивація трудової діяльності не може бути дієвою без застосування сучасних форм і методів матеріального стимулювання персоналу підприємств.

Відповідно до рівня трудової мотивації персоналу можливо запропонувати форми стимулювання та їх відповідність мотиваційним типам, що може суттєво вплинути на підвищення конкурентоспроможності соціально-трудового потенціалу персоналу та його подальшого розвитку [57].

Серед типів мотивації персоналу промислових підприємств можна виділити:

- зовнішню, обумовлену зовнішніми обставинами;
- внутрішню, не пов'язану із зовнішніми обставинами, а виникла всередині самої людини. Причому своя внутрішня мотивація може слугувати для іншого зовнішньою мотивацією;
- позитивну, засновану на позитивних стимулах;
- негативну, заснована на негативних стимулах;
- стійку, засновану на потребах людини, так як вона не вимагає додаткового підкріплення;
- нестійку, що постійно вимагає додаткового підкріплення [57].

Форми стимулювання, як правило, класифікують наступним чином [58]: негативні – незадоволення, покарання, загроза втрати роботи; грошові – заробітна плата, включаючи всі види премій і надбавок; натуральні – покупка або оренда житла, надання автомобіля тощо; моральні – грамоти, почесні знаки, вистава до винагород, дошка пошани тощо; патерналізм (турбота про працівника) – додаткове соціальне і медичне страхування, створення умов для відпочинку тощо; організаційні – умови роботи, її вміст і організація; залучення до співволодіння та участі в управлінні.

Розглядаючи мотивацію в змістовному значенні (як суб'єктивний процес формування спонукальних сил до праці), можна говорити про тип мотивації (внутрішня, інструментальна і вимушена), силі сформованих мотивів і їх структурі. Високий рівень трудової мотивації внутрішнього та інструментального типів характеризує розвиненість соціального компоненту конкурентоспроможності і, відповідно, більш високий загальний рівень конкурентоспроможності. Навпаки, відсутність мотивації (за інших рівних умов) знижує конкурентоспроможність трудового потенціалу. Водночас, ви-

мушена мотивація характерна для працівників з меншим рівнем конкурентоспроможності. Працівники з даним типом мотивації найбільшою мірою сприйнятливі до примусу праці [59].

Мотивація у функціональному значенні – це функція менеджменту, застосування щодо персоналу різних типів стимулів до активної трудової діяльності (спонукання, винагороди та примусу). Застосування окремих видів стимулів, що підвищують конкурентоспроможність трудового потенціалу, позитивно впливає на мотиваційні процеси. Це найбільш очевидно при розгляді професійного розвитку персоналу. Підвищення професійного рівня – цінне благо для працівника, спосіб підвищення його «вартості» на ринку праці. Високий професіоналізм дозволяє не тільки поліпшити умови докладання праці за місцем роботи, але і знайти нову роботу, більшою мірою задовольняє потреби працівника. У разі втрати роботи високий рівень професіоналізму стає гарантією більш швидкого працевлаштування, а, отже, професійне зростання сприяє задоволенню потреби працівника в безпеці [59].

Існує і зворотний вплив конкурентоспроможності на мотивацію працівника. Так, конкурентоспроможний працівник володіє більшою свободою вибору на внутрішньому і зовнішньому ринках праці, він у меншій мірі піддається примусу і маніпулюванню з боку роботодавця. У відношенні конкурентоспроможного працівника застосування примусових стимулів неефективне; необхідне застосування спонукання і різних форм винагород. При цьому віддача від конкурентоспроможного працівника незмірно вище. Конкурентоспроможний працівник представляє для роботодавця більшу цінність, але як об'єкт управління він набагато складніший: його важко змусити працювати, а потрібно зацікавити [60].

Низький рівень конкурентоспроможності працівника посилює його сприйнятливість до примусових стимулів. Заради збереження робочого місця (отримання роботи) працівник може миритися з економічним, технологічним та адміністративним примусом. Однак застосування примусу відтворює низьку конкурентоспроможність. Низький рівень оплати праці (економічний примус) відтворює низький рівень життя і інтереси, пов'язані з фізичним виживанням, гальмує професійний розвиток як засіб виходу з «глухого кута низької конкурентоспроможності» [61].

Удосконалення мотиваційної складової підвищення конкурентоспроможності соціально-трудового потенціалу підприємств за

умов розвитку євроінтеграційних процесів має бути націлене на вирішення таких основних завдань:

- забезпечення максимально можливої ув'язки розмірів оплати праці з рівнем продуктивності та орієнтацією на оптимально високий результат господарської діяльності;
- удосконалення системи формування заробітної плати;
- підвищення матеріальної зацікавленості трудового потенціалу в систематичному підвищенні кваліфікації, рівня професіоналізму і майстерності;
- розробка методичних рекомендацій для підприємств різних видів діяльності й різних форм власності щодо вдосконалення стимулювання високоефективної праці;
- матеріальне заохочення працівників організації за участь у проектах організаційного розвитку, тобто впровадження автоматизованих систем управління;
- вибір і вдосконалення найефективніших мотиваторів до праці з урахуванням специфіки роботи підприємств на сучасному етапі їх розвитку;
- формування й контроль потрібного психологічного клімату на підприємстві [62].

Підтримуємо думку автора [63], що мотиваційна компонента – найважливіша складова частина соціально-трудового потенціалу, що значно впливає на інші його елементи. Від ступеня реалізації мотиваційного чинника багато в чому залежить ефективність використання трудового потенціалу в цілому. Мотиваційна компонента формується під впливом зовнішніх і внутрішніх стимулів трудової діяльності й відображає рівень та структуру потреб, схильностей, інтересів, ціннісних орієнтацій, що можуть бути задоволені чи реалізовані в процесі трудової діяльності. Сучасна система конкурентних відносин диктує свої правила стосовно типу трудової поведінки і реалізації потенціалу працівника. У сучасних соціально-економічних умовах вірним шляхом одержання конкурентних переваг для підприємства є його зацікавленість у створенні мотиваційного поля для становлення творчого (креативного) типу працівника, пріоритетною необхідністю формування якого є забезпечення можливостей підвищення освітнього та професійно-кваліфікаційного рівня, формування наукового типу мислення, відповідно до вимог сьогодення. Також не менш важливим моментом є набуття навичок застосування отриманих знань у практичній діяльності, забезпечення можливості участі в управлінні вироб-

ництвом. Тому в цій ситуації важливого значення набувають психофізіологічні мотиватори, які повинні сприяти максимальній реалізації соціально-трудового потенціалу працівника та стати чинниками, що впливають на формування сприятливих умов для професійного зростання і творчої реалізації.

Отже, для ефективного формування, використання та розвитку соціально-трудового потенціалу промислових підприємств необхідно здійснювати комплекс заходів, найсуттєвіший з яких – мотивація. Ефективне мотиваційне забезпечення дозволить підвищити професійний рівень соціально-трудового потенціалу, мобілізувати зусилля, створити необхідну зацікавленість працівників у зростанні як індивідуальних результатів діяльності, так і виробничих результатів підприємства, загалом, сприятиме прояву творчого потенціалу персоналу, підвищенню рівня їхньої компетенції. Необхідно не тільки набирати конкурентоспроможний персонал і систематично підтримувати його рівень, а й утримати на підприємстві та мотивувати до повного використання свого соціально-трудового потенціалу.

Список використаних джерел

1. Амоша О. І. Якість трудового потенціалу та управління трудовою сферою в Україні: соціальна експертиза : монографія / О. І. Амоша, О. Ф. Новікова, В. П. Антонюк. – Донецьк : ІЕП НАН України, 2006. – 206 с.
2. Цветкова И. В. Категория «социально-трудовой» потенциал с позиции теории структурных изменений / И. В. Цветкова // Научное мнение. – 2011. – № 2. – С. 127–130.
3. Меньшикова О. И. Высшее образование как элемент формирования социально-трудового потенциала / О. И. Меньшикова // Экономика высшего образования. – 2006. – № 4. – С. 65–73.
4. Калина А. В. Организация и оплата труда в условиях рынка (аспект эффективности) / А. В. Калина. – Київ : МАУП, 2001. – 312 с.
5. Генкин Б. М. Экономика и социология труда / Б. М. Генкин. – М. : НОРМА–ИНФРА, 1998. – 384 с.
6. Бендасюк О. О. Особливості розвитку трудового потенціалу України в умовах переходу до інноваційної моделі економіки / О. О. Бендасюк // Регіональна економіка. – 2010. – № 1. – С. 172–177.
7. Дуда С. Т. Трудовий потенціал України: проблеми зайнятості та шляхи їх подолання / С. Т. Дуда, М. М. Івасишин // Науковий вісник НЛТУ України. – 2008. – № 18.5. – С. 125–128.

8. Завіновська Г. Т. Економіка праці : навч. посіб. / Г. Т. Завіновська. – Київ : КНЕУ 2003. – 300 с.
9. Васильченко В. С. Управління трудовим потенціалом / В. С. Васильченко, А. М. Гриненко, О. А. Грішнова, Л. П. Керб. – Київ : КНЕУ, 2005. – 328 с.
10. Меньшикова О. И. Высшее образование как элемент формирования социально-трудового потенциала / О. И. Меньшикова // Экономика высшего образования. – 2006. – № 4. – С. 65–73.
11. Про освіту : закон України від від 22.03.96 № 96/96-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 16. – С. 71.
12. Дарійчук Л. Система освіти в Україні: реформування чи оновлення? / Л. Дарійчук // Вища школа. – 2004. – № 1. – С. 29.
13. Грищенко І. М. Освіта та професійна підготовка фахівців цвітлі євроінтеграційних процесів / І. М. Грищенко // Економіка та актуальні проблеми економіки. – 2010. – № 7 (109). – С. 56–61.
14. Формирование общества, основанного на знаниях. Новые задачи высшей школы : пер. с англ. – М. : Весь мир, 2003. – 232 с.
15. Ільч Л. М. Взаємодія ринків праці та освіти: сутність, характерні риси та модель функціонування / Л. М. Ільч // Економіка та держава. – 2017. – № 4. – С. 69–74.
16. Кобець А. С. Роль держави у функціонуванні ринку освітніх послуг [Електронний ресурс] / А. С. Кобець. // Державне управління: удосконалення та розвиток. – № 8. – 2011. – Режим доступу: <http://www.dy.nayka.com.ua/index.php?operation=1&iid=308>
17. Гринкевич С. С. Формування системи та структуризації інституційного забезпечення реалізації державної політики розвитку і використання трудового потенціалу України / С. С. Гринкевич, Р. Л. Лупак, Ю. В. Васильків // Бізнес Інформ. – № 7. – 2015. – С. 67–72.
18. The Global Competitiveness Report 2015–2016 [Electronic resource]. – Mode of access: <http://www3.weforum.org/docs/GCR2017–2018/05FullReport/TheGlobalCompetitivenessReport2017–2018.pdf>
19. Про професійний розвиток працівників : закон України від 12.01.2012 № 4312–VI // Відомості Верховної Ради України. – 2012. – № 39. – Ст. 462.
20. Праця України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/Arhiv_u/11/Arch_pu_zb.htm
21. Граматович Ю. В. Вплив сучасної системи освіти на формування якісних характеристик трудового потенціалу регіону / Ю. В. Граматович // Університетські наукові записки. – 2012. – № 2. – С. 297–302.
22. Волкова О. В. Ринок праці : навч. посіб. / О. В. Волкова. – Київ : ЦУЛ, 2007. – 624 с.

23. Ігнатова О. А. Відновлення трудового потенціалу підприємств на основі удосконалення форм співробітництва з вищими навчальними закладами [Електронний ресурс] / О. А. Ігнатова, Л. В. Іваненко, О. В. Якушев. – Режим доступу: <http://ea.donntu.edu.ua/>

24. Антонюк В. П. Освітній потенціал зайнятих як чинник інноваційного розвитку промисловості [Електронний ресурс] / В. П. Антонюк. – Режим доступу: <http://ena.lp.edu.ua> <http://ena.lp.edu.ua/>

25. Грішнова О. А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки / О. А. Грішнова. – Київ : Знання, КОО, 2001. – 254 с.

26. Заклекта-Берестовенко О. С. Ефективність інвестицій у розвиток персоналу підприємства : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук : спец. 08.00.04 – економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності) / О. С. Заклекта-Берестовенко. – Київ : КНУ, 2008. – 20 с.

27. Дериховська В. І. Розвиток персоналу у системі стратегічного управління підприємством : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук : спец. 08.00.04 – економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності) / В. І. Дериховська. – Харків : ХНЕУ, 2013. – 20 с.

28. Веснин В. Р. Практический менеджмент персонала / В. Р. Веснин. – М. : Юристъ, 2001. – 496 с.

29. Управление персоналом организации : учебник / [под ред. А. Я. Кибанова]. – М. : ИНФРА-М, 1997. – 512 с.

30. Хентце И. Теория управления кадрами в рыночной экономике / И. Хентце. – М. : Междунар. отношения, 1997. – 664 с.

31. Щодо професійного навчання [Електронний ресурс] : рек. МОП № 57 від 27.06.1939. – Режим доступу: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_045.

32. Про розвиток людських ресурсів: освіта, підготовка кадрів і безперервне навчання [Електронний ресурс] : рек. МОП від № 195 17.06.2004. – Режим доступу: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_532.

33. Щодо професійного навчання дорослих, включаючи інвалідів [Електронний ресурс] : рек. МОП № 88 від 30.06.1950. – Режим доступу: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_069.

34. О техническом и профессиональном образовании : конвенция, принятая 10.11.1989 на 25 сессии Генер. конф. ЮНЕСКО // Междунар. нормат. акты ЮНЕСКО. – М., 1993. – С. 110–117.

35. Про зайнятість населення : закон України від 05.07.2012 № 5067–VI // Відомості Верховної Ради України. – 2013. – № 24. – Ст. 243.

36. Дауни Майлз. Эффективный коучинг: уроки коуча коучей / Майлз Дауни. – М. : Добрая Книга, 2017 – 288 с.

37. Савченко В. А. Управління розвитком персоналу : навч. посіб. / В. А. Савченко. – Київ : КНЕУ, 2002. – 351 с.
38. Щекин Г. В. Основы кадрового менеджмента : учебник / Г. В. Щекин. – Київ : МАУП, 2004. – 280 с.
39. Крушельницька О. В. Управління персоналом : навч. посіб. / О. В. Крушельницька, Д. П. Мельничук. – Київ : Кондор, 2006. – 292 с.
40. Луковцева А. К. Психология и педагогика. Курс лекцій : учеб. пособ. для студентов вузов. – М. : Мир и Образование, 2008. – 191 с.
41. Егоршин А. П. Основы управления персоналом : учеб. пособ. / А. П. Егоршин. – М. : ИНФРА-М, 2008. – 352 с.
42. Моргунов Е. Б. Управление персоналом: исследование, оценка, обучение : учеб. для бакалавров / Е. Б. Моргунов. – М. : Юрайт, 2011. – 561 с.
43. Литвиненко Л. Обучение как важный фактор управления персоналом / Л. Литвиненко // Банкаўскі веснік. – 2011. – ЖНІВЕНЬ. С. 50–55.
44. Бабич Д. В. Сучасні тенденції корпоративних освітніх процесів та професійного навчання персоналу на підприємств / Д. В. Бабич, В. П. Свідерський, А. В. Четверікова // Економіка і суспільство. – 2018. – Вип. 16. – С. 241–246.
45. Зайцева Т. В. Управление персоналом : учебник / Т. В. Зайцева, А. Т. Зуб. – М. : ИД «ФОРУМ»: ИНФРА-М, 2008. – 336 с.
46. Бородіна О. Людський капітал як основне джерело економічного зростання / О. Бородіна // Економіка України. – 2003. – № 7. – С. 48–53.
47. Любимова К. О. Світовий досвід професійного навчання персоналу підприємств / К. О. Любимова // Економічний часопис-XXI. – 2011. – № 3–4. – С. 58–61.
48. Черняєва А. О. Світовий досвід управління розвитком робітничих кадрів / А. О. Черняєва // Економічна теорія та право. – 2017. – № 3 (30). – С. 34–44.
49. Гемма М. Д. Проблеми розвитку професійного навчання персоналу на виробництві на сучасному етапі становлення України / М. Д. Гемма // Соціально-трудові відносини: теорія та практика. – 2013. – № 2. – С. 176–180.
50. Радкевич В. Проблеми професійного навчання на виробництві / В. Радкевич // Професійне навчання на виробництві : зб. наук. пр. – Київ : Науковий світ, 2003. – Вип. 1. – С. 36–46.
51. Гриньова В. М. Економіка праці та соціально-трудові відносини / В. М. Гриньова, Г. Ю. Шульга. – Київ : Знання, 2010. – 310 с.
52. Шваб Л. І. Мотиваційні аспекти відтворення, розвитку та використання трудового потенціалу вітчизняних підприємств / Л. І. Шваб // Вісник ЖДТУ. Економічні науки. – № 2 (52). – 2010. – С. 302–306.

53. Гриньова В. М. Проблеми управління трудовими ресурсами підприємства / В. М. Гриньова, О. М. Ястремська. – Харків : Вид. ХНЕУ, 2006. – 192 с.

54. Лівовшко Т. В. Складові системи мотивації праці персоналу на підприємстві / Т. В. Лівовшко, Н. Ю. Ткачук // Економічний вісник Запорізької державної інженерної академії. – 2013. – Вип. 4. – С. 59–65.

55. Скрипник Н. Є. Вплив системи мотивації на розвиток трудового потенціалу [Електронний ресурс] / Н. Є. Скрипник, О. Ю. Логвіненко // Экономика и менеджмент – 2016 : Web-ресурс науч.-практ. конф. – Режим доступу: http://www.confcontact.com/2016-ekonomika-i-menedzhment/2_logvinenko.htm

56. Галицька У. Б. Мотиваційні аспекти в системі управління формуванням і використанням трудового потенціалу підприємств / У. Б. Галицька // Збірник наукових праць Подільського державного аграрно-технічного університету. – 2014. – Вип. 22. – С. 306–311.

57. Козак К. Б. Вплив мотивації на ефективність використання та розвитку трудового потенціалу персоналу [Електронний ресурс] / К. Б. Козак // Економіка харчової промисловості. – 2011. – № 1. – С. 69–74. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/echp_2011_1_16

58. Козак К. Б. Формування трудового колективу як основа управління персоналом / К. Б. Козак, К. С. Тофтул // Економіка харчової промисловості. – 2011. – № 2. – С. 53–57.

59. Герчиков М. Н. Менеджмент / М. Н. Герчиков. – М. : ЮНИТИ, 2004. – 501 с.

60. Портер М. Конкуренція / М. Портер ; пер. з англ. – М., 2006. – 608 с.

61. Менеджмент персоналу : навч. посіб. / В. М. Данюк, В. М. Петюх, С. О. Цимбалюк [та ін.]. – Київ : КНЕУ, 336 с.

62. Шамілева Е. Е. Шляхи підвищення мотивації ефективності використання трудового потенціалу / Е. Е. Шамілева // Економіка промисловості. – 2011. – № 1. – С. 250–252.

63. Галаз Л. В. Обґрунтування груп характеристик трудового потенціалу підприємства / Л. В. Галаз // Наукові записки Львівського університету бізнесу та права. – 2014. – № 12. – С. 152–157.

Розділ 3

СОЦІАЛЬНІ АСПЕКТИ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ОСІБ З ІНВАЛІДНІСТЮ В УМОВАХ ВІТЧИЗНЯНОЇ МІГРАЦІЇ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ

3.1. Аналіз рівня забезпеченості роботою осіб з інвалідністю в контексті підвищення життєвої активності

Особи з інвалідністю є невід'ємною частиною суспільства, його соціально-трудового потенціалу, що в силу наявних обмежень у життєдіяльності потребує додаткового сприяння з боку держави. Сучасна соціальна політика зорієнтована на вирівнювання можливостей окремих груп людей, які через певні причини опинились у нерівних умовах із іншими громадянами для максимального залучення їх у суспільне життя та створення умов для реалізації їх трудового потенціалу.

На відміну від змісту та завдань соціальної політики держави у сфері реабілітації та працевлаштування осіб з інвалідністю, які є сталими і зорієнтовані на дотримання прав осіб з інвалідністю, її інструментарій має бути більш динамічним та враховувати стан ринку праці в державі. З огляду на це, доцільно проаналізувати ринок праці в Україні в останні роки, щоб визначати основні тенденції, які мають місце та повинні бути враховані органами влади та суспільними інституціями для захисту прав осіб з інвалідністю.

Відповідно до рекомендацій Міжнародної організації праці (МОП) усе населення поділяють на економічно активне та економічно неактивне [1]. Економічно активне населення забезпечує пропозицію робочої сили і складається з населення обох статей. До складу економічно активного населення входять тільки ті особи, які займались економічною діяльністю або шукали роботу і були готові приступити до неї, тобто класифікуються як «зайняті» або «безробітні» (див. табл. 3.1).

В Україні, з врахуванням існуючих рекомендацій та вікової структури зайнятого населення, економічну активність визначають для осіб від 15 до 70 років.

Таблиця 3.1

Структура населення України за рівнем зайнятості*

Рік	Всього населення, тис. осіб	Економічно активне населення, тис. осіб	Безробітне населення, тис. осіб	Рівень безробіття, %	Зареєстрованих безробітних, тис. осіб
2010	45778,5	20220,7	1784,2	8,8	452,1
2011	45633,6	20247,9	1731,7	8,6	505,3
2012	45553,0	20393,5	1656,6	8,1	467,7
2013	45426,2	20478,2	1576,4	7,7	487,6
2014	42928,9	19035,2	1847,1	9,7	458,6
2015	42760,5	17396,0	1654,0	9,5	461,1
2016	42584,5	17303,6	1677,5	9,7	407,2
2017	42386,4	17193,2	1697,3	9,9	352,5
2018	42153,2	17296,2	1577,6	9,1	341,7

*сформовано на основі [2]

До безробітних, відповідно до методології МОП, відносять осіб у віці 15–70 років, які одночасно задовольняють трьом умовам: а) не мали роботи (прибуткового заняття); б) активно шукали роботу або намагались організувати власну справу впродовж останніх чотирьох тижнів, що передували опитуванню, тобто робили конкретні кроки протягом названого періоду з метою знайти оплачувану роботу за наймом чи на власному підприємстві; в) були готові приступити до роботи впродовж двох найближчих тижнів, тобто почати працювати за наймом або на власному підприємстві з метою отримання оплати.

Зареєстровані безробітні – це громадяни працездатного віку, які через відсутність роботи не мають заробітку або інших передбачених законодавством доходів і зареєстровані у Державній службі зайнятості (ДСЗ) як такі, що шукають роботу, готові та здатні приступити до підходящої роботи.

Інформація Державної служби статистики містить загальну кількість економічно неактивного населення із розподілом на групи за причинами економічної неактивності [3]. До груп населення, які не працюють з різних причин віднесено: пенсіонерів; учнів, студентів денної форми навчання; осіб, що виконують домашні обов'язки, або перебувають на утриманні; осіб, що неактивні за станом здоров'я; зневірені; не знають де і як шукати роботу; вважають, що нема підходящої роботи; мають роботу сезонного характеру і сподіваються повернутись на попередню роботу; інші.

У таблиці 3.2 наведено динаміку неактивного населення, за даними Державної служби статистики у 2010–2018 рр. Відповідно, чисельність осіб, що мають проблеми зі здоров'ям та через це не працювали у 2018 р. становила 107248 осіб.

Таблиця 3.2

Населення за причинами економічної неактивності*

Рік	Економічно неактивне населення, тис. осіб	У тому числі за причинами економічної неактивності								
		пенсіонери	учні, студенти денної форми навчання	виконують домашні (сімейні) обов'язки, перебувають на утриманні	стан здоров'я	зневірені	не знають, де і як шукати роботу	вважають, що немає підходящої роботи	сезонний характер роботи, сподіваються повернутися на попередню роботу	інші
		У відсотках до підсумку								
2010	11945,0	48,9	25,7	19,5	1,8	1,4	0,3	0,6	0,6	1,2
2011	11657,4	49,3	25,0	20,6	1,4	1,1	0,3	0,7	0,4	1,2
2012	11456,9	50,3	24,6	20,5	1,2	0,9	0,3	0,6	0,3	1,3
2013	11270,1	51,0	24,8	20,2	1,0	0,9	0,2	0,6	0,2	1,1
2014	12023,0	53,3	21,5	20,2	1,2	1,2	0,3	0,7	0,5	1,1
2015	10925,5	53,3	22,3	19,8	1,2	1,0	0,3	0,7	0,3	1,1
2016	10934,1	52,8	21,4	21,6	1,2	0,8	0,2	0,7	0,3	1,0
2017	10945,0	53,6	20,7	22,0	1,1	0,8	0,1	0,5	0,3	0,9
2018	10724,8	54,7	20,9	20,9	1,0	0,6	0,1	0,5	0,2	1,1

*сформовано на основі [3]

Водночас, потрібно відмітити, що частина населення має проблеми зі здоров'ям, які не дозволяють їм працювати на рівних умовах з іншими громадянами, однак вони з різних причин не отримали офіційного статусу особи зі інвалідністю. За даними Державної служби статистики кількість осіб з інвалідністю у 2015–2018 рр. збільшилась на 67100 осіб (див. табл. 3.3).

У 2015 р. кількість осіб з інвалідністю становила 2568,5 тис., із них 151,1 тис. становили діти з інвалідністю. За період, що розглядається на 2,6 % збільшилась загальна кількість осіб з інвалідністю. Кількість дітей з інвалідністю у 2015 р. дорівнювала 5,9 %, а 2018 р. – 6,0 %.

Таблиця 3.3

Чисельність осіб з інвалідністю на початок року*

Показник	2015 р.	2016 р.	2017 р.	2018 р.	Абсолютне відхилення, тис. осіб	Відносне відхилення, %
Усього, тис. осіб	2568,5	2614,1	2603,3	2635,6	67,1	2,6
Група I	251,8	250,3	240,6	235,4	-16,4	-6,5
Група II	915,9	919,0	900,5	899,2	-16,7	-1,8
Групи III	1249,7	1291,2	1306,2	1341,9	92,2	7,4
Діти з інвалідністю	151,1	153,5	156,1	159,0	7,9	5,2
Чисельність осіб з інвалідністю у розрахунку на 1000 населення	60	61	61	62	2,0	3,3

*сформовано на основі [4]

Розподіл кількості осіб з інвалідністю за групою інвалідності наведено на рис. 3.1. Група інвалідності встановлюється залежно від ступеня розладу функцій органів і систем організму та обмеження життєдіяльності. Тому серед загальної кількості осіб, що мають статус осіб з інвалідністю, потрібно відрізнати працездатних осіб, що за умови надання певної підтримки з боку суспільства можуть займатись трудовою діяльністю.

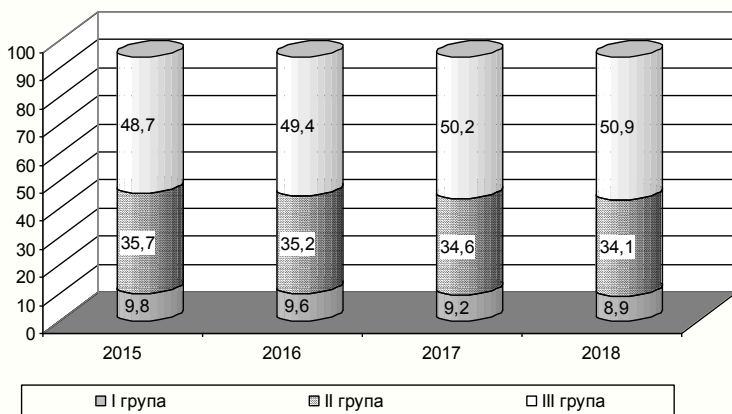


Рис. 3.1. Питова вага осіб з інвалідністю за групою інвалідності (2015–2018 р.), %*

*сформовано на основі [4]

У своїх щорічних звітах Міністерство соціальної політики оприлюднює чисельність працюючих осіб з інвалідністю, у тому числі працездатного віку станом на початок календарного року [5]. Динаміка цих показників порівняно із загальною чисельністю осіб з інвалідністю відображена на рис. 3.2.

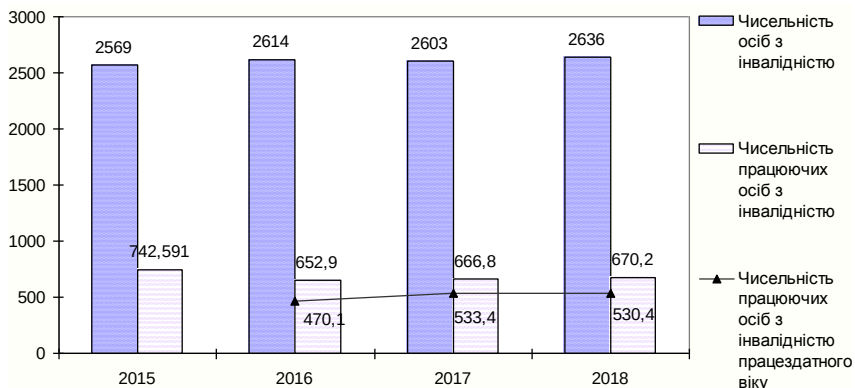


Рис. 3.2. Чисельність працюючих осіб з інвалідністю на початок року, тис. осіб*

* сформовано на основі [5]

Щоправда, звітні матеріали за 2015 р. містять лише загальну кількість працюючих осіб з інвалідністю. За умов зростання загальної чисельності осіб з інвалідністю, за період, що аналізується число працюючих зменшилось із 742,591 до 670,2 тис. осіб. Питома вага працюючих осіб у 2015 р. становила 28,9 %, а у наступні три роки коливалась у межах 24,9–25,6 %.

Питома вага населення працездатного віку у структурі працюючих дорівнювала 72,0 % у 2016 р. У наступних періодах значення показника збільшилось до 79 %.

Потрібно зауважити, що наявні на державному рівні статистичні дані не дають можливість визначити кількість осіб з інвалідністю із загального числа, які є: працездатного віку; працездатного віку та можуть працювати за рекомендаціями медико-соціальної експертизи (МСЕК). Це не дозволяє визначити рівень безробіття серед осіб з інвалідністю, адже наявною є тільки інформація щодо кількості зареєстрованих безробітних, які звернулись за послугами до ДСЗ (надання послуг) у 2015–2018 рр. наведена на рис. 3.3.



Рис. 3.3. Звернення осіб з інвалідністю до Державної служби зайнятості*
*сформовано на основі [6]

Відповідно до методики розрахунку статистичних показників у Державній службі зайнятості, показник «мали статус безробітного протягом звітного періоду» включає чисельність звернень громадян до центрів зайнятості протягом звітного періоду, незалежно від того чи звертались вони до служби раніше у цей період, тобто зазначений показник вказує на кількість звернень, а не чисельність громадян.

Абсолютні показники звернень осіб з інвалідністю дозволяють порівняти дані за кілька періодів. Кількісний результат роботи центрів зайнятості щодо працевлаштування осіб інвалідністю вимірюється кількістю працевлаштованих осіб з їх числа (див. рис. 3.4).

Чисельність працевлаштованих осіб з інвалідністю в Україні у 2015–2018 рр. коливалась у межах 11448–11912 осіб на рік. З врахуванням змін загальної кількості безробітних у цей період, питома вага працевлаштованих максимальною була у 2017 р. – на рівні 27,3 %. У той же час, у минулому році питома вага працевлаштованих осіб з інвалідністю зменшилась до 26,5 %. Варто зауважити, що зазначені показники не дають чіткої відповіді щодо працевлаштування осіб з інвалідністю за сприяння центрів зайнятості.

Поряд із кількісними варто було б врахувати якісні показники працевлаштування, адже наведена статистика не враховує: відповідність працевлаштування осіб з інвалідністю їх освітньому та кваліфікаційному рівню; тривалість роботи особи з інвалідністю на новому місці.

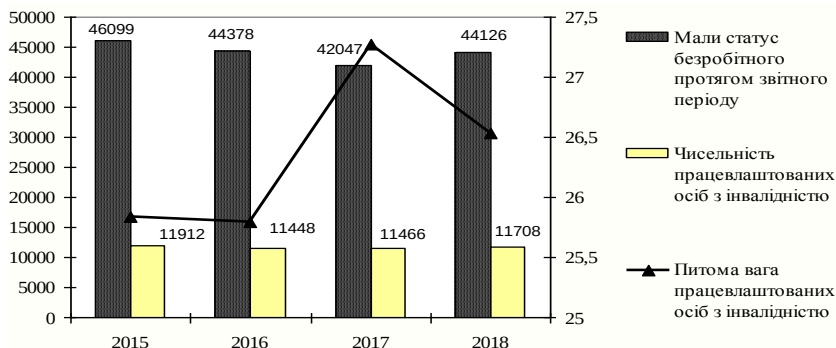


Рис. 3.4. Результативність працевлаштування осіб з інвалідністю в Україні*
*сформовано на основі [6]

Так, частина осіб з інвалідністю працюють лише формально, тому й погоджуються на роботу, яка не відповідає їх кваліфікації та освіти. При залученні працівників центрами зайнятості мають бути дотримані формальні критерії, однак залишається ймовірність влаштування на менш кваліфіковану роботу, або ж взагалі при відсутності інших вакансій, на роботу, що не вимагає особливих знань і вмінь.

3.2. Соціально-трудові відносини з працівниками, що мають інвалідність: державні гарантії, переваги

Право осіб з інвалідністю на працю у сучасному суспільстві забезпечуються завдяки соціальній політиці держави, що базується на використанні методів та заходів різного характеру.

Підтримка з боку держави проявляється у захисті прав та сприянні зайнятості особи, що має інвалідність. Потрібно розуміти, що захист прав та підтримка працевлаштування особи з інвалідністю, яка раніше ніколи не працювала і захист інтересів працівника, який набув інвалідності перебуваючи у трудових відносинах із певним роботодавцем відрізняються.

Якщо роботодавець має вакантні робочі місця і розглядає можливість прийняття на них особи з інвалідністю, то потрібно врахувати особливості регулювання трудових відносин, що при цьому мають місце. Ці особливості стосуються робочого місця, що пропонується для особи з інвалідністю; можливості встановлення випробувального терміну; відмови в працевлаштуванні особи з інвалідністю.

Головна вимога вітчизняного законодавства щодо прийняття на роботу особи з інвалідністю стосується відповідності робочого місця рекомендаціям МСЕК, зазначених в індивідуальній програмі реабілітації. Індивідуальну програму реабілітації разом з копією довідки до акта огляду МСЕК працівник надає роботодавцеві. Саме ці документи є підставою для надання йому у подальшому пільг та гарантій передбачених законодавством.

Відповідно до ст. 26 КЗпП випробовування не встановлюється для окремих категорій працівників, у тому числі осіб з інвалідністю, направлених на роботу відповідно до рекомендації медико-соціальної експертизи [7]. Переважно зазначена норма трактується як заборона до встановлення випробувального терміну для цієї групи осіб, однак, в окремих вузькоспеціалізованих публікаціях вказуються винятки із цього правила. З врахуванням того, що направляє осіб з інвалідністю на підприємство з метою працевлаштування центр зайнятості, норма ч. 3 ст. 26 КЗпП поширюється тільки на осіб, що направлені центрами зайнятості. Якщо ж особа прийшла самостійно, то строк випробування пропонують встановлювати на загальних підставах [8]. Якщо відкинути дискусійність самої норми про потребу чи заборону встановлення випробувального терміну для осіб з інвалідністю, то привертає увагу неточність формулювання допущена у КЗпП. Так, рекомендації МСЕК мають бути враховані при підборі роботи центрами зайнятості, або ж роботодавцем при влаштуванні на роботу за умови надання їх працівником. Але незрозумілим є обмеження кола осіб з інвалідністю, для яких може бути встановлене таке випробовування.

Якщо особа з інвалідністю була направлена на роботу, але роботодавець відмовляється від її послуг, то обов'язково мають бути дотримані наступні вимоги. Коли направлення було видано центром зайнятості, то обов'язково письмово зазначається причина такої відмови [9]. У випадку направлення особи з інвалідністю на роботу після закінчення навчального закладу їй додатково відшкодовуються витрати на проїзд до місця роботи і назад до місця проживання, а також витрати на проїзд особи, яка її супроводжує (якщо супроводжуючий необхідний) [8].

Дослідження потребує ситуація, коли працівник набув інвалідності перебуваючи у трудових відносин із певним роботодавцем. Виключаємо з аналізу випадок, коли особа з інвалідністю працює і ніяких змін у її становищі на роботі не відбулось. Однак, інвалідність у будь-якого працівника може настати внаслідок трав-

матизму або ж хвороби. У цій ситуації звичайний працівник набуває обмежень життєдіяльності, що проявляються і у трудовій діяльності та водночас змінюються правові норми, які регулюють трудові відносини із ним.

Якщо інвалідність настала внаслідок травматизму на роботі вітчизняним законодавством передбачено окремі норми. За умов, що інвалідність настала з причин, які не пов'язані із роботою в конкретного працедавця, виникають наступні питання:

- відповідність працівника штатній посаді чи виконуваній роботі внаслідок стану здоров'я;
- обов'язок роботодавця переведення працівників на легшу роботу за станом здоров'я тимчасово або без обмеження строку;
- дії роботодавця у випадку відсутності посади або роботи, що підходить особі з інвалідністю;
- встановлення відповідності чи невідповідності фактичних умов праці цього працівника його стану здоров'я за умови відсутності індивідуальної програми реабілітації;
- дотримання права особи з інвалідністю на роботу неповний робочий час.

Перевірка відповідності працівника штатній посаді чи виконуваній роботі є найперше завдання, яке потрібно вирішити роботодавцеві при отриманні від особи з інвалідністю відповідних документів. Невідповідність працівника штатній посаді чи виконуваній роботі внаслідок стану здоров'я є підставою для звільнення працівника відповідно до п. 2 ст. 40 КЗпП [7]. Важливо зауважити, що про таку невідповідність не могло бути відомо при укладанні договору, адже це неправомірно. Якщо працівник при прийнятті на роботу приховав інформацію, що вказала на існуючу невідповідність, то його можуть звільнити за ст. 7 і ч. 6 ст. 24 КЗпП [10].

Інформаційним підґрунтям для аналізу відповідності працівника з інвалідністю штатній посаді є дані акта огляду МСЕК, у якому міститься інформація про вимоги до умов та характеру праці. Крім цього, додаткова інформація міститься в індивідуальній програмі реабілітації працівника. Варто зауважити, що законодавчо закріплено обов'язок роботодавця здійснити трудову реабілітацію особи з інвалідністю, а саме провести навчання і перекваліфікацію та працевлаштування відповідно до медичних рекомендацій, що зазначені в індивідуальній програмі реабілітації.

Якщо у роботодавця відсутня індивідуальна програма реабілітації, то він має право звернутись до МСЕК із проханням надати

висновок щодо відповідності чи невідповідності фактичних умов праці цього працівника його стану здоров'я. Це особливо актуально, якщо у довідці до акта огляду МСЕК вказано, що особа з інвалідністю може працювати в спеціально створених умовах без конкретизації таких умов, або коли в розділі «Висновок про умови та характер праці» взагалі нічого не зазначено [10].

Варто зауважити, що роботодавець повинен створити особам з інвалідністю умови праці з урахуванням рекомендацій МСЕК, оскільки їх невиконання може призвести до погіршення стану здоров'я працівника, а роботодавець нестиме у цьому випадку відповідальність [11].

Можливість переведення працівника на легшу роботу за станом здоров'я тимчасово або без обмеження строку відповідно до медичного висновку передбачена ст. 170 КЗПП [7]. У цьому випадку:

- якщо неможливо перевести працівника на іншу роботу, умови праці якої відповідали б вимогам МСЕК, а характер і умови праці на займаній посаді не відповідають медичним рекомендаціям, працівник звільняється відповідно до п. 2 ст. 40 КЗПП;

- якщо такої роботи нема, а попередня посада не підходить за станом здоров'я, законодавством не передбачено обов'язок створювати для працівника нове робоче місце;

- якщо роботодавець запропонував легшу роботу, але працівник відмовився, він може бути звільнений за п. 2. ст. 40 КЗПП [7].

Державою передбачається ряд матеріальних виплат для працівників, що переводяться на іншу роботу за станом здоров'я:

- при переведенні на легшу, але нижчеоплачувану роботу за працівником протягом двох тижнів з дня переведення зберігають попередній середній заробіток;

- в ситуаціях, передбачених законодавством, на весь період виконання нижчеоплачуваної роботи за працівником може зберігатися попередня середня зарплата;

- на весь час переведення може надаватися матеріальне забезпечення за рахунок Фонду соцстраху [8].

При набутті інвалідності та документальному підтвердженні цього статусу, працівник отримує права на особливі умови щодо тривалості робочого часу. Так, відповідно до статті 172 КЗПП, що регулює застосування праці осіб з інвалідністю, на власника або уповноважений ним орган покладається обов'язок встановити на прохання працівника неповний робочий день або неповний робочий тиждень [7].

За умовами статті 56 КЗпП неповний робочий день або тиждень встановлюється при прийнятті на роботу або згодом. Оплата праці провадиться пропорційно відпрацьованому часу або залежно від виробітку. Тобто, за наявності прохання працівника роботодавець зобов'язаний встановити неповну тривалість робочого часу для особи з інвалідністю. Така ситуація дозволяє працівникові виконувати свої обов'язки з врахуванням існуючих проблем зі здоров'ям. Однак, в рекомендаціях МСЕК може бути зазначено, що працівник може працювати на своїй посаді за умови «скороченого робочого дня». Відповідно до ч. 5 ст. 6 закону «Про охорону праці» [12] працівника, який за станом здоров'я відповідно до медичного висновку потребує легшої роботи, роботодавець повинен перевести за згодою працівника на таку роботу на термін, зазначений у медичному висновку, і у разі потреби встановити скорочений робочий день. Тобто, підставою для встановлення скороченого робочого дня є висновок МСЕК.

Скорочена тривалість робочого часу відповідно до статті 51 КЗпП [7] встановлюється для: працівників віком від 16 до 18 років; працівників зайнятих на роботах з шкідливими умовами праці, – не більш як 36 годин на тиждень. Крім того, законодавством встановлюється скорочена тривалість робочого часу для окремих категорій працівників (вчителів, лікарів та інших).

Що ж до встановлення скороченого робочого часу для осіб з інвалідністю, то чинною є постанова Ради Міністрів СРСР «Про заходи щодо подальшого удосконалення використання праці пенсіонерів та інвалідів у народному господарстві і пов'язані з цим додаткові пільги» від 14.09.1973 р. № 674 у редакції від 15.09.1988. Так у п. 6 зазначеного документу передбачено встановлення скороченого робочого часу для осіб з інвалідністю I та II груп у обсязі шість годин на день [13]. Але це стосується тільки працівників, які працюють на підприємствах, у цехах і на ділянках, що призначені для використання праці цих осіб, якщо вони не користуються правом на одержання більш високих пільг [14].

Тривалість скороченого робочого часу для осіб з інвалідністю, не встановлено законодавством, тобто передбачається регулювання цих відносин на рівні колективних договорів.

З огляду на зазначене, у вітчизняному законодавстві передбачена можливість встановлення для особи з інвалідністю неповного або ж скороченого робочого дня. Відмінності між обома варіантами [15]:

- неповний робочий день (та його тривалість) встановлюється за згодою сторін, а скорочений (та його тривалість) – встановлений законодавством тільки для окремих категорій працівників;

- неповний робочий час може встановлюватися будь-якому працівнику, тоді як скорочена тривалість робочого часу встановлюється тільки для неповнолітніх; працівників, зайнятих на роботах зі шкідливими умовами праці; вчителів, лікарів та інших категорій;

- при неповному робочому дні праця оплачується пропорційно відпрацьованому часу або залежно від виробітку, а при скороченому робочому дні – як за повний робочий день.

За таких умов, роботодавець зацікавлений у проханні працівника про переведення на неповний робочий час, адже у цьому випадку, відсутні витрати на оплату праці працівника з інвалідністю за фактично невідпрацьований час. Варто звернути увагу на важливість записів фахівців МСЕК у медичному висновку, адже від цього залежить можливість людини працювати на попередньому місці роботи. Крім того, такі суттєві розбіжності важливо повідомляти найманому працівникові, адже у переважній більшості випадків, він погодиться на неповний робочий час не знаючи відмінності між скороченим і неповним робочим часом і зазнає фінансових втрат.

Для підвищення ефективності соціальної політики у сфері працевлаштування осіб з інвалідністю доцільно було б врегулювати такі двозначності, що пов'язані з термінологією, та щоб унеможливити роботодавцеві не виконувати приписів МСЕК. Варіантом вирішення є розподіл цих пільг щодо тривалості робочого часу за групами інвалідності, чи надання можливості дистанційного виконання обов'язків. Крім того, потребує уточнення та актуалізації термін «скорочена тривалість робочого часу» щодо осіб з інвалідністю, та умови її застосування.

Відповідно до ст. 63 КЗпП [7] дозволяється залучення осіб з інвалідністю до роботи в надурочний час лише за умови їх згоди та при відсутності медичних протипоказань. Таку згоду у письмовому вигляді потрібно отримувати щоразу при потребі залучення до надурочних робіт працівника з інвалідністю. Ст. 64 містить норму щодо обсягу надурочних робіт – вони не повинні перевищувати для кожного працівника чотирьох годин протягом двох днів підряд і 120 годин на рік.

Припинення трудових відносин із працівником, що має інвалідність теж має свої особливості. Якщо згідно з медичним висновком працівник визнається непрацездатним і не визначаються

види робіт, які він може виконувати в силу такої його працездатності та необхідності охорони його здоров'я, то він звільняється за підставою п. 2 ст. 40 КЗпП [7].

Для захисту інтересів осіб з інвалідністю державою передбачено необхідність додаткового аргументування звільнення працівника. Роботодавець має підтвердити відсутність посад, які може обіймати працівник з інвалідністю згідно з рекомендаціями МСЕК. Про це працівник має бути письмово поінформований [11].

В окремих випадках для звільнення працівника потрібно звернутися до МСЕК для додаткових роз'яснень щодо умов роботи для певної особи. Про дату звільнення працівника, що має інвалідність відповідно до п. 2 ст. 40 потрібно його повідомити, та обов'язково отримати дозвіл профспілкового органу. Також необхідно врахувати неможливість звільнення працівника у період його тимчасової непрацездатності або відпустки. У трудовій книзі має зазначатися: «звільнено у зв'язку з виявленою невідповідністю виконуваний роботі внаслідок стану здоров'я, п. 2 ст. 40» [11].

Таким чином, законодавство України передбачає соціальні гарантії для осіб з інвалідністю, що передбачають певні пільги при прийнятті на роботу, збереженні робочого місця, встановленні графіка роботи. Водночас, варто зауважити, що усі вони жодним чином не дискримінують права роботодавців і спрямовані на підбір працівника відповідно до вимог робочого місця з врахуванням особливостей його щодо умов та характеру праці.

3.3. Реалізація соціальної політики держави у підвищенні рівня зайнятості населення

Для сприяння зайнятості осіб з інвалідністю державою передбачено реалізацію ряду заходів різного характеру. Запорукою здійснення передбачених заходів є їх належне фінансування. У державному бюджеті України у рамках бюджетної програми кодування Програмної класифікації видатків та кредитування (КПКВК) 2507030 «Заходи із соціальної, трудової та професійної реабілітації інвалідів» передбачено фінансування напряму «Технічне оснащення діючих робочих місць для працевлаштування осіб з інвалідністю, створення на робочому місці особи з інвалідністю належних санітарно-гігієнічних, виробничих і технічних умов згідно з індивідуальною програмою реабілітації особи з інвалідністю, технічне переоснащення виробництва з метою створення додаткових робочих місць

для працевлаштування осіб з інвалідністю підприємствами, організаціями громадських організацій осіб з інвалідністю, створення спеціальних робочих місць». Обсяг фінансування за програмою в цілому у 2015–2017 рр. наведено у таблиці 3.4.

Таблиця 3.4

Стан фінансування бюджетної програми КПКВК 2507030*

Показник	2015 р.			2016 р.			2017 р.		
	затверджено	профінансовано	частка, %	затверджено	профінансовано	частка, %	затверджено	профінансовано	частка, %
Всього	1232,1	1209,4	98,1	1485,7	1425,6	95,9	2013,9	1993,5	99,0
– за загальним фондом	1020,6	1009,8	98,9	1167,1	1163,0	99,6	1778,0	1776,0	99,9
– за спеціальним фондом	211,6	199,6	94,3	318,6	262,5	82,4	235,9	217,5	92,2

* сформовано на основі [16, с. 12]

В межах цієї бюджетної програми здійснювалось фінансування заходів щодо професійної реабілітації осіб з інвалідністю. Професійна реабілітація як процес охоплює експертизу потенційних здібностей, професійну орієнтацію, професійну підготовку, підготовку робочого місця, професійно-виробничу адаптацію, раціональне працевлаштування, динамічний контроль за раціональністю працевлаштування, успішність професійно-виробничої адаптації [17].

Одним зі шляхів вирішення проблеми працевлаштування осіб з інвалідністю є вдосконалення і популяризація професійного навчання для цієї групи населення. З метою реалізації цієї цілі в Україні діє ряд нормативно-правових актів, реалізацією положень яких займаються як державні, так і недержавні установи, організації та підприємства. Більш того, останнім часом в ході реформ соціальної і освітньої сфери держава робить кроки в напрямку покращення якості життя осіб з інвалідністю шляхом більшого сприяння їх фізичній, соціальній та трудовій реабілітації. Так, Закон України «Про професійну (професійно-технічну) освіту» регламентує права осіб з інвалідністю на професійну (професійно-технічну освіту) [18]. Особи з інвалідністю включені в перелік осіб, які мають право на особливий соціальний статус в галузі професійної (професійно-технічної) освіти [18]. Крім того, ст. 42 визначає державні

гарантії особам з інвалідністю в сфері професійної та професійно-технічної освіти, в тому числі те, що за інших рівних умов особи з інвалідністю та особи з особливими освітніми потребами мають переважне право на зарахування до закладу професійної (професійно-технічної) освіти [18].

Професійне навчання особи з інвалідністю може проводитись у випадку [19]: неможливості підібрати роботу через відсутність у цієї особи необхідної кваліфікації; необхідності змінити кваліфікацію у зв'язку з відсутністю роботи, що відповідає професійним навичкам особи з інвалідністю; втрати здатності виконувати роботу за попередньою професією; відсутності професії; необхідності підібрати роботу особі з інвалідністю, в тому числі, з умовою виконання роботи вдома, відповідно до рекомендацій медико-соціальної експертної комісії, наявної кваліфікації та з урахуванням особистих побажань цієї особи.

Професійна підготовка або перепідготовка осіб з інвалідністю здійснюється за рахунок коштів державного та/або місцевого бюджетів у межах обсягів державного та/або регіонального замовлення з урахуванням медичних показань і протипоказань для подальшої трудової діяльності [18]. МСЕК надає рекомендацію щодо прийнятних форм і методів професійної підготовки осіб з інвалідністю. Також держава забезпечує професійну підготовку або перепідготовку осіб з особливими освітніми потребами за рахунок коштів освітніх субвенцій, державного та місцевих бюджетів, інших джерел, не заборонених законодавством [18].

Фінансування професійного навчання (професійної підготовки, підвищення кваліфікації та перепідготовки) осіб з інвалідністю може здійснюватися за рахунок коштів Фонду соціального захисту інвалідів, зокрема на [20–23]:

- професійне навчання (професійну підготовку, підвищення кваліфікації та перепідготовку) осіб з інвалідністю, які зареєстровані в установленому порядку в Державній службі зайнятості як безробітні та відповідно до законодавства не мають права на допомогу по безробіттю, у професійно-технічних, вищих (I–IV рівень акредитації) та інших навчальних закладах для здобуття професії за направленням Державної служби зайнятості;

- професійне навчання молоді із числа осіб з інвалідністю після закінчення спеціальних загальноосвітніх шкіл (шкіл-інтернатів), загальноосвітніх санаторних шкіл (шкіл-інтернатів), загальноосвітніх навчальних закладів на спеціалізованих робочих місцях на

підприємствах, організаціях громадських організацій інвалідів за наявності в них ліцензії на надання освітніх послуг;

– навчання непрацюючих осіб з інвалідністю – шляхом оплати вартості їх навчання та перекваліфікації в професійно-технічних, вищих (I–IV рівня акредитації) та інших навчальних закладах для здобуття професії.

Професійне навчання особи з інвалідністю проводиться у професійно-технічних та вищих навчальних закладах, на підприємствах, в установах та організаціях незалежно від форми власності та підпорядкування. Професійне навчання осіб з інвалідністю, зареєстрованих у ДСЗ, організовується ДСЗ за погодженням з Управлінням праці та соціального захисту населення відповідно до потреб ринку праці. У разі, коли особа з інвалідністю потребує спеціальних умов для професійного навчання відповідно до індивідуальних програм реабілітації, ДСЗ організовує навчання в навчальних закладах, у яких для цього створені необхідні умови.

Дані ДСЗ щодо професійного навчання осіб з інвалідністю у 2015–2018 рр. наведено на рис. 3.5.

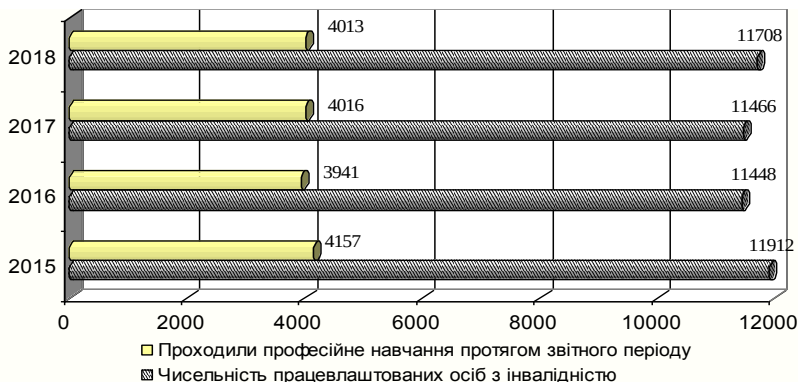


Рис. 3.5. Динаміка чисельності працевлаштованих осіб з інвалідністю та осіб, які проходили професійне навчання на базі ДСЗ*
*сформовано на основі [6]

Професійне навчання на базі ДСЗ за аналізований період, проходило від 3941 особи з інвалідністю у 2016 р., до 4157 осіб – у 2015 р. Крім того, при Міністерстві соціальної політики України створені центри реабілітації осіб з інвалідністю. За формою власності вони поділяються на державні та комунальні.

Залежно від реабілітаційних послуг, що ними надаються вони поділяються на центри соціальної реабілітації дітей-інвалідів, професійної реабілітації, комплексної реабілітації осіб з інвалідністю, установи змішаного типу (комплексної реабілітації) для осіб з інвалідністю внаслідок інтелектуальних порушень. Серед цих установ є чотири центри професійної реабілітації, усі комунальної власності. Кількість центрів комплексної реабілітації для осіб з інвалідністю на початок 2018 р. дорівнювала 29 одиниць, що надавали послуги з професійної реабілітації.

Одним з прикладів такого закладу є Всеукраїнський центр професійної реабілітації [16]. Центр займається, поміж іншими видами реабілітації, і професійною реабілітацією, яка включає професійну орієнтацію, професійний відбір, професійну освіту, професійну адаптацію, професійну підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації та використання елементів модульної системи навчання. Бажаючі можуть опанувати ряд професій, а саме професію швачки, слюсаря з ремонту автомобілів, манікюрника, вишивальника, бджоляра, взуттєвика чи секретаря керівника.

Цей центр не є єдиним в структурі професійної підготовки в Україні. Так, в Україні діють у структурі Міністерства соціальної політики України: Державна реабілітаційна установа «Всеукраїнський центр комплексної реабілітації для осіб з інвалідністю «Віра, надія, любов»; Державної реабілітаційної установи «Центр комплексної реабілітації для осіб з інвалідністю «Донбас»; Державна реабілітаційна установа «Центр комплексної реабілітації для осіб з інвалідністю «Поділля»; Державна реабілітаційна установа «Центр комплексної реабілітації для осіб з інвалідністю «Галичина» та ряд інших реабілітаційних установ. Усі вони створені для осіб з різною групою інвалідності з метою відновлення у цих людей знижених або втрачених професійних функцій, вибору нової професії та адаптації до неї, поновлення трудової (професійної) діяльності в колишній або новій професії.

Чисельність осіб з інвалідністю, що проходили навчання у центрах реабілітації у 2017 р. перевищила показники попередніх років і практично дорівнювало чисельності осіб з інвалідністю, що пройшли навчання на базі ДСЗ. Поряд з цим варто відмітити суттєве перевищення фактичних показників над запланованими. Така ситуація вказує на перевантаженість діючих центрів реабілітації, адже планові показники для проходження навчання встановити нескладно (рис. 3.6).



Рис. 3.6. Динаміка чисельності осіб з інвалідністю, що проходили навчання, та частка працевлаштованих з них
* сформовано на основі [6]

Варто відмітити невисокий відсоток працевлаштування осіб з інвалідністю після проходження навчання у відповідних центрах, а це потребує коригуючих дій з боку держави.

На центри професійної реабілітації комунальної форми власності було затверджено фінансування у розмірі 9959,6 тис. грн, а профінансовано на суму 8509,2 тис. грн або 85 % [5]. У свою чергу, на фінансування центрів комплексної реабілітації осіб з інвалідністю виділено було 122104,81 тис. грн, або 97 % від запланованих.

Важливо зауважити, що відбувається зміна пріоритетів на розвиток центрів комплексної реабілітації і як наслідок, втратив чинність наказ Міністерства соціальної політики «Про затвердження Порядку взаємодії державних органів та установ щодо професійної реабілітації, зайнятості та працевлаштування інвалідів» від 03.06.2014 р. № 347, що розмежовував повноваження інституцій у зазначеній сфері. Натомість видано наказ Міністерства соціальної політики № 1905 від 18.12.2018 р. «Питання надання послуг особам з інвалідністю», у якому розкрито тільки питання діяльності центрів комплексної реабілітації та упущено аспекти інституційної взаємодії [25].

Зазначені аспекти спрямовані на підготовку осіб з інвалідністю до умов відкритого ринку праці, збільшення їх конкурентних переваг. В той же час важливо можливість залучення осіб з інвалідністю до трудової діяльності також може коригуватись.

За даними аудиту бюджетної програми у 2015–2018 рр. було виділено кошти на створення робочих місць для осіб з інвалідністю (рис. 3.7).

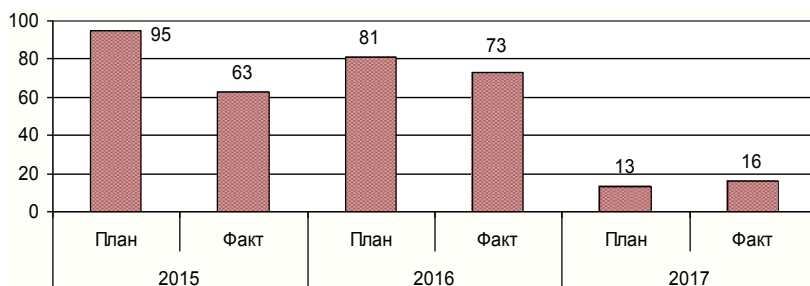


Рис. 3.7. Кількість створених робочих місць для працевлаштування осіб з інвалідністю, од.*

* сформовано на основі [16]

Зазначені цифри дуже незначні у порівнянні із кількістю осіб з інвалідністю, що є в Україні. У цьому контексті ще раз привертає увагу відсутність відкритих даних Міністерства соціальної політики, звітів Фонду соціального захисту інвалідів щодо кількості осіб з інвалідністю які можуть працювати, але потребують створення спеціальних робочих місць.

Таким чином, соціальна політика держави у сфері сприяння захисту осіб з інвалідністю має ряд істотних недоліків та упущень, а отже потребує застосування коригуючих впливів:

- визначення концептуальних основ реалізації соціальної політики у сфері зайнятості та працевлаштування осіб з інвалідністю через прийняття окремого документу;
- створення аналітичного підґрунтя для розробки та прийняття відповідних заходів шляхом розробки нових і удосконалення існуючих статистичних форм;
- перегляд бюджетної політики держави у цій сфері із деталізацією напрямів та розробкою ключових показників результативності для підвищення ефективності використання виділених коштів;
- налагодження суспільного діалогу із зацікавленими сторонами для формування пріоритетів та вирішення проблем у сфері зайнятості та працевлаштування осіб з інвалідністю;
- формування дієвої системи обміну інформацією даними у сфері на основі використання сучасних інформаційних технологій та програм.

Список використаних джерел

1. Про затвердження методологічних положень щодо класифікації та аналізу економічної активності населення [Електронний ресурс] : наказ [видано Держкомстатом України 19.01.2011 № 12]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0012832-11>
2. Рівень безробіття в Україні [Електронний ресурс] / Мінфін. – Режим доступу: <https://index.minfin.com.ua/ua/labour/unemploy>.
3. Державна служба статистики [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2018/rp/eans/n_pena_rik_u.xls.
4. Державна служба України з питань праці [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://dsp.gov.ua/>
5. Міністерство соціальної політики України : офіц. веб-портал [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.msp.gov.ua/files/zvitu>.
6. Державна служба зайнятості. Відкриті дані [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.dcz.gov.ua/storinka/vidkryti-dani>.
7. Кодекс законів про працю [Електронний ресурс] : закон прийнято Верховною Радою УРСР від 10.12.1971 № 322–VIII]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#n951>.
8. Ушакова Л. Працівник з інвалідністю [Електронний ресурс] / Л. Ушакова // Податки та бухгалтерський облік. – 2018 – № 14. – Режим доступу: https://i.factor.ua/ukr/journals/nibu/2018/february/issue-14/article34115.html?utm_expid=.7YZnTvPwQKWpt2vl0yesRw.0&utm_referrer=https%3A%2F%2Fwww.google.com%2F.
9. Письмова відмова у працевлаштуванні безробітних, направлених центром зайнятості, є обов'язковою [Електронний ресурс] : Відділ кадрів 24. – Режим доступу: <https://vk24.ua/news/pismova-vidmova-u-pracevlastuvanni-bezrobitnih-napravlenih-centrom-zainatosti-e-obovazkovou>.
10. Працівникові встановлено інвалідність: дії роботодавця обов'язковою [Електронний ресурс] / Інтерактивна бухгалтерія: бухгалтерський сервіс. – Режим доступу: <https://interbuh.com.ua/ua/documents/onenews/111808>.
11. Працівник отримав інвалідність: які дії роботодавця [Електронний ресурс] / Інтерактивна бухгалтерія: бухгалтерський сервіс. – Режим доступу: <https://interbuh.com.ua/ua/documents/onenews/126549>
12. Про охорону праці [Електронний ресурс] : закон [прийнято Верховною Радою України 14.10.1992 № 2694–XII]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12#n4>.
13. Про заходи щодо подальшого удосконалення використання праці пенсіонерів та інвалідів у народному господарстві і пов'язані з

чим додаткові пільги [Електронний ресурс] : постанова [прийнято Радою Міністрів СРСР 14.09.1973 р. № 674]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0674400-73>.

14. Скорочений робочий час: особливості встановлення й оплати [Електронний ресурс] / Інтерактивна бухгалтерія: бухгалтерський сервіс. – Режим доступу: <https://interbuh.com.ua/ua/documents/oneanalytics/33876>.

15. Робочий час. Скорочена тривалість робочого часу [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://hrliga.com/index.php?/module=news&op=view&id=15392>.

16. Аудиторський звіт державного фінансового аудиту виконання Міністерством соціальної політики України бюджетної програми за КПКВК 2507030 «Заходи із соціальної, трудової та професійної реабілітації інвалідів» за період з 01 січня 2015 р. по 01 жовтня 2018 року [Електронний ресурс] : звіт [підготовлено Державною аудиторською службою України 18.01.2019 № 04-24/1]. – Київ, 2019. – Режим доступу: <http://dkrs.kmu.gov.ua/kru/doccatalog/document?id=145626>.

17. Практики роботи Міністерства соціальної політики України та Державної служби зайнятості України у забезпеченні рівності доступу людей з інвалідністю у сфері працевлаштування [Електронний ресурс]. – Київ, 2017. – Режим доступу: https://www.civic-synergy.org.ua/wp-content/uploads/2018/04/Zvit_Praktyka_roboty.pdf

18. Про професійну (професійно-технічну) освіту [Електронний ресурс] : закон [прийнято Верховною Радою України 10.02.1998 № 103/98-ВР]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/103/98-%D0%B2%D1%80>.

19. Порядок проведення професійної підготовки, підвищення кваліфікації та перепідготовки інвалідів, зареєстрованих у Державній службі зайнятості, за рахунок коштів Фонду соціального захисту інвалідів [Електронний ресурс] : постанова [видано Кабінетом Міністрів України 27.12.2006 № 1836]. – Режим доступу: <https://www.kmu.gov.ua/ua/npas/61851560>.

20. Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні [Електронний ресурс] : закон [прийнято Верховною Радою України 21.03.1991 № 875-ХІІ]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/875-12>.

22. Порядок використання суми адміністративно-господарських санкцій та пені за невиконання нормативу робочих місць для працевлаштування інвалідів, що надійшли до державного бюджету [Електронний ресурс] : постанова [видано КМУ 31.01.2007 № 70]. – Режим доступу: <https://www.kmu.gov.ua/ua/npas/65099794>.

23. Про затвердження Інструкції з надання фінансової допомоги на поворотній і безповоротній основі та цільової позики за ра-

хунок сум адміністративно-господарських санкцій та пені, що надходять до державного бюджету за невиконання нормативу робочих місць для працевлаштування інвалідів [Електронний ресурс] : наказ [видано Мінсоцполітики України 06.09.2010 № 270]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0954-10>.

24. Про реалізацію статті 18-1 Закону України «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні» [Електронний ресурс] : постанова [видано КМУ 27.12.2006 № 1836]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1836-2006-%D0%BF>.

25. Питання надання реабілітаційних послуг особам з інвалідністю [Електронний ресурс] : наказ [видано Мінсоцполітики України 18.12.2018 № 1905]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0011-19>.

Розділ 4

ФОРМУВАННЯ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ ВИРОБНИЧИХ СИСТЕМ В УМОВАХ ЄВРОІНТЕГРАЦІЇ

4.1. Зовнішні та внутрішні чинники підвищення економічної безпеки суб'єктів господарювання

Відомо, що успішна виробнича діяльність промислового підприємства більшою мірою залежить від реальної організаційної структури, чітко сформованих цілей та стратегії підприємства, від якості управління та якості прийняття управлінських рішень, мотивації персоналу та ряду інших факторів економічної безпеки.

Різкі зміни оточення суб'єктів господарювання викликають потребу в постійному моніторингу середовища та його адекватному відображенні на рішеннях у процесі управління фінансово-господарською діяльністю підприємства. Цей факт вимагає перегляду підходів до управління, удосконалення механізмів (систем) формування, забезпечення та підтримки економічної безпеки і конкурентної стійкості підприємства.

Важливість формування системи діагностики економічної безпеки в управлінні підприємством розкривається як в позитивному, так і негативному аспектах. Позитивним є відкриття нових інтересів та можливостей у процесі трансформації ринкових структур і внаслідок змін кон'юнктури ринку – кардинальній зміні бізнес-орієнтирів та виходу на світові ринки тощо. Негативним аспектом виступає складна кризова ситуація у галузі легкої промисловості і нарошення широкого кола ризиків діяльності підприємств.

Безумовно, наведені аспекти потребують адаптації та удосконалення чинної системи економічної безпеки і нових підходів до її діагностики організації та підвищення на підприємствах.

Система урахування завдань ведення бізнесу в напрямі стратегічної спрямованості, фінансової незалежності, завдань розвитку відповідно до вимог забезпечення конкурентоспроможності та якості продукції дає можливість створити ефективний механізм досягнення цілей господарювання та розв'язання проблемних питань.

При розробці, прийнятті та реалізації управлінських рішень, якість яких позначається на кінцевих результатах фінансово-господарської діяльності підприємства, слід дотримуватись таких вимог, як: економічність, ефективність, цілеспрямованість, своєчасність, наукова обґрунтованість, комплексність, посилення мотиваційної функції вирішень, правомірність, гнучкість та оптимальність.

На основі застосування системного підходу в управлінні досягається гармонійне поєднання, узгодженість управлінських дій та рішень, що викликають роботу всіх бізнес-процесів на підприємстві; запроваджуються принципи стратегічного управління діяльністю; генерується потреба розвитку підприємства із врахуванням майбутніх переваг. Саме у зв'язку із цим, необхідність обґрунтування формування системи діагностики економічної безпеки підприємства не викликає сумнівів та є важливою складовою у вирішенні проблем розгортання кризових явищ, проблем досягнення ефективності відтворювальних процесів на стабільній довгостроковій основі, а також проблем дестабілізації відносин та зв'язків на мікро- та макорівнях.

Важливою складовою управління системою діагностики економічної безпеки підприємства є стратегічне планування, яке повинно бути націлене на визначення цілей та формування планів поточної та довгострокової діяльності системи діагностики економічної безпеки з протидії реальним і потенційним загрозам та небезпекам стабільної роботи підприємства і його розвитку.

Стратегічне планування діяльності системи економічної безпеки включає в себе сукупність основоположних поглядів та ідей на розвиток системи економічної безпеки підприємства з урахуванням можливої трансформації існуючих та появи нових небезпек і загроз для його діяльності та економічної безпеки [16].

Для організації ефективної діяльності системи діагностики економічної безпеки необхідно вирішити низку складних завдань щодо створення механізмів управління взаємодії та управління, за допомогою яких можна синхронізувати діяльність усіх суб'єктів системи економічної безпеки підприємства (див. рис. 4.1).

Для вирішення цих питань необхідне стратегічне планування, яке дає можливість не лише створити систему діагностики економічної безпеки, що здатна протистояти сучасним ризикам, але й гармонійно розвиватися (з урахуванням прогнозованої трансформації цих ризиків у найближчій та віддаленій перспективах).

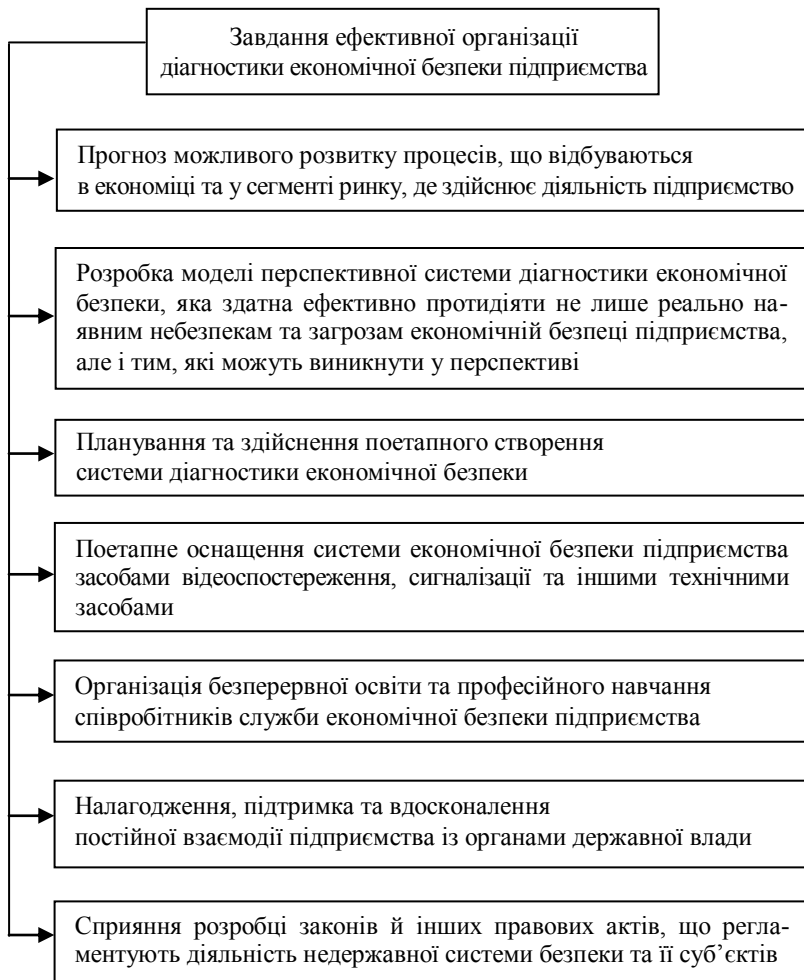


Рис. 4.1. Завдання ефективної організації діагностики економічної безпеки підприємства*

* розроблено авторами розділу

В основі стратегічного планування лежить стратегія економічної безпеки, яка розробляється на період від одного до п'яти–десяти років залежно від розмірів підприємства, того, чим воно займається, його прибутковості, перспектив та динаміки розвитку, рівня конкуренції, в тому числі недобросовісної, та інших факторів [16, с. 5].

Стратегія економічної безпеки підприємства, на думку окремих дослідників, – це довготривалі, найбільш принципові і важливі установки, плани, наміри керівників (власників) підприємства, спрямовані на створення та постійний розвиток системи економічної безпеки, здатної адекватно протидіяти всім внутрішнім та зовнішнім небезпекам і загрозам його стабільної роботи та розвитку в даний час, а також у найближчій та віддаленій перспективах [16].

Метою реалізації системи діагностики економічної безпеки в управлінні підприємством є надання повних, правдивих та об'єктивних даних про об'єкт управління (а саме виробництво), суб'єкт управління (управління виробництвом) і підсистему забезпечення, що дозволяють провести аналіз якості управління, виявити його недоліки та визначити напрями підвищення його рівня. А також забезпечення ефективнішого функціонування, продуктивнішої роботи операційної системи і економного використання ресурсів, постійне стимулювання нарощування наявного потенціалу і його стабільний розвиток, забезпечення певного рівня трудового життя персоналу й якості господарських процесів підприємства, а також економічної безпеки його функціонування.

Процес формування і реалізації ефективної системи діагностики економічної безпеки підприємств легкої промисловості повинен відбуватися на основі коректування основних цільових функцій і гарантувати ефективний захист і стійкий довгостроковий розвиток.

Функціями розробленої системи (див. рис. 4.2), яка дозволить спрогнозувати стратегічний напрям розвитку і його економічну безпеку на підприємствах легкої промисловості є:

1. Пошук пріоритетних системних напрямів соціально-економічного розвитку, який включає механізм управління ризиками та механізми імунізації ресурсно-функціонального потенціалу (як превентивні заходи щодо мінімізації наслідків впливу зовнішніх факторів).

2. Визначення провайдерів та каталізаторів підвищення ефективності і прискорення інвестиційних потоків (що також відповідає пріоритетному курсу забезпечення економічної безпеки).

3. Оперативне, стратегічне та тактичне управління за напрямками розвитку (що є об'єктами першочергової діагностики в системі економічної безпеки і управління ризиками підприємства).

4. Досягнення довгострокових стратегічних цілей очікуваного соціально-економічного розвитку у процесі мінімізації внутрішніх конфліктів на підприємстві.

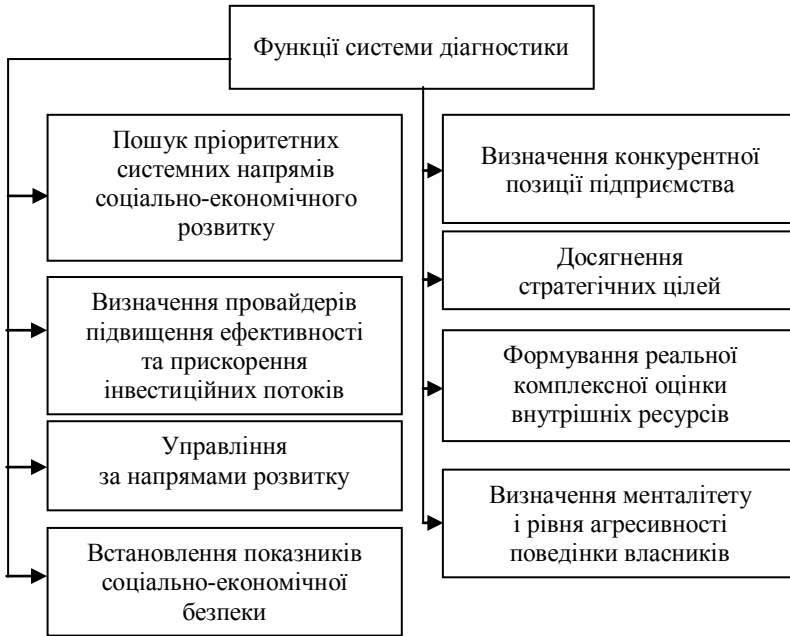


Рис. 4.2. Функції системи діагностики в управлінні економічною безпекою*

* розроблено авторами розділу

5. Встановлення показників соціально-економічної безпеки, частота і вірогідність внутрішніх економічних конфліктів, що визначають економічні прогнозовані й реальні критерії оцінки ефективності системи економічної безпеки та їх відхилення від очікуваних (що має прямий вплив на процес прийняття управлінських рішень).

6. Визначення конкурентної позиції досліджуваного підприємства на ринку, в регіоні, у співставності з лідерами у галузі (де провадить свою діяльність досліджуване підприємство) та змінює напрями отримання додаткових конкурентних переваг як на короткостроковий, так і на довгостроковий період.

7. Формування реальної комплексної оцінки внутрішніх ресурсів, що передбачають зміну внутрішньої ресурсної конфігурації з запитами захисту інтересів власників підприємства, потенціал маневрування внутрішнім ресурсом і нарощення ринкової вартості бізнесу шляхом зниження ризиків вживання альтернативних ресурсів.

8. Визначення менталітету і рівня агресивності поведінки власників в аспекті економічних відносин, підходи до управління економічними ресурсами, та, відповідно, ризикомісткість комерційних і виробничих операцій з позицій економічного захисту та ефективності системи діагностики економічної безпеки [9, с. 133].

Для того, щоб розробити адекватну систему економічної безпеки, яка б мала результат в умовах динамічного стану навколишнього середовища, власникам і керівництву досліджуваних підприємств до неї необхідно включити: перелік заходів з усунення загроз економічній безпеці, якісну оцінку ефективності планових заходів з точки зору нейтралізації негативних дій, а також оцінку вартості запропонованих заходів з усунення загроз економічній безпеці, діагностику кризових явищ та критерії поділу об'єктивних й суб'єктивних негативних дій.

Отже, формування системи діагностики економічної безпеки підприємств легкої промисловості є визначальною передумовою стратегічних функціональних змін основної системи економічного розвитку та захисту в довготерміновому періоді, адекватної зміни прийомів, методів і форм економічного захисту за умов динамічних змін зовнішнього середовища.

Виокремлюють такі основні види систем діагностики економічної безпеки:

1. Спрямовані на усунення чинних та/чи запобіганню виникнення можливих загроз.
2. Спрямовані на запобігання впливу реальних або можливих загроз (ризиків) на предмет безпеки.
3. Націлені на відновлення причиненого збитку на підприємстві.

Два перших види систем діагностики передбачають таку діяльність підприємства по забезпеченню економічної безпеки, в результаті яких не виникають загрози (ризики) чи створюється заслін її впливу. При третьому виді стратегій виникає збиток, але він компенсується діями, що передбачені відповідною стратегією.

Основний зміст та напрями формування стратегії реалізації системи економічної безпеки діагностики підприємства визначають власники (керівники) підприємства. Вони ж очолюють створену групу в її розробці. Також до складу групи розробників залучаються керівники і провідні фахівці структурних підрозділів підприємства, у тому числі і його підрозділ економічної безпеки (служба економічної безпеки підприємства).

Для розробки ефективної системи діагностики економічної безпеки, її розробники повинні добре володіти становищем підприємства на ринку, а також знати процеси, які відбуваються у його внутрішньому і зовнішньому середовищі. Тільки за наявності чіткого уявлення про ситуацію на ринку, про наявні й перспективні інноваційні технології та інженерно-технічні засоби у сфері економічної безпеки, а також, в першу чергу, про чинники небезпек та загроз для діяльності підприємства, є можливість розробити ефективну стратегію економічної безпеки, яка здатна забезпечити створення сприятливих умов для стабільного функціонування та розвитку досліджуваного підприємства, а в кінцевому підсумку – досягнення підприємством поставлених цілей.

Необхідно зауважити, що реалізація системи діагностики економічної безпеки – це має бути не окремий від загальних планів підприємства плановий документ, а навпаки – це глибоко інтегрована із основними планами підприємства стратегія, яка є складовою частиною загальної стратегії підприємства. До неї входять попередньо заплановані та ретельно скоординовані спеціальні заходи (як між собою, так і з загальною стратегією підприємства), що спрямовані на створення безпечних та сприятливих умов для ринкової діяльності підприємства.

Відповідно до взаємодії систем економічної безпеки із загальною стратегією підприємства (див. рис. 4.3), в режимі постійного інформаційного обміну проводиться формування стратегії реалізації системи діагностики економічної безпеки паралельно із формуванням загальної стратегії підприємства. Цей факт пов'язаний із необхідністю забезпечення безпеки підприємства на усіх етапах реалізації його загальної стратегії. А це можливо лише тоді, коли розробники стратегії економічної безпеки мають повне та чітке уявлення про основні напрями діяльності підприємства, що зазначені у його загальній стратегії.

Необхідно брати до уваги те, що діяльність підприємства проводиться в умовах високої невизначеності процесів, які відбуваються в його зовнішньому середовищі, яка є нестабільною та кризовою, а кризи відбуваються постійно у різних сферах зовнішнього середовища: економічній, політичній, соціальній, міжнародній тощо. Всі види криз можуть обмежуватися національними кордонами (тобто на макрорівні), а іноді можуть нести глобальний характер (мегарівень). Саме тому навіть ідеально розроблена стратегія підприємства (у тому числі стратегія реалізації системи діаг-

ностики економічної безпеки) має постійно редагуватися із урахуванням змін, які відбуваються у його зовнішньому середовищі.

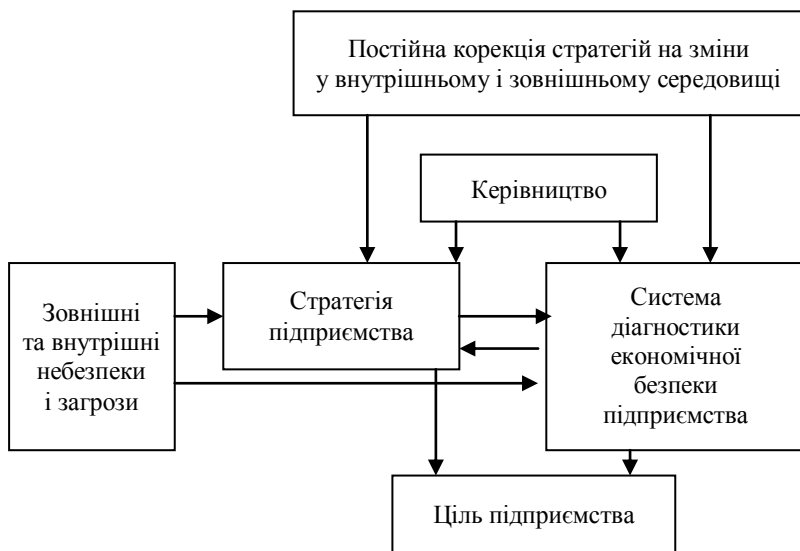


Рис. 4.3. Взаємодія системи діагностики економічної безпеки із загальною стратегією управління підприємством*
* розроблено авторами розділу

Будь-яка стратегія, що розробляється на підприємстві, повинна складатися із двох частин. Перша частина – запланована та попередньо розроблена стратегія, а друга – реальна стратегія економічної безпеки підприємства, що сформувалася під впливом процесів, що відбуваються в зовнішньому середовищі, якому функціонує підприємство як відповідна реакція на них.

Запланована стратегія діагностики економічної безпеки підприємства – це заплановані дії, які спрямовані на попередження або зниження впливу на діяльність підприємства негативних факторів внутрішнього та зовнішнього середовища існуючих у період розробки стратегії економічної безпеки [16].

Реальна система діагностики економічної безпеки підприємства, на наш погляд, – це заплановані дії щодо забезпечення діагностики економічної діяльності підприємства, до яких оперативно вносяться необхідні поправки у разі виникнення нових загроз та небезпек для економічної діяльності підприємства.

Відповідно, діагностика економічної безпеки підприємства застосовується для обґрунтування стратегії (наприклад, діагностика 1), де її доцільно використовувати і на етапі реалізації стратегії (діагностика 2). На основі концепції розвитку підприємства та попередньо сформованих цілей чи досконалої моделі стану підприємства у стратегічному періоді, у першому випадку застосування діагностики стану підприємства, визначаються показники-стандарты (показники-норми), що застосовуються для порівняння із фактичними. Це порівняння дає можливість ідентифікувати стан досліджуваного підприємства шляхом визначення стратегічної прогалини (абсолютного відхилення та рівня відхилення), слабких та сильних сторін внутрішнього середовища функціонування підприємства і загроз його зовнішньому середовищу.

Основою для виявлення альтернативних стратегій і вибору остаточного варіанта реалізації системи діагностики економічної безпеки підприємства є стратегічний аналіз, моніторинг та прогнозування. Суть реалізації системи діагностики економічної безпеки в управлінні підприємством полягає в оперативному розпізнанні дестабілізуючих процесів, тому передбачає оцінку ефективності й стабільності діяльності підприємства. Це передумова прийняття випереджуючих управлінських рішень та застосування корегуючих дій щодо ліквідації причин негараздів і запобігання схожим проблемам у подальшому.

Таким чином, важливим завданням стратегічного управління є не тільки розробка відповідної стратегії економічної безпеки, але й адаптація її до постійно-мінливих ситуацій на ринку. Система економічної безпеки повинна враховувати і адекватно реагувати, в першу чергу, на такі процеси, що відбуваються у зовнішньому і внутрішньому середовищі, які в найближчій та віддаленій перспективах можуть призвести до виникнення нових небезпек і загроз для стабільної роботи і розвитку підприємства. З цією метою необхідно, щоб керівники (власники) підприємства та його структурних підрозділів, фахівці штатної служби економічної безпеки постійно вивчали процеси і явища, які відбуваються на ринку, та насамперед ті з них, що несуть пряму загрозу для економічної безпеки підприємства.

Система економічної безпеки повинна максимально враховувати всі ринкові процеси, які здатні при збігу різних факторів створити загрозу для діяльності підприємства. Вона має бути динамічною, постійно оновлюватися залежно від зміни умов діяльності

підприємства на ринку, у тому числі появи нових загроз або можливостей для розвитку підприємства. Для створення та успішної реалізації системи економічної безпеки підприємства необхідно вирішити наступні взаємопов'язані завдання:

- визначити області загроз і сформулювати стратегічні напрями діяльності щодо протидії загрозам;
- на основі загальної системи економічної безпеки визначити конкретні напрями роботи;
- визначити роль і місце кожного структурного підрозділу в системі економічної безпеки підприємства;
- поставити стратегічні цілі та завдання щодо забезпечення економічної безпеки підприємства;
- організувати діяльність щодо ефективної реалізації обраної системи діагностики економічної безпеки підприємства;
- провести оцінку здійсненої роботи щодо забезпечення економічної безпеки підприємства та аналіз рівня його безпеки;
- виконати моніторинг і аналіз процесів, що відбуваються на ринку;
- внести корективи у систему економічної безпеки і у діяльність з її реалізації.

Процес реалізації системи діагностики економічної безпеки має включати:

- дії з використання сучасних технологій забезпечення економічної безпеки (технічні засоби захисту інформаційних систем, матеріальних цінностей та персоналу);
- зусилля з налагодження та підтримання тісної взаємодії з органами державної влади у діяльності щодо попередження економічних злочинів та забезпечення економічної безпеки;
- своєчасні та адекватні захисні заходи проти дій конкурентів і злочинних угруповань;
- постійний збір і аналіз інформації про процеси, що відбуваються у зовнішньому і внутрішньому середовищі підприємства;
- своєчасне виявлення нових загроз і розробка заходів щодо їх нейтралізації або зниження рівня впливу;
- визначення місця і ролі всіх структурних підрозділів підприємства в його системі економічної безпеки;
- постійне інформування та інструктажі керівників і персоналу підприємства з питань безпеки;
- систему підбору і підготовки співробітників служби економічної безпеки підприємства.

Найважливішим завданням управління в сфері економічної безпеки є ефективна реалізація прийнятої системи. Це завдання полягає в правильній оцінці її місця у загальній стратегії підприємства, а також у професійному виконанні в поставлені терміни всіх запланованих заходів та отримання необхідних результатів.

Робота з реалізації системи належить до сфери адміністративної діяльності та включає вирішення наступних завдань:

- створення ефективної структури служби економічної безпеки та підбір персоналу високої кваліфікації;
- виділення необхідних фінансових ресурсів;
- забезпечення сучасними технічними засобами отримання та захисту інформації, а також охорони і захисту персоналу і матеріальних цінностей;
- створення організаційних можливостей для залучення фахівців і всього персоналу підприємства до виконання системи;
- визначення внутрішньої і зовнішньої політики організації, що забезпечує реалізацію системи економічної безпеки.

Отже, основною складовою частиною управління системою економічної безпеки є стратегічне планування. Відповідальність за розробку і реалізацію стратегії економічної безпеки несе, насамперед, керівництво підприємства. Щоб підвищити рівень економічної безпеки підприємства, потрібно брати до уваги міжнародний досвід у цій сфері. Можливі такі шляхи її покращення:

1. Законодавчо закріплювати механізми реалізації прав підприємств у разі дискримінаційних дій щодо них (так як підприємства малого та середнього бізнесу часто зустрічаються з проблемою незаконних дій з боку великих підприємств або підприємств-монополістів).

2. Вдосконалювати законодавство про інтелектуальну власність та авторські права.

3. Використовувати методи діагностики економічної безпеки, таких як: ресурсно-функціональний, індикаторний та метод, що заснований на порівнянні величини інвестицій в підприємство [33].

Реалізація системи діагностики економічної безпеки повинна складатися з розділів, що включають основні заходи, спрямовані на розвиток системи економічної безпеки, вдосконалення її матеріально-технічної бази, протидію, попередження або істотне зниження впливу факторів небезпек і загроз для успішної діяльності підприємства на ринку (рис. 4.4).



Рис. 4.4. Складові елементи системи діагностики економічної безпеки в управлінні підприємством*

* розроблено авторами розділу

Наступними не менш важливим елементом системи є розробка стратегії управління економічною безпекою підприємства саме на основі діагностики, яка складається із шести етапів:

1. Збір та аналіз інформації про поточний стан підприємства.
2. Визначення з можливих основних моделей розвитку підприємства.
3. Діагностика стану підприємства.
4. Корируючі дії на розробку заходів економічної безпеки.
5. Ліквідація загроз економічної безпеки, що виникли під час поточної діяльності підприємства.
6. Формування системи постійного контролю на підприємстві.

Одним із завдань організації діагностики економічної безпеки в управлінні підприємством є визначення виду системи діагностики, яких є три: система діагностики усунення по запобіганню, спрямовані на усунення загроз та націлені на відновлення збитків. Беручи до уваги вибір системи діагностики підприємством розробляються заходи, що спрямовані на підвищення рівня економічної безпеки, які входять до розробки стратегії управління економічною безпекою підприємства на основі діагностики.

Також до системи діагностики економічної безпеки в управлінні підприємством включається планування економічної безпеки на основі діагностики, до якого належать: пошук пріоритетів в економічній безпеці, визначення провайдерів у сфері економічної безпеки, оперативне і тактичне управління за напрямками, оперативно-стратегічне та тактичне управління економічною безпекою та, один з найважливіших елементів, – усунення відхилень для реалізації системи діагностики економічної безпеки. Основними напрямками усунення відхилень є:

- підвищення професіоналізму керівного складу та працівників підприємства;
- запровадження ефективних механізмів управління економічною безпекою;
- удосконалення матеріально-технічної бази підприємства;
- розвиток структури служби економічної безпеки;
- впровадження інноваційних технологій, методів, інструментів.

Отже, для розробки ефективної системи економічної безпеки необхідно, насамперед, глибоко вивчити та проаналізувати всі фактори внутрішнього і зовнішнього середовища підприємства, які впливають або можуть у найближчій чи віддаленій перспективах негативно вплинути на його діяльність.

На основі узагальнення практичних аспектів управлінської діяльності можна зробити висновок, що система діагностики економічної безпеки в управлінні підприємством є способом отримання достовірної інформації про стан досліджуваного підприємства, його можливості реальні та на перспективу; є основою для прийняття управлінських рішень на рахунок вибору стратегій; є інструментом виявлення причинно-наслідкових зв'язків між чинниками середовища підприємства, що мали вплив на поточні результати діяльності, та є основою моделювання розвитку підприємства.

4.2. Структура управління економічною безпекою виробничих систем у прискоренні євроінтеграції

Сучасний етап економічного розвитку підприємства характеризується радикальними політичними, економічними та соціальними змінами, а також швидким розвитком науково-технічного прогресу, що проникає у всі сфери життєдіяльності людини, підприємства та країни у цілому. Наростання кризових явищ, посилення динамічності та невизначеності економічної ситуації вимагає від суб'єктів господарювання посилення уваги до питань власної економічної безпеки, виявлення і нейтралізації можливих загроз, ризиків і небезпек, які здатні негативним чином впливати на стан та результати їх діяльності.

Найбільш суттєві взаємозв'язки між елементами системи управління, що постійно повторюються та забезпечують цілісність цієї системи, тобто закони управління.

1. Функції та методи управління (розглядаються як конкретні форми та прийоми цілеспрямованого впливу органів управління на його об'єкт).

2. Плани, норми, нормативи та форми матеріального і морального заохочення, тобто інструментарій та важелі впливу.

3. Внутрішню будову системи управління, яка відображає особливості розподілу і кооперації праці на підприємстві, специфіку виконання окремих функцій та методів управлінської діяльності, тобто організаційну структуру.

4. Технічні засоби збору, обробки та зберігання інформації для підвищення продуктивності праці персоналу підприємства.

5. Керівники, менеджери, спеціалісти і допоміжний персонал, тобто кадри підприємства.

У наш час підприємства змушені здійснювати свою діяльність в умовах нестабільності, глобалізації та мінливого зовнішнього середовища. Адаптація до цього вимагає від підприємства формування певного потенціалу ресурсів для забезпечення його розвитку.

Поняття ризиків є базовим для визначення економічної безпеки у галузі легкої промисловості в системі будь-якого ієрархічного рівня, а, отже, важливою умовою з'ясування значення економічної безпеки у легкій промисловості є визначення та нейтралізація цих ризиків.

Ключовими внутрішніми ризиками, що загрожують економічній безпеці підприємства слід визначити:

- критичне гальмування економічного розвитку України та погіршення основних показників;

- згортання промислового виробництва: різке підвищення індексу цін виробників – в середньому до 42,5 % за підсумками 2017 р., на фоні зниження внутрішнього платоспроможного попиту, утворює ризики збуту на внутрішньому ринку, і відтак – подальше скорочення випуску промислової продукції;

- зниження економічної активності, насамперед інвестиційної: воєнна загроза, макроекономічна нестабільність, різка втрата купівельної спроможності як населенням, так і корпоративним сектором, виступають базовими факторами згортання інвестиційної активності інвесторів. Додатковим фактором є погіршення умов конкуренції та доступу на зовнішні фінансові ринки. Традиційне домінування іноземного інвестування у фінансовий сектор та ринки нерухомості на сьогодні обмежується об'єктивними проблемами розвитку таких секторів економіки та не відповідає інтересам держави стосовно модернізації національної економіки;

- погіршення добробуту населення (домогосподарств) та зростання рівня безробіття. Загострює проблему зниження доходів невідповідність сучасним умовам базових соціальних стандартів – прожиткового мінімуму, мінімальної зарплати, за якими реалізується державна соціальна політика. Відповідна неспівставність генеруватиме високий рівень соціального напруження та невдоволення;

- посилення боргового тиску, насамперед, у державному секторі та підвищення тінізації економічної діяльності;

- скорочення попиту на український експорт внаслідок уповільнення економічної активності у країнах з ринком, що формується, та країнах, що розвиваються, насамперед Китаю;

- ускладнення конкуренції за зовнішнє фінансування (погіршення умов запозичень) внаслідок високої ймовірності розгортання боргової кризи у периферійних країнах ЄС та її переростання в ланцюгову реакцію на локальних та міжнародних фінансових ринках;
- небезпека затягування економіки України у «воронку» згортання економіки Російської Федерації внаслідок рецесії економіки РФ в умовах санкцій та наростання її «токсичності»;
- ескалація російської агресії, що суттєво погіршує стан економіки України;
- посилення відтоку капіталу з України;
- посилення дестабілізуючого впливу платіжного балансу на стан державних фінансів та золотовалютних резервів;
- згортання іноземними компаніями інвестиційних планів або перенесення термінів їх реалізації на майбутній період у зв'язку з макроекономічною невизначеністю;
- зменшення рівня політичної і фінансової допомоги з боку Європейського Союзу та США у випадку гальмування структурних реформ (для динаміки фінансового рахунку).

Гарантування економічної безпеки підприємства включає в себе виокремлення, аналіз та оцінку існуючих загроз з кожної функціональної складової і опрацювання на їх основі системи застережних та протидійних заходів [21, с. 89].

Систематизація матеріалів дозволяє нам виділити наступні етапи управління ризиками економічної безпеці підприємств легкої промисловості (див. рис. 4.5). Для будь-якого підприємства вивчення та оцінка ризиків економічної безпеці необхідні для того, щоб визначити настання подій із негативними наслідками, а також небезпеку виникнення непередбачених втрат, збитків та недоотримання прибутку порівняно з запланованим [23, с. 58]. На рис. 4.6 подано основні складові системи управління ризиками економічної безпеці на підприємстві.

У цілях економічної безпеки підприємства, управління ризиком включає в себе такі методи:

- усунення чи запобігання ризику (необхідно уникати ризик неповернення кредиту, невиконання зобов'язань та ін.);
- зменшення несприятливого впливу тих чи інших факторів на результати виробництва та в цілому підприємницької діяльності;
- передача або переведення ризику;
- оволодіння ризиком, що є найбільш дієвим методом ризик-менеджменту, застосування якого доцільно та необхідно, коли по-

тенційні втрати незначні та коли робиться все можливе для попередження чи зниження шкоди від впливу непередбачених обставин [6].

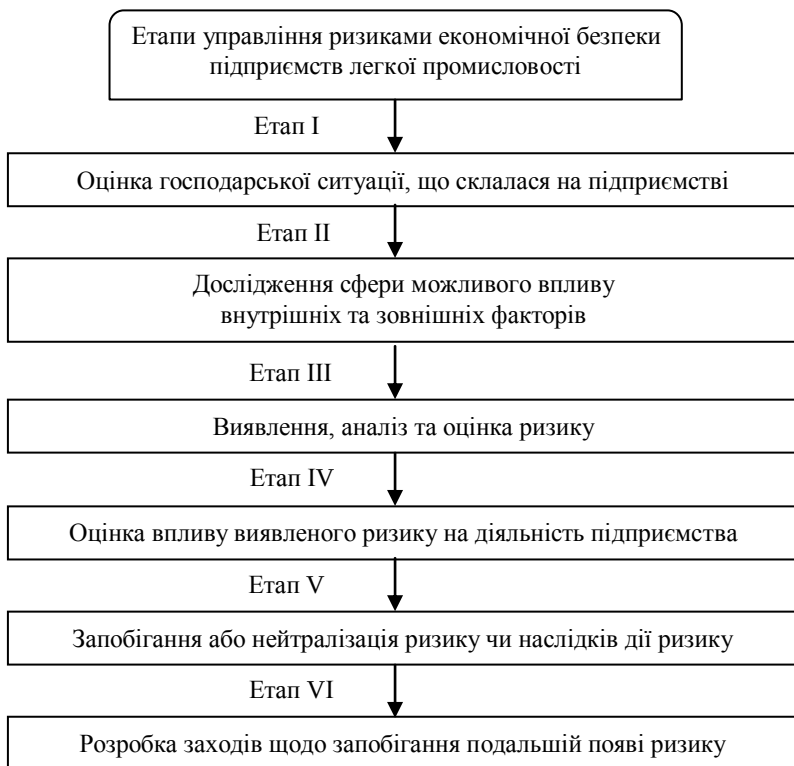


Рис. 4.5. Етапи формування економічної безпеки підприємств легкої промисловості

* розроблено авторами розділу

До головних ефективних напрямів регулювання ступеня ризику економічній безпеці підприємства належать:

1. Уникнення ризику – заходи, що спрямовані на недопущення ризикових ситуацій. Ризикові ситуації виступають об'єктом превентивних заходів, які, у свою чергу, поділяються на універсальні (характерні для різних видів ризику та за суттю мають однаковий характер впливу) і спеціальні (спрямовані на недопущення окремих видів господарського ризику).

2. Вирівнювання ризику – процес нейтралізації негативного впливу здійснення ризикових операцій за рахунок паралель-

ного проведення операцій, що дають гарантовано позитивний результат чи здійснення розподілу втрат серед суб'єктів, які причетні до господарського ризику.

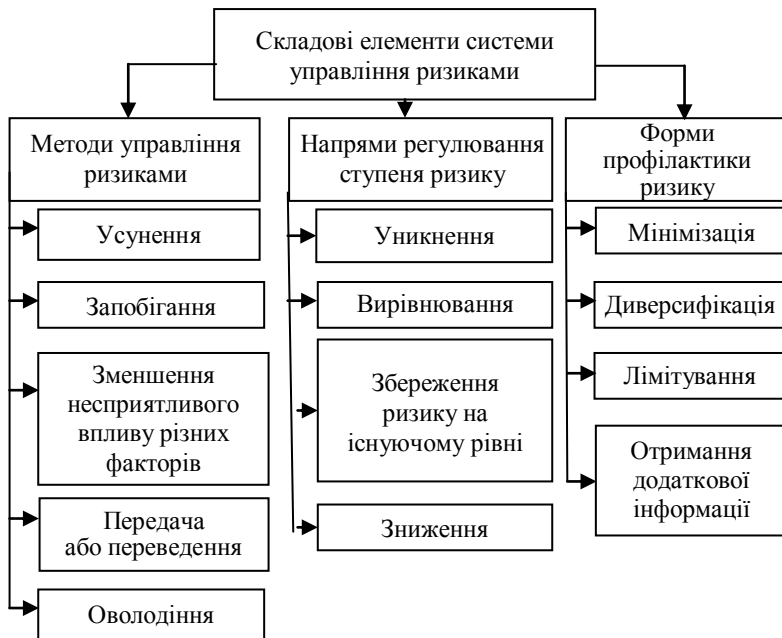


Рис. 4.6. Складові елементи системи управління ризиками в економічній безпеці на підприємстві*

* розроблено авторами розділу

Для вирівнювання ризику потрібні незначні витрати. Вирівнювання ризику виступає невід'ємним складовим елементом підприємницьких дій, свідченням високої економічної культури працівників досліджуваного підприємства.

3. Збереження ризику на існуючому рівні. Це можливо за рахунок створення резервних фондів, самострахування підприємства, отримання кредитів, позик, державних дотацій для компенсування збитків та відновлення виробництва.

Зниження ризику – зменшення або розмірів можливого збитку, або ж ймовірності настання несприятливих подій. Найчастіше воно досягається за допомогою здійснення попереджувальних організаційно-технічних заходів, оптимізації товарно-матеріальних запасів, зменшення простоїв обладнання та лімітування.

У практиці існують такі форми профілактики ризику і економічній безпеці в тому числі:

1. Мінімізація ризиків – сукупність дій, які направлені на зниження ризику шляхом його попередження або уникнення.

2. Диверсифікація ризиків, що дозволяє уникнути частини ризику при розподілі капіталу між різноманітними видами діяльності підприємства.

3. Лімітування ризиків – проводиться за тими видами господарської діяльності та господарських операцій, що можуть постійно виходити за встановлені межі допустимого ризику. Цей ризик лімітується шляхом встановлення відповідних економічних та фінансових нормативів.

4. Отримання додаткової інформації – це один із найважливіших способів зниження ризику. Цілком природно, що якби у менеджера була б більш повна інформація, то він міг би зробити кращий прогноз та знизити ступінь ризику.

Система профілактики ризиків хоч і знижує ймовірність їхнього виникнення, але вона не в змозі нейтралізувати всі пов'язані з ними негативні фінансові наслідки. Частково цю роль може взяти на себе внутрішнє страхування ризиків, яке проводиться в рамках самого підприємства.

Також у практиці використовуються наступні методи управління ризиками економічній безпеці підприємства:

– економічні методи: формування власного резервного фонду, компенсація ризиків через систему санкцій та зовнішнє страхування ризику;

– організаційні методи: відхилення ризику, недопущення збитків та передача ризику третім особам (тобто це можуть бути: доручення, страхування, хеджування, фінансові гарантії та ін.) [23, с. 160].

Сукупність заходів впливу на ступінь ризику за часом проведення можна поділити на ті, що: передують несприятливій події, плануються та проводяться завчасно (самострахування, страхування, попереджувальні юридичні, організаційно-технічні заходи, диверсифікація тощо), а також ті, що настають після несприятливої події (кредити, дотації, позички тощо) [14].

Для забезпечення економічної безпеки підприємства важливою є підтримка її всіх складових. Це може бути реалізовано у процесі управління підприємством. Це управління має здійснюватися на стратегічному, тактичному та операційному рівнях управління.

На стратегічному рівні передбачається виконання чотирьох етапів:

I. Визначення показників та меж допустимих значень.

II. Контроль досягнення обраних значень (саме на цьому етапі визначаються методи управління ризиками).

III. Обрання коригуючих заходів на підставі діагностики внутрішніх і зовнішніх ризикових факторів, оцінки рівня небезпеки, що дає змогу прийняти рішення про коригування.

IV. Заходи щодо ефективності управління ризиками.

На тактичному рівні управління передбачається проведення аналогічних етапів як і на стратегічному рівні, але за виключенням першого етапу.

На оперативному рівні за результатами контролю досягнення обраних значень вибираються коригуючі заходи, що дають змогу реалізувати заходи щодо ефективності управління ризиками.

Згідно із запропонованою структурно-логічною схемою забезпечення економічної безпеки на різних рівнях управління (див. рис. 4.7) формування економічної безпеки підприємства відбувається за рахунок реалізації заходів і програм забезпечення безпеки в регіоні та відповідної сфери економічної діяльності підприємства.

Економічна безпека підприємства, незважаючи на самостійність, не може забезпечуватися лише на рівні підприємства. Насамперед, держава повинна створити сприятливий клімат для ведення бізнесу як на регіональному, так і на національному рівнях.

Для організації системи управління ризиками Комітетом спонсорських організацій Комісії Тредвея була розроблена методологія «Управління ризиками організації. Інтегрована модель» (COSO ERM), яка стала своєрідним розвитком загального документа COSO. Даний документ рекомендується використовувати як з метою вирішення завдань з внутрішнього контролю, так і для переходу до більш широкого процесу управління ризиками [6].

У рамках системного підходу до управління ризиками, який лежить в основі COSO ERM передбачається безперервний аналіз ризиків економічній безпеці підприємства та виділяються компоненти процесу управління ризиками підприємства.

Отже, методологія, що запропонована COSO, дозволяє не лише своєчасно виявляти та оцінювати ризики, але враховувати загальні цілі підприємства в процесі їх аналізу, а також проводити постійну діагностику ризиків, що спричиняє їх своєчасне виявлення і доопрацювання контрольних заходів за уже виявленими ризиками.



Рис. 4.7. Структурно-логічна схема забезпечення економічної безпеки на різних рівнях управління*

* розроблено авторами розділу

Основними з боку держави механізмами реагування на ризики, що впливають на стан економічної безпеки підприємства є:

- запровадження критеріїв економічної безпеки у прийнятті рішень у сфері економіки;

- невідкладне застосування нової політики реіндустріалізації на основі випереджального технологічного розвитку, до якої має бути задіяний високий внутрішній відкладений споживчий та інвестиційний попит (модернізація зношеного металофонду, ЖКГ, створення нової економічної інфраструктури тощо). Підготовка національних проектів для співробітництва з іноземними компаніями для локалізації нових виробництв в Україні;

- реструктуризація експорту на основі збільшення частки й обсягів середньо- та високотехнологічного сегменту. Слід врахувати динамічний розвиток оборонно-промислового комплексу України, який, незважаючи на важкі втрати, продовжує поєднувати інтелектуальний потенціал та унікальні виробничі потужності;

- реформування системи державних закупівель як єдиного механізму державного замовлення має забезпечити стимулювання випуску середньо- та високотехнологічної продукції. Принциповим є недопущення до внутрішніх державних закупівель країн, які вчиняють агресію проти України;

- поглиблення програм міжнародного співробітництва у сфері залучення до економічних реформ кращого управлінського, аналітично-дорадчого та технологічного міжнародного потенціалу;

- збільшення частки бюджетних видатків інвестиційного спрямування, зокрема, для фінансування інфраструктурних проектів;

- активізація приватизаційних процесів з метою подолання неефективного функціонування державних підприємств та їх технологічної відсталості;

- створення і впровадження системи раннього попередження кризових процесів в економіці на основі моніторингу, прогнозування та розпізнавання негативних тенденцій у нарощуванні макроекономічних дисбалансів;

- запровадження європейських стандартів гарантування прав власності інвесторів, що дозволить повернути міжнародну довіру як до надійного партнера, поліпшити фінансову репутацію та полегшити доступ України до міжнародних ринків капіталу;

- запровадження широкої платформи на основі співробітництва України з міжнародною спільнотою для відшкодування експропрійованої власності України, її фізичних та юридичних осіб;

підготовка симетричних заходів при завданні майнових втрат і/або створенню перешкод економічному розвитку України; попередження несанкціонованої економічної діяльності на території України з боку псевдо-суверенних утворень.

Принциповим є розширення міжнародного співробітництва України для підвищення рівня інноваційності на основі випереджального залучення іноземного технологічного та інноваційного капіталу на вітчизняних підприємствах. Прогрес у відчутному збільшенні ВВП можливий лише на новій технологічній основі, розвантаженні ключових дисбалансів і досягненні інклюзивного розвитку (тобто підвищення рівня доходів для всіх категорій населення).

Слід зазначити, що задія нейтралізації будь-яких загроз економічній безпеці суб'єкти господарювання повинні спрямовувати свої зусилля на створення та підтримку власної системи економічної безпеки, яка створить умови для ефективного функціонування підприємства, досягнення ним поставлених цілей за умов жорсткої конкуренції та значних господарських ризиків, шляхом своєчасного виявлення та нейтралізації різних ризиків економічній безпеці підприємств легкої промисловості.

4.3. Методи та моделі оцінки економічної безпеки виробничих систем

Невід'ємною складовою трансформації економічних відносин в Україні є розробка нових методів управління щодо виходу вітчизняних підприємств легкої промисловості на світовий ринок. На сучасному етапі розвитку євроінтеграції вони не повинні суперечити завданням економічних перетворень в країні. Удосконалення якісного рівня управління діяльністю підприємства потребує негайного дослідження і аналізу комплексу питань, які пов'язані з специфікою підвищення рівня його економічної безпеки, що передбачає необхідність розробки функціональної комплексної системи управління економічною безпекою підприємства з метою збільшення прибутку за рахунок наявних переваг в умовах сучасної конкуренції. Така система повинна забезпечувати аналіз і узгодження різного роду чинників, що мають суттєвий вплив на економічну безпеку підприємства, а також регламентувати розробку, реалізацію, аналіз та оцінку якості прийнятих управлінських рішень щодо управління економічною безпекою підприємства.

Дослідження теорії здійснення економічної безпеки підприємства та практики функціонування вітчизняних підприємств довели, що проблема розробки дієвої системи управління економічною безпекою підприємства актуальна і досі, так як вимагає глибокого аналізу, удосконалення та запровадження накопиченого досвіду в умовах сучасних економічних перетворень.

Концентрація проблем розвитку підприємства легкої промисловості на забезпеченні його життєдіяльності, ефективному функціонуванні та розвитку спонукає науковців та практиків до розробки і удосконалення сутності, структури та моделі системи управління економічною безпекою підприємства.

Узагальнюючи трактування різних авторів сутності «системи управління», можна сказати, що система управління – це сукупність та логічний взаємозв'язок засобів, методів, способів та важелів управління, за допомогою яких керівники (власники) підприємства досягають реалізації цілей власного існування та розвитку в межах своїх потреб та інтересів.

Система управління економічною безпекою підприємства легкої промисловості у своїй структурній будові об'єднує керуючу та керовану системи економічної безпеки (див. рис. 4.8).

Управління економічною безпекою підприємства зводиться до безперервного процесу обробки економічної інформації, її аналізу та подальшої розробки для прийняття управлінських рішень за результатами проведеної діагностики.

Безперервність процесу обумовлюється наявністю таких видів забезпечення: організаційно-внутрішніх документів (визначають відповідальних осіб, модель документообігу), методологічного (сукупність механізмів, які забезпечують здійснення конкретних управлінських дій), кадрового (сукупність служб чи працівників, що проводять управління економічною безпекою підприємства), інформаційного (бази даних усіх необхідних видів економічної, фінансової, іншої інформації), технічного (комплексу технічних засобів, програмного забезпечення, засобів обробки інформації) і нормативно-правового (сукупність законодавчих актів, що регламентують процес управління економічною безпекою підприємства).

Важливими характеристиками, що дозволяють оцінити життєздатність будь-якої системи управління є ефективність та дієвість. Ефективність системи управління – це здатність системи покращувати показники управлінської діяльності з одночасною фіксацією або навіть зменшенням витрат на неї.

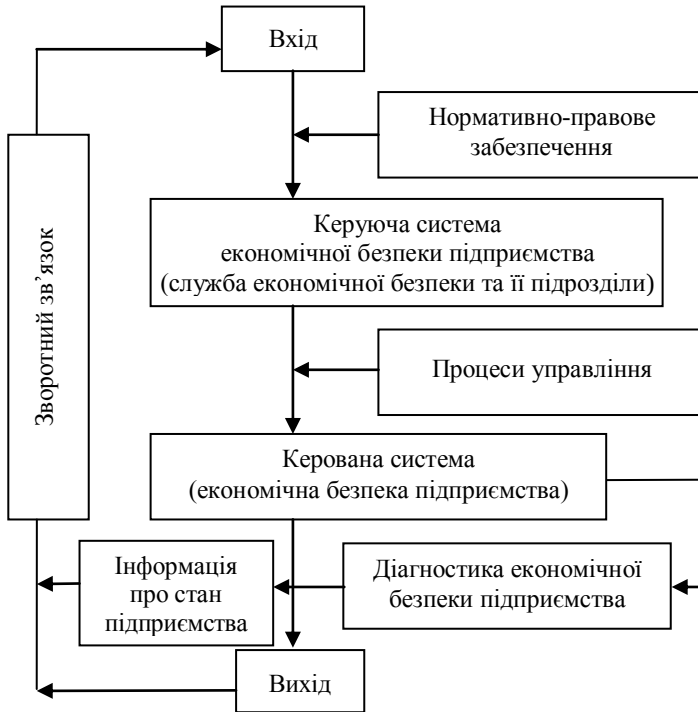


Рис. 4.8. Система управління економічною безпекою підприємств легкої промисловості*

* розроблено авторами розділу

Дієвість системи управління визначається як здатність забезпечувати активний і раціональний вплив на об'єкт управління з метою отримання результатів, які необхідні суб'єкту управління [35, с. 81].

Проблема формування ефективної та дієвої системи управління економічною безпекою постійно залишається актуальною через її здатність до старіння, а, у той же час, вирішення будь-яких проблем через використання стихійних систем призводить до руйнівних наслідків як для великих, так і малих підприємств.

Економічна безпека підприємства є обов'язковою передумовою оптимального становлення і функціонування підприємства.

Основним процесом, який лежить в основі управлінської діяльності підприємства легкої промисловості, є процес вироблення

та реалізації регулюючих, організуючих та координуючих впливів на всі сфери його діяльності. Його головними функціями є: планування на основі діагностики, організація, мотивація та контроль.

Будь-який етап процесу управлінської діяльності підприємства легкої промисловості повинен починатися з планування. Функція планування економічної безпеки включає в себе вибір цілей та визначення політики, програм, образу дій та методів їх реалізації.

За допомогою планування економічної безпеки керівники (власники) підприємства мають прагнути встановити основні напрями для заходів, що забезпечать єдність мети для структурних підрозділів підприємства. Планування економічної безпеки є процесом за допомогою якого підприємство повинне пристосувати свої ресурси до змін внутрішніх та зовнішніх умов господарювання.

Реалізація будь-якого плану підвищення рівня економічної безпеки чи будь-якої програми вимагає від керівників (власників) забезпечення функції організації.

Можна зазначити, що виходячи із системних принципів, функція організації економічної безпеки є найважливішою. Даний факт пов'язаний зі змінами розмірів підприємства, зі структурними змінами в середині самого підприємства, зі спеціалізацією та розподілом праці у межах організаційної структури, з різноманітністю цілей, які стоять перед різними співробітниками та підрозділами підприємства, а також з необхідністю адаптації до постійних змін як внутрішнього, так і зовнішнього середовища.

Реалізуючи процеси планування та організації економічної безпеки менеджери прагнуть визначити основні напрями діяльності для всіх структурних підрозділів підприємства, об'єднати усі наявні людські, матеріальні, фінансові ресурси так, щоб відділи змогли виконувати поставлені плани та досягати намічених цілей. Одне із вирішальних значень при цьому процесі мають заходи стимулювання економічної безпеки, що необхідні для втілення планових рішень у життя.

Для корегування виконання планів та програм підвищення економічної безпеки на підприємстві потрібно реалізовувати функцію контролю, яка дозволяє не лише виявляти, але й запобігати помилок як в управлінській діяльності підприємства, так і у діяльності безпосередніх виконавців. Система управління будь-якою сферою діяльності підприємства має забезпечувати виконання розглянутих функцій в повному обсязі. Саме для цього, у своєму складі система повинна включати такі етапи:

1. Пошук, збір, обробка та аналіз інформації про стан внутрішнього та зовнішнього середовищ щодо економічної безпеки діяльності підприємства.

2. Визначення цілей і заходів, що спрямовані на досягнення поставленої мети – підвищення рівня економічної безпеки підприємства.

3. Планування та організація діяльності щодо виконання наміченого плану підвищення рівня економічної безпеки підприємства.

4. Керівництво діяльністю підприємства та контроль за його економічною безпекою.

Реалізація ефективної стратегії досягнення певного рівня економічної безпеки підприємства легкої промисловості потребує застосування сучасної системи розвитку управління підприємством, яка здатна забезпечити інтеграцію функціональних сфер діяльності підприємства на зовнішній ринок спрямованої на підвищення економічної безпеки.

Досягнення продуктивної взаємодії та узгодження необхідних заходів для реалізації поставлених проектів управління економічною безпекою діяльності підприємства має бути спрямоване на системне управління. Управління внутрішнім життям на підприємстві виступає як координуючий початок, який формує та приводить у дію ресурси підприємства для досягнення цілей.

Зовнішні фактори, що формують конкурентні переваги підприємства є носіями систем різного рівня. Так, у свою чергу, економічне середовище проявляється через підприємства-конкуренти на міжгалузевому і світовому ринках. Політичні фактори на місцевому рівні аналогічні факторам макро- та мегасередовища. Ці фактори можуть переходити з одного ієрархічного рівня на інший, знаходитися одночасно на двох рівнях і здійснювати вплив між собою.

Основою системи управління економічною безпекою підприємства є внутрішнє середовище підприємства, яке виступає потенціалом, який підприємство використовує для створення збереження і розвитку своїх конкурентних переваг. Параметри внутрішнього середовища підприємства, тобто цілі, структура, технології, завдання, кадри тощо, не можливо розглядати окремо один від одного, так як зміни кожного з них впливають на всі інші параметри. Внутрішнє середовище підприємства є сферою, що найбільш активно регулюється та контролюється підприємством, тому управління цими факторами є найбільш важливими щодо забезпечення підвищення рівня економічної безпеки підприємства легкої промисловості.

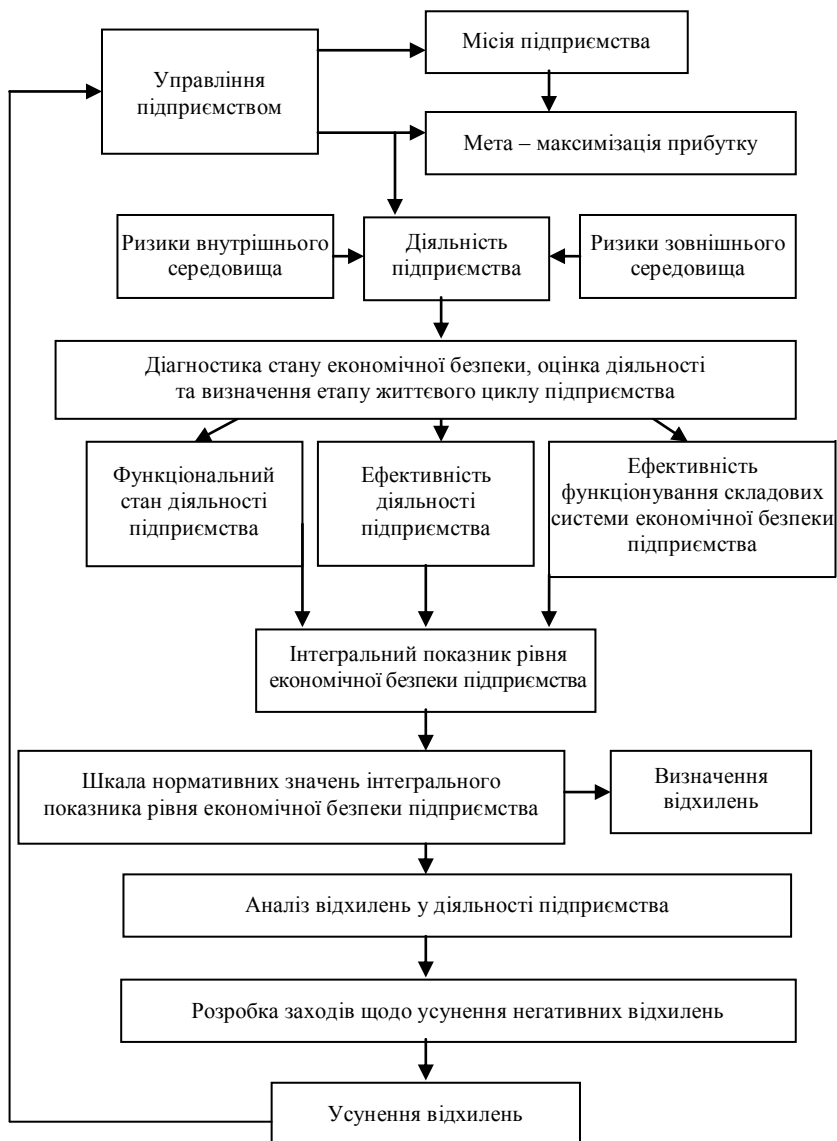


Рис. 4.9. Функціональна модель системи управління економічною безпекою підприємства*

* розроблено авторами розділу

Завдання управління системи економічної безпеки підприємства значно спростяться при наявності ефективної системи діагностики оцінки, контролю та регулювання показників економічної безпеки, постійного моніторингу її процесів, їх удосконалення на основі розробки заходів, що спрямовані на усунення відхилень, які виявлені у процесі оцінки та контролю. При управлінні економічною безпекою підприємства необхідно прагнути як до економії ресурсів, які спрямовані на розвиток системи економічної безпеки, так і до максимізації прибутків та результатів діяльності. На цій основі запропоновано модель системи управління підвищенням рівня економічної безпеки підприємства (див. рис. 4.9).

Дія системи управління економічною безпекою підприємства з використанням показників діагностики забезпечується збалансованим механізмом цілей, завдань, функцій управління, підходів та методів, факторів та критеріїв оцінки ефективності управління (див. рис. 4.10). Запропонована нами структурна модель системи управління економічною безпекою підприємства з урахуванням показників діагностики містить послідовність заходів, що складається з наступних елементів:

1. Визначення факторів впливу внутрішнього та зовнішнього середовищ на діяльність підприємства.
2. Діагностика фінансового стану підприємства.
3. Розробка напрямів здійснення системи економічної безпеки.
4. Реалізація обраних напрямів реалізації системи.
5. Оцінка ефективності системи.
6. Регулювання якості реалізації напрямів економічної безпеки.
7. Прийняття управлінських рішень з усунення негативних відхилень з метою підвищення захищеності підприємства.

Всі елементи системи управління економічною безпекою підприємства з урахуванням показників діагностики є взаємопов'язаними та забезпечують її повноцінне функціонування на етапах розвитку. Основним елементом є фаза розробки, яка представляє собою систему необхідних напрямів для ефективного здійснення одного або декількох проектів щодо реалізації системи управління економічною безпекою підприємства за попередньо визначеною метою.

Система управління економічною безпекою підприємства з урахуванням показників діагностики передбачає обґрунтовану заміну прийнятого управлінського рішення, залежно від зміни умов внутрішнього та зовнішнього середовищ та ризиків і загроз, пов'язаних з цим.



Рис. 4.10. Структурна модель системи управління економічною безпекою підприємства на основі показників діагностики*

* розроблено авторами розділу

Таким чином, усі взаємопов'язані елементи системи управління економічною безпекою підприємства з урахуванням показників діагностики мають різне змістовне навантаження та послідовність реалізації. У силу того, як у процесі формування системи проявляються конкретні альтернативи, приховані можливості можуть поставити під сумнів обґрунтованість первісних напрямів захоплення зовнішнього ринку. Через те, успішне використання системи неможливе без зворотного зв'язку, що дає їй можливість адаптуватися до мінливості умов господарювання на ринку

На нашу думку, першочерговим завданням підвищення рівня економічної безпеки підприємства є подолання існуючих ризиків та оптимальне використання внутрішнього потенціалу досліджуваного підприємства. Тому головні напрями підвищення рівня економічної безпеки необхідно вести у кількох напрямках, які можна згрупувати у такі блоки за наступними складовими економічної безпеки: фінансовою, інформаційною, кадровою, екологічною, техніко-технологічною, інвестиційно-інноваційною та нормативно-правовою (табл. 4.1).

Таблиця 4.1

**Напрями підвищення рівня та реалізації
системи економічної безпеки підприємства***

Складові економічної безпеки	Напрями реалізації системи економічної безпеки підприємства за складовими
1	2
Фінансова	– підтримка патентно-ліцензійної діяльності; – збільшення частки високотехнологічного експорту, участь у міжнародних проектах і науково-технічній кооперації; – формування системи цільового фінансування пріоритетних напрямів науково-технічного розвитку підприємства
Інформаційна	– формування системи репрезентативних показників економічної безпеки підприємства; – налагодження діагностики стану економічної безпеки з публікацією результатів діяльності; – визначення реальних та потенційних загроз (ризиків) економічній безпеці підприємства та планування заходів щодо їх усунення (мінімізації); – організація виконання та забезпечення контролю за ходом реалізації заходів з подолання чи нейтралізації загроз економічній безпеці підприємства

Продовження таблиці 4.1

1	2
Кадрова	– організація підвищення якості роботи працівників; – поліпшення системи адаптації працівників; – матеріальне стимулювання
Екологічна	– удосконалення очисних споруд на підприємстві; – застосування гідро- та пневмотранспорту при переміщенні матеріалів, здатних спричинити запилення; – герметизація обладнання і апаратури, здатних запилювати і загазовувати повітря навколишнього середовища; – застосування мало- та безвідходних технологій
Техніко-технологічна	– створення нових видів продукції (послуг), використовуючи передові технології; – запровадження новітніх ресурсозберігаючих технологій, сучасного виробничого обладнання та установок
Інвестиційно-інноваційна	– розроблення комплексної інвестиційної стратегії у загальній стратегії підприємства; – комплексний аналіз інвестиційної діяльності підприємств легкої промисловості у минулому, поточному та майбутньому періодах; – збільшення рівня фінансування інноваційної сфери для забезпечення досягнення стратегічних пріоритетів розвитку підприємства
Нормативно-правова	– удосконалення нормативно-правового та методичного забезпечення діагностики та оцінки рівня економічної безпеки підприємства; – розвиток державних наукових та науково-технологічних організацій, які проводитимуть ефективну координацію досліджень та покращення координації діяльності між ними

розроблено авторами розділу

Сукупність складових елементів системи управління економічною безпекою підприємства з урахуванням показників діагностики представлена самостійною системою на кожному рівні функціонування та є цілісним процесом управління діяльністю підприємства.

Отже, подолання проблем, які постають перед підприємством на шляху до підвищення рівня економічної безпеки вимагає створення системи забезпечення економічної безпеки національних підприємств, яка б вирішувала наступні завдання: розвиток превентивного підходу (тобто пріоритетність розробки шляхів уникнення можливих загроз та мінімізація негативних впливів); підвищення ролі та частки інформаційно-аналітичної діяльності в роботі служби

безпеки підприємства (це завдання обумовлюється неймовірним темпом зростання значення інформації як фактора виробництва); одночасне забезпечення прозорості та конфіденційності інформації щодо діяльності підприємства; розвиток взаємозв'язку економічної безпеки підприємства з національною економічною безпекою.

Проведене дослідження дозволяє стверджувати, що за сучасних умов розвитку та функціонування підприємств, створення ефективної системи підвищення рівня економічної безпеки стає об'єктивною необхідністю, оскільки на ринку виграє той, хто вчасно оцінює ситуацію, оскільки результати діагностики дають можливість реагувати на події шляхом корекції виробленої системи підвищення рівня економічної безпеки. Використання сукупності розглянутих цілей, завдань та етапів при створенні системи управління підвищенням рівня економічної безпеки з урахуванням показників діагностики дозволить забезпечити ефективне функціонування у досягненні коротко- і довгострокових цілей діяльності підприємства.

Список використаних джерел

1. Щодо перспективи розробки нової редакції Європейської стратегії безпеки. Аналітична записка Національного інституту стратегічних досліджень при Президентові України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.niss.gov.ua/articles/446/>
2. Андрушків Б. М. Економічна та майнова безпека підприємства та підприємництва. Антирейдерство : монографія / Б. М. Андрушків, Л. Я. Малюта, В. А. Паляниця та ін. – Тернопіль : Тернограф, 2008. – 424 с.
3. Бандурка О. М. Основи економічної безпеки / [О. М. Бандурка, В. Є. Духов, Т. Я. Косянчук, І. М. Черв'яков]. – Харків, 2003. – 236 с.
4. Безбожний В. Л. Суть кадрової складової системи економічної безпеки підприємства / В. Л. Безбожний // Безпекознавство: теорія та практика : матеріали II Всеукр. наук.-практ. інтернет-конф., Луганськ, 15 берез. – 15 квіт. 2014 р. – Луганськ : СНУ ім. В. Даля, 2014. – С. 28–30.
5. Береза З. В. Суть і складові економічної безпеки підприємства / З. В. Береза // Наука й економіка. – 2009. – Вип. № 4 (16), т. 2. – С. 59–64.
6. Бобко Н. А. Сутність економічної діагностики діяльності підприємства / Н. А. Бобко, Ю. О. Коваль // Економічний вісник Запорізької державної інженерної академії, 2013. – Вип. 4. – С. 83–89.
7. Варналій З. С. Механізм попередження загроз економічній безпеці України / З. С. Варналій, С. В. Онищенко, О. А. Маслій // Економічний часопис-XXI. – 2016. – № 159. – С. 20–25.

8. Васильців Т. Г. Економічна безпека підприємництва України: стратегія та механізми зміцнення : монографія / Т. Г. Васильців. – Львів : Арал, 2008. – 386 с.
9. Васильців Т. Г. Фінансово-економічна безпека підприємств України: стратегія та механізми забезпечення : монографія / Т. Г. Васильців, В. І. Волошин, О. Р. Бойкевич [та ін.] ; за ред Т. Г. Васильціва. – Львів : Ліга-Прес, 2012. – 388 с.
10. Вівчар О. І. Стратегічні імперативи формування механізму управління соціогуманітарними чинниками економічної безпеки в сучасних посттрансформаційних умовах / О. Б. Погайдак, Р. П. Шерстюк, О. І. Вівчар // Держава та регіони. – 2017. – № 2 (95). – С. 39–44.
11. Вівчар О. І. Управління економічною безпекою підприємств: соціогуманітарні контексти : монографія / О. І. Вівчар. – Тернопіль : Астон, 2017. – 515 с.
12. Войнаренко М. П. Економічна безпека підприємства в конкурентному середовищі : монографія / М. П. Войнаренко, Т. Т. Дуда, В. В. Лук'янова [та ін.] ; за наук. ред. М. П. Войнаренка. – Хмельницький : ХНУ, 2008. – 382 с.
13. Волошук Л. О. Класифікація підходів та методів формування аналітичних інструментів оцінювання економічної безпеки промислового підприємства. / Л. О. Волошук // Економіка: реалії часу. – 2014. – № 5 (15). – С. 224–231.
14. Гавловська Н. І. Економічна безпека зовнішньоекономічної діяльності промислових підприємств: оцінювання, моделювання, механізм забезпечення : монографія / Н. І. Гавловська. – Хмельницький, 2016. – 480 с.
15. Гудзинський О. Д. Управління ризиками та економічною безпекою : навч.-метод. посіб. / О. Д. Гудзинський, С. М. Судомир, Т. О. Гуренко, Н. В. Гайдамак. – Київ, 2010. – 237 с.
16. Денисенко М. П. Пріоритетні напрями посилення економічної безпеки / М. П. Денисенко, П. Т. Колісніченко // Економіка та держава. – 2017. – № 3. – С. 31–35.
17. Захаров О. І. Стратегія економічної безпеки підприємства / О. І. Захаров // Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. Серія економічна. – 2012. – Вип. 2. – С. 272–282.
18. Козаченко Г. В. Економічна безпека підприємств: сутність та механізми забезпечення: монографія / Г. В. Козаченко, В. П. Пономарьов, О. М. Ляшенко. – Київ : Лібра, 2009. – 210 с.
19. Казачков І. О. Сучасні підходи до проведення економічної діагностики підприємства / І. О. Казачков, О. О. Ткаченко // Економічний вісник Запорізької державної інженерної академії, 2013. – Вип. 4. – С. 148–153.

20. Козаченко Г. В. Механізм управління у системі економічної безпеки підприємства: призначення, зміст та структура / Г. В. Козаченко, О. В. Ілляшенко // Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. – 2014. – № 3 (3). – С. 25–28.

21. Кузнецова І. О. Класифікація загроз економічній безпеці підприємства / І. О. Кузнецова, О. О. Кюне // Вісник соціально-економічних досліджень : зб. наук. пр. ; за ред. М. І. Зверякова (голов. ред.) та ін. – Одеса : ОНЕУ, 2015. – Вип. 3. – № 58. – С. 120–128.

22. Куркін М. В. Контроль та захист економічної безпеки діяльності підприємств : навч. посіб. / М. В. Куркін, В. Д. Понікаров, Д. В. Назаренко. – Харків : ІНЖЕК, 2010. – 297 с.

23. Лойко В. В. Діагностика стану економічної безпеки об'єктів національної економіки / Економічна безпека національної економіки: інвестиційно-інноваційний аспект : монографія / І. М. Грищенко, М. П. Денисенко, А. П. Гречан [та ін.] ; за заг. ред. І. М. Грищенка [та ін.]. – Донецьк : РВВ. ДВНЗ «ДонНТУ», 2012. – 430 с.

24. Лук'янова В. В. Діагностика економічної безпеки підприємства: монографія / В. В. Лук'янова, Ю. В. Шутяк. – Хмельницький : ХНУ, 2014. – 165 с.

25. Мініна Є. О. Критерії і показники економічної безпеки підприємства / Є. О. Мініна // Системи обробки інформації. – 2010. – Вип. 3. – С. 57–61.

26. Немченко В. В. Забезпечення економічної безпеки підприємства / В. В. Немченко, В. В. Малішевська // Економіка харчової промисловості. – 2012. – № 3. – С. 10–13.

27. Нижник В. М. Економічна безпека України в системі євроатлантичних інтеграційних процесів : навч. посіб. / В. М. Нижник, М. В. Ніколайчук. – Хмельницький: ХНУ, 2008. – 439 с.

28. Отенко І. П. Економічна безпека підприємства : навч. посіб. / І. П. Отенко, Г. А. Івашенко, Д. К. Воронков. – Харків, 2012. – 256 с.

29. Рета М. В. Діагностика фінансового стану як інструмент управління фінансовою безпекою підприємства / М. В. Рета, Н. І. Шимко // Вісник Національного технічного університету «ХПІ». Сер.: Технічний прогрес та ефективність виробництва. – 2013. – № 67. – С. 80–90.

30. Родіонов О. В. Формування та розвиток економічної безпеки підприємств : монографія / О. В. Родіонов, А. В. Черкасов. – Луганськ : Янтар, 2011. – 314 с.

31. Руденський Р. А. Механізм діагностики рівня економічної безпеки підприємства / Р. А. Руденський, Ю. А. Нестеров // Вісник Східноукраїнського національного університету ім. В. Даля. – 2010. – № 8 (150). – С. 234–238.

32. Сисоліна Н. П. Економічна безпека підприємства : навч. посіб. / Н. П. Сисоліна. – Кіровоград : КНТУ, 2014. – 226 с.
33. Ткаченко А. М. Оцінка рівня економічної безпеки підприємства / А. М. Ткаченко, О. Л. Резніков // Вісник економічної науки України. – 2010. – № 1. – С. 101–106.
34. Фальченко О. О. Стратегія забезпечення економічної безпеки підприємств / О. О. Фальченко, Ю. С. Глушач // Вісник Національного технічного університету «ХПІ». – 2013. – № 66. – С. 157–160.
35. Хрущ Н. А. Методичні підходи до оцінки рівня економічної безпеки підприємства // Н. А. Хрущ, Л. В. Ваганова // Вісник Хмельницького національного університету. – 2012. – № 2, т. 2. – С. 65–68.
36. Черняк Г. М. Формування механізму забезпечення економічної безпеки сучасних підприємств в контексті євроінтеграції / Г. М. Черняк // Проблеми і перспективи розвитку підприємництва. – 2015. – № 1 (1). – С. 18–22.
37. Юрович Л. Економічна безпека підприємства: сутність, чинники впливу, основні проблеми / Л. Юрович // 66-та студ. наук.-техн. конф. : зб. тез доп. – Львів, 2009. – 564 с. – С. 234–237.
38. Якубович З. В. Методи і підходи до оцінювання рівня економічної безпеки машинобудівних підприємств / З. В. Якубович // Матеріали V Міжнародної НПК (Польща). – 2010. – С. 9–11.
39. Яременко О. Ф. Питання економічної безпеки України в сучасних інтеграційних умовах / О. Ф. Яременко // Вісник Технологічного університету Поділля. – 2003. – № 6, ч. 2. – С. 164–166.
40. Яременко О. Ф. Проблеми організації процесу управління економічною безпекою підприємства / О. Ф. Яременко // Проблеми системного підходу в економіці : зб. наук. пр. – Київ, 2006. – Вип. 17. – С. 109–113.
41. Яременко О. Ф. Проблеми використання сучасних методик діагностики стану економічної безпеки підприємств / О. Ф. Яременко // Вісник Хмельницького національного університету. – 2008. – № 5, т. 2. – С. 13–17.
42. Яременко О. Ф. Проблеми побудови механізму управління економічною безпекою сучасних підприємств / О. Ф. Яременко // Вісник Національного університету водного господарства та природокористування. Серія: Економіка. – Вип. 4, ч. 5. – 2008. – С. 570–582.
43. Ярова Ю. О. Структура економічної безпеки підприємства в умовах кризи / Ю. О. Ярова, Л. П. Артеменко // Економічний Вісник НТУ України «КПІ». – 2016. – № 13. – С. 257–263.
44. Inglehart R. Economic security and value change / R. Inglehart, P. R. Abramson // American Political Science Review. – 1994. – Vol. 88. – P. 336–354.
45. Poirson H. Economic security, private investment, and growth in developing countries / H. Poirson. – Washington, 1998. – 31 p.

Розділ 5

ФІНАНСОВИЙ КОНТРОЛЬ ВИРОБНИЧИХ СИСТЕМ ЯК ЗАСІБ ЕФЕКТИВНОЇ СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ

5.1. Аналіз теоретичних та методологічних підходів формування ефективного фінансового контролю

В умовах, за яких на сьогодні функціонують суб'єкти господарювання, існує постійна боротьба із численними викликами та загрозами, спрямованими на забезпечення стабільності їхньої фінансової безпеки. Разом із тим, піддаючись безперервному впливу різноманітних факторів зовнішнього середовища, перед вітчизняними підприємствами стоїть вкрай складне завдання, зумовлене необхідністю розроблення якісно нових підходів щодо формування фінансової безпеки та забезпечення належного фінансового контролю. За сучасних реалій функціонування вітчизняних підприємств, які зазнали тривалого періоду трансформацій, відбувається перегляд традиційних підходів до їх управління. Існування великої кількості підприємств з різною формою власності, що створює передумови до появи нових видів порушень фінансового характеру, викликає необхідність організування належним чином фінансового контролю як важливого структурного компоненту реалізації господарської діяльності сучасних підприємств. Уміло організований фінансовий контроль здатний забезпечити раціональне використання матеріальних і фінансових ресурсів на підприємствах, збереження майна, отримання високої результативності від ведення господарської діяльності, належний рівень фінансової безпеки та дотримання принципів законності в їх діяльності.

Становлення та розвиток фінансового контролю безпосередньо пов'язаний з його еволюцією. Зародившись у стародавні часи, фінансовий контроль набув свого розвитку у середньовіччі, розповсюдившись в Європі, як у формі централізованого державного контролю за розподілом державних коштів та збором податків, так і в приватній формі – у зв'язку з розвитком міст, зростанням еконо-

міки, виникненням приватної форми власності тощо. Варто зауважити, що розвиток державного фінансового контролю в Україні пройшов тривалий період трансформацій. За час становлення незалежної національної економіки відбулися зміни як в роботі відповідних державних органів, служб та організацій, так і в призначенні фінансового контролю. Від каральної функції фінансовий контроль перейшов до попереджувальної, роз'яснювальної функції (табл. 5.1).

Таблиця 5.1

**Характеристика періодів становлення
та розвитку фінансового контролю в Україні***

Період	Характеристика
1991–2002	Створення Державної контрольно-ревізійної служби України, визначення основних засад внутрішнього контролю; сформовано базові умови для формування системи ДФК та мережі контролюючих органів, досягнуто законодавче та конституційне закріплення ключових гарантій їх діяльності; організовано кадрове, інформаційне, методичне та інше забезпечення фінансово-контрольної системи
2003–2013	Створення Стратегії розвитку системи державного фінансового контролю, що здійснюється органами виконавчої влади та Концепції розвитку державного внутрішнього фінансового контролю, де закріплені основні напрями реформування внутрішнього державного фінансового контролю формування передумов для утвердження прогресивної парадигми ДФК: активний розвиток системи внутрішнього ДФК; поглиблене дослідження організації системи ДФК, правове закріплення її складників та напрацювання ефективного інструментарію адаптації міжнародної практики державного аудиту до української специфіки ДФК
2014 – дотепер	Головне контрольно-ревізійне управління України реорганізовано у Державну фінансову інспекцію України (від 06.08.2014) [4], а з 03.02.2016 – Державна аудиторська служба України. Запроваджено поділ на внутрішній аудит та контроль. Прийнято низку нормативно-правових актів щодо наближення внутрішнього державного фінансового контролю в Україні до міжнародних стандартів; поступова модернізація чинної системи ДФК в умовах поступового переходу від адміністративно-біюкратичної моделі до демократичної моделі державного управління Дотримання означених вимог стає важливим фактором прискорення національного процесу євроінтеграції, а також ключовою умовою для співпраці з багатьма міжнародними інституціями [62, с. 1]

* систематизовано автором на основі [4; 62]

Проте сьогодні в Україні існує низка проблем у реалізації фінансового контролю, які, за справедливим зауваженням С. О. Левицької, полягають у неефективному його здійсненні, що породжує необхідність удосконалення організаційного, технічного, економічного, юридичного та обліково-аналітичного забезпечення контрольної діяльності. А тому, як вважає С. В. Бардаш, основна проблема системи фінансового контролю на підприємстві полягає у недосконалості законодавства. Це спричинено тим, що система контролю України функціонує без існування базового закону, на який можна було би посилатися при визначенні основних понять у цій сфері, чіткому розподіленні завдань, делегуванні функцій та повноважень між органами державної та місцевої влади, регламентуванні відносин між суб'єктами та об'єктами контролю [36, с. 55].

На початковому етапі при здійсненні фінансового контролю на підприємстві з першою перешкодою, що зіштовхуються суб'єкти контролю, є відсутність базового для цієї сфери відносин Закону України «Про державний фінансовий контроль» [8], оскільки сформований лише його проект [5].

Не дивлячись на активне обговорення зазначеного законопроекту багатьма науковцями і практиками протягом тривалого періоду, все ж залишилась низка питань, зокрема, суто методологічного характеру, які не до кінця вирішені. Мова йде, в першу чергу, про визначення сутності терміна «фінансовий контроль» як економічної категорії.

Нами було виявлено відсутність загальноприйнятого визначення фінансового контролю як важливої категорії фінансової науки, що пояснюється її комплексністю та інтегральністю, зумовлюючи своєрідну багатогранність і певну суперечливість підходів щодо дослідження даного поняття.

На неоднозначності трактування зазначеного поняття наголошує Л. А. Савченко, пояснюючи це тим, що фінансовий контроль є своєрідним видом контролю, що має складну структуру, а тому його прояв відбувається у різних аспектах [52].

Не дивлячись на активне обговорення зазначеного законопроекту багатьма науковцями і практиками протягом тривалого періоду, все ж залишилась низка питань, зокрема, суто методологічного характеру, які не до кінця вирішені. Мова йде, в першу чергу, про визначення сутності терміна «фінансовий контроль» як економічної категорії.

Нами було виявлено відсутність загальноприйнятого визначення фінансового контролю як важливої категорії фінансової науки, що пояснюється її комплексністю та інтегральністю, зумовлюючи своєрідну багатогранність і певну суперечливість підходів щодо дослідження даного поняття.

На неоднозначності трактування зазначеного поняття наголошує Л. А. Савченко, пояснюючи це тим, що фінансовий контроль є своєрідним видом контролю, що має складну структуру, а тому його прояв відбувається у різних аспектах [52].

Так, систематизація наукових поглядів вчених щодо тлумачення фінансового контролю дає підстави стверджувати про різнобічність думок вчених: одними науковцями фінансовий контроль визначається як діяльність, іншими – як функція управління, третіми – при трактуванні поняття використовують не зовсім коректну термінологію, вказуючи, що фінансовий контроль – це контроль, четверті – ототожнюють фінансовий контроль з наглядом. Через те, досить доречним є розуміння В. М. Радіоною та В. І. Шлейніковим сучасного тлумачення поняття «фінансовий контроль» в аспекті багатоплановості його цілей і багатогранності завдань [51].

Наразі тлумачення категорії «фінансовий контроль» в економічній літературі супроводжується акцентуванням уваги лише на окремих сутнісних характеристиках чи аспектах прояву. Свідченням цього є судження В. В. Бурцева до розуміння сутності фінансового контролю, який розглядається як основа формування та функціонування системи інформації про фінансовий стан країни (зокрема, про забезпеченість сукупністю фінансових ресурсів бюджетної системи та підприємств різних форм власності), про управління державними фінансовими потоками, тобто системи отримання, обробки й інтеграції різноманітної інформації про розпорядчі та виконавчі дії під час планування та здійснення фінансово-господарських операцій [24]. Такий підхід автора до трактування сутності фінансового контролю обмежується лише інформаційною складовою управлінських процесів, а тому його не можна вважати достатнім.

Разом із тим, в межах процесного підходу [36; 50] фінансовий контроль розглядають як ланцюжок взаємопов'язаних і безперервних видів діяльності уповноважених органів, при цьому дослідження особливостей його інституційного оформлення здійснюється опосередковано.

Безпосереднє дослідження норм, правил, процедур щодо дотримання законів і нормативних актів при здійсненні фінансових

операцій юридичними та фізичними особами здійснюється прихильниками інституційного підходу. Грунтуючи свої дослідження на нормативно-правових та організаційних засадах діяльності контролюючих органів в цій сфері відносин, прихильники інституційного підходу зазначають, що фінансовий контроль являє собою певний інститут або діяльність контролюючих, спрямовану на дотримання контролю суб'єктів господарської діяльності з метою запобігання або виявлення порушення ними норм права. Юридичні та фізичні особи, що є суб'єктами фінансових відносин, можуть виступати носіями суб'єктивних юридичних прав та обов'язків. З одного боку, суб'єкти, що представляють інтереси держави у сфері державних фінансів є учасником фінансових відносин, з іншого, – суб'єктами є юридичні та фізичні особи, які, виконуючи юридичні обов'язки, сприяють мобілізації або використанню фінансових ресурсів.

В межах інституційного підходу фінансовий контроль також є сукупністю контрольних заходів в галузі фінансово-правового управління, оскільки, отримана контролюючими органами інформація про скоєння протиправних дій у фінансовій сфері, використовується для оцінки впроваджених механізмів і здійснення їх своєчасного коригування. Виходячи з цієї позиції, фінансовий контроль розглядається в аспекті недостатньої висвітленості всіх системних характеристик цієї управлінської діяльності. З таким підходом важко погодитися, оскільки він дещо звужено розглядає сутність фінансового контролю, зводить його лише до способу забезпечення чинного законодавства та перевірки дотримання правових норм. Враховуючи усю важливість дотримання законів, підзаконних актів, не можна сутність фінансового контролю зводити лише до цих дій.

Через те, ми погоджуємось з думкою І. І. Іванової, яка стверджує, що сучасній міжнародній теорії і практиці притаманне інакше трактування терміна «фінансовий контроль». Це можна пояснити тим, що при проведенні контролю контролюючі органи чи особи зобов'язані не лише викрити факт відхилення від норми, а й здійснити аналіз природи порушень та з'ясувати залежність між контрольними відхиленнями як в окремих частинах системи, так і загалом [39, с. 17].

На протигау іншим напрацюванням дослідників щодо розуміння сутності фінансового контролю, представники функціонального підходу акцентують увагу саме на дослідженні функцій фінансового контролю. Зокрема, В. М. Радіоною та В. І. Шлейніковим під терміном «фінансовий контроль» розуміється функція системи

управління фінансовими відносинами. Визначення цих функцій відбувається у відповідності «до завдань відстеження правильності реалізації цих відносин на рівні конкретного керованого об'єкта з метою встановлення обґрунтованості та ефективності управлінських рішень і ступеня їх реалізації, виявлення відхилень, про які доцільно інформувати органи, оскільки в їх повноваженнях здійснювати вплив на покращання ситуації» [47, с. 16].

Досить поширеним в економічній науці є підхід щодо тлумачення фінансового контролю як форми реалізації контрольної функції фінансів. У цьому аспекті фінансовий контроль розглядається як практичне використання контролюючими органами влади та спеціально створеними установами контрольної функції фінансів, тобто їх внутрішньої властивості – можливості виступати засобом контролю за виробництвом, розподілом і використанням суспільного продукту й національного доходу.

Пріоритетність використання саме системного підходу до тлумачення сутності фінансового контролю, в першу чергу, викликана низкою переваг:

- 1) можливістю врахування всіх взаємозв'язків та взаємозалежностей між елементами контрольної системи та системи контролю із системами інших рівнів;
- 2) виявленням економічного ефекту і здійсненням аналізу цього ефекту в системі управління;
- 3) виявленням резервів підвищення дієвості й ефективності системи фінансового контролю.

Отже, систематизація наукових поглядів вчених-економістів дає підстави звести поняття «фінансовий контроль» до таких основних підходів: системний, процесний, інституціональний – контроль як сукупність контрольних заходів в галузі фінансів, а також контроль як інститут або цілеспрямована діяльність контролюючих органів; функціональний – фінансовий контроль як функція фінансів та як функція управління (див. табл. 5.2).

Огляд наукових підходів щодо тлумачення поняття «фінансовий контроль» дає підстави узагальнити, що використовуючи кожен із них, виявляється можливим не лише здійснити дослідження суто методологічних аспектів реалізації відповідної управлінської діяльності, а й забезпечити розробку прикладних питань її удосконалення. В ході подальших досліджень нами пропонується здійснити розмежування між фінансовим контролем на макро-, мезо- та мікрорівнях.

Таблиця 5.2

Систематизація наукових трактувань поняття «фінансовий контроль»*

Автор, джерело	Визначення
<i>Системний підхід</i>	
С. В. Мочерний	Є системою контрольних процедур, спрямованих на оцінку ефективності прийнятих управлінських рішень в сфері фінансів
О. О. Анісімов [15]	Це система нагляду за дотриманням фінансової політики при реалізації державою своїх функцій.
С. О. Шохін [59], А. Г. Грязнова, Є. В. Маркіна [31]	Система контрольних функцій щодо оцінки фінансово-господарської діяльності суб'єктів
Л. Фещенко [60]	Багатоаспектна міжгалузева система нагляду державних, відомих, внутрішньогосподарських та аудиторських органів, наділених контрольними функціями, за фінансово-господарською діяльністю підприємств, установ, організацій з метою об'єктивного оцінювання економічної ефективності цієї діяльності, встановлення законності та доцільності фінансово-господарських операцій
Авторське визначення	Система, яка складається із сукупності елементів, які перебувають у взаємозв'язку та взаємозалежності, і об'єднані в спільну функцію управління, що забезпечує отримання інформації про об'єкт управління в результаті контролю, та на цій основі прийняття рішень щодо виявлення і усунення відхилень у його функціонуванні, що забезпечується законодавчими, виконавчими, та спеціально створеними службами установ та організацій, відділами підприємств чи окремими контролюючими особами з метою забезпечення ефективного функціонування об'єкта та задоволення інтересів підприємств і держави
<i>Інституційний підхід</i>	
<i>– сукупність контрольних заходів в галузі фінансів</i>	
В. З. Шевлокова [57]	Сукупність контрольних заходів в сфері фінансів, що супроводжують діяльність суб'єктів контролю
Р. Г. Сомоев [54]	Сукупність контрольних заходів на забезпечення реалізації принципів в сфері державних фінансів
Є.О. Алісов [13]	Заходи з встановлення відповідності фінансових відносин принципам доцільності та законності
<i>– інститут або цілеспрямована діяльність контролюючих органів</i>	
О. М. Козирін [44]	Вид контрольного заходу в сфері державних і муніципальних фінансів
І. П. Устинова [56], М. С. Малєїн [45]	Організаційний інститут та процес управління фінансовою діяльністю держави

Продовження таблиці 5.2

Автор, джерело	Визначення
В. М. Мітрофанов [46], М. Білуха [22], О. Ю. Грачова [29]	Перевірка дотримання законодавства та виявлення можливих порушень
Процесний підхід	
Н. П. Єфімова [36, с. 29–30]	Процес, що забезпечує функціонування об'єкта відповідно до прийнятих управлінських рішень, спрямованих на успішне досягнення поставлених цілей
Н. Д. Погосян [50, с. 108]	Сукупність регулярних і безперервних процесів, за допомогою яких їх учасники у легітимній формі забезпечують ефективне функціонування державного сектора, а також діяльність інших господарюючих суб'єктів незалежно від форм власності
Функціональний підхід	
– функція фінансів	
О. Ю. Грачова, Е. Д. Соколова [30]	Одна з функцій фінансів, що полягає в забезпеченні принципів законності в діяльності організацій
Є. В. Калюга [41], І. А. Белобжецький [20, с. 24]	ґрунтується на використанні контрольної функції фінансів і виступає одним із проявів її важливого значення в розширеному відтворенні
В. С. Загорський та В. Ф. Піхоцький [37]	Є функцією фінансів, що забезпечує формування і використання фінансових ресурсів
О. П. Кириленко [43]	Є формою реалізації контрольної функції фінансів
І. М. Іванова [40]	Є функцією управління фінансами підприємства
В. С. Загорський, В. Ф. Піхоцький [37]	Може розглядатися і як самостійна функція управління економічним розвитком, що здійснює реалізацію самостійної функції регулювання соціально-економічних процесів та змінювати у заданому напрямі розвиток всієї економічної системи держави
– функція управління	
Л. А. Савченко [52, с. 17]	Функція держави, яка реалізується через конкретні напрями її діяльності в бюджетній, податковій, банківській та інших сферах фінансових відносин
І. К. Дрозд [32], Л. Г. Картавих [42], В. Л. Бутенко, І. В. Бубенко [25]	Функція управління фінансовими відносинами на різних рівнях
Л. Ф. Зверенчук, Я. І. Гуральник, Т. О. Башкатова [19]	Частина управління національною економікою
С. П. Опьонишева, В. А. Жукова [48]	Функція соціального управління та правового регулювання

систематизовано автором на основі [13; 15; 19; 20; 22; 25; 29; 30–32; 36; 37; 40–46; 48; 50; 54; 56; 57; 59; 60]

Так, на макрорівні основні інструменти фінансового контролю спрямовуються на підвищення ефективності функціонування економіки та забезпечення законних інтересів держави, суб'єктів господарювання та суспільства в цілому шляхом: забезпечення обігу фінансових ресурсів із дотриманням принципів законності, повноти та своєчасності сплати податків та обов'язкових платежів, блокування діяльності, що загрожує національній безпеці, призводить до монополізації ринків, організації забороненого державою виробництва товарів і надання послуг тощо; на мезорівні – фінансовий контроль здатен виявляти порушення на галузевому та регіональному рівнях; на мікрорівні – фінансовий контроль спрямовується на забезпечення дотримання правил ведення бухгалтерського обліку та фінансової звітності; соціальних гарантій працівників і своєчасної виплати заробітної плати; стандартів ціноутворення та встановлення тарифів, платіжної дисципліни; попередження фіктивних фінансових операцій і фактів відмивання «брудних» грошей; попередження та усунення фактів незаконного, нецільового і неефективного використання бюджетних коштів, переданих суб'єктам господарювання, фінансових ресурсів, які додатково отримують ці суб'єкти за пільгами з оподаткування; забезпечення дотримання порядку та процедур державних і комунальних закупівель, виявлення нецільового і неефективного використання майна державної і комунальної власності, нецільового використання кредитів і позик, отриманих під гарантії уряду.

Наші дослідження будуть стосуватись більш поглибленого вивчення фінансового контролю на мікрорівні, оскільки основна увага зосереджується на суб'єктах господарювання, а саме, підприємствах, їх фінансово-господарській діяльності щодо дотримання відповідності встановлених чинним законодавством норм тощо. Подальші дослідження фінансового контролю автором дало змогу здійснити поділ цієї економічної категорії за наступними класифікаційними ознаками: видами, формами, методами, принципами, функціями та основними складовими забезпечення. При цьому ми виходимо з того, що фінансовий контроль на мікрорівні є не лише перевіркою уповноваженими органами влади правильності ведення фінансової документації, дотримання фінансово-господарського законодавства, виявлення порушень фінансової дисципліни на підприємстві, але насамперед, підприємства зацікавлені власними силами виявити порушення. Мова йде про аудиторський або внутрішньогосподарський фінансовий контроль.

Разом із тим, ми повністю погоджуємось із О. А. Шевчуком, який стверджує, що погляди науковців щодо визначення терміна «фінансовий контроль» не в повній мірі відбивають його зміст [58, с. 45]. Для чіткого розуміння його сутності необхідним є розгляд цього поняття більш комплексно: визначення мети, що призводить до використання – способів чи засобів впливу, які в сукупності формують результат. Водночас використання системного підходу при дослідженні функціонування та розвитку фінансового контролю, потребує виокремлення та подальшого дослідження системи фінансового контролю. За таких умов при розгляді фінансового контролю як відкритої системи, основними її характеристиками є елементи: суб'єкт, об'єкт, предмет, методи, форми, види, функції, принципи, забезпечення, зв'язки та середовище, що забезпечують послідовність етапів фінансового контролю, і відповідно до його результатів формують прийняття управлінських рішень.

Першочерговою складовою реалізації системи фінансового контролю є його мета, адже від неї залежить, що саме, як і якими засобами потрібно контролювати. Таким чином, метою фінансового контролю підприємств є дотримання чинного законодавства у сфері оподаткування; забезпечення правильності ведення бухгалтерського обліку на всіх об'єктах контролю; забезпечення ефективності використання бюджетних асигнувань і використання державного майна (у випадку, якщо об'єктом контролю є державне підприємство); своєчасне виявлення резервів зростання фінансових ресурсів підприємства. Разом з тим, дослідження сутності та природи фінансового контролю в аспекті системного розуміння характеру цього поняття, дозволяє виокремити його суб'єктно-об'єктну та предметну структуру. Так, відповідно, до суб'єктів фінансового контролю доцільно віднести організацію, установу, підприємство, та інший контролюючий орган, що, спираючись на діючі в Україні законодавчі акти, та, відповідно, до встановлених повноважень, здійснюють перевірку дотримання норм та стандартів над об'єктами фінансового контролю.

Що стосується об'єкта фінансового контролю, то ним можуть бути установи, організації, підприємства, а також фізичні особи, що перевіряються. Предметом фінансового контролю є конкретний об'єкт, на який спрямовані контрольні дії (методичний апарат процесу, що відповідає за проведення фінансового контролю). Зазвичай предметом фінансового контролю є діяльність об'єктів фінансового контролю та її окремі аспекти. Таким чином, на рівні підпри-

емства предметом є сукупність фінансово-господарських операцій та процесів, пов'язаних з відтворенням засобів виробництва, розподілом, перерозподілом та реалізацією продукції, відтворенням та розширенням виробничих фондів.

Підтримання системного підходу вимагає виокремлення способів чи засобів впливу, а саме, видів, форм, методів, функцій, принципів, які і відносяться до елементів фінансового контролю. Разом із тим, до системи фінансового контролю потрібно відносити і його забезпечення, а саме: технічне, організаційно-методичне, кадрове, інституційне, фінансове та інформаційне забезпечення.

Варто зауважити, що розробка науково-обґрунтованої класифікації, є ключовим елементом раціональної організації фінансового контролю, оскільки вирішує завдання як теоретичного, так і прикладного аспектів забезпечення економічного розвитку. Разом із тим, більшість науковців здійснюють класифікацію фінансового контролю, використовуючи різні критерії, що призводить до розбіжностей у тлумаченні сутності різноманітних економічних категорій. Одностайною є думка економістів з приводу того, що поділ фінансового контролю за видами, формами, методами, а також виокремлення його функцій та принципів має важливе теоретичне та практичне значення [27]. При поділі фінансового контролю за класифікаційними ознаками зауважимо, що вид фінансового контролю є підрядною економічною категорією, при цьому визначення видів відбувається залежно від конкретних носіїв функцій, суб'єктів та об'єктів фінансового контролю. Здійснюючи класифікацію фінансового контролю за видами, варто розуміти, що кожен вид має свою специфіку та сферу застосування.

Класифікація форм фінансового контролю дає змогу їх розуміти в аспекті зовнішнього прояву контролю. Отже, форма фінансового контролю є фактичним вираженням його змісту та економічної сутності, що визначається періодичністю та часом здійснення контрольних дій.

Під визначенням методів фінансового контролю прийнято розуміти сукупність засобів або дій теоретичного та практичного спрямування, орієнтованих на його організування. Таким чином, методами фінансового контролю є розроблені способи (прийоми), застосування яких спрямоване на реалізацію його функцій відповідними суб'єктами. Разом з тим, використання єдиної класифікації видів, форм і методів фінансового контролю в практичному аспекті забезпечить розв'язання проблем дублювання функцій і повнова-

жень суб'єктів, що здійснюють фінансовий контроль, вирішуючи питання чіткого окреслення сфери впливу фінансового контролю, сприяючи створенню єдиної інформаційно-комунікативної системи, поліпшуючи якість системи підготовки і перепідготовки кадрів, а також здійснюючи адаптацію українського законодавства до сучасних міжнародних вимог і стандартів. Такі дії також підвищують ефективність використання фінансового контролю для забезпечення фінансової безпеки як держави, так і суб'єктів господарювання, оскільки підґрунтям для впровадження єдиної системи визначення і моніторингу порогових значень індикаторів, що характеризують рівень захищеності як національних інтересів, так і підприємств та організацій, має стати комплексна система показників.

Особливий інтерес в рамках нашого дослідження представляє виокремлення виду фінансового контролю за такою класифікаційною ознакою як суб'єкт контролю. Так, державний фінансовий контроль, суб'єктами якого є органи законодавчої й виконавчої влади, в першу чергу, спрямований на об'єкти, що підлягають контролю, незалежно від їх відомчого підпорядкування.

Відомчий фінансовий контроль, що здійснюється контрольно-ревізійними службами галузевих міністерств, відомств, концернів та інших органів управління, свою сферу впливу поширює на виробничу і фінансову діяльність підвідомчих підприємств та установ. Інформування уряду держави про стан контрольно-ревізійної роботи повинно здійснюватися міністерствами та відомствами не рідше одного разу на рік. Деякими міністерствами і відомствами України відбувається здійснення позавідомчого контролю.

Внутрішньогосподарський фінансовий контроль, що здійснюється економічними службами підприємства, супроводжує повсякденну фінансово-господарську діяльність. Об'єктом тут виступає виробнича і фінансова діяльність самого підприємства, а також його структурних підрозділів (цехів, відділів, філій). В акціонерних підприємствах внутрішньогосподарський контроль здійснюють контрольно-ревізійні комісії. Посадовою особою, яка безпосередньо відповідає за стан додержання фінансової дисципліни й організовує проведення внутрішньогосподарського контролю, є головний бухгалтер. Разом із керівником підприємства він в межах встановлених законодавством випадків несе відповідальність за порушення вимог фінансового законодавства, за правильність і повноту фінансових документів. Головний (старший) бухгалтер має право другого підпису на фінансових документах, що створює правові підстави для

перерахування або зарахування коштів на відповідні рахунки, або відпуск чи витрачання товарно-матеріальних цінностей.

Аудиторський (недержавний) фінансовий контроль, що може проводитися за ініціативою суб'єкта господарювання і рішенням органу державної влади, здійснюють незалежні аудитори або аудиторські фірми, які уповноважені суб'єктами господарювання на його проведення. Правова регламентація аудиторського контролю передбачена законом «Про аудит фінансової звітності та аудиторську діяльність» від 21.12.2017 [2]. Метою громадського фінансового контролю є виявлення і попередження різних порушень у фінансовій діяльності підприємств з ініціативи окремих груп громадян. Цей вид фінансового контролю здійснюється громадськими організаціями (партіями, рухами, профспілковими організаціями); може проводитися групами фахівців, які створюються безпосередньо на підприємствах.

Існують ще інші види фінансового контролю: контроль фінансово-кредитних установ (здійснюється за діяльністю суб'єктів фінансових відносин з приводу дотримання фінансово-кредитного законодавства); муніципальний (контроль органів місцевого самоврядування, який здійснюють органи представницької і виконавчої влади місцевих рад через відповідні комісії і місцеві фінансові органи). Враховуючи те, що практика реалізації громадського контролю на підприємствах не набула свого поширення (зважаючи на неспроможність правильної його організації та розподілу ролей, а також ускладненість процесу щодо призначення компетентних суб'єктів фінансового контролю), а також те, що контроль фінансово-кредитних установ та муніципальний контроль не стосуються безпосередньо підприємств, питання щодо доцільності їх розгляду в рамках тематики нашого дослідження виключається.

Здійснивши дослідження класифікацій форм фінансового контролю, зауважимо, що залежно від часу його проведення виокремлюють наступні його види: попередній (забезпечує перевірку фінансових планів, кошторисів, дозволяє запобігти перевитратам і втратам фінансових ресурсів, порушенню законодавства), поточний (дає змогу регулювати фінансові операції, що швидко змінюються, попереджувати збитки і втрати), наступний контроль (дає змогу масштабно оцінити позитивні та негативні сторони фінансової діяльності суб'єктів господарювання, розробляти заходи щодо їх усунення). Отже, можна говорити про тісний взаємозв'язок й взаємодоповнюваність усіх форм фінансового контролю, що забезпечує відображення безперервного характеру фінансового контролю.

Ефективність фінансового контролю значною мірою визначається методами, що застосовуються. Серед методів проведення фінансового контролю, що є способами та прийомами його здійснення, пропонуємо виокремити наступні: ревізію (метод документального контролю за фінансово-господарською діяльністю підприємства щодо дотримання відповідності чинному законодавству, достовірністю обліку і звітності, спосіб документального розкриття недостач, витрат, привласнень і крадіжок грошових коштів і матеріальних цінностей, попередження фінансових зловживань); перевірку (застосовується в окремих аспектах фінансово-господарської діяльності на основі звітних, балансових і витратних документів. На основі виявлення порушень фінансової дисципліни формуються заходи щодо усунення їх негативних наслідків); обстеження (незважаючи на сферу контролю за окремими сторонами діяльності суб'єктів господарювання, на відміну від перевірок цей метод фінансового контролю охоплює ширше коло показників, тим самим визначає фінансове становище підприємств, формує перспективи їх розвитку, необхідність реорганізації або переорієнтації виробництва); нагляд (проводиться контролюючими органами за економічними суб'єктами, що отримали ліцензію на той чи інший вид фінансової діяльності, і контролюється дотримання ними встановлених правил і нормативів); моніторинг (система заходів, що пов'язана зі спостереженням за фінансовими явищами і процесами і спрямована на прийняття оперативних рішень).

Разом із тим, дослідження сутності фінансового контролю та його реалізація є неможливими без визначення функцій, які за своєю економічною природою є багатозначними та суспільно необхідними. Інакше кажучи, функції фінансового контролю є проявом його сутності у практичному застосуванні. Слід відмітити, що єдиного підходу щодо визначення видів функцій фінансового контролю у науковій літературі також не існує. Так М. Ф. Базась [17] виокремлює такі функції фінансового контролю: спостереження, пізнавальну, інформаційно-аналітичну, профілактичну, мобілізуючу, а також функції сприяння діяльності суб'єктів господарювання та надання рекомендацій для вжиття заходів і вдосконалення системи управління. Водночас Л. А. Савченко [24] виділяє наступні функції: інформаційну, аналітичну, стабілізуючу, правоохоронну, запобіжну та виховну. А ось, на думку В. Ф. Піхоцького [49], фінансовий контроль найповніше розкриває свою сутність лише через наступні три функції: інформаційну, профілактичну та мобілізуючу. Аналіз

поглядів вітчизняних та закордонних дослідників щодо розуміння функцій фінансового контролю дозволив здійснити їх систематизацію, представлену у вигляді таблиці 5.3.

Таблиця 5.3

**Систематизація функцій фінансового контролю
виробничих систем (підприємств)***

Функція	Характеристика
Пошукова	Дозволяє здійснити пошук факторів, що здійснюють негативний вплив на об'єкт фінансового контролю з метою прийняття подальших заходів щодо усунення чи коригування загрозової ситуації
Мобілізуюча	Спрямована на виявлення не лише негативних, але й позитивних явищ впливу на об'єкт фінансового контролю, а також пошук передумов їх виникнення
Інформаційна	Забезпечує отримання інформації в результаті здійснення контролю, та прийняття управлінських рішень щодо визначення заходів, які позитивно вплинуть на об'єкт контролю відповідно до норм чинного законодавства
Аналітична	Забезпечує здійснення ретельного аналізу, вивчення та опрацювання отриманої при проведенні контрольних заходів інформації з метою прийняття необхідних рішень у відповідності до визначеної мети та поставлених завдань фінансового контролю
Управлінська	Спрямована на ефективне управління економікою за допомогою використання методів щодо раціонального витрачання матеріальних, трудових та фінансових ресурсів
Організаційна	Спрямована на організацію формування та практичного застосування заходів щодо покращання діяльності контролюючих органів, що передбачає використання інструментів державного примусу
Стабілізуюча	Забезпечує покращання фінансово-господарської діяльності суб'єктів господарювання, а також застосування заходів щодо виявлення внутрішніх резервів виробництва для зростання фінансових ресурсів
Правоохоронна	Доцільність здійснення фінансового контролю полягає не лише у формуванні, розподілі й використанні фондів коштів, але й у законності реалізації відповідних господарських і фінансових операцій
Комунікаційна	Спрямована на встановлення, підтримання та розвиток системи суспільних комунікацій, що виникають в процесі здійснення фінансового контролю
Етична	Сприяє розробці, впровадженню та дотриманню етичних норм і стандартів діяльності осіб, що працюють у сфері фінансового контролю

*систематизовано автором на основі [12; 21; 48]

Такий підхід до систематизації зазначених функцій дозволяє розширити зміст традиційного розуміння фінансового контролю не лише в аспекті його регулювання, а й з позицій реалізації моніторингових, комунікаційних, запобіжних, попереджувальних та заохочувальних процесів.

Зазвичай загальними принципами фінансового контролю є наступні: законності, ієрархічності, підпорядкування суб'єктів фінансового контролю верховенству права. Відповідно до міжнародної практики та, зокрема, в Лімській декларації визначено такі принципи фінансового контролю: незалежності суб'єктів фінансового контролю, що забезпечена на законодавчому рівні; незалежності фінансового контролю як ознаки сучасної демократії; синергії проведення поточного та фактичного державного фінансового контролю; відкритості державного фінансового контролю та дотримання принципу гласності; внутрішнього та зовнішнього контролю для забезпечення ефективної взаємодії загального механізму державного фінансового контролю. Аналіз поглядів вітчизняних та закордонних дослідників щодо розуміння принципів фінансового контролю дозволив систематизувати їх і представити в таблиці 5.4.

У межах класифікаційних ознак способів чи засобів фінансового контролю нами запропоновано здійснювати його поділ ще й за складовими забезпечення. Відповідно до цього пропонуємо здійснювати фінансовий контроль підприємств на підставі комунікативного (координованість дій контролюючих органів з суб'єктами контролю, державними органами та громадськістю); організаційного (структурна організація суб'єктів фінансового контролю, стандартизація контрольних заходів, зіставлення їх результатів); кадрового (єдність суб'єктів фінансового контролю щодо питань кадрової політики; рівень професійної підготовки кадрів); інституціонального (чітка структура відомчої підпорядкованості, наявність пріоритету між спеціально створеними органами, наявність концепції щодо визначення органів фінансового контролю, сфери їх діяльності, стратегії реформування та розвитку фінансового контролю); методичного (стандартизація методичних рекомендацій щодо організації та проведення фінансового контролю, оформлення його результатів, оцінки ефективності діяльності контролюючих органів); інформаційного (створення Програми інформатизації, державної інформаційно-аналітичної системи, єдиної інформаційної системи щодо виявлення порушень у фінансовій сфері) забезпечення.

Таблиця 5.4

**Систематизація принципів фінансового контролю
виробничих систем (підприємств)***

Принцип	Характерні риси принципу
Законності	Діяльність контролюючих органів повинна відповідати нормам чинного законодавства, які визначають їх функції, права, обов'язки і відповідальність
Об'єктивності	Результати фінансового контролю повинні бути незалежними від будь-якого впливу суб'єкта або певних умов чи обставин
Незалежності	Діяльність контролюючих органів повинна виключати матеріальну чи моральну зацікавленість
Гласності	Передбачає висвітлення в засобах масової інформації основних результатів діяльності контролюючих органів з перевірок щодо дотримання законодавства, викриття зловживання
Системності	Охоплює всю сукупність процесу фінансового контролю щодо його забезпечення на всіх стадіях руху коштів у фінансовій і виробничій сферах шляхом створення відповідної організаційної системи контролю
Відповідальності	Визначає вплив заходів позитивного характеру у разі добросовісної трудової діяльності та заходів негативного характеру: від зауваження про похибки в роботі до застосування дисциплінарних стягнень
Самодостатності	Передбачає наявність такого складу елементів контролюючої системи, який забезпечує ефективність її функціонування й розвитку
Регулярності	Передбачає здійснення заходів контролю всіма контролюючими органами в терміни, що регламентують контрольний процес
Превентивності	Передбачає завчасне здійснення контролю з метою запобігання виникненню істотних відхилень фактичної реалізації фінансового процесу від встановлених норм
Дієвості	Забезпечує прийняття рішення про реалізацію певних заходів за результатами контрольної перевірки
Всеохоплюючого характеру	Забезпечує охоплення державним фінансовим моніторингом всіх сторін фінансово-господарської діяльності

*систематизовано автором на основі [12; 21; 48]

Варто зауважити, що схематичне зображення структурної побудови системи фінансового контролю виробничих систем містить в собі такі важливі компоненти, які мають бути представлені у будь-якій функціонуючій системі: вхід (інформаційне забезпечення контрольної діяльності), вихід (продукт функціонування системи

фінансового контролю, що забезпечується важелями впливу, за реалізацією котрих здійснюється обробка інформації з метою прийняття оптимальних управлінських рішень на основі отриманих результатів). Зауважимо, що підтримка системи фінансового контролю виробничих систем забезпечується інформаційними потоками: про якість заходів фінансового контролю, вжитих суб'єктами регулювання, а також про стан дотримання об'єктами фінансового контролю встановлених правил формування і використання фінансових ресурсів. В межах наших досліджень розробка системи фінансового контролю виробничих систем повинна призводити до розробки механізму, котрий перетворює вхід системи в її вихід та розкривається у здійсненні контрольних процедур, які повинні перебувати у взаємоузгодженості із цілями та завданнями фінансової безпеки виробничих систем.

Виходячи із зазначеного, можна зробити висновок, що фінансовий контроль є невід'ємним структурним елементом державного регулювання економіки, оскільки покликаний забезпечити цей процес, що виражається метою фінансового контролю та сформувати необхідні заходи для блокування негативних явищ і профілактики їх на майбутнє. Отримана інформація в результаті проведеного фінансового контролю також може бути використана для своєчасного вжиття заходів з блокування негативних явищ та недопущення їх у майбутньому в практиці державного регулювання економіки.

Звідси роль фінансового контролю в системі державного регулювання економіки визначається через участь у розв'язанні двох проблем: підвищенні ефективності державного регулювання економіки; дотриманні правил формування і використання фінансових ресурсів, встановлених державою. Беручи до уваги зазначене, ефективно проведений фінансовий контроль на рівні підприємства впливає як на задоволення потреб та інтересів суб'єктів господарювання, так і підвищення економічного розвитку держави в цілому.

Ключовим моментом у проведенні фінансового контролю на підприємствах є те, що перевірку здійснюють не лише на дотримання відповідності ведення фінансово-господарської діяльності вимогам чинного законодавства, а й ефективність витрачання коштів (у випадку підприємств державної форми власності – державних коштів). Важелі, які застосовуються до об'єктів фінансового контролю можуть бути як позитивними (пропозиції та приписи об'єктам фінансового контролю щодо поліпшення їх діяльності, з точки зору, її ефективності та результативності, здебіль-

шого використовуються при проведенні внутрішньогосподарського та аудиторського фінансового контролю при пошуку недоліків у його роботі та розробці пропозицій щодо вдосконалення), так і негативними (санкції, різноманітні за своїми властивостями та аналогічні за призначенням – покарання: фінансові, адміністративні, кримінальні, дисциплінарні тощо. Зокрема, це штрафи, пені, арешт, призупинення операцій на рахунках, відшкодування збитків, завданих державі. Негативний важіль використовують переважним чином при проведенні державного та відомчого фінансового контролю).

Результати оцінки від проведеного фінансового контролю щодо розпізнання певних проблем, ідентифікації діагнозу, формування узагальнених висновків та прийняття конкретних заходів для забезпечення фінансової безпеки повинні лягти в основу отримання позитивних результатів як для підприємства, так і для держави в цілому. Через те, з метою реалізації поставлених цілей досить важливо сформувати єдиний системний законодавчий акт у сфері державного фінансового контролю в Україні, який стане підґрунтям для створення і прийняття комплексу підзаконних актів, інструктивних, регламентуючих документів, сучасних методологічних розробок, що стануть фундаментом для розробки ефективного механізму фінансового контролю як гаранта підвищення фінансової безпеки суб'єктів господарювання в Україні.

Отже, за результатами досліджень приходимо до висновку, що становлення фінансового контролю в Україні, як і на міжнародній арені зазнало чималих змін. За роки незалежності в нашій країні відбулось поступове реформування засад функціонування фінансового контролю – на зміну методам командно-адміністративної системи фінансового контролю прийшли нові, більш прогресивні та удосконалені – адекватні європейським стандартам і принципам.

Отримані результати дослідження дають підстави стверджувати про переваги системного підходу щодо визначення поняття «фінансовий контроль», який уможливує формування ієрархії та взаємозалежності усіх елементів відповідної управлінської діяльності. Схильність автора до зазначеного підходу в аспекті розгляду цієї економічної категорії пояснюється неможливістю здійснення управлінської діяльності за межами системи, а отже, і про відсутність фінансового контролю поза системою. Через те, дослідження генезису наукових підходів у визначенні терміна «фінансовий контроль» підтверджує реалізацію ним своєї управлінської функції лише в межах самостійної системи. Це дало змогу за-

пропонувати авторське визначення термінів «контроль» та «фінансовий контроль». За результатами досліджень доведено, що кінцевою метою здійснення контролю є формування раціональних рішень управлінського характеру з метою забезпечення ефективного функціонування об'єкта та забезпечення ним високих результатів в економічному, соціальному, політичному, науково-технічному та інших напрямках розвитку. Разом із тим доведено, що незважаючи на існування певних недоліків та прогалин у діючій системі фінансового контролю в Україні, все ж можна стверджувати щодо обрання правильного напрямку у її функціонуванні та подальшому розвитку, що відповідає міжнародній практиці.

Вивчення кращих світових практик щодо функціонування фінансового контролю як на рівні держави чи регіону, так і на рівні суб'єктів господарювання, а також їх адаптація у вітчизняній системі фінансового контролю, забезпечить суттєве підвищення оцінки від проведеного фінансового контролю та ефективність прийнятих управлінських рішень на всіх рівнях.

5.2. Соціальні аспекти фінансової безпеки державних суб'єктів господарювання

Суб'єкти господарювання, які прагнуть підвищити фінансову безпеку, серед пріоритетних завдань перевагу мають надавати тим, що спрямовані на забезпечення фінансово-кредитної системи в аспекті досягнення її внутрішньої та зовнішньої збалансованості. Значення її параметрів має бути достатнім для того, щоб забезпечити належне функціонування економіки, а сформований при цьому механізм фінансового контролю повинен протистояти негативному впливу загроз чи ризиків. Важливим кроком на шляху забезпечення фінансової безпеки суб'єктів господарювання є розробка концепції фінансової безпеки (див. рис. 5.1).

Виходячи з проведених досліджень під концепцією фінансової безпеки суб'єктів господарювання будемо розуміти певну сукупність поглядів щодо забезпечення фінансової безпеки, яка передбачає ідентифікацію ймовірних ризиків та можливості настання загроз, сукупність прогнозованих ситуацій, а також за допомогою сформованого інструментарію та технологій розробку заходів щодо усунення дестабілізуючих факторів внутрішнього та зовнішнього середовища. В основу реалізації концепції має бути закладена обрана стратегія забезпечення фінансової безпеки суб'єктів господарювання.



Моніторинг фінансової безпеки підприємства

Рис. 5.1. Концепція забезпечення фінансової безпеки підприємства*
 * запропоновано автором

Тут доречно згадати судження І. О. Бланка з цього приводу, який визначав стратегію забезпечення фінансової безпеки підприємства як «одну із найбільш важливих видів функціональної стратегії підприємства, що забезпечує всі основні напрями розвитку його фінансової діяльності і фінансових відносин шляхом формування довгострокових фінансових цілей, вибору найбільш ефективних шляхів їхнього досягнення, адекватного корегування напрямів формування і використання фінансових ресурсів за зміни умов зовнішнього середовища» [23]. У зв'язку з цим, для того, щоб забезпечити ефективність реалізації концепції фінансової безпеки суб'єктів господарювання, важливо сформувати напрям, який забезпечуватиме розвиток фінансової безпеки як цілісної системи – саме таким напрямом і є стратегія. Під стратегією фінансової безпеки суб'єктів господарювання прийнято розуміти сукупність найбільш важливих рішень, спрямованих на забезпечення дотримання основних принципів фінансової безпеки суб'єктами господарювання.

При формуванні концепції фінансової безпеки підприємства досить важливо сформувати мету, місію, цілі та завдання.

Метою концепції забезпечення фінансової безпеки суб'єктів господарювання є формування ефективної системи забезпечення фінансової безпеки як основи успішної діяльності суб'єктів господарювання і забезпечення їх стійкого розвитку та зростання із врахуванням впливу внутрішнього та зовнішнього середовища. Місія концепції полягає у створенні умов, за яких фінансова безпека підприємства є гарантом безпеки кожного структурного підрозділу, відділу підприємства, а також його керівництва, управлінського персоналу та окремого працівника, забезпечуючи стабільність, успішне функціонування та розвиток підприємства в цілому.

Цілями концепції забезпечення фінансової безпеки суб'єктів господарювання доцільно визначити наступні:

- забезпечення фінансової безпеки суб'єктів господарювання в аспекті її розгляду як цілісної системи, де кожен її елемент перебуває у взаємозв'язку та взаємозалежності з іншими, що у сукупності визначають заходи, спрямовані на досягнення такого стану фінансової безпеки, яка визначається надійністю, стійкістю, стабільністю та врівноваженістю її суб'єктів;
- дотримання єдиних підходів до формування фінансових інтересів суб'єктів господарювання, попередження ризиків та загроз їх фінансовій безпеці, захисту від посягань на життя, охорони здоров'я персоналу, недопущення розкрадання фінансових і мате-

ріально-технічних засобів, знищення майна та цінностей, втрати, витоку, викривлення та знищення інформації, порушення роботи технічних засобів тощо.

Завдання концепції фінансової безпеки підприємства мають відповідати меті, місії та цілям концепції фінансової безпеки, серед яких варто виділити:

- забезпечення зацікавленості як у керівників, так і персоналу в ефективній реалізації фінансової діяльності суб'єктів господарювання;

- забезпечення відповідності фінансової стратегії підприємства фінансовим інтересам, які мають співпадати з інтересами як на рівні підрозділу чи окремого працівника, так і підприємства в цілому;

- формування ефективної системи забезпечення фінансової безпеки суб'єктів господарювання, яка гарантуватиме своєчасну ідентифікацію та оперативне реагування на ризики та загрози, а також інші деструктивні фактори внутрішнього та зовнішнього середовища, що впливають на функціонування суб'єктів господарювання;

- призначення органів, які координуватимуть діяльність суб'єктів забезпечення фінансової безпеки, розробку перспектив для подальшої діяльності та удосконалення роботи зі створення сприятливих умов для реалізації безпечної фінансово-господарської діяльності;

- забезпечення процесів моніторингу та прогнозування фінансової безпеки суб'єктів господарювання; причин і умов, що сприяють нанесенню фінансового й матеріального збитку, вносять дисбаланс у забезпечення їх функціонування та розвитку;

- ефективна ліквідація загроз персоналу й посягань на ресурси підприємств із використанням відповідних інструментів та технологій, що забезпечують досягнення необхідного стану фінансової безпеки;

- активізація нормативно-правових важелів впливу з метою мінімізації завданих збитків і їх можливого відшкодування, які були нанесені неправомірними діями юридичних чи фізичних осіб;

- реалізація сукупності заходів, спрямованих на перевірку ділових партнерів даного підприємства;

- створення ефективних механізмів взаємодії державних органів та інститутів з суб'єктами господарювання в аспекті вирішення питань, пов'язаних із забезпеченням фінансової безпеки;

- забезпечення підготовки, перепідготовки й підвищення кваліфікації персоналу, що є суб'єктами забезпечення фінансової безпеки підприємства;

- вивчення та адаптація позитивного зарубіжного досвіду в сфері забезпечення фінансової безпеки суб'єктів господарювання;
- створення єдиної інформаційної бази даних про стан загрози для суб'єктів реалізації фінансової безпеки;
- проведення незалежних експертиз за дорученням керівників підприємства;
- участь у розробці нормативно-правового забезпечення управлінських рішень, спрямованих на забезпечення ефективного розвитку фінансової системи суб'єктів господарювання, що, в свою чергу, виступає гарантом стабільності, стійкості та врівноваженості фінансової безпеки.

Розроблена автором концепція дозволила сформувати систему забезпечення фінансової безпеки підприємства, яка буде закладена в основу побудови механізму фінансового контролю суб'єктів господарювання (див. рис. 5.2).

В основу функціонування системи забезпечення фінансової безпеки суб'єктів господарювання покладено взаємозв'язок її структурних компонентів: фінансових інтересів підприємства; середовища підприємства, в якому існують ризики та потенційні загрози реалізації цих інтересів; ресурсний потенціал підприємства: інформаційні, трудові, матеріальні, нематеріальні, інвестиційні та фінансові ресурси (забезпечення фінансової безпеки, яка передбачає усунення загроз, їх прогнозування, своєчасне попередження і профілактику, що дає можливість суб'єктам господарювання ефективно реалізовувати свою фінансово-господарську діяльність в періоди скорочення обсягів надходжень вхідних грошових потоків від інвесторів, замовників, клієнтів [61, с. 170]).

За нинішніх умов розвитку вітчизняної економіки саме інформаційним ресурсам надається найбільша перевага. Так, зміни політичної, соціальної, економічної, ринкової, екологічної ситуації, а також науково-технічні, технологічні, інноваційно-інвестиційні, організаційно-управлінські зрушення, які надходять з інформаційними потоками, безпосередньо впливають на фінансово-господарську діяльність підприємства, дозволяючи здійснювати її ефективне управління, планування та прогнозування. Залежно від того, наскільки воно забезпечене наявними ресурсами, існує кілька варіантів, які вплинуть на його подальше функціонування та розвиток [16]:

- у підприємства акумулюється достатньо ресурсів з різних джерел, зокрема внутрішніх, а тому воно має резерви, які здатні забезпечити його успішне функціонування та розвиток;



Рис. 5.2. Структурна схема системи забезпечення фінансової безпеки суб'єктів господарювання

– не дивлячись на те, що підприємство практично не має резервів, воно може забезпечити акумулювання фінансових ресурсів із зовнішніх та частково внутрішніх джерел;

– зважаючи на те, що підприємство не в змозі забезпечити акумулювання фінансових ресурсів з внутрішніх та зовнішніх джерел, у нього відсутні резерви для його подальшого функціонування та розвитку.

Залежно від того, в якій з наведених ситуацій опинилось підприємство, зазнає змін і концепція забезпечення фінансової безпеки підприємства відповідно до обраної стратегії. Реалізація останніх дозволяє досягти підприємству забезпечення стійкості й стабільності, як основи фінансової та загалом його цілісної безпеки.

До структурних елементів системи фінансової безпеки належать також об'єкт та суб'єкт забезпечення, які нами були розглянуті раніше. В основу складових забезпечення фінансової безпеки суб'єктів господарювання закладена системна взаємодія сформованих методів, інструментів, важелів та відповідне забезпечення, які мають відповідати обраним принципам та функціям забезпечення фінансової безпеки для досягнення і захисту фінансових інтересів суб'єктів господарювання.

Підсистема забезпечення фінансової безпеки підприємства сформована відповідно до складових забезпечення фінансового контролю суб'єктів господарювання і містить наступні складові:

– інституційне забезпечення (сукупність законодавчих та нормативних актів, норм, наказів, інструкцій, вимог, статутних положень, методики діяльності із забезпечення фінансової безпеки на самому підприємстві);

– організаційно-методичне забезпечення (формування єдиного підходу до структурної організації фінансової безпеки на підприємстві, стандартизації методичних рекомендацій із забезпечення фінансової безпеки на підприємстві;

– технічне забезпечення (забезпечення технікою і технологіями, комп'ютерними програмами для аналізу, планування, виявлення загроз тощо);

– інформаційне забезпечення (дані, показники, параметри, потрібні для аналізу і планування фінансової безпеки підприємства);

– кадрове забезпечення (забезпечення зацікавленості керівництва і персоналу в ефективній фінансовій діяльності підприємства з метою підтримання фінансової стабільності та зростання підприємства);

– фінансове забезпечення (передбачає наявність фінансових потреб забезпечення безпеки підприємства, які необхідно врахувати при розробці загального бюджету підприємства).

За результатами проведених досліджень система забезпечення фінансової безпеки підприємства повинна включати такі методи, як:

– економічні методи, що дозволяють оцінити сучасний стан матеріально-технічної бази, ефективність використання ресурсів підприємства, а також сформувати сукупність заходів, спрямованих на пошук резервів їх достатнього акумулювання; забезпечують рентабельність активів та формування конкурентних переваг підприємства; здійснюють фінансове забезпечення заходів щодо прогнозування розвитку ринкової кон'юнктури, інституціонального регулювання фінансово-господарської діяльності і ресурсного забезпечення;

– адміністративні (організаційно-розпорядчі), що визначають організаційну структуру управління фінансовою безпекою підприємства; здійснюють безпосередній вплив на визначення повноважень та відповідальності посадових осіб, розпорядку роботи, послідовності дій у тій чи іншій ситуації; регламентування інших дій суб'єктів управління фінансовою безпекою підприємства; перешкоджають вільному доступу до охоронного майна;

– інституційно-правові, що забезпечують формування необхідної системи правил та режимів фінансової безпеки, виявлення загроз, ризиків та розробку заходів щодо їх усунення; коригування показників фінансово-господарської діяльності в аспекті забезпечення фінансової безпеки; моніторинг законодавчої бази з метою формування захищеності підприємства від дій і рішень контролюючих органів державної влади; управління інституційними параметрами фінансової безпеки в аспекті юридичних відносин з контрагентами; реєстрацію документів, прав власності тощо;

– соціально-психологічні, що спрямовані на реалізацію заходів морального заохочення персоналу; врахування психологічних характеристик працівників при підборі кадрів; об'єднання інтересів працівників на основі проведення бесід, пропаганд та агітацій, призначених для поширення і роз'яснення політики керівництва у сфері забезпечення фінансової безпеки; діагностику психоемоційного стану працівників; формування перспектив для соціального й професійного зростання; створення атмосфери взаємодовіри у колективі та формування корпоративного духу; формування сприятливого морально-психологічного клімату в колективі; формування неформальних комунікацій;

– інформаційні, що забезпечують оперативне реагування на загрози інформаційній безпеці та розповсюдження негативної інформації про підприємство на основі реалізації наступних заходів: аналіз, облік комерційної інформації; створення надійної системи захисту інформації та каналів її проходження; використання сучасних технологій захисту інформації (систем кодування і шифрування).

До складу інструментів, за допомогою яких підприємство здійснює забезпечення фінансової безпеки, на нашу думку, слід віднести реєстри; ліцензії; свідоцтва; кодекси; стандарти; договори; рекомендації; консультації; семінари; конференції; тактику; інвестиційну політику; декларації; активи; індикатори; нормативи; вимоги тощо.

Важелями забезпечення фінансової безпеки підприємства є система заходів, спрямованих як на стимулювання та заохочення суб'єктів фінансової безпеки, так і дисциплінарного впливу у вигляді санкцій, приписів, попереджень, позовів тощо за негативні наслідки дій суб'єктів фінансової безпеки підприємства.

Отже, за нашими переконаннями, система забезпечення фінансової безпеки суб'єктів господарювання є багаторівневою структурою основних взаємопов'язаних між собою елементів, які перебувають у певній ієрархії: суб'єктів забезпечення фінансової безпеки, що пов'язані із блоком «вхід», що надходить із внутрішнього та зовнішнього середовища підприємства, сукупності фінансових ресурсів, а також фінансових інтересів підприємства, що у комплексі із сформованою концепцією підприємства, яка забезпечується на основі обраної стратегії, що реалізується на основі обраних принципів забезпечення та функцій реалізації, методів, інструментів, важелів та складових забезпечення діють на об'єкт забезпечення фінансової безпеки, формуючи блок «вихід».

На кожному з етапів приведення в дію елементів системи забезпечення фінансової безпеки суб'єктів господарювання діє моніторинг, під впливом якого надається інформація про стан розвитку фінансової безпеки, що надходить до суб'єкта її забезпечення. Таким чином, взаємодія процесів моніторингу є невід'ємною частиною забезпечення фінансової безпеки у формуванні механізму фінансового контролю суб'єктів господарювання.

Варто зауважити, що регулювання як елемент системи забезпечення фінансової безпеки підприємства здійснюється за допомогою нормативно-правового забезпечення.

Взаємозв'язок та підпорядкованість елементів в такий спосіб уможливають забезпечення захищеності підприємства від внут-

рішних та зовнішніх загроз, і таким чином досягнення стабільності у його функціонуванні та перспектив розвитку, що є невід'ємною складовою розробки механізму фінансового контролю суб'єктів господарювання.

За результатами проведених досліджень стає очевидним, що фінансова безпека суб'єктів господарювання, будучи складовою економічної безпеки, передбачає захищеність їх інтересів і спрямована на створення необхідних фінансових передумов для забезпечення фінансової рівноваги та стабільності найважливіших фінансових параметрів розвитку суб'єктів господарювання для забезпечення стійкості та стабільності розвитку. Основні наукові результати дозволяють вирішити важливе завдання, яке полягає у визначенні основних умов функціонування фінансової безпеки суб'єктів господарювання, виявленні основних структурних елементів її забезпечення та притостояння існуючим викликам та загрозам внутрішнього і зовнішнього середовища, виробленні рекомендацій щодо підвищення функціонування системи фінансової безпеки суб'єктів господарювання в механізмі фінансового контролю.

5.3. Фінансовий контроль у здійсненні соціального захисту населення

Фінансовий контроль є невід'ємною складовою ефективною реалізації фінансової та господарської діяльності суб'єктів господарювання, що покликаний забезпечити контролюючих органів достовірною інформацією щодо акумулювання та використання господарюючими суб'єктами фінансових ресурсів з метою вжиття своєчасних, адекватних і відповідних чинному законодавству заходів. Фінансовий контроль, за умови правильного та обґрунтованого планування і прийняття заходів, спрямованих на підвищення фінансово-господарської діяльності суб'єктів господарювання, сприяє виробничому та соціальному зростанню, тим самим забезпечуючи стійкість і стабільність фінансової безпеки суб'єктів господарювання, що сприяють досягненню стратегічних цілей економічного розвитку держави.

Таким чином, фінансовий контроль, який здійснюється як на загальнодержавному та регіональному рівнях, так і на рівні спеціально створених служб установ та організацій, відділів підприємств чи окремих контролюючих осіб, дозволяє здійснювати моніторинг за виконанням запланованих програм, своєчасно виявляти відхилення від запланованих показників, здійснювати пошук при-

чин їх виникнення, об'єктивно оцінювати економічну ефективність фінансово-господарської діяльності господарюючих суб'єктів, розробляти заходи своєчасного реагування, коригувати заплановані результати і вносити зміни до формування стратегічних цілей і орієнтирів, що забезпечують ефективне функціонування об'єкта фінансового контролю, підтримуючи стійкість та стабільність його фінансової безпеки, тим самим сприяючи задоволенню інтересів як держави, так і суб'єктів господарювання.

Незважаючи на існуючі перешкоди, основні вимоги, які висуває світова економічна спільнота, є консолідація зусиль в аспекті запровадження єдиних міжнародних стандартів і принципів реалізації контрольної діяльності, сприяння інформаційно-аналітичному, комунікаційному та методичному забезпеченню органів, уповноважених здійснювати фінансовий контроль. Чітке дотримання вказаних норм сприяє реалізації ефективного фінансового контролю як на державному та регіональному рівнях, так і на рівні суб'єктів господарювання. У зв'язку із цим, формування ефективного фінансового контролю суб'єктів господарювання в Україні вимагає вивчення найкращої світової практики здійснення фінансового контролю та її адаптація до українських реалій в контексті становлення сучасної парадигми фінансового контролю як ефективного важеля підвищення фінансової безпеки суб'єктів господарювання. Разом із тим, повномасштабна системна адаптація фінансового контролю, яка діє в країні з іншою формою державного управління або адміністративним устроєм, є неможливою, адже такого типу трансформації потребують втручання в багатьох сферах, реалізація котрих є здебільшого невиправданою, а іноді – неможливою.

Студіювання викладених у науковій літературі розробок науковців щодо організації систем фінансового контролю в різних країнах світу дає підстави класифікувати їх та наочно представити у вигляді таблиці 5.5. Відповідно до наведених підходів варто зазначити, що пріоритетність у виборі типології вищих органів державного фінансового контролю є вкрай складним завданням.

Таким чином, системна адаптація до європейських стандартів в сфері фінансового контролю в Україні як на державному, так і на регіональному та місцевому рівнях, має передбачати імплементацію не лише загальновизнаних стандартів, але й врахування власної специфіки реалізації фінансового контролю, характер та структуру взаємовідносин органів, уповноважених здійснювати фінансовий контроль тощо.

Таблиця 5.5

Підходи до організації систем фінансового контролю в країнах світу

Характеристика	Країна
<i>Залежно від правової системи</i> <i>(С. О. Шохін [59], І. Б. Стефанюк [55], В. П. Дудко [34])</i>	
З англосаксонською системою права та правовими системами, що до неї тяжіють: переважає монархічна організаційна структура органу контролю на чолі із Президентом або Генеральним аудитором, обрання або призначення яких здійснюється шляхом узгодження кандидатури з законодавчим органом	Австралія, США, Канада, Велика Британія, Ізраїль, Індія, Малайзія, Таїланд та ін.
З континентальною системою права: діють незалежні рахункові палати, утворені вищими владними органами і побудовані за колегіальним принципом, характеризуються децентралізацією прийняття рішень і наявністю спеціальних органів, уповноважених приймати ці рішення більшістю голосів	Італія, Франція, Німеччина, Польща, Республіка Корея, Чеська Республіка
<i>Залежно від статусу вищих контрольних органів</i> <i>(К. В. Ілляшенко [35, с. 130])</i>	
Рахункові палати мають конституційний статус, місце яких в системі державних органів, а також завдання, принципи формування і повноваження закріплені у конституції та відповідних законах	Австрія, США, Угорщина
Рахункові палати наділені статусом незалежного вищого контрольного органу	Німеччина, Іспанія, Болгарія
Судові органи мають ознаки рахункових палат або прямо включені до системи органів правосуддя	Греція, Італія, Португалія, Франція
<i>Залежно від спрямованості діяльності вищих органів державного фінансового контролю (В. Глух, Г. Борецька [28, с. 320])</i>	
Рахункові трибунали (суди) мають статус нейтральних колегіальних органів, до повноважень яких входять експертиза фінансових операцій та адміністративних рішень	Бразилія, Бельгія, Іспанія, Італія, Франція, Німеччина
Рахункові (контрольні) палати є органами контролю, що перевіряють виконання бюджету і дотримання фінансово-бюджетної дисципліни від імені парламенту	Австрія, Болгарія, Польща, Японія, Угорщина
<i>Залежно від порядку визначення складу вищих органів контролю</i> <i>(В. В. Мясніков [47])</i>	
Парламентська модель, за якої ключова роль у визначенні складу рахункової палати і, в першу чергу, її голови належить парламенту	Польща, Угорщина

Продовження таблиці 5.5

Характеристика	Країна
Позапарламентська модель, за якої Президент за представленням парламенту або самим урядом призначає голову вищого органу контролю і його заступника	Франція, Греція, Португалія
Змішана модель, що передбачає включення як парламенту, так і Президента у визначенні складу вищого органу державного фінансового контролю	Австрія, Німеччина, США
<i>Система фінансового контролю Н. Д. Собкової [53]</i>	
<i>– відповідно до історичного розвитку [53, с. 102]</i>	
Наполеонівська модель здійснює перевірку на відповідність законодавчим актам рішень, прийнятих виконавчою владою і підзвітними їй органами	Південна Америка, Латиноамериканські колонії в Африці, Франція
Вестмінстерська модель, що інтерпретує гласність як основний принцип діяльності	Велика Британія, Канада
Колегіальна модель представлена нечисленними комітетами, які очолює Генеральний аудитор	Індонезія, Японія, Південна Корея, країни Азії
<i>– за прикладом країн ЄС</i>	
Незалежні контрольні управління на чолі з генеральним контролером, і контрольні управління у складі структури уряду	Велика Британія, Данія, Ірландія
Колегіальні органи, які характеризуються відсутністю судових функцій	Німеччина, Нідерланди, Польща
Аудиторські суди або органи, що входять до складу судової системи країни	Бельгія, Греція, Іспанія
<i>– за особливостями побудови правових систем</i>	
Адміністративна модель	Австралія, Ізраїль, Велика Британія, Канада, США
Контрольні управління у складі уряду	Фінляндія, Швеція

Разом з тим, формування ефективного фінансового контролю в умовах підвищення фінансової безпеки суб'єктів господарювання потребує ефективного нормативно-правового підґрунтя, яке забезпечуватиме їх функціонування.

Враховуючи те, що частка державного сектора в економіці України складає понад 45 % ВВП, пріоритетом держави, яка ставить за мету стимулювати свій економічний розвиток, має стати ефективна система формування та реалізації фінансового контролю [14]. В свою чергу, розробка дієвого механізму формування фінансового контролю в контексті забезпечення фінансової безпеки суб'єктів

господарювання неабияк залежить від наявності адекватної та результативної системи бюджетного планування, наскрізного державного внутрішнього фінансового контролю та аудиту на усіх підприємствах та організаціях, що використовують державні кошти, та функціонування незалежного зовнішнього аудиту, як ключових елементів створення прозорої системи управління державними коштами та ресурсами. В Україні функціональний розподіл системи здійснення фінансового контролю за використанням коштів держави відбувається на рівні державного зовнішнього фінансового контролю та державного внутрішнього фінансового контролю. Схематично система органів фінансового контролю в Україні, відповідно до аналізу чинних законодавчих та інших нормативно-правових актів, представлена нижче (див. рис. 5.3).

Основні засади щодо розподілу повноважень органів державної влади щодо реалізації фінансового контролю регламентуються на конституційному рівні наступним чином:

1) парламентський контроль (Верховна Рада України). Основою забезпечення результативного управління державними фінансами є вищі аудиторські інституції, що є складовою зовнішнього контролю, незалежного від політичного впливу. В Україні такою інституцією є Рахункова палата, де основними її повноваженнями є надання незалежної та неупередженої оцінки щодо використання органами виконавчої влади ресурсів, які довірили їм громадяни – платники податків;

2) урядовий контроль (КМУ, Міністерство фінансів України), у тому числі спеціальні органи державного фінансового контролю (Державна фіскальна служба України, Державна аудиторська служба України (утворена 28 жовтня 2015 р. шляхом реорганізації Державної фінансової інспекції (ДФІ)), Державна казначейська служба України);

3) недержавні спеціалізовані організації (неурядові організації, ЗМІ, аудиторські компанії, у тому числі міжнародні), уповноважені на здійснення моніторингу використання державних коштів [14].

Нормативно-правова база України щодо забезпечення контролю за використанням державних фінансів закріплює дві форми державного внутрішнього фінансового контролю:

– державний фінансовий контроль як внутрішній контроль в системі органів виконавчої влади, та, де-факто, «зовнішній» урядовий контроль по відношенню до суб'єктів господарювання, котрі є головними розпорядниками бюджетних коштів;

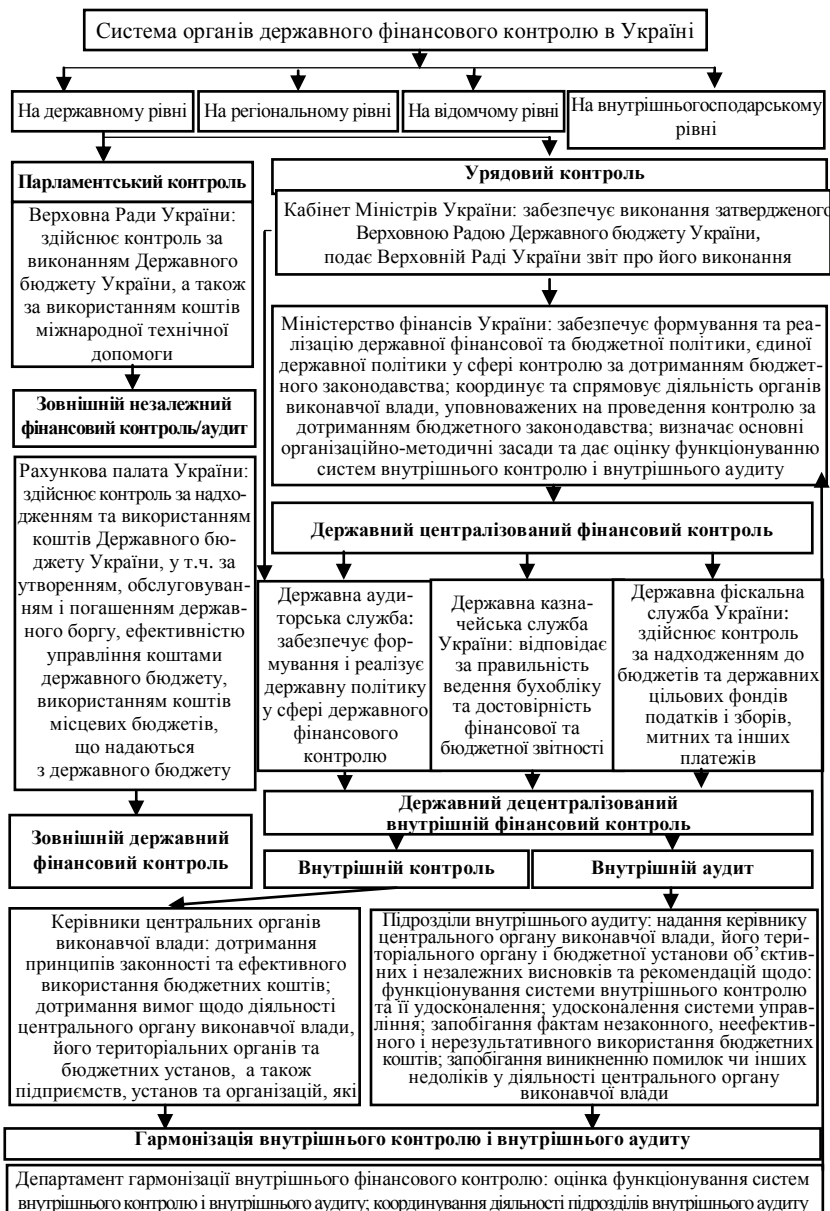


Рис. 5.3. Система органів фінансового контролю в Україні
* сформовано на підставі [1; 6; 7; 9; 10]

– державний внутрішній фінансовий контроль як злагоджена система трьох взаємопов’язаних елементів – внутрішнього контролю, внутрішнього аудиту та їх гармонізації. Отже, за чинними законодавчими та нормативно-правовими актами України, державний фінансовий контроль регламентується як централізований державний фінансовий контроль, а державний внутрішній фінансовий контроль – як децентралізований державний фінансовий контроль.

На сучасному етапі державний внутрішній фінансовий контроль в Україні все ще переживає процес системного становлення – переходу від карально-наглядового функціонального підходу до формування управлінської культури [14], що передбачає реалізацію чітко окреслених векторів формування сучасної парадигми фінансового контролю, спрямованого на високу результативність та ефективність від проведених заходів. Цей перехід було підкріплено ухваленням КМУ Концепції розвитку державного внутрішнього фінансового контролю на період до 2017 р., де були чітко сформовані основні напрями реалізації та ключові елементи системи державного внутрішнього фінансового контролю, що мали забезпечити розробку прозорого механізму управління і контролю, а звідси – законне та ефективне використання державних коштів [9].

З ухваленням Угоди про асоціацію між Україною та Євросоюзом, Європейським Співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами Україна зобов’язалась забезпечувати подальший розвиток системи державного внутрішнього фінансового контролю шляхом гармонізації з визнаними стандартами в міжнародному просторі (Інститут внутрішніх аудиторів – ІА), Міжнародна федерація бухгалтерів – IFAC, INTOSAI) та методологіями, а також найкращою практикою ЄС у сфері внутрішнього контролю та внутрішнього аудиту в державних органах [11].

Проте варто розуміти, що все ж необхідним залишається внесення ясності у розподіл контролю на внутрішній і зовнішній з чітким визначенням органів, які його реалізують, та наділеними повноваженнями, що є базовим елементом адаптації вітчизняного законодавства до вимог ЄС. Разом із тим, невирішеними залишаються питання щодо чіткого визначення на законодавчому рівні термінів «державний фінансовий контроль» та «державний внутрішній фінансовий контроль», що вносить певну упередженість щодо їх подальшого застосування, тим самим не сприяючи формуванню стандартизації в розумінні фінансового контролю. Закон України «Про основні засади здійснення державного фінансового контролю

в Україні» [6], який би мав на законодавчому рівні регламентувати вказані поняття, лише регламентує діяльність органу державного фінансового контролю, не визначаючи основні засади системи державного фінансового контролю загалом.

У зв'язку з цим, основною вимогою на шляху до формування єдиної системи державного фінансового контролю є уніфікація базових понять, норм і принципів здійснення державного фінансового контролю, державного внутрішнього фінансового контролю та державного зовнішнього фінансового контролю на рівні вітчизняної системи нормативного регулювання.

Відповідно до закону [6] центральним органом виконавчої влади, уповноваженим Кабінетом Міністрів України, що забезпечує здійснення централізованого державного фінансового контролю, є Державна аудиторська служба (Положення про Державну аудиторську службу України).

В свою чергу, в сформованій стратегії реформування управління державними фінансами на 2017–2020 роки [10] залишається незмінним поняттєвий розподіл на державний фінансовий контроль та державний внутрішній фінансовий контроль. Об'єднання цих систем контролю в єдину систему урядового контролю могло б стати найкращою практикою стандартів ЄС в системі вітчизняного державного внутрішнього фінансового контролю. Проте результатом недотримання міжнародних стандартів Україною є відсутність єдності в тлумаченні природи та нормативно-правових засад розвитку централізованого та децентралізованого державного фінансового контролю, як цілісної системи.

Враховуючи те, що діяльність Державної фінансової інспекції, яку було реорганізовано в Державну аудиторську службу України (ДАСУ), спрямовувалась здебільшого на інспектування, становлення повноцінної парадигми реалізації складової аудиту, як важливої складової механізму фінансового контролю суб'єктів господарювання, потребує подальшої модернізації та консолідації зусиль ДАСУ в напрямі формування методологічного підґрунтя системи аудиту та підвищення кваліфікації аудиторів. Разом із тим, «суперництво» між Рахунковою палатою як інституцією з вищим статусом, з одного боку, та ДАСУ як однією із найважливіших державних органів влади у сфері державного фінансового контролю, могло б слугувати прикладом «здорової конкуренції», якби в комерційному секторі існувала можливість обирати надавача послуг та здійснювати порівняння якості послуг та їх вартості. Реалізо-

вуючи свою контрольну діяльність у державному секторі на обов'язковій основі, обидві інституції мають у своєму підпорядкуванні майже однакове коло суб'єктів, що призводить до паралелізму в роботі та спричиняє неефективне використання й без того обмежених коштів Держбюджету України, зумовлюючи неодноразові перевірки тих самих підконтрольних суб'єктів із тих самих питань та за однаковий період їх діяльності різними органами державного фінансового контролю [55]. Імплементация міжнародної практики у діяльність реорганізованої ДАСУ та її закріплення як «незалежної інституції», яка може відкрито заявити про виявлені правопорушення та зловживання, що можуть набути широкого розголосу серед громадськості, тим самим здійснюючи тиск на прокуратуру, спонукаючи її до дій, була сприйнята багатьма експертами цілком скептично.

Аргументується це тим, що і досі залишається відсутнім закон про аудиторську службу, а таким чином, спираючись на результати аналізу особливостей вітчизняної системи державного фінансового контролю, виявляється можливим виокремити основні проблеми, які гальмують процес реформування фінансового контролю, сприяють зростанню тіньового бізнесу, активізації корупційних схем, тим самим породжуючи збитковість та загрозове функціонування вітчизняної економіки (табл. 5.6). Позитивним кроком на шляху до реформування системи державного фінансового контролю могла б стати реалізація Стратегії реформування системи управління державними фінансами на 2017–2020 роки, в якій передбачено скорочення частки інспекційної діяльності ДАСУ з позиції її переорієнтування на інспектуванні значних фінансових порушень та проведення ревізій відповідно до автоматизованого ризикоорієнтованого відбору об'єктів, що піддаються контролю [10].

Таблиця 5.6

**Основні проблеми, що перешкоджають формуванню
дієвого фінансового контролю в Україні**

Проблеми	Особливість проблеми
Правові	1. Відсутність законодавчої бази, яка б забезпечувала цілісну, об'єктивну та незалежну систему фінансового контролю в Україні на мікро-, мезо- та макроекономічних рівнях, орієнтованої на забезпечення негайного реагування на виявлені правопорушення та зловживання фінансового характеру. Так, зокрема, на законодавчому рівні залишаються невизначеними:

Продовження таблиці 5.6

Проблеми	Особливість
Правові	– засадничі складові системи державного фінансового контролю в цілому; – загальні процедури державного фінансового контролю; – повноваження вищих органів державної влади, які відповідають за дотримання фінансового контролю; – функції і компетенції органів і суб'єктів спеціалізованого фінансового контролю, характер взаємовідносин між ними та їх підпорядкування; – формування механізму внутрішнього контролю, адаптованого до засад публічного управління, який би ґрунтувався на дотриманні принципів чинного законодавства в системі державного фінансового контролю, пріоритетом якого є контроль «заради результативності та ефективності». – формування єдиного методологічного підґрунтя щодо забезпечення фінансового контролю в аспекті формування економічних показників оцінювання фінансової дисципліни та методики їх розрахунку
	2. Наявність протиріч в існуючих нормах діючих законів та нормативно-правових актів з питань фінансового контролю
	3. Недотримання основних принципів виконання положень нормативно-законодавчої бази в аспекті забезпечення дієвої кооперації органів фінансового контролю, що призводить до дублювання функцій і посилює неефективне використання й без того обмежених коштів Держбюджету
	4. Недотримання та порушення норм і принципів бюджетного та податкового законодавства суб'єктами фінансово-економічних відносин, де притягнення їх до відповідальності відбувається за принципом «пост-фактум», коли кошти вже витрачені, порушення вже скоєні, а порушників знайти і повернути кошти практично неможливо
Організаційні	1. Відсутність єдиного підходу до структурної організації органів, відповідальних за здійснення в Україні фінансового контролю, а також їх повноважень
	2. Недостатнє приділення уваги забезпеченню профілактичної функції фінансового контролю
	3. Невтручання органів фінансового контролю в обговорення, формування та прийняття заходів організаційно-правового характеру щодо недопущення фінансових правопорушень та зловживань
	4. Дублювання функцій та паралелізм у роботі органів фінансового контролю на різних рівнях, неодноразові перевірки тих самих підконтрольних суб'єктів із однакових питань та за той самий період їх діяльності

Продовження таблиці 5.6

Проблеми	Особливість
Організаційні	5. Порушення прав суб'єктів, яких контролюють; порядку та процедур проведення державних закупівель; розподілу бюджетних коштів між бюджетами і фондами різних рівнів
	6. Відсутність ефективного управління державними коштами та майном
	7. Неналежне застосування в контрольній діяльності методик, спрямованих на визначення цільового та результативного використання та збереження державних фінансових ресурсів
	8. Відсутність належної відповідальності посадових осіб за порушення законодавства, норм, правил та відповідне відшкодування втрачених ресурсів
Методологічні	1. Відсутність стандартизації методологічного забезпечення основних форм фінансового контролю
	2. Невідповідність основним принципам систем державного фінансового контролю високорозвинутих країн Європи
	3. Низький рівень укомплектованості органів фінансового контролю кваліфікованими кадрами
	4. Невпорядкованість методологічної бази державного фінансового контролю
	5. Невідповідність між попереднім, поточним та наступним контролем
	6. Недостатній рівень професійної підготовки та перепідготовки кадрів
Інформаційні	1. Відсутність програми інформатизації
	2. Відсутність єдиної інформаційної системи про фінансові правопорушення та зловживання
	3. Відсутність державної інформаційно-аналітичної системи
Комунікативні	1. Відсутність повноцінного діалогу держави й суспільства, який зумовлює активну участь громадськості у контролі за діяльністю органів публічної влади тощо
	2. Недостатня робота з громадськістю щодо роз'яснення завдань фінансового контролю, спрямованих на усунення допущених порушень; неупорядкованість всіх сфер фінансового контролю
	3. Нерозвиненість необхідної координації між існуючими органами державного фінансового контролю і чіткої диференціації їх повноважень та функцій

*систематизовано автором на основі [14; 18; 38; 58]

Наближенням до процесу розробки інституційних засад, спрямованих на формування децентралізованої системи державного фінансового контролю – державного внутрішнього фінансового контролю, в аспекті внутрішнього аудиту та управлінського контролю, можна вважати ухвалення КМУ постанови № 1001 від 28 вересня 2011 р., яка регламентує порядок створення та функціонування підрозділів внутрішнього аудиту в системі органів виконавчої влади в Україні [1].

Отже, за результатами проведених досліджень можемо дійти висновку, що на сьогодні розробка ефективного механізму фінансового контролю, який би забезпечував та підвищував фінансову безпеку суб'єктів господарювання, неабияк залежить від злагодженого функціонування трьох складових – внутрішнього контролю, внутрішнього аудиту та досягнення їх гармонізації, відповідно до стандартів, обов'язкових в ЄС.

Втілення міжнародних інституційних стандартів та практика їх застосування в системі модернізації вітчизняної системи державного фінансового контролю є частиною заходів з імплементації Угоди про асоціацію між Україною та ЄС.

Відповідно до Бюджетного кодексу України, внутрішній контроль трактується як комплекс заходів, які використовує керівник для забезпечення дотримання прозорості та ефективності використання державних коштів, досягнення результатів відповідно до встановленої мети, завдань, планів і вимог щодо діяльності бюджетної установи та її підвідомчих установ.

З метою проведення заходів за дотриманням фінансового контролю тих суб'єктів господарювання, які витрачають бюджетні кошти, Міністерство фінансів України ухвалило Методичні рекомендації, які регламентують базові складові організації та формування системи внутрішнього контролю.

Основними засадами їх дотримання є міжнародно визнана структура внутрішнього контролю (модель COSO I), яка містить п'ять взаємопов'язаних складових: внутрішнє середовище (середовище контролю), управління ризиками, заходи контролю, моніторинг, інформація та комунікація.

Разом з тим, на рівні керівників центральних органів виконавчої влади відсутнім залишається системне розуміння функцій внутрішнього контролю, як інструменту ефективного управління, спрямованого на реалізацію встановлених цілей діяльності центральних органів виконавчої влади. У зв'язку із цим, вимоги, що

ставляться до подальшого вдосконалення процедур та стандартів проведення внутрішнього контролю центральних органів виконавчої влади є нагальним питанням, яке потребує вирішення.

Відповідно до стратегії реформування системи управління державними фінансами, імплементація експериментальних проєктів з впровадження внутрішнього контролю узгоджена із реалізацією стратегії реформування державного управління на 2016–2020 рр. Метою розробки цих проєктів є посилення відповідальності керівників за управління і розвиток установи, організації чи підприємства в цілому та отримання якісних результатів з акцентом на планування та організацію діяльності, ефективне формування системуютьворючих елементів внутрішнього контролю, нагляду за проведенням внутрішнього фінансового контролю та управління ризиками.

Разом із тим, Бюджетний кодекс [26] інтерпретує термін «внутрішній аудит», як діяльність підрозділу внутрішнього аудиту в бюджетній установі, спрямовану на удосконалення системи управління, попередження фактів незаконного, неефективного і недоцільного витрачання коштів з державного бюджету, допущення помилок чи інших недоліків у діяльності бюджетної установи і підвідомчих їй бюджетних структур, покращання внутрішнього контролю.

В свою чергу, проведення внутрішнього аудиту обумовлюється прийняттям незалежних та об'єктивних рішень, які носять рекомендаційний та консультативний характер, з метою покращання діяльності органів державного та комунального сектора, ефективізації управлінських процесів та сприяння досягненню поставлених цілей їх діяльності, що і регламентується постановою КМУ від 28 вересня 2011 р. № 1001 [1] щодо функціонування внутрішнього аудиту на місцевому рівні, і відповідно, не передбачає обов'язковості формування підрозділів внутрішнього аудиту органами місцевого самоврядування. Відповідно до документу [1], основні акценти розставлені навколо централізованого державного фінансового контролю, відповідальність за дотримання якого несе ДАСУ в частині контролю за використанням бюджетних коштів, ДКСУ – в аспекті забезпечення правильності ведення бухгалтерського обліку та достовірності фінансової та бюджетної звітності, та ДФСУ – в здійсненні контролю за бюджетними надходженнями.

Звертаючи увагу на децентралізаційні процеси, за офіційними даними прес-центру ініціативи «Децентралізація», в Україні ресурс місцевих бюджетів у 2018 р. збільшився до 553,4 млрд грн, що становить 49,4 % доходів зведеного бюджету України. Зважа-

ючи на це, формування ефективного механізму фінансового контролю суб'єктів господарювання неабияк залежить від подальшого вдосконалення системи нормативного регулювання контролю державних фінансів на місцевому рівні.

Не дивлячись на те, що вирішальним компонентом у функціонуванні підрозділів внутрішнього аудиту є їх організаційна та функціональна неупередженість, як свідчать дані звітів ДАСУ щодо стану внутрішнього аудиту в центральних органах виконавчої влади, реалізація цього аспекту відбувається не в повній мірі, що безпосередньо впливає на якість проведених аудитів. З метою досягнення функціональності підрозділів внутрішнього аудиту, важливим кроком має стати формування та затвердження системи нормативного регулювання та забезпечення незалежності внутрішніх державних аудиторів та контролю якості їх діяльності.

Що стосується гармонізації внутрішнього контролю і внутрішнього аудиту, як невід'ємного компонента децентралізації, то з 1 січня 2017 року розпочав своє функціонування Центральний підрозділ гармонізації в структурі Міністерства фінансів України. До цього часу повноваження в частині гармонізації внутрішнього контролю та внутрішнього аудиту належали ДАСУ.

Центральний підрозділ гармонізації здійснює оцінку функціонування систем внутрішнього контролю та внутрішнього аудиту, в той час як Державна аудиторська служба відповідає за дотримання внутрішнього контролю та стан внутрішнього аудиту у розпорядників бюджетних коштів, в інших підконтрольних установах [3], а Рахункова палата України, в свою чергу, реалізовує фінансовий аудит та аудит ефективності щодо стану внутрішнього контролю розпорядників коштів державного бюджету [7].

Зважаючи на це, формування прозорої та об'єктивної системи внутрішнього контролю і внутрішнього аудиту суб'єктів господарювання передбачає розробку чітких механізмів координації та комунікації зазначених органів в цьому аспекті.

В структурі профільних міністерств та інших центральних органів виконавчої влади підрозділи з питань внутрішнього аудиту функціонують з 2012 року і відповідають за оцінювання систем і процедур внутрішнього контролю. Підрозділи з питань внутрішнього аудиту прийшли на зміну колишнім ревізійним підрозділам профільних міністерств та інших центральних органів виконавчої влади. Іноді їх називають департаментами внутрішнього аудиту і контролю, що вже є свідченням їх гібридного характеру. Фактично

здебільшого всі підрозділи з питань внутрішнього аудиту, незважаючи на їхню назву, займаються майже виключно перевітками фінансових транзакцій і дотриманням принципів законності.

Отже, за результатами проведених досліджень можна стверджувати, що формування ефективного механізму фінансового контролю в контексті підвищення фінансової безпеки суб'єктів господарювання в умовах сьогодення потребує створення дієвої системи нормативного регулювання цих процесів як на державному, так і на регіональному та місцевому рівнях, орієнтованого на досягнення цілей, що чітко сформовані у стратегічних документах розвитку України, та виконання міжнародних зобов'язань. Таким чином, враховуючи перелічені проблеми, основними напрямками модернізації системи державного фінансового контролю, мають стати:

- стандартизація системоутворюючих вітчизняних законодавчих актів та практики їх застосування до стандартів, регламентованих ЄС;

- системна адаптація діяльності органів фінансового контролю (на державному, регіональному та місцевому рівнях) до міжнародних вимог, які ґрунтуються на законності, неупередженості, об'єктивності та прозорості, відповідно до яких щонайменш як один раз у півроку необхідно звітувати перед громадянами про хід державних реформ і результати управління державними ресурсами та цінностями), та формування відповідних системоутворюючих законодавчих актів;

- виконання державою міжнародних правових норм щодо фінансової звітності;

- посилення відповідальності керівників на всіх рівнях управління та чітка регламентація її меж у вітчизняній системі нормативно-правового регулювання;

- використання ризикоорієнтованого підходу до вибору об'єктів перевірки серед бюджетних підприємств, установ, організацій і підприємств, що використовують бюджетні фінансові ресурси або державне майно;

- активне залучення до процедури державного фінансового контролю громадських інституцій.

Разом із тим, основний вектор регулювання зовнішнього державного фінансового контролю, в першу чергу, має бути спрямований на підготовку та прийняття зміни до статті 98 Конституції України щодо визнання Рахункової палати України вищим органом

державного аудиту, оскільки стандарти INTOSAI передбачають закріплення цього статусу на конституційному рівні.

Для забезпечення законності, прозорості та об'єктивності в проведенні державного фінансового контролю, основними засадничими складовими, визначеними програмою SIGMA (Support for Improvement in Governance and Management, що в перекладі на українську – Програма підтримки вдосконалення врядування та менеджменту), є наступні: потужне і чітко структуроване міністерство фінансів, що володіє достатньою адміністративною спроможністю, підкріпленою відповідною нормативною базою, яка забезпечує повномасштабне виконання його повноважень; наявність цілісної системи державного внутрішнього фінансового контролю, яка дозволяє здійснювати фінансове управління і контроль та внутрішній аудит, у всій системі державного врядування; незалежна та професійна Вища аудиторська інституція, яка реалізує свою діяльність в межах чинного законодавства, що дозволяє проводити високоякісні аудити підприємств, установ та організацій державного сектора [14].

Відповідно до отриманих результатів, передумовою формування дієвого механізму фінансового контролю суб'єктів господарювання в контексті підвищення фінансової безпеки має стати реалізація трьох основних напрямів нормативно-правового регулювання: формування єдиної системи державного фінансового контролю, регулювання зовнішнього державного фінансового контролю, забезпечення становлення та розвитку системи державного внутрішнього фінансового контролю (див. рис. 5.4).

З огляду на вищезазначене, основні вимоги до формування ефективного фінансового контролю суб'єктів господарювання в контексті підвищення їх фінансової безпеки потребують спрямованості контрольних дій за двома основними напрямками – розвиток державного внутрішнього фінансового контролю та зовнішнього державного фінансового контролю. Реалізація першого напрямку передбачає стандартизацію контрольної діяльності відповідно до міжнародно визнаних вимог (ІІА, INTOSAI), а також системна адаптація найкращої європейської практики щодо внутрішнього контролю органів державного і комунального секторів економіки (моделі COSO I). Відповідно до другого напрямку, розвиток зовнішнього державного фінансового контролю передбачає повномасштабну імплементацію стандартів вищих органів фінансового контролю ISSAI в діяльність Рахункової палати та основних принципів діяльності INTOSAI [14].

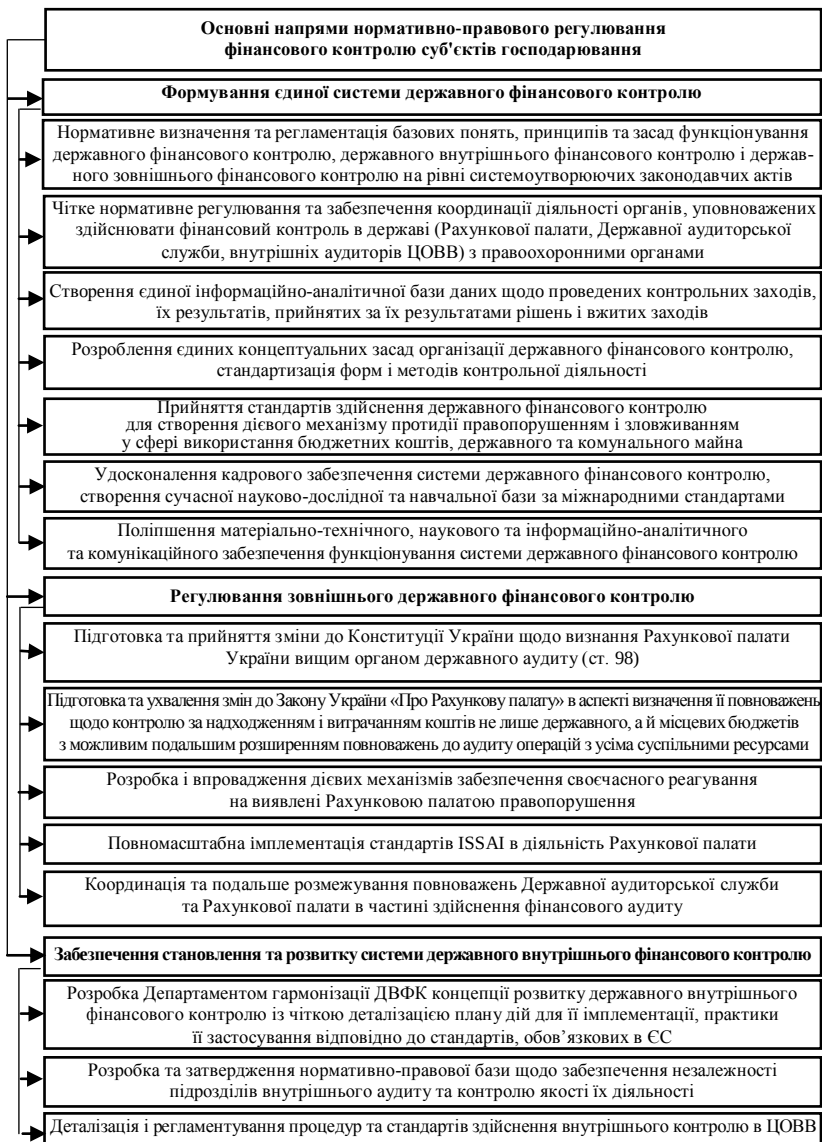


Рис. 5.4. Напрями нормативно-правового регулювання фінансового контролю суб'єктів господарювання*
запропоновано автором

Список використаних джерел

1. Деякі питання утворення структурних підрозділів внутрішнього аудиту та проведення такого аудиту в міністерствах, інших центральних органах виконавчої влади, їх територіальних органах та бюджетних установах, які належать до сфери управління міністерств, інших центральних органів виконавчої влади, ст. 2 : постанова КМУ від 28.09.2011 р. № 1001.
2. Про аудит фінансової звітності та аудиторську діяльність : закон України від 21.12.2017, № 2258–VIII // Відомості Верховної Ради. – 2018. – № 9. – Ст. 50.
3. Про затвердження Положення про Державну аудиторську службу України : постанова КМУ від 03.02.2016, № 43. – Ст. 4, п. 2.
4. Про затвердження Положення про Державну фінансову інспекцію України [Електронний ресурс] : постанова КМУ від 06.08.2014, № 310. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/310-2014-%D0%BF>
5. Про основні засади діяльності органів державного фінансового контролю [Електронний ресурс] : проект закону України от 17.09.2018, № 9086. – Режим доступу: http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/JH70E00A.html
6. Про основні засади здійснення державного фінансового контролю в Україні [Електронний ресурс] : закон України // Відомості Верховної Ради України. – 1993. – № 13. – Ст. 110. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2939-12>
7. Про Рахункову палату [Електронний ресурс] : закон України // Відомості Верховної Ради. – 2015. – № 36. – Ст. 360. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/576-19>
8. Про систему державного фінансового контролю в Україні [Електронний ресурс] : проект закону України від 03.06.2002, № 1131. – Режим доступу: http://gska2.rada.gov.ua/pls/zweb_n/webproc6?id=&pid069=60&Ses=77&Sk1=0
9. Про схвалення Концепції розвитку державного внутрішнього фінансового контролю на період до 2017 року [Електронний ресурс] : розпорядж. КМУ від 24.05.2005, № 158-р. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/158-2005-%D1%80>
10. Про схвалення Стратегії реформування системи управління державними фінансами на 2017–2020 роки [Електронний ресурс] : розпорядж. КМУ від 08.02.2017, № 142-р. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/142-2017-%D1%80>

11. Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони [Електронний ресурс]. – Ст. 347. – Режим доступу: https://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/984_011
12. Авер'янов В. Б. Адміністративне право України / В. Б. Авер'янов. – Київ : Юридична думка, 2004. – 584 с.
13. Алисов Е. А. Финансовое право : учеб. пособ. / Е. А. Алисов. – Харьков : Эспада, 1999. – С. 66.
14. Аналіз чинної нормативної бази системи контролю за використанням публічних фінансів в Україні [Електронний ресурс] / за заг. кер. проекту А. Андрушків. – Київ : ГО «Центр UA», 2018. – 42 с. – Режим доступу: https://ces.org.ua/wp-content/uploads/2018/04/PFC-Legislation-Analysis_ukr.pdf
15. Анисимов А. А. Финансовый контроль в капиталистических странах / А. А. Анисимов. – М. : Финансы, 1966. – 99 с.
16. Ареф'єва О. В. Економічні основи формування фінансової складової економічної безпеки / О. В. Ареф'єва, Т. Б. Кузенко // Актуальні проблеми економіки. – 2009. – № 1. – С. 98–103.
17. Базась М. Ф. Методика та організація фінансового контролю : підруч. для студентів ВНЗ / М. Ф. Базась. – Київ : МАУП. – 2004. – 440 с.
18. Басанцов І. В. Розвиток державного фінансового контролю в умовах ринкової економіки України : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня д-ра екон. наук : спец. 08.00.08 – гроші, фінанси і кредит / І. В. Басанцов. – Ірпінь : Нац. ун-т ДПС України, 2008. – 34 с.
19. Башкатова Т. А. Сущность и функции финансового контроля / Л. А. Дробозина. – М. : ЮНИТИ, 2001. – 527 с.
20. Белобжецкий И. А. Финансовый контроль и новый финансовый механизм / И. А. Белобжецкий. – М. : Финансы и статистика, 1989. – 256 с.
21. Білик М. Д. Управління фінансами державних підприємств / М. Д. Білик. – Київ : Знання, 1999. – 428 с.
22. Білуха М. Функції фінансово-господарського контролю й аудиту у формуванні ринкових відносин / М. Білуха, Л. Зайцев // Бухгалтерський облік і аудит. – 1996. – № 9. – С. 6–10.
23. Бланк И. А. Управление финансовой безопасностью предприятия / И. А. Бланк. – Київ : Эльга, Ника-Центр, 2004. – 776 с.
24. Бурцев В. В. Организация системы государственного финансового контроля в Российской Федерации: теория и практика / В. В. Бурцев. – М. : Дашков и К, 2002. – 496 с.
25. Бутенко В. Л. Проблеми і напрями вдосконалення роботи органів державного фінансового контролю / В. Л. Бутенко, І. В. Бутенко // Економічний простір. – № 12/1. – 2008. – С. 106–113.

26. Бюджетний кодекс України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2456-17>
27. Воронова Л. К. Фінансове право / Л. К. Воронова. – Київ : Вентурі, 1998. – 384 с.
28. Глух В. Сучасні проблеми та напрями вдосконалення організації фінансового контролю в Україні / В. Глух, Г. Борецька // Економічний аналіз. – 2007. – Вип. 1 (17). – С. 318–321.
29. Грачева Е. Ю. Финансовый контроль : учеб. пособ. / Е. Ю. Грачева, П. П. Толстопятенко, Е. А. Рыжкова. – М. : ИД «Камерон», 2004. – С. 272.
30. Грачева Е. Ю. Финансовое право / Е. Ю. Грачева, Э. Д. Соколова. – М. : Юрист, 2003. – 384 с.
31. Грязнова А. Г. Финансы / А. Г. Грязнова, Е. В. Маркина. – Москва : Финансы и статистика, 2006. – 504 с.
32. Дрозд І. К. Єдність зовнішнього та внутрішнього контролю в системі фінансово-економічного контролю / І. К. Дрозд // Фінанси України. – 2006. – № 3. – С. 135–140.
33. Дрозд І. К. Державний фінансовий контроль / І. К. Дрозд, В. О. Шевчук. – Київ : Імекс-ЛТД, 2007. – 304 с.
34. Дудко В. П. Роль контролю господарських систем з врахуванням досвіду зарубіжної і національної практики / В. П. Дудко // Вісник Чернівецького торговельно-економічного інституту. – 2009. – Вип. 3. – С. 308–318.
35. Ілляшенко К. В. Розвиток державного контролю в умовах трансформації економіки / К. В. Ілляшенко // Управління розвитком. – 2011. – № 5 (102). – С. 129–130.
36. Ефимова Н. П. Государственный финансовый контроль в реализации федеральных целевых социальных программ / Н. П. Ефимова. – М. : Медицина, 2000. – 176 с.
37. Загорський В. С. Державний фінансовий контроль у системі державного управління / В. Ф. Піхоцький, В. С. Загорський // Ефективність державного управління : зб. наук. праць. – 2015. – Вип. 42. – С. 283–288.
38. Зайцева Х. В. Державний фінансовий контроль: стан та перспективи розвитку / Х. В. Зайцева // Управління розвитком. – 2011. – № 2 (99). – С. 141–143.
39. Іванова І. І. Державний фінансовий контроль: парадигми розвитку : монографія / І. І. Іванова. – Київ : Академвидав, 2010. – 168 с.
40. Іванова І. М. Проблеми створення та розвитку муніципального фінансового контролю в Україні / І. М. Іванова // Стратегічна панорама. – 2005. – № 3. – С. 67–69.

41. Калюга Є. В. Фінансово-господарський контроль у системі управління: монографія / Є. В. Калюга. – Київ : Ельга, НікаЦентр, 2002. – 360 с.
42. Картавих Л. Г. Контроль як складова в управлінні фінансової системою держави / Л. Г. Картавих // Экономика Крыма. – 2008. – № 22. – С. 51–53.
43. Кириленко О. П. Фінанси : навч. посіб. / О. П. Кириленко. – Тернопіль : Економічна думка, 2000. – 243 с.
44. Козырин А. Н. Финансовый контроль // Финансовое право : учебник / А. Н. Козырин, О. Н. Горбунова. – М. : Юристъ, 1996. – 168 с.
45. Малейн Н. С. Кредитно-расчетные правоотношения и финансовый контроль / Н. С. Малейн. – М. : Наука, 1964. – 152 с.
46. Митрофанов В. М. Контроль и ревизия хозяйственной деятельности промышленных предприятий / В. М. Митрофанов. – М. : Финансы, 1965. – 259 с.
47. Мясников В. В. Счетная палата как институт государственного финансового контроля на уровне субъекта Российской Федерации : дис. на соиск. науч. степени канд. экон. наук : 08.00.10 / Мясников Владимир Викторович. – М., 2002. – 253 с.
48. Опеньшев С. П. Сущность, цель, задачи и функции финансового контроля / С. П. Опеньшев, В. А. Жуков // Бюлетень Счетной палаты Российской Федерации. – 1999. – № 12. – С. 32–38.
49. Піхоцький В. Ф. Фінансовий контроль як одна з найважливіших функцій державного управління / В. Ф. Піхоцький // Трансформація бюджетної та податкової системи України. Фінансова система України : зб. наук. пр. – Острог : Національний університет Острозька академія, 2010. – Вип. 15. – С. 63–71.
50. Погосян Н. Д. Счетная палата Российской Федерации (Конституционно-правовой статус) / Н. Д. Погосян : дис. на соиск. науч. степени д-ра юрид. наук : 12.00.02. – М., 1998. – 393 с.
51. Радионова В. М. Финансовый контроль : учебник / В. М. Радионова, В. И. Шлейников. – М. : ИД ФБК-ПРЕСС, 2002. – 320 с.
52. Савченко Л. А. Правові проблеми фінансового контролю в Україні : монографія / Л. А. Савченко. – Ірпінь : Академія ДПС України, 2001. – 408 с.
53. Собкова Н. Д. Сучасні світові тенденції організації бюджетного контролю та можливості їх використання в Україні / Н. Д. Собкова // Фінансова система України. Збірник наукових праць. – Острог : Видавництво НУ «Острозька академія», 2010. – Вип. 15. – С. 100–107.
54. Сомоев Р. Г. Задачи, формы и методы финансового контроля / М. В. Романовский, О. В. Врублевская. – М. : Юрайт, 2001. – 543 с.

55. Стефанюк І. Б. Державний фінансовий контроль: проблеми ідентифікації й визначення системи / І. Б. Стефанюк // Фінанси України. – 2009. – № 11. – С. 12–19.

56. Устинова І. П. Правовий статус органів фінансового контролю в системі органів державної виконавчої влади в Україні : дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук : 12.00.07 / Устинова Ірина Петрівна. – Київ, 1997. – 199 с.

57. Шевлоков В. З. Организационные основы создания государственного финансового контроля / В. З. Шевлоков // Аудит и финансовый анализ. – 2002. – № 1. – С. 5–24.

58. Шевчук О. А. Державний фінансовий контроль: питання теорії та практики : монографія / О. А. Шевчук. – Київ : УБС НБУ, 2013. – 431 с.

59. Шохин С. О. Проблемы и перспективы развития финансового контроля в Российской Федерации / С. О. Шохин. – М. : Финансы и статистика, 1999. – 350 с.

60. Фещенко Л. Функціональна структура системи державного фінансового контролю в Україні / Л. Фещенко // Банківська справа. – 2001. – № 1. – С. 12–15.

61. Фінансова безпека підприємств і банківських установ : монографія / за заг. ред. А. О. Єпіфанова. – Суми : ДВНЗ «УАБС НБУ», 2009. – 295 с.

62. Bovens Ed. The Oxford Handbook Public Accountability [Electronic resource] / Ed. Bovens, R. Goodins, Th. Schillemans. – Oxford : Oxford University Press. – 2014. – Mode of access: http://fdslive.oup.com/www.oup.com/academic/pdf/13/9780199641253_chapter1.pdf

Розділ 6

ОСОБЛИВОСТІ ВЗАЄМОДІЇ МІЖ ІНФРАСТРУКТУРОЮ НАЦІОНАЛЬНОГО ТА МІЖНАРОДНОГО РИНКІВ ПРАЦІ

6.1. Взаємозв'язок розвитку національного та міжнародного ринків праці: пріоритети вибору

На сучасному етапі розвитку суспільства, ринок праці сприймається як позитивна та значуща платформа національної і світової ринкової цивілізації в умовах переходу до більш інноваційної, високотехнологічної і диверсифікованої економіки. Більше того, ефективна інфраструктура ринку праці формує підґрунтя майбутнього глобального економічного прогресу. Особливої актуальності в контексті невизначеності, викликані технологіями, пов'язаними з Четвертою промисловою революцією, окремими зрушеннями у світовому співробітництві і торгівлі, стрімкими демографічними, міграційними і екологічними змінами набуває вивчення взаємодії й взаємозв'язку між інфраструктурами національного та міжнародного ринків праці.

Питання впливу міжнародного ринку праці на процеси трансформації національних ринків праці та розвиток їх інфраструктури розглядалися у працях науковців: С. Бандура, Р. Білсбороу, Д. Богині, В. Брича, Г. Вуковича, М. Долішнього, С. Калініної, Х. Кларка, А. Колота, В. Костриці, Е. Лібанової, Л. Лісогор, П. Мазурка, Ю. Маршавіна, В. Нижника, О. Патласова, С. Пирожкова, І. Петрової, В. Петюха, А. Ройтерсворда, А. Рофе, У. Садової, Л. Семів та ін. Однак, поява нових ризиків, що виникають в результаті цифровізації і таких технологій, як штучний інтелект, біо- і нанотехнології, загострення проблем неконтрольованої міграції, безпеки праці й гігієни праці потребує більш глибокого дослідження сили взаємодії між інфраструктурами міжнародного й національного ринків праці та одержання бажаного, позитивного ефекту, який розширить можливості світової спільноти інклюзивно розвиватися у майбутньому, досягаючи спільних цілей.

Метою дослідження є розкриття сутності й особливостей сучасних підходів до взаємодії між інфраструктурами національного й міжнародного ринків праці та визначення напрямів її посилення в умовах побудови інклюзивного майбутнього сфери праці та підвищення соціально – трудового потенціалу.

Глобалізація, за матеріалами 67 сесії Генеральної Асамблеї ООН, – це економічні та неекономічні процеси, що виходять за територіальні межі держав. Вона характеризується зростаючим взаємозв'язком та взаємозалежністю, які переважно обумовлені розширенням економічного, культурного і політичного співробітництва. У широкому сенсі глобалізація передбачає всі форми суспільних змін, що носять транснаціональний характер. Включає такі поняття, як інтеграція, багатосторонність, відкритість, універсальність, географічна компактність [20, с. 8].

Під феноменом «глобалізація» більшість дослідників розуміє, насамперед: ступінь економічної та фінансової інтеграції держав, тобто рівень міжнародної торгівлі інвестицій; персональні контакти людей – міжнародні поїздки і туризм, обсяг міжнародних телефонних переговорів, поштових переказів тощо; технології – рівень використання у державі мережі Інтернет, Інтернет-сервісів; ступінь включення країни до міжнародного політичного співробітництва-членство у різних міжнародних і регіональних організаціях. Українські експерти до переліку елементів глобалізації, крім зазначеного, обґрунтовано включають також інтеграцію господарського життя; міжнародний поділ праці; інтеграцію ринків капіталу та робочої сили [36, с. 142]. Одні вчені за обсягом класифікують ринки праці на: національний, який окреслений територією відповідної країни; міжнародний ринок праці, який включає ринки праці двох і більше країн; регіональний (внутрішній) ринок праці (зі специфічними територіальними особливостями, за допомогою яких формуються попит на робочу силу і її пропозиція в межах регіону) і світовий ринок праці, що об'єднує національні ринки праці всіх країн [15, с. 27].

Інші вчені, за критерієм масштабності, виділяють наступні ринки праці, зокрема: міжнародний (глобальний), єдиний ринок робочої сили (наприклад, ринок праці Європейського співтовариства), національний, регіональний та локальний. На думку О. Ю. Патласова, існують лише контури міжнародного ринку праці. Процес його становлення відбувається завдяки міждержавного переміщення людей і злиття національних ринків праці [26, с. 189].

Відомий вчений М. Кастельс переконаний, що інтегрований глобальний ринок праці нині не існує і він не існуватиме й в осяжному майбутньому. Справді глобальний ринок праці існує лише для мізерної частки робочої сили, яка охоплює висококваліфікованих професіоналів сфери НДДКР, передової інженерії, фінансового менеджменту, просунутих бізнес послуг та розваг, професіоналів, що мігрують між вузлами глобальних мереж, які контролюють нашу планету [16, с. 24–25]. Тоді як капітал вільно перетікає електронними схемами глобальних фінансових мереж, праця є, і в майбутньому залишиться, істотно обмеженою інститутами, культурою, кордонами, поліцією та ксенофобією. Натомість, чітко простежується історична тенденція до зростання взаємозалежності робочої сили в глобальному масштабі через три механізми: глобальна зайнятість в ТНК та пов'язаних з ними транскордонними мережами; вплив міжнародної торгівлі на зайнятість та умови праці як в розвинутих країнах, так і в тих, що розвиваються; вплив глобальної конкуренції та нового еластичного менеджменту на робочу силу кожної країни. Інформаційні технології є обов'язковим міжкраїнним засобом зв'язку різних сегментів робочої сили. Функції локомотиву глобалізації все більшою мірою перебирають на себе прямі іноземні інвестиції, роль яких у міжнародній взаємозалежності стає домінуючою [16, с. 17–26].

Ю. П. Гуменюк вважає, що міжнародного ринку праці за аналогією із міжнародними ринками позичкових капіталів чи світових фондових майданчиків, торги на яких відбуваються в режимі он-лайн, наразі немає [7, с. 295]. Натомість, вчений переконаний, що ринок праці, за суттю, є національною економікою, що функціонує із врахуванням потреб економічного розвитку, пред'являючи насамперед попит на працю майбутнього.

Національний ринок праці – частина національної економіки і, відповідно, частина економічного простору, обмеженого простором країни, з властивим для нього попитом і пропозицією, що визначаються рівнем економічного розвитку країни, державною політикою зайнятості і демографічною ситуацією в їхньому специфічному поєднанні, що відбиває національну своєрідність інститутів, що регулюють трудові відносини. Розвиток науково-технічного прогресу, інформаційних технологій, високі темпи використання комп'ютерної техніки та телекомунікацій породжують нову просторову форму ринку праці, яку багато авторів називають віртуальною. Така просторова форма ринку праці не зачіпає територіальні та націо-

нальні кордони, стирає бар'єри для входу на ринки праці різних рівнів, але в той же час створює свої бар'єри для входу, наприклад професійний рівень працівника, знання мов, комп'ютерна грамотність, професійна мобільність. З огляду на те, що віртуальний ринок праці немає територіальних і часових меж, його можна вважати просторовою формою ринку праці на мегарівні зі своїми особливостями [30, с. 77]. Отже, простір ринку праці набуває форму в рамках територіального, інформаційного, соціального простору тощо.

Міжнародний ринок праці, на думку окремих вчених, – це система економічних механізмів, норм і правил, що забезпечують взаємодію попиту на працю і його пропозиції на міждержавному рівні [31, с. 115]. Сучасний міжнародний ринок праці має ряд особливостей, зокрема: зростання масштабів та різноспрямованості потоків міжнародної трудової міграції (міграція з країн, що розвиваються в розвинені; перехресна міграція в рамках розвинених країн; трудова міграція між країнами, що розвиваються; міграція висококваліфікованих фахівців з розвинених країн в країни, що розвиваються, і навпаки); зміна структури трудової міграції й збільшення тривалості перебування мігрантів в країні зайнятості; формування чорного ринку праці й розширення масштабів участі різних країн в міжнародній трудовій міграції.

Американські вчені С. Майстрі, К. Моузер та Л. Рейнолдс не відкидають тісного взаємозв'язку серед місцевого, національного й міжнародного ринків праці. Водночас, вчені припускають можливість переходу працівників з одного типу ринку праці в інший, хоча, це переміщення, на їхній погляд, ускладнюється низкою суб'єктивних та об'єктивних причин, які пов'язані з витратами на підготовку й перепідготовку працівників, набуття ними нової кваліфікації та знань, високої конкуренції на ринках праці [41, с. 2].

Взаємозв'язок розвитку національного і міжнародного ринку праці представлено на рис. 6.1, де сучасний міжнародний ринок праці класифікується за різними ознаками, зокрема: за територіальною ознакою або критерієм масштабності (міжнародний, єдиний ринок робочої сили співдружності країн, національний, регіональний, локальний); за масштабами поширення – реальний (традиційний) та ірреальний (віртуальний). Крім цього, у структурі міжнародного ринку праці можна виокремити такі сегменти, як: глобальний ринок кваліфікованої праці та низької кваліфікації; глобальний ринок робочої сили за віковими й професійними особливостями, національними, расовими та статевими ознаками.

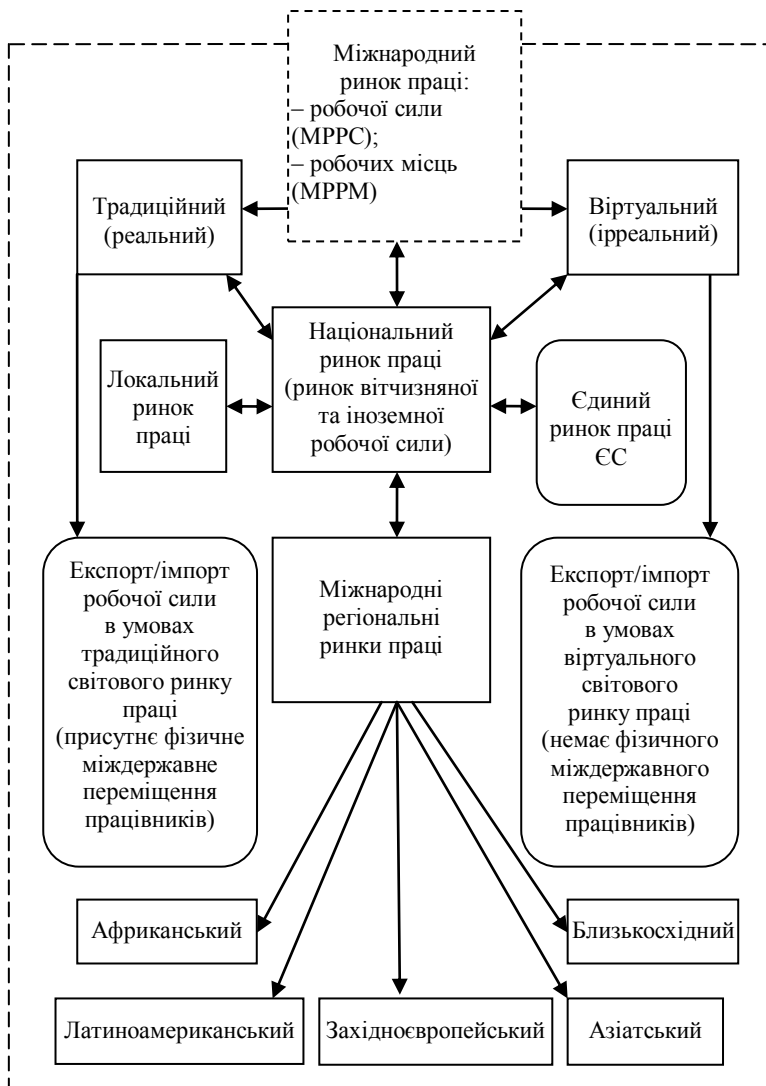


Рис. 6.1. Взаємозв'язок національного та міжнародного ринків праці*
* розроблено автором на основі даних [5, с. 49]

Відповідна сегментація міжнародного ринку праці впливає на розвиток його інфраструктури, перш за все, реальної та ір-реальної. Сучасний міжнародний ринок праці – це комплексне явище,

пов'язане як з розвитком самої особистості людини, так і з підвищенням ролі праці, зміною характеру робочої сили, формуванням її нових якостей. З огляду на зазначене, особливо важливим є стратегічне бачення того, що міжнародний ринок праці є не просто сукупністю національних ринків, а являє собою якісно новий етап в умовах посилення процесів глобалізації [8, с. 205].

Міжнародний ринок праці має відносно довгу еволюцію власного становлення, формування та розвитку. Глобалізаційні процеси, дають поштовх розвитку міжнародній економічній інтеграції на засадах відкритості, взаємозв'язку й взаємозалежності ринків праці, технологій, капіталу, товарів та послуг, одночасно впливаючи на формування та взаємодію їх міжнародної інфраструктури. Okремо варто зазначити, що «сучасний процес глобалізації відрізняється зростанням міграційних потоків трудових ресурсів і особливу увагу приділяє розгляду питання переміщення висококваліфікованих спеціалістів, вчених, потоки яких забезпечують інноваційний розвиток країн». Вчені вважають, що на сучасному етапі склалась інфраструктура міграції людського капіталу та існує гостра конкуренція за контроль над цією інфраструктурою [12, с. 60–62].

Слабкий потенціал інклюзивного економічного зростання у світі, на думку експертів, в значній мірі, впливає на спроможність міжнародної економіки зменшити дефіцит гідних робочих місць у середньостроковій перспективі. Уповільнення глобального довгострокового зростання має важливі наслідки для гідних умов праці та досягнення Цілей сталого розвитку (ЦУР), які визначені в Порядку денному до 2030 р. Основними наслідками, які витікають з цього, є уповільнення створення робочих місць; погіршення якості зайнятості; збільшення рівня безробіття; зниження середнього рівня життя населення. Вчені передбачають, що кількість працюючих бідних у країнах, що розвиваються, в найближчі роки залишатиметься на позначці – 100 мільйонів осіб, а це означає, що більш ніж кожен третій працівник – житиме в крайній бідності [43, с. 6–8].

Дані, зібрані для Міжнародної організації праці засвідчують, що більшість з 3,3 млрд людей, які працювали по всьому світу в 2018 р., мали недостатню економічну безпеку, матеріальне благополуччя і рівні можливості. Більш того, прогрес у скороченні безробіття в усьому світі не супроводжується поліпшенням якості роботи, говорить в доповіді Міжнародної організації праці «Перспективи зайнятості та соціальної сфери: тенденції 2019 року». За сучасних темпів прогресу, на думку експертів, досягнення мети – гідної праці для всіх, як це передбачено в глобальних цілях сталого

розвитку (ЦСР), особливо цілі 8, здається нереальним для багатьох країн. «ЦСР 8 – це не тільки повна зайнятість, а й якість цієї роботи», – наголосила Д. Грінфілд, заступник Генерального директора МОП з питань політики. У доповіді зазначено, що нові бізнес-моделі, в т.ч. з використанням нових технологій, загрожують підірвати існуючі досягнення на ринку праці, зокрема це стосується поліпшення формальності і безпеки праці, соціального забезпечення й стандартів соціального захисту, якщо політики не вирішать цю проблему [40].

Таблиця 6.1

Основні проблеми ринку праці на глобальному і національному рівнях

Проблеми ринку праці на рівні:	
глобальному	національному
Низька якість зайнятості, понад-нормова праця; недостатня економічна безпека, погіршення умов праці, наявність різних видів дискримінації	Зниження рівня зайнятості населення, низька якість зайнятості, недостатня економічна безпека, погіршення умов праці, наявність дискримінації на регіональних ринках праці
Скорочення або зміна старих та створення нових робочих місць під впливом технологічних інновацій (автоматизації, робототехніки та штучного інтелекту); відмирання старих, поява нових професій, які прискорюють процес старіння професійних знань, умінь і навичок, безперервного пошуку нових способів навчання, перекваліфікації робочої сили	Модернізація існуючих і незначні темпи створення нових робочих місць під впливом технологічних інновацій (автоматизації, робототехніки та штучного інтелекту); відмирання старих та поява нових професій, які призводять до старіння професійних навичок, безперервного пошуку нових способів навчання, перекваліфікації робочої сили
Недосконалість системи оплати праці, зниження темпів зростання заробітної плати; гендерний розрив в оплаті праці; поширення майнової нерівності; крайня або помірна бідність	Застосування моделі низької оплати праці, низький рівень життя, загострення майнової нерівності; наявність крайньої або помірної бідності; існування категорії робочої сили – «працюючі бідні»
Прогрес в скороченні безробіття в усьому світі	Незначне зниження рівня безробіття
Надвисокий рівень безробіття серед молоді	Значний рівень безробіття серед молоді
Старіння робочої сили	Стрімкі процеси старіння населення
Підвищення пенсійного віку	Ймовірність підвищення пенсійного віку
Слабка конвергенція ринків праці «старих» і «нових» членів ЄС тощо	Незначна конвергенція світового ринку праці й ринків праці ЄС з національним ринком праці

Продовження таблиці 6.1

Проблеми ринку праці на рівні:	
глобальному	національному
Наявність неформальної зайнятості	Існування неформальних інститутів і договірних відносин, які сприяють збереженню неформальної зайнятості;
Значні процеси трудової міграції	Активні процеси зовнішнього міграційного відтоку висококваліфікованої робочої сили та внутрішньої трудової міграції
Несформованість інфраструктури міжнародного ринку праці; нерозвиненість й недосконалість міжнародних інституцій, стимулів щодо підвищення ефективності трудової діяльності; наявність цифрового розриву на ринку праці різних країн світу	Наявність інфраструктурних асиметрій між національним ринком праці та ринками праці інших держав; нерозвиненість національних інститутів; «реалізація курсу на повну, а не на продуктивну та ефективну зайнятість»

На фоні суперечливих тенденцій розвитку ринків праці на глобальному і національному рівнях доцільно проаналізувати основну масу проблем (табл. 6.1) [5; 7; 8; 29; 31; 33; 41]. Як бачимо з таблиці, проблеми міжнародного та національного ринків праці, в основному, є тотожними. Загострення проблем ринку праці на глобальному і національному рівнях засвідчує недосконалість, роз'єднаність і фрагментарність взаємозв'язків та ефективної взаємодії між їхніми інфраструктурами. Значна ослабленість інфраструктурної взаємодії міжнародного та національних ринків праці підриває колективну волю до вирішення глобальних проблем.

Недієздатність світу сприяти колективним діям у вирішенні невідкладних глобальних проблем, на думку міжнародних експертів, досягла критичного рівня. Підтвердженням цьому, на їх погляд, є зниження потенціалу міжнародної співпраці та появи взаємозв'язків між нерозв'язаними сучасними глобальними проблемами та їх наслідками (див. рис. 6.2) [42].

Отже, постійна мінливість глобальної економіки, яка впливає на спеціалізацію інвестицій і робочих місць, кардинально змінюючи міжнародний поділ праці, спонукає уряди країн формувати нові підходи до регулювання національних ринків праці та сфери зайнятості з урахуванням необхідності дотримання активної стратегії, заснованої на позитивних можливостях глобалізації. При цьому

координуються усі напрями політики – торговельна, конкурентна, промислова, інвестиційна, освітня, трудова, міграційна.



Рис. 6.2. Взаємозв'язок між сучасними глобальними проблемами та їх наслідками*

* розроблено автором на основі даних [42]

6.2. Сутність і особливості сучасних підходів до взаємодії між інфраструктурою національного та міжнародного ринків праці

Для України, яка є активним учасником світового економічного співтовариства, важливим завданням постає вивчення досвіду розвинених країн у цій сфері і, зокрема, європейських держав, які використовують окрім традиційних, тих, які склалися впродовж

усієї історії розвитку ринкової економіки, нові підходи до розуміння, оцінки перспектив та розробки політики державного регулювання ринку праці [38, с. 92–93].

Варіанти тлумачення поняття «взаємодія» можна зустріти в різних джерелах та в розрізі багатьох галузей. На сьогодні день, на наш погляд, можна виділити наступні підходи до взаємодії інфраструктур міжнародного і національного ринків праці, зокрема: етимологічний, інституційно-функціональний, «підхід, оснований на намірах», соціальний, моністичний, дуалістичний і системний підходи.

Перш за все, застосуємо етимологічний підхід до з'ясування змістовної сутності поняття «взаємодія». Так, у матеріалах Вікіпедії (вільної енциклопедії), термін «взаємодія» пропонується для позначення такої сумісної дії кількох об'єктів або суб'єктів (людини, співтовариства), при якій результат дії одного з них впливає на інші, що змінює їхню динамічну поведінку. Поняття «взаємодія» відображає особливий тип відношення між об'єктами (суб'єктами), при якому кожний з об'єктів (суб'єктів) діє (впливає) на інші об'єкти (суб'єкти), приводячи до їх зміни, і водночас зазнає дії (впливу) з боку кожного з цих об'єктів (суб'єктів), що, в свою чергу, зумовлює зміну його стану [35, с. 77]. На наш погляд, це визначення уточнює визначення поняття «взаємодія», яке пропонується в інформації Вікіпедії.

Назва «взаємодія» у мовознавстві сприймається як співдія, взаємний зв'язок між предметами у дії, а також погоджена дія між ким-, чим-небудь [13, с. 259]. Це визначення «взаємодії» відрізняється від попереднього тлумачення відсутністю кінцевого результату (позитивного або негативного). З економічної точки зору, категорія «взаємодія» – це не тільки обмін інформацією, але й організація колективних дій, яка допомагає партнерам реалізувати деяку спільну для них функціональну діяльність [19, с. 101].

На наше переконання, найбільш поширеним підходом до взаємодії між сучасними інфраструктурами міжнародного (глобального) та національного ринків праці є інституційно-функціональний підхід, який досить широко представлений в сучасній зарубіжній та вітчизняній соціально-економічній науці такими вченими, як: Дж. Александер, Г. Алмонд, С. Бандур, П. Бульдович, С. Верба, М. Вебер, С. Гантінгтон, Е. Гідденс, Р. Дарендорф, М. Дюверже, А. Колодій, О. Конт, Л. Корецька, Т. Крижановська, А. Лейпхарт, Дж. Марч, П. Мер, Ч. Міллс, В. Матусевич, Д. Найт, Д. Норт, Й. Олсен, Е. Остром, С. Оффе, Б. Петерс, П. Петров, Т. Скокпол,

Г. Спенсер, С. Стейнмо, К. Телені, М. Террі, Р. Фодес, Ю. Хабермас, П. Холла, Ф. Шарп та ін. З цього приводу, досить цікавою є думка Г. Спенсера про те, що всі інститути суспільства складають єдине ціле, функціонування кожного з них залежить від всіх інших і від чіткого поділу сфер впливу і відповідальності. У будь-якому суспільстві є певний рівень узгодженості в діяльності основних інститутів, в іншому випадку починається регрес або розпад «соціального організму». Кожен соціальний інститут покликаний задовольняти певну суспільну потребу і не підміняти інші інститути [9, с. 77].

Відомий вчений, М. Вебер вважав «соціальні інститути» «складними мережами соціальних відносин та інтересів або функцій, які пов'язані з певною структурою покорі, обов'язків або законності» [2, с. 42]. При цьому, в межах розробки концепції легітимного панування вченим обґрунтовувалося, що і діяльність таких структур, і здійснення їх взаємовпливу один на одного відбуваються виключно на певних умовах організації і здійснення політичного управління (традиційного, харизматичного і раціонального).

Французький дослідник Моріс Оріу одним із перших сформував доволі логічну систему положень про виникнення інститутів, їх структуру та види, специфіку розвитку та умови ефективного функціонування і взаємозв'язку у межах окремого суспільства [17, с. 155]. За цих умов вчений пропонував всі інститути розподіляти на дві групи: інститути так званого «корпоративного типу» (від держави до торговельних товариств), для яких характерно функціонування виключно у форматі соціальних колективів; і інститути так званого «речового типу» (сукупності правових норм), існування яких неструктуровані простором певної організації й здатне застосовуватися в межах будь-яких об'єднань.

Український вчений-економіст А. Чухно розглядав три рівні структури інститутів, розподіляючи їх за значенням у життєдіяльності суспільства [37, с. 256]: перший рівень – мова, етика, релігія, сім'я, гроші, власність; другий рівень – соціальні умови, звичаї, традиції, правові норми, внутрішні правила організації, контракти, конституції, суспільні устрої; третій рівень – ієрархія, асоціації, фірми, професійні спілки, організації підприємців, уряди, адміністративні апарати, міжнародні організації та угоди.

Інституційно-функціональний підхід характеризує «основні параметри функціонування та розвитку інфраструктури національного ринку праці, співвідношення та узгодженість між собою суб'єктів його регулювання, структур фонду робочого часу, умов праці [1, с. 12].

На наше переконання, сучасна інфраструктура міжнародного ринку праці – це система універсальних інститутів сучасного міжнародно-правового регулювання й координації світу праці, зазвичай, імперативної, диспозитивної або змішаної імперативно-диспозитивної дії, функціональна спроможність, компетенції, зусилля яких, в умовах соціально-економічної взаємодії, спрямовані на глобальну нормотворчу, методичну, науково-дослідницьку діяльність, співпрацю зі спеціалізованими організаціями суміжної спрямованості й громадськими організаціями, технічну й іншу допомогу урядам, на їхнє прохання і в міру своїх можливостей, у сфері зайнятості, професійної підготовки та умов праці, міграції населення, які націлені на підтримку сильної соціально-економічної політики як базису для широкомасштабного і стійкого інклюзивного розвитку.

Основними інститутами, які формують інфраструктуру глобального ринку праці, й, одночасно, займаються питаннями координації й розширення взаємодії з інфраструктурами національних ринків праці є: ООН, Міжнародна організація праці, Міжнародна організація з міграції (МОМ), ООН «Жінки», Програма розвитку ООН (ПРООН), Представництво Фонду ООН у галузі народонаселення (ЮНФПА), Управління ООН з обслуговування проєктів (ЮНОПС), Міжнародна організація роботодавців (МОР), Міжнародна конфедерація профспілок (МКП) та ін.

У 2016 р. група установ ООН затвердила принципи співробітництва ООН для зміцнення командного духу, посилення взаємодії та діяльності, які в майбутньому мають стати підґрунтям для Кодексу поведінки у рамках нової Рамкової програми партнерства між Урядом України та ООН (РПП). РПП – це загальна стратегічна програма партнерства між Урядом України й установами, фондами та програмами системи ООН на період 2018–2022 рр. РПП була сформульована за участю уряду та ООН в Україні, громадянського суспільства та інших зацікавлених сторін і підтверджує відданість усіх партнерів підтримці порядку денного сталого розвитку до 2030 р. у сферах, що відповідають національним пріоритетам розвитку [28, с. 57].

Основними напрямками взаємодії ООН та України є: стале економічне зростання, навколишнє середовище і зайнятість; рівний доступ до якісних та інклюзивних послуг і соціального захисту; демократичне врядування, верховенство права і громадська участь; безпека громадян, соціальна єдність і відновлення з особливим ак-

центом на Сході. Слід відзначити, що установи ООН рішуче налаштовані на те, щоб виконати РПП у дусі принципу «єдності дій» та Порядку денного у галузі сталого розвитку, а також забезпечити чітку прив'язку своїх програм і заходів до національних пріоритетів розвитку і результатів, спільно погоджених з урядом України [28, с. 59].

Важливим елементом сучасної інфраструктури міжнародного ринку праці, світовим центром соціально-трудового законодавства і трипартизму, є Міжнародна організація праці (МОП), як спеціалізована установа ООН. Функціоналом МОП є підтримка міжнародного співробітництва задля забезпечення миру у світі та зменшення соціальної несправедливості за рахунок поліпшення умов праці. Діяльність МОП ґрунтується на принципі трипартизму, що передбачає взаємодію трьох зацікавлених сторін – роботодавців, профспілок і уряду в процесі спільного розв'язання важливих стратегічних завдань, які були визначені Філадельфійською декларацією у 1944 р.: повна зайнятість і соціальне забезпечення працівників, якість життя, гідна оплата праці, право вести колективні переговори, охорона праці, соціальний захист дітей, охорона материнства, створення належних умов для проживання, харчування, навчання, відпочинку та культурного зростання [18]. Основними стратегічними цілями МОП є сприяння реалізації основоположних принципів та прав у сфері праці, створення більш широких можливостей для жінок та чоловіків з метою забезпечення гідної зайнятості та отримання належної заробітної плати, підвищення ефективності соціального захисту для всіх верств населення, а також зміцнення трипартизму та соціального діалогу тощо.

З метою досягнення поставлених цілей МОП розробляє та приймає міжнародні трудові норми, готує міжнародні програми щодо поліпшення умов праці працівників; надає консультативні послуги; проводить дослідження та аналіз соціально-економічних проблем у сфері праці; організовує наради, технічну та професійну освіту; поширює інформацію. Джерелами трудового права верховної міжнародної урядової організації у сфері регулювання трудових відносин – МОП є: конвенції, пакти і рекомендації та ін. Зміст усіх або ж окремих декларацій МОП є спрямованим на морально-ціннісне, аксіологічне орієнтування урядів суверенних держав у сфері регулювання трудових відносин.

Варто наголосити про тісну співпрацю МОП та України. Триваюча економічна криза в Україні призвела до падіння зайнятості. У цьому контексті і в рамках більш широкого пакету реформ

уряд України неодноразово переглядав функції державного нагляду, щоб зменшити адміністративне навантаження на підприємства і оптимізувати кількість і обсяг нагляду, здійснюваного контрольованими державою установами. З огляду на це, уряд звернувся за технічною допомогою до МОП для підтримки реформи системи інспекції праці з метою забезпечення дотримання трудового законодавства і поліпшення умов праці. Зі свого боку, МОП запропонувала реалізувати в Україні програму «Технічна підтримка з питань інспекції праці та соціального діалогу» (01.01.2016–30.06.2018) [6].

Основним результатом цієї програми стало підвищення ефективності системи інспекції праці та механізмів соціального діалогу; створення, з ініціативи Міністерства соціальної політики, Державної служби праці, метою якої є інтеграція служб інспекції праці щодо дотримання трудового законодавства, охорони праці та здоров'я, трудових відносин, загальнообов'язкового державного соціального страхування і здійснення державної гірничої справи.

Ще одним важливим міжнародним проектом є реалізація програми МОП загальним бюджетом 262140 дол. США під кодом «UKR/16/02/РБС» (01.10.2017–31.10.2019), яка орієнтована на створення і розширення інструментів соціального захисту. Основні очікування цього проекту націлені на те, щоб зміцнити національні мінімальні рівні соціального захисту за допомогою впровадження міжнародних трудових стандартів і соціального діалогу [3].

В результаті дослідження виявлено, що існують «чотири основні мотиви створення МОП: гуманістичний (що полягає в неприйнятності існування експлуатації та соціальної несправедливості); внутрішньополітичний (без поліпшення умов життя і праці боротьба працівників за свої права може набрати революційних форм, що порушить мир і гармонію у світі); економічний (соціальні реформи впливають на конкурентоспроможність національних економік) та зовнішньополітичний мотив (загального і тривалого миру можна досягти тільки на основі соціальної справедливості) [11, с. 2].

З огляду на зазначене, та усвідомлюючи ступінь впливу МОП на розвиток глобального та національних ринків праці, а також враховуючи сучасні виклики і навіть загрози, на наш погляд, необхідно доповнити традиційний інституційно-функціональний підхід підходом, який ґрунтується «на намірах» [25, с. 24].

На наше переконання, МОП, реалізуючи новий «підхід, оснований на намірах», – повинна перетворитися, з одного боку, на інноваційного організатора у розробці ефективного механізму взаємо-

дії між інфраструктурою міжнародного та національного ринків праці, що орієнтується на множинні цілі-вектори, зокрема, новий трансформаційний порядок денний, який ставить людей у центр економічного розвитку в контексті невизначеності, що пов'язана з автоматизацією, роботизацією та штучним інтелектом; вирішення проблем майбутнього сфери праці, людського розвитку, гідної й продуктивної роботи в умовах свободи, справедливості та безпеки, боротьби з безробіттям, захистом інтересів і прав працівників, активізацією соціального діалогу. Недоліком цього підходу, на наш погляд, є те, що він вимагатиме від експертів МОП відслідковування нових тенденцій розвитку глобального ринку праці та знання територіальних, ментальних та інших особливостей національних ринків праці.

Міжнародна організація міграції (МОМ) є провідною міжурядовою організацією в галузі міграції, що тісно співпрацює з урядовими, міжурядовими та неурядовими партнерами. Заснована в 1951 р., 2016 р. МОМ долучилася до системи ООН в якості Агентства ООН із питань міграції. Сьогодні до її складу входить 169 країн та вісім країн мають статус спостерігачів, вона також має представництва у понад 100 країнах світу. МОМ сприяє гуманній та впорядкованій міграції для загального блага, надаючи послуги, підтримку і рекомендації урядам та мігрантам. Діяльність МОМ спрямована на забезпечення врегульованого та гуманного управління міграцією, міжнародного партнерства у вирішенні міграційних питань, допомогу в пошуку практичних рішень міграційних проблем, а також на надання гуманітарної підтримки мігрантам, які її потребують, включно з біженцями та внутрішньо переміщеними особами. Конституція МОМ визнає зв'язок між міграційним та економічним, соціальним та культурним розвитком, а також право на свободу переміщення. МОМ працює у сфері міграції та розвитку, полегшення міграційних процесів, регулювання міграції та вимушеної міграції. Діяльність МОМ, яка охоплює ці галузі, включає підтримку міжнародного міграційного законодавства, обговорення політики та розробку рекомендацій, захист прав мігрантів, надання медичних послуг мігрантам і розгляд гендерних аспектів міграції [22].

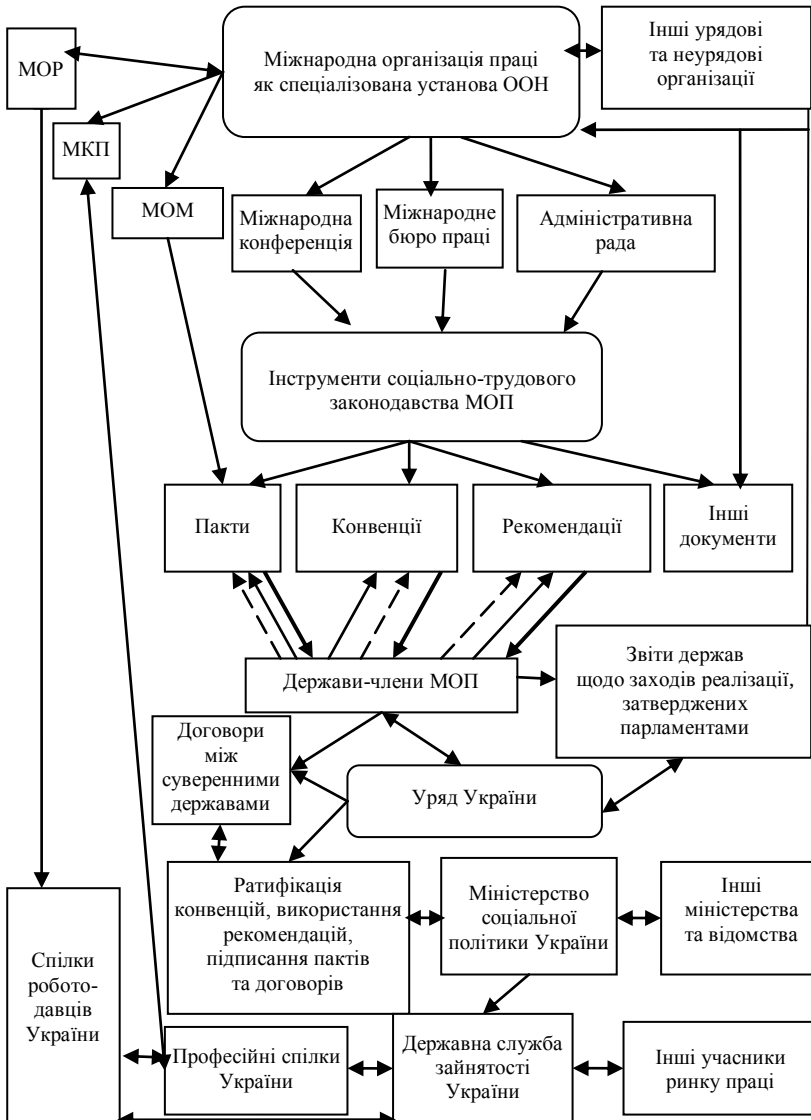
Ще одним елементом міжнародної інфраструктури є Міжнародна конфедерація профспілок (МКП), як найбільша демократична організація в світі, що представляє 207 мільйонів працівників і 331 національний профспілковий центр із 163 країн. Основна мета

МКП – це боротьба за емансипацію праці людей всього світу, на принципах гідності й дотримання прав, з метою підвищення їх добробуту, реалізації їх потенціалу на роботі та суспільстві [39].

Міжнародна організація роботодавців (МОП) – інститут, який, на постійно діючій основі в Міжнародній організації праці, просуває і захищає інтереси роботодавців на глобальному рівні. МОП тісно співпрацює не тільки з ООН, з Глобальним договором ООН та МОП, але й з таким інститутами, як ЄС та Рада Європи, МОМ, Управління Верховного комісаріату з прав людини, Центр спорту та прав людини та ін. [24]. Інституційна взаємодія інфраструктур національного та міжнародного ринків праці представлена на рис. 6.3.

Як бачимо, інституційна взаємодія інфраструктур національного і міжнародного ринків праці має свої особливості. Перш за все, інституційно-функціональний підхід до взаємодії інфраструктур міжнародного та національного ринків праці базується на функціональному призначенні її інституційних ланок. На наш погляд, на цьому етапі розвитку ринку праці на всіх рівнях основну увагу варто приділити розмежуванню функцій інституційного забезпечення інфраструктури з урахуванням географічних особливостей, рівня соціально-економічного, ментального і культурно-історичного розвитку території.

Іншим типом джерел сучасного міжнародного трудового права, які також відтворюють переважно імперативну юридичну дію, є численні договори між двома суверенними державами щодо взаємного, а саме взаємовигідного двостороннього регулювання того чи іншого важливого проблемно-предметного аспекту трудових відносин, які в такому світлі набувають транскордонного, транснаціонального характеру. Таким надзвичайно важливим аспектом у відносинах між двома суверенними державами може бути, наприклад, проблематика односторонньої або ж двосторонньої транскордонної міграції робочої сили. Так, сучасний російський науковець-правник О. Е. Михайлова зазначає: «Права, на які іммігранти можуть претендувати у приймаючій їх країні, залежать певною мірою від їхнього юридичного статусу, який може перебувати в діапазоні від повноправного громадянства до нелегального іммігранта» [21, с. 51–52]. Так, яскравим прикладом такого джерела права є Договір між Міністром праці України і Міністром праці та соціальної політики Республіки Польща про співробітництво в галузі праці та соціальної політики від 16.02.1994 р. У ст. 4 цього договору сказано: «Договірні Сторони будуть співробітничати в галузі міграції робочої сили та запобігання нелегальному працевлаштуванню та нелегальному посередництву в працевлаштуванні» [10].



Моністичний підхід розглядає взаємодію між інфраструктурами національного та міжнародного ринків праці в межах такого трудового правового порядку, де інститут міжнародного правового забезпечення має пріоритет над інститутом національного правового забезпечення. Цей підхід реалізується такими державами ЄС, як: Бельгія, Іспанія, Нідерланди й Франція.

Дуалістичний підхід розкриває взаємодію між інфраструктурами національного та міжнародного ринків праці з позицій єдності та взаємопов'язаності інститутів міжнародного та національного правового забезпечення, але в рамках прерогативного застосування міжнародного трудового права, яке трансформоване в національне. Основними представниками зазначеного підходу є країни: Сполучене Королівство Великої Британії та Ірландії, Італія.

Соціальний підхід до взаємодії інфраструктур міжнародного та національного ринку праці останнім часом знаходить все більшу популярність. З цього приводу, цікавою є думка Д. Сороса. Відомий мільярдер переконаний, що у кожному суспільстві має бути система цінностей, яка цементує його. Д. Сорос вважає, що в «умовах ринку все перетворюється на товар, включаючи навіть людей та об'єктивну дійсність, але ж, крім ринків, суспільству потрібні інститути, які б обслуговували такі суспільні цілі, як політична свобода та соціальна справедливість. Проте таких інститутів немає у глобальному суспільстві...» [32].

Поштовхом для впровадження соціального підходу стало перетворення «ринку праці у платформу соціальної взаємодії, яка заснована на принципах сумісності, домовленості та еквівалентності». Сумісність, як принцип, передбачає вимоги до ринкових суб'єктів взаємодії. Вони мають відповідати двом умовам: бути різними, тобто мати різні потреби й здібності; мати потребу один в одному, тобто бути сумісними. Домовленість є принципом, який передбачає, що для здійснення обміну необхідне чітке розмежування прав і обов'язків обох сторін. Еквівалентність, як принцип, передбачає досягнення взаємного задоволення від обміну [34, с. 113].

Головною перевагою соціального підходу до взаємодії інфраструктур міжнародного і національного ринку праці є «досягнення соціальної гармонії та встановлення врівноваженого балансу впливу соціальних груп на суспільний розвиток, а отже, й локалізація небезпечних викликів, які існували в минулому». Така модель соціальної організації, як глобальне суспільство, з точки зору К. Мацуури, базується на чотирьох основних принципах: рівний доступ освіти

для всіх; загальний доступ до інформації, включаючи могутній масив загальнодоступної інформації; збереження та підтримка культурної самобутності народів, включаючи багатомовність, плюралізм та самобутність культур; свобода самовираження [4, с. 5].

Системний (цілісний) підхід до взаємодії між інфраструктурами національного та міжнародного ринків праці, на наш погляд, характеризується більшою здатністю урядів, організацій роботодавців та працівників щодо відродження суспільного договору з побудови майбутнього сфери праці, якого ми всі прагнемо. Системні, термінові та рішучі координаційні дії на національному і міжнародному рівнях беззаперечно дадуть результати, якщо вони будуть підкріплені активністю міжнародних організацій, реальною зацікавленістю всіх урядів, організацій роботодавців і працівників, які посилюють взаємодію між інфраструктурами національного і міжнародного ринків праці на більш високому рівні довіри, усвідомлення спільної мети та узгодженості, ніж це відбувається сьогодні.

Однак, поки що системний (цілісний) підхід найбільш прибутковий для єдиного ринку праці (ЄС). Саме країни ЄС вперше змогли запропонувати та сформувати цілісну політику зайнятості, що зосереджена на пропозиції робочої сили, для держав-членів спільного економічного простору. Країни ЄС в «Європейській стратегії зайнятості» [13] запровадили принцип «головного потоку», згідно з яким при розробці всіх інших політик ЄС беззаперечно береться до уваги їхній вплив на зайнятість. Для реалізації європейської стратегії зайнятості Люксембурзький саміт розробив новий, так званий «відкритий метод координації», коли замість примусових постанов використовується добровільна співпраця і «м'які постанови». Комісія та Рада міністрів щороку аналізують політику зайнятості держав-членів ЄС та оприлюднюють «Спільний звіт». Крім цього, комісія пропонує, а рада затверджує «Головні напрями щодо зайнятості», на підставі яких країни ЄС розробляють національні «Плани дій щодо зайнятості».

Інвестиції в людський розвиток, налагодження взаємозв'язку та зміцнення взаємодії між інфраструктурами національного і міжнародного ринків праці залишаються серйозним викликом для розширення зайнятості, подолання внутрішньої та зовнішньої міграційної кризи, тінізації зайнятості, забезпечення впевненості людини у завтрашньому дні, формування людського капіталу й розвитку суспільства, як в окремо взятій країні світу, так і в глобальних масштабах.

Проведені наукові дослідження дають змогу констатувати, що в умовах побудови інклюзивного майбутнього сфери праці є доцільною розробка моделі взаємодії інфраструктур міжнародного та національного ринків праці. Основні напрями посилення взаємодії між інфраструктурою національного та міжнародного ринків праці наведені на рис. 6.4.



Рис. 6.4. Схема взаємодії між інфраструктурою національного та міжнародного ринків праці за умови побудови інклюзивного майбутнього сфери праці*

* розроблено автором на основі даних [43]

Таким чином, якісна, злагоджена взаємодія інфраструктур міжнародного та національного ринку праці є багатогранна, стійка мережа відносин між системою універсальних інститутів, урядів, роботодавців, працівників та інших учасників глобального ринку праці, на підставі яких виникають взаємозв'язки, встановлюються контакти, налаштовуються емпатійні взаємини у дусі принципів «єдності дій», сумісності, домовленості й еквівалентності, результатом якої є одержання бажаного, позитивного синергетичного ефекту, який сприятиме ефективному використанню трудових ресурсів, дозволить успішно розв'язати загальносвітові проблеми або упередити загострення конфліктних ситуацій у сфері праці в умовах впливу цифровізації, автоматизації, роботизації, штучного інтелекту, біо- і нанотехнологій, розширить можливості світової спільноти інклюзивно розвиватися у майбутньому, досягаючи спільних цілей.

Список використаних джерел

1. Бандур С. І. Теоретико-методологічні імперативи державного регулювання ринку праці в контексті реформування економіки України / С. І. Бандур, О. А. Ковенська // Ринок праці та зайнятість населення. – 2015. – № 2. – С. 9–13.
2. Беккер Г. Современная социологическая теория в ее преемственности и изменении / Г. Беккер, А. Босков ; пер. с англ. В. М. Карзинкина и Ю. В. Семенова ; общ. ред. и послесл. Д. И. Чеснокова. – М. : Изд-во иностранной литературы, 1961. – 894 с.
3. Выход из хрупкости через эффективные национальные уровни социальной защиты во времена продолжающихся конфликтов и жестких мер [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.ilo.org/gateway/faces/home/projects/projectdetails?locale=EN&projectsymbol=UKR%2F16/%2FRBS&cid=UKR&_adf.ctrl-state=jgve7b2ix_140.
4. Войтович Р. В. Глобальне суспільство як нова форма соціальної організації у сучасних умовах [Електронний ресурс] / Р. В. Войтович // Державне управління: теорія та практика. – 2005. – № 2. – Режим доступу: <http://www.academy.gov.ua/ej/ej2/txts/phil05vrvosu.pdf>.
5. Вукович Г. Г. Теоретические аспекты исследования ключевых тенденций развития международного рынка труда / Г. Г. Вукович // Теория и практика общественного развития. – 2016. – № 4. – С. 49–51.
6. В Украине повышена эффективность системы инспекции труда и механизмов социального диалога [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.ilo.org/budapest/what-we-do/projects/WCMS_488014.

7. Гуменюк Ю. П. Теоретико-методологічна рефлексія формування міжнародного ринку праці / Ю. П. Гуменюк // Вісник Національного університету «Львівська політехніка». Менеджмент та підприємництво в Україні: етапи становлення і проблеми розвитку. – 2012. – № 748. – С. 295–310.

8. Давидюк Л. П. Становлення світового ринку праці в умовах глобалізації: просторово-методологічний аспект / Л. П. Давидюк // Вісник Приазовського державного технічного університету. – 2015. – № 29. – С. 203–210.

9. Денисенко І. Д. Армія сучасної держави: визначення стратегії дослідження / І. Д. Денисенко, Ю. О. Тяпкіна // Сучасне суспільство. – 2019. – Вип. 1 (17). – С. 73–83.

10. Договір між Міністром праці України і Міністром праці та соціальної політики Республіки Польща про співробітництво в галузі праці та соціальної політики від 16 лютого 1994 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/616_040.

11. Древаль Ю. Д. Особливості створення та особливості створення та початку діяльності міжнародної організації праці (до століття проведення першої сесії міжнародної конференції праці) / Ю. Д. Древаль, Л. М. Лінецький // Теорія та практика державного управління. – 2017. – № 4 (59). – С. 1–6.

12. Дусь Ю. П. Учет роли фактора миграции в прогнозе инновационного развития России / Ю. П. Дусь, В. И. Разумов // Инновационная экономика. – 2005. – № 8 (85). – С. 60–62.

13. Європейська стратегія зайнятості [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://uk.wikipedia.org/wiki/>.

14. Захарова Л. Н. Формирование комплексной системы управления социально-профессиональной ориентацией молодежи / Л. Н. Захарова // Вектор науки Тольятинского государственного университета. – 2010. – № 4. – С. 218–222.

15. Калина А. В. Ринок праці (національний та міжнародний аспекти) : навч. посіб. / А. В. Калина. – К. : ДП «Вид. дім «Персонал», 2010. – 216 с.

16. Кастельс М. Информационная эпоха: экономика, общество и культура / М. Кастельс ; пер. с англ. под науч. ред. О. И. Шкаратана. – М. : ГУ ВШЭ, 2000. – 608 с.

17. Кирилук Ф. М. Новітня політологія / Ф. М. Кирилук. – Київ : ЦУЛ, 2009. – 564 с.

18. Конвенції МОП [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ilo.org.ua/DocLib/Forms/conventions.aspx>.

19. Крылова Н. Б. Культурология образования / Н. Б. Крылова. – М. : Народное образование, 2000. – 272 с.

20. Міжнародна термінологія у сфері міграції: українсько-англійський тлумачний словник. – Київ : БЛАНК-ПРЕС, 2015. – 100 с.
21. Михайлова О. Э. Международные стандарты обеспечения прав и свобод трудящихся-мигрантов / О. Э. Михайлова // Психопедагогика в правоохранительных органах. – 2013. – № 4 (55). – С. 51–52.
22. MOM у світі [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://iom.org.ua/ua/mom-u-sviti>.
23. Нижник В. М. Затрати і результати праці в транзитивній економіці (проблеми теорії та практики) / В. М. Нижник. – Хмельницький : Поділля, 2000. – 359 с.
24. Офіційний сайт МОР [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.ioe-emp.org/en/international-organisations/>.
25. Панченко В.Г. Критичний аналіз підходів до моніторингу протекціонізму: ідентифікація форм прояву неопротекціонізму в економічній політиці / В. Г. Панченко // Економіка та держава. – 2018. – № 3. – С. 22–28.
26. Патласов О. Ю. Международная трудовая миграция и интернационально ориентированный целевой маркетинг персонала / О. Ю. Патласов // Наука о человеке: гуманитарные исследования. – Омск : Омская гуманитарная академия. – 2016. – № 3 (25). – С. 188–194.
27. Работать ради лучшего будущего [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_662472.pdf.
28. Рамкова програма партнерства між Урядом України та Організацією об'єднаних націй на 2018-2022 роки [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.un.org.ua/images/UNPF-document-ukr.pdf>.
29. Реформа ринку праці та економічне зростання в Україні: механізми взаємозв'язку та економічна політика [Електронний ресурс] / за ред. Л. Хандріха, І. Бураковського та О. Бетлій. – Режим доступу: http://www.ier.com.ua/files/Books/14_Labour_market/14_book_2004_Labour%20Market_ukr.pdf.
30. Сенокосова О. В. Некоторые подходы к определению эффективности рынка труда в современной экономике / О. В. Сенокосова // Global world. – 2015. – Vol. I (I). – С. 74–81.
31. Современные тенденции мировой экономики и международных экономических отношений : учеб. пособ. / О. Ю. Соколова, Л. Г. Акулова, А. В. Брызгалова [и др.] ; под ред. О. Ю. Соколовой. – Саратов, 2017. – 172 с.
32. Сорос Дж. К глобальному открытому миру [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.russia-gateway.ru>.
33. Тарасенко К. М. Місце України в системі міжнародного ринку праці / К. М. Тарасенко // Науковий вісник Ужгородського націо-

нального університету. – 2016. – Вип. 10. – Ч. 2. – Серія: Міжнародні економічні відносини та світове господарство. – С. 109–113.

34. Трухан О. В. Ринок праці як інститут соціалізації / О. В. Трухан // Вісник Черкаського університету. – 2016. – № 1. – С. 112–119.

35. Філософський енциклопедичний словник. – Київ : Абрис, 2002. – 751 с.

36. Чернюк О. В. Основні тенденції сучасних процесів глобалізації / О. В. Чернюк // Актуальні проблеми міжнародних відносин. – 2012. – Вип. 110. – Ч. I. – С. 142–150.

37. Чухно А. А. Інституціонально-інформаційна економіка / А. А. Чухно, П. М. Леоненко, П. І. Юхименко ; за ред. А. А. Чухна. – Київ : Знання, 2010. – 688 с.

38. Шиманська О. Специфіка регулювання європейських ринків праці: досвід для України / О. Шиманська // Вісник ТНЕУ. – 2014. – № 1. – С. 91–99.

39. Ituc constitution As amended by the 2nd Congress (Vancouver, Canada June 2010) [Electronic source]. – Mode of access: https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/Const-ENG_2WC.pdf.

40. Poor working conditions are main global employment challenge [Electronic resource]. – Mode of access: https://www.ilo.org/global/abouttheilo/newsroom/news/WCMS_670171/lang-en/index.htm.

41. Reynolds L. G. Economics of Labor / L. G. Reynolds, S. H. Masters, C. H. Moser // New Jersey : Prentice-Hall, Inc., Englewood Cliffs, 1987. – 576 p.

42. Weakened International Cooperation Damaging Collective Will to Tackle Global Risks [Electronic resource]. – Mode of access: <http://reports.weforum.org/global-risks-2019/press-release/>.

43. World Employment and Social Outlook: Trends 2019. – International Labour Office – Geneva : ILO, 2019. – 122 p.

Розділ 7

МАРКЕТИНГОВО-ЛОГІСТИЧНИЙ ПІДХІД У ФОРМУВАННІ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ ВИРОБНИЧИХ СИСТЕМ

7.1. Аналіз логістичних підходів щодо підвищення конкурентоспроможності виробничих систем

Сучасна економічна парадигма сприяла появі нових правил ведення конкурентної боротьби, які виходять за рамки традиційних інструментів досягнення конкурентоспроможності виробничих систем, таких як ціна, якість, рівень обслуговування, репутація, споживча база, доступ до ринків.

Класичні методи досягнення конкурентоспроможності, такі як лідерство за витратами і диференціація продукту [24], більше не здатні забезпечити стійку конкурентну позицію. На нашу думку, причини таких змін викликані, по-перше, глобалізацією ринкових відносин, по-друге, підвищенням ринкової влади споживачів.

Глобалізація не тільки відкрила національні кордони для іноземних компаній, але і розширила географічний поділ праці, тим самим посиливши конкуренцію і нестійкість (швидкоплинність, мінливість) досягнутих конкурентних переваг. Ринок споживача сформувався в результаті підвищення рівня освіченості та обізнаності покупців, які більш не задовольняються знеособленою продукцією, орієнтованою на масового користувача, а надають чіткі деталізовані вимоги до якості продукту і рівнем сервісу.

Функціонування вітчизняних підприємств машинобудування в нестабільному ринковому середовищі, загострення конкуренції як з боку вітчизняних, так і з боку іноземних компаній, змушують виробників шукати ефективні шляхи підвищення рівня ефективності своєї діяльності. Відтак, зауважимо, розробка і реалізація нового підходу до побудови системи управління підприємством можлива й на основі логістичної концепції, основними цілями якої є забезпечення максимальної пристосованості підприємства до постійно змінюваних умов ринкового середовища та отримання переваг над конкурентами за рахунок оптимізації потокових процесів.

Аналіз логістичного підходу полягає у розгляді елементів логістичної системи як взаємопов'язаних елементів, що діють спільно для досягнення головної мети – функціонування виробничих систем.

Використання логістичного підходу до організації виробничих систем означає інтеграцію окремих його підрозділів і ланок в єдину систему, впорядковану уздовж матеріальних потоків і здатну адекватно реагувати на оточуюче середовище. Новизна логістичного підходу до управління потоками полягає, перш за все, в зміні пріоритетів між різними видами господарської діяльності на користь посилення значущості діяльності з управління матеріальними потоками. Логістика охоплює і синхронізує такі види діяльності, як інформаційний обмін, транспортування, управління запасами, складським господарством та ін. У прикладному значенні логістика підприємства більшою мірою розглядається як інтегрований процес, покликаний сприяти створенню споживчої вартості з найменшими загальними витратами.

Відтак, керівництву та персоналу підприємства варто усвідомити, що спричиняє недосягненню запланованих цілей. Також варто зауважити, що за нинішній умов глобальної конкуренції є основною ціллю зниження витрат, збільшення обсягів виробництва, підвищення гнучкості номенклатури вироблених товарів і надання послуг. Виявлення та усвідомлення причин неефективності виробничих систем на певних рівнях окремих операцій, допомагає скоротити та навіть усунути витрати на виконання тих операцій, які не створюють доданої вартості в процесі руху товарів від закупки до відвантаження. До логістичних підходів, які входять у склад інструментів щодо усунення наявних причин через ощадливе виробництво та підвищення конкурентоспроможності виробничих систем відносять – Just in Time, Kaizen, 5-S, Andon, Kanban, SMED, Poka-Yoka (див. табл. 7.1).

Основним правилом логістики виробничих систем для досягнення конкурентних переваг є: потрібний товар необхідної якості і в необхідній кількості повинен бути доставлений в потрібне місце з мінімальними витратами. Щодо галузі машинобудування це означає, що довірений вантаж повинен бути доставлений в обумовлений пункт призначення не пізніше визначеного терміну без будь-яких якісних і кількісних втрат, причому транспортні витрати повинні бути мінімальні. Широкий ряд завдань, функцій і об'єктів використання логістики ускладнює реальну оцінку ефективності та доцільності використання окремих її форм і методів на підприємствах.

Таблиця 7.1

**Інструменти ощадливого виробництва
як фактор конкурентоспроможності виробничих систем**

Зміст	Очікуваний результат
5S – сортування, дотримання порядку, утримання в чистоті, стандартизація, вдосконалення	
Рациональна організація робочого місця: – розсортувати і прибрати те, що не використовується; – розташувати в зручному порядку те, що використовується; – підтримувати чистоту і порядок, дисципліну; – створити стандарти контролю; – удосконалювати, застосовуючи створені стандарти; – застосовувати елементи наукової організації праці	Значно швидке виявлення проблем у виробництві, викликаних неправильною організацією робочого місця і зведення їх до мінімуму
Andon – Андон	
Система, яка відразу ж інформує про виникнення в процесі виробництва негативних явищ і дозволяє зупинити процес, поки виявлений дефект не став масовим.	Своєчасна ліквідація проблеми, яка дозволяє в подальшому не витрачати ресурси на ліквідацію негативних наслідків в глобальних масштабах
Bottleneck analysis – Аналіз вузьких місць	
Знаходження «вузького» місця виробництва, що не дозволяє створювати більше продукції за меншу кількість часу	Відбувається підтримання вразливого елемента процесу виробництва
Continuous Flow – Безперервний потік	
Формування (організація) оптимальних виробничих потоків. Процес, збудований правильно, не має на увазі заповнення «буфера» і будь-яких тривалих зупинок між етапами виробництва	Усунення таких втрат, як не-вчасне, неефективне транспортування, зайві запаси, нераціональна витрата часу
Gemba – Поле битви	
Формування розуміння того, що все найбільш важливе відбувається на виробництві, а не в кабінетах керівництва	Керівництво залучається у виробничий процес, що дозволяє зміцнити дисципліну, зменшити час реакції на виникаючі проблеми і отримувати інформацію з першоджерела

Продовження таблиці 7.1

Зміст	Очікуваний результат
<i>Heijunka – Планування</i>	
Уміння планувати замовлення особливим чином. Замовлення клієнтів поділяються на кілька невеликих партій, які шикуються в певному порядку. З'являється можливість виробляти різну продукцію максимально швидко і скоротити ймовірність виникнення ризиків порушення виробничого процесу на різних стадіях і зриву термінів передачі готового продукту замовнику	Цей lean tool призводить до зниження потреби в матеріальних запасах, часу виробництва. Сприяє зменшенню втрат за рахунок того, що кожен вид продукції виготовляється частіше, а запаси зводяться до необхідного мінімуму. Під час вимушеної зупинки лінії на підприємстві є вся необхідна продукція замовлена покупцем (клієнтом)
<i>Hoshin Kanri – Розгортання політики</i>	
Налагодження зв'язку між «стратегією» і «тактикою»: цілями керівництва з діями представників виробництва	Керівництво задає цілі кожному співробітнику, вони рухаються в цьому напрямі. Достатня комунікація між керівництвом і робітниками дозволяє зменшити втрати
<i>Jidoka – Автономність</i>	
Устаткування піддається частковій автоматизації. Пошук проблеми відбувається в автоматичному режимі. Є можливість зупинити виробництво при виявленні помилки	Один співробітник може контролювати роботу відразу декількох пристроїв. Це призводить до зниження витрат на виробництво, а також зводить до мінімуму витрати на ліквідацію помилок (порівняно з тим, якби вони були виявлені не відразу ж, а тільки в кінці виробничого циклу)
<i>Kanban – Витягуюча система</i>	
Регулює потоки випущеної продукції і сировини всередині і за межами виробництва. Потреба в комплектуючих або готової продукції визначається за допомогою сигнальних карток	Знижується кількість втрат і надлишок складських запасів. Позитивно впливає на результати проведення інвентаризації на складі
<i>Kaizen – Постійне покращення</i>	
Використання kaizen tools є об'єднання зусиль всіх співробітників підприємства в напрямку формування особливої корпоративної культури і досягнення загальних цілей	Синергетичний ефект від об'єднання зусиль співробітників, спрямованих на зменшення витрат, стає, по суті «вічним двигуном» прогресування бережливого виробництва на підприємстві

Продовження таблиці 7.1

Зміст	Очікуваний результат
<i>JIT (Just in time) – Точно в строк</i>	
Виробництво і система постачання базуються на «витягуванні» необхідного клієнту на даний момент часу кількості продукції. При цьому прогнозований попит в розрахунок практично не береться. Вимагає наявності на виробництві таких систем, як «Continuous Flow», «Kanban», «Takt time», а також «Heijunka»	Спосіб найбільш ефективний при необхідності зниження кількості випущених виробів, запасів сировини і розміру виробничого приміщення. Сприяє оптимізації фінансових потоків
<i>KPI – Ключові індикатори продуктивності</i>	
Система показників, що застосовуються для аналізу пріоритетних сегментів діяльності компанії. Є потужним стимулятором зростання для співробітників	Ключові індикатори, які можуть змінювати працівники, дозволяють своєчасно визначати потенційні втрати і ризики, досягати стратегічних цілей, поставлених перед компанією
<i>Muda – Втрати</i>	
Позбавлення від усього, що не представляє цінності для замовника (споживача)	Дізнавшись всі можливі види втрат, слід їх своєчасно виявляти і мінімізувати, підвищуючи якість роботи персоналу, устаткування і організації в цілому
<i>Visual Factory – Візуалізація виробництва</i>	
Використовуються прості індикатори. З їх допомогою здійснюється обмін інформацією	Кожен співробітник розуміє поточну ситуацію, спираючись на ці системи інформації
<i>PDCA – Плануй–Роби–Перевіряй–Дій</i>	
Ітеративний метод, що дозволяє впроваджувати всілякі поліпшення та/або проводити зміни: – плануй (створення детального плану); – роби (здійснення плану); – перевіряй (контроль досягнень); – дій (перегляд виконаних дій з точки зору ефективності, розробка при необхідності більш продуктивних дій)	PDCA дозволяє знаходити системний підхід у вирішенні виникаючих проблем, впроваджувати поліпшення і проводити експерименти: – плануй (висування гіпотез); – роби (втління гіпотез в життя); – перевіряй (оцінка результативності дій); – дій (впровадження змін, нова спроба)

Продовження таблиці 7.1

Зміст	Очікуваний результат
OEE (Overall Equipment Effectiveness) – Повна ефективність виробництва	
Дозволяє відстежити три види втрат, що відносяться до функціонування обладнання: якість, готовність, продуктивність	Дозволяє зрозуміти, наскільки ефективно експлуатується обладнання. Це збалансований показник, що дозволяє підвищити прибутковість виробництва і поліпшити його технологічність. Якщо OEE досягає 100 %, означає, компанія випускає продукт без дефектів, настільки швидко, наскільки це взагалі можливо з урахуванням наявних технологій, не допускаючи затримань
Poka-Yoke – Захист «передбачення» помилок	
Створення методів, що запобігають появі помилок в процесі виробництва. Головна мета – сприяти «0 % дефектності»	Витрати, пов'язані з попередженням помилок, значно нижче, ніж ті, які компанія несе при регулярних інспекціях і, тим більше, при виправленні браку, виявленого через тривалий час
Аналіз основних причин	
Цим чинникам немає місця на виробництві. Їх виявлення проводиться за принципом «п'яти чому». Тобто потрібно задавати питання «Чому?» Не менше п'яти разів щодо кожного фактора, негативно впливає на виробництво	Усунення основних причин появи проблем, що в результаті дозволяє уникнути виникнення аналогічних ситуацій в майбутньому періоді
VSM (Value Stream Mapping) – Карта потоку створення цінностей	
Інструмент Лін, що дозволяє наочно відокремити процеси, що додають цінність, від тих що не додають її	Зручне рішення для планування змін, що плануються згодом
TPM – Загальне обслуговування обладнання	
Метод бережливого виробництва, суть якого полягає в тому, щоб залучити до обслуговування обладнання кожного співробітника компанії, а не тільки фахівців-техніків. Мета TPM – підвищити термін експлуатації обладнання та його ефективність	Зменшення кількості простоїв, помилок в роботі з обладнанням, аварій. Посилення почуття відповідальності у кожного співробітника

Продовження таблиці 7.1	
Зміст	Очікуваний результат
<i>Takt time – Час такту</i>	
Показник періодичності, при якій клієнт замовляє продукцію. Також час такту може відображати проміжок часу, в який компанія надає клієнту випущену продукцію. Розраховують за формулою: <i>Плановий час виробництва/Попит споживача</i>	Дозволяє визначити необхідну продуктивність певного виробничого дільниці системи з метою задоволення потреб клієнтів
<i>SMART – Розумні цілі</i>	
Ця абревіатура містить в собі такі слова: Specific, Measurable, Attainable, Relevant, and Time-Specific. У дослівному розумінні: мета конкретна, вимірنا, досяжна, релевантна, визначена в часі	При слабо продуманому комунікації або помилковому розумінні завдань неминуче виникають втрати. Усунути проблему дозволяє правильно поставлена мета
<i>Шість причин зниження рівня продуктивності</i>	
До найпоширеніших причин падіння продуктивності відносяться наступні: поломки, настройки, нетривалі зупинки, зниження швидкості, відмови в роботі, відмови у виробництві	Всі ці причини є закликом до дії. Скоротити час простою можна тільки при послідовному усуненні всіх проблем
<i>SMED – Швидке переналагодження</i>	
Набір tools manufacturing, заснованих на принципах ощадливого виробництва, що дозволяють набагато швидше проводити налагодження устаткування (до 10 хв). Переналагодження проводиться на основі двох дій: внутрішньому і зовнішньому. Внутрішні дії пов'язані із зупинкою устаткування, а зовнішні можуть виконуватися і при працюючому пристрої. Методика має на увазі перетворення дій із внутрішніх на зовнішні	Стає простіше виробляти невеликі партії продукції, збільшується час корисної роботи обладнання
<i>Standart – Стандартизована робота</i>	
Інструкція по близькому до ідеального виконання певної операції. Документ постійно аналізується і оновлюється. При наявності в компанії однакового обладнання воно повинно працювати за єдиним стандартизованим методом (оптимальному). Максимальна ефективність досягається при використанні інтерактивних документів, які можна швидко видозмінювати і доповнювати	Зменшуються втрати (внаслідок застосування тільки кращого досвіду). Знижуються ризики щодо створення неякісного продукту

*сформовано автором на основі [6; 24; 25]

Крім цього, точно не визначений зв'язок логістики, менеджменту і маркетингу для отримання високої конкурентоспроможності підприємства та його ефективності. Логістика, на відміну від інших інструментів управління (маркетингу, менеджменту), немає чіткого концептуального змісту сфери її оптимального використання.

Першою особливістю логістики є те, що вона є частиною загальної системи управління, але виділяється з нього своєю специфікою: управління потоковими процесами, які мають просторово-часову послідовність і тому не можна обмежувати логістику рамками фізичних потоків.

Сьогодні об'єктом логістики може бути будь-яка діяльність, при якій всі процеси або дії, а також їх проміжні результати мають альтернативну послідовність в просторі і в часі, а отже, і множинність організаційних систем управління такою діяльністю за певними критеріями. Це відноситься до матеріальних, транспортних, фінансово-кредитним, інформаційних потоків, банківських, юридичних та інших поточкових процесів. Другою особливістю логістики є те, що вона здатна не тільки потоковими процесами, а й забезпечувати їх оптимальне управління з метою виявлення і використання прихованих резервів управління для отримання додаткового доходу підприємством. Третя особливість логістики полягає в тому, що вона здійснює оптимізацію організаційної структури, форм і методів управління потоковими процесами з використанням додаткових резервів управління головним чином за рахунок продуктивних чинників. За даними Європейської логістичної асоціації, Ради з управління логістикою, Ради з цілей поставок ефективно організована логістика дозволяє скоротити час виробництва до 25 %, знизити собівартість виробництва продукції – до 30 %, скоротити обсяги матеріально-технічних запасів – від 30 до 70 % [6, с. 153].

На сьогодні в західних фірмах традиційні сфери застосування логістики злилися воедино, утворивши стратегічну інноваційну систему. Стратегічні інтереси компаній спонукають топ-менеджерів з логістики до подолання міжфірмових кордонів для налагодження ефективних взаємозв'язків всередині логістичного ланцюга в рамках зовнішньої інтеграції. Найбільш яскравий прояв сучасної логістики полягає в тому, що вона забезпечує комплексний результат за рахунок внутрішньої і зовнішньої інтеграції однією з ключових сфер компетентності будь-якої фірми [24].

Компанії в усьому світі впливають на економіку за допомогою поліпшення координації своїх дій у відносинах з поста-

чальниками і в сфері збуту. Поліпшення взаємодії з постачальниками може мінімізувати вартість товарно-матеріальних запасів, а найкраща координація специфікацій звести до мінімуму потребу подальшої доробки продукції постачальника, більш висока координація в ціноутворенні може зробити компанію і її постачальників більш конкурентоспроможними і рентабельними.

Відмінності в ефективності поширення значно впливають на загальну цінову перевагу компанії. Високі витрати зі зберігання матеріальних запасів, що контрастують з низькими витратами на нецентралізований транспорт, дають можливість багатьом компаніям зменшити витрати поширення шляхом централізації цих запасів. Гроші, зекономлені за рахунок зменшення капіталу, пов'язаного в децентралізованих матеріальних запасах, більш ніж компенсують високі витрати щодо їх швидкої доставки вантажним або авіатранспортом [6].

У сучасному бізнесі, що характеризується жорсткою конкуренцією, логістика стала грати одну з головних ролей в споживчому сервісі. На Заході стали навіть застосовувати в цьому сенсі термін «логістичний сервіс». Сервіс стає вирішальним елементом маркетингових стратегій західних фірм, ще більше посилюючи взаємодію логістики та маркетингу, ключовим фактором конкурентоспроможності підприємства, так як в умовах жорсткої конкуренції саме рівень сервісу виявляється головним аргументом для споживача.

На основі аналізу сучасних логістичних концепцій і систем визначено підходи, які слід спрямовувати при формуванні логістичної системи промислових підприємств (див. табл. 7.2) [25, с. 192]. Використання цих аспектів при організації діяльності підприємства дозволить створити ефективну логістичну систему, націлену на забезпечення покупців продукцією високої якості з низьким рівнем сукупних витрат. Основні поняття логістичного профілю такі: логістична система, логістичний менеджмент, логістичне управління, синергізм.

Логістична система, за визначенням Р. Р. Ларіної, – це адаптивна система із зворотним зв'язком, що виконує ті чи інші логістичні функції та операції, складається, переважно, з декількох підсистем і має досить розвинуті зв'язки із зовнішнім середовищем [6].

Аналізуючи діяльність логістичних систем на підприємствах зарубіжних країн, можна відзначити зростання зацікавленості в удосконаленні процесів розподілу й завоюванні стійкого стану на ринку за рахунок створення переваг у конкурентній боротьбі, оскільки можливості зниження витрат за рахунок звичайної раціоналізації виробництва вичерпуються.

Таблиця 7.2

**Використання сучасних елементів логістичних підходів
при формуванні логістичної системи виробництва**

Елемент системи (підходи)	Вид логістичної системи	Очікуваний результат
Створення інформаційної системи	«Планування потреби в матеріалах» (MRP I)	Швидкий доступ до інформації
Моніторинг наявності матеріально-технічних ресурсів	«Виробниче планування потреби в ресурсах» (MRP II)	Зменшення завантаженості складів, підвищення оборотності активів
Моделювання розвитку виробничих процесів	«Планування ресурсів підприємства» (ERP)	Визначення критичних ресурсів
Відмова від проміжного складування ресурсів	«Kanban»	Зменшення витрат на операції з матеріальним потоком
Налагодження тісних зв'язків з постачальниками	«Худе виробництво» (LP)	Отримання якісних ресурсів за мінімальних витрат
Відстеження відхилень від нормативу	«Оптимізована виробнича технологія» (OPT)	Зменшення браку та перевитрат ресурсів

*сформовано автором на основі [6; 24; 25]

Щодо вітчизняних підприємств, то, як справедливо зазначають фахівці, можливості й резерви раціоналізації виробничих логістичних підходів у них ще достатньо великі [19, с. 33]. Витрати, які виникають у сфері постачання й розподілу, чималі порівняно з витратами у виробничій сфері. Проте для створення виробничих логістичних систем на підприємствах України необхідно значно більше коштів, ніж для створення логістичних систем у сферах постачання й збуту, а економія коштів, яку отримують підприємства в результаті функціонування такої логістичної системи, буде не меншою.

Логістичний підхід до ефективного управління розвитком підприємства дозволяє максимально оптимізувати виконання комплексу логістичних операцій і зменшити рівень логістичних витрат. За даними фірм «Бош», «Сіменс», «Міцубісі», «Дженерал моторс» 1 % скорочення видатків на виконання логістичних функцій має той же ефект, що й збільшення на 10 % обсягу збуту продукції. Складові сукупного ефекту від застосування логістичного підходу до управління матеріальними потоками на підприємстві такі:

1. Виробництво орієнтується на ринок. Стає можливим ефективний перехід на малосерійне та індивідуальне виробництво.
2. Налагоджуються партнерські відносини з постачальниками.

3. Скорочуються простоти устаткування. Це забезпечується тим, що на робочих місцях постійно є необхідні для роботи матеріали.

4. Поліпшується якість продукції, що випускається.

5. Скорочується виробничий цикл і мінімізуються витрати.

Зменшити витрати, пов'язані з виробничим процесом, дозволяють:

1) оптимізація запасів – одна з центральних проблем логістики. Зміст запасів вимагає відволікання фінансових коштів, використання значної частини матеріально-технічної бази, трудових ресурсів. Аналіз досвіду низки фірм Західної Європи, які використовують сучасні логістичні методи організації виробництва, зокрема систему «Kanban», показує, що застосування логістики дозволяє зменшити виробничі запаси на 50 %. За системою «Kanban», на відміну від традиційного підходу, виробник жорстко зв'язаний не загальним планом, а конкретним замовленням споживача й оптимізує свою роботу не взагалі, а в його межах. Інформаційна система «Kanban» дає японським автомобільним компаніям величезний вигреш. Середній виробничий цикл випуску однієї партії конкретної моделі легкового автомобіля на фірмі «Toyota» становить всього два дні, що в середньому в п'ять разів менше, ніж у американських автомобільних компаній [7, 13]. Ця система дає змогу різко скоротити собівартість за рахунок ліквідації зайвих запасів і робочої сили, а також за рахунок оптимізації логістичних витрат;

2) скорочення чисельності допоміжних робітників. Чим менший рівень системності, тим більш невизначений трудовий процес і вища потреба у допоміжному персоналі для виконання пікових обсягів робіт;

3) зниження витрат матеріалів. Будь-яка логістична операція – це потенційні витрати. Оптимізація логістичних операцій – це скорочення витрат. У світовій практиці логістична система управління матеріальним потоком «точно в термін» з'явилася в кінці 1950-х рр. і на сьогодні є найбільш поширеною у світі. Концептуальна ідея «точно в термін» передбачає синхронізацію процесів доставки матеріальних ресурсів і готової продукції з процесами їх споживання, тобто продукція повинна доставлятися в необхідних кількостях саме до того моменту, коли ланки логістичної системи (ланцюга) потребують її для замовлення, заданого підрозділом-споживачем.

Мета функціонування системи «точно в термін» – мінімізація логістичних витрат, пов'язаних зі створенням запасів і доставкою продукції. Для реалізації цієї системи повинні виконуватися умови:

– наявність на певному просторі надійних постачальників. Зокрема, американські і європейські виробники змогли впровадити дану систему на 10–15 років пізніше японців унаслідок низької надійності постачальників;

– забезпечення споживачів точною інформацією про поточний стан виробництва, а виробників – точними прогнозами про обсяги збуту на найближче майбутнє. Для цього процеси постачання, виробництва і збуту повинні бути забезпечені надійними телекомунікаційними системами та інформаційно-комп'ютерною підтримкою;

4) поліпшення використання виробничих і складських площ. Невизначеність потокових процесів змушує резервувати великі додаткові площі. Зокрема, при проектуванні торговельних гуртових баз невизначеність потокових процесів змушує на 30 % збільшувати площі складських приміщень;

5) зниження травматизму. Логістичний підхід органічно вписує в себе систему безпеки праці [23, с. 98].

Для того, щоб швидше застосовувати і розвивати логістику на промислових підприємствах в Україні, треба з'ясувати причини, що стримують її впровадження у практику. Т. В. Майорова виділяє п'ять причин гальмування впровадження логістики в промисловість України. По-перше, це відсутність державного підходу до проблем логістики, що виявляється у відсутності правової юридичної бази, спеціалістів і центрів їх підготовки. По-друге, загальна економічна криза з невирішеними питаннями власності та зниженням обсягів виробництва, інфляція, стагнація гальмують будь-яке починання. По-третє, логістика передбачає комплексний облік витрат, за якого зростання витрат у транспортно-складському господарстві перекривається ефектом, отриманим за межами цієї галузі. Разом з тим, існуюча система бухгалтерського обліку, методики внутрішньовиробничого госпрозрахунку, що використовуються на практиці, поки не дають змоги повністю оцінювати витрати й результати діяльності підрозділів і служб підприємства. По-четверте, логістичний підхід передбачає кардинальні зміни в структурі підприємства, перехід до більш гнучких організаційних структур, створення спеціалізованих цехів і служб транспортно-складського господарства. По-п'яте, розвиток ідей логістики гальмується недоліками професійної підготовки кадрів [13, с. 215].

Існує багато й інших причин, ліквідація яких прискорила б впровадження логістики у практику. Застосування логістичних засад у діяльності промислових підприємств дозволить підвищити

прибутковість галузі за рахунок скорочення витрат та підвищення рівня логістичної координації всіх операцій з постачання сировини, виробництва і збуту продукції. Сьогодні здійснюються спроби подальшого розширення сфери застосування логістики шляхом виділення як об'єктів її дослідження енергетичних, трудових та інших потоків, які наявні в економічних системах [19, с. 42].

Можна констатувати, що логістика на її сучасному рівні розвитку є комплексним (системним) методом розробки стратегій і механізму оптимізації господарчих зв'язків на основі міжфірмових чи міжфункціональних економічних компромісів [13, с. 218]. Логістичний підхід на сучасному етапі варто розглядати як ключовий елемент конкурентної ринкової стратегії підприємства, як ключову первинну діяльність із забезпечення конкурентних переваг.

Логістика сприяє підвищенню ефективності роботи фірми і, як наслідок, її конкурентоспроможності при дотриманні таких вимог:

1. Підтримка зв'язку логістики з корпоративною стратегією. Загальновизнано, що всі аспекти логістичних операцій повинні бути безпосередньо пов'язані зі стратегічним планом підприємства. Це перша і головна умова досягнення високих прибутків від застосування логістики.

2. Удосконалення організації руху матеріальних потоків. Ця вимога закликає до такої організації логістичних операцій, яка дала б можливість контролювати всі функції щодо виконання завдань, пов'язаних із закупівлею, транспортуванням, складуванням, зберіганням запасів і збутом під егідою єдиного комерційного підрозділу. Іншими словами, всі логістичні функції повинні бути об'єднані під відповідним контролем централізованого та децентралізованого керівництва з урахуванням того, що ефективні рішення легше прийняти, якщо спецпідрозділ відповідає за всі тісно пов'язані між собою логістичні операції.

3. Надходження необхідної інформації і сучасна технологія її обробки. Використовуючи мережі електронного обміну даними із споживачами, наприклад, можна підвищувати конкурентоспроможність і частку ринку. Творчо застосовуючи моделі на базі ЕОМ, можна також підвищувати якість обслуговування клієнтури.

4. Ефективне управління трудовими ресурсами грає вирішальну роль в налагодженні злагодженого механізму управління матеріальними потоками. Ті фірми, які вважають кваліфіковані кадри найважливішим своїм ресурсом, можуть розраховувати на ефективне функціонування логістичної системи.

5. Налагодження тісного взаємозв'язку з іншими фірмами в області вироблення стратегії. Досвід підтверджує, що найбільших успіхів у збільшенні прибутку домагаються якраз ті фірми, в яких встановлені міцні зв'язки з зовнішніми і внутрішніми учасниками комерційних відносин.

6. Облік прибутку від логістики в системі фінансових показників. На основі практичного досвіду фірми дійшли висновку, що найкраще логістичні операції, такі, як транспортування, складування і інші, піддаються оцінці з боку обліково-калькуляційних підрозділів або інших структурних органів, які результати діяльності вимірюють отриманим прибутком.

7. Визначення оптимальних рівнів логістичного обслуговування з метою підвищення рентабельності. Для виявлення оптимального рівня якості обслуговування визначають додаткові доходи, досягнуті від надання високоякісного сервісу, і вимірюють відношення прибутку, отриманої від нього, до витрат, пов'язаних з підтриманням таких рівнів.

8. Ретельна розробка логістичних операцій.

Американські фахівці Д. Бушер і Г. Тіндол вважають, що виконання фірмами згаданих восьми вимог гарантує взаємозв'язок логістики з маркетингом і виробництвом, забезпечує не тільки високоякісне проведення усіх логістичних операцій, а й створення ефективного, з низькими витратами сервісу для покупців, сприятиме зростанню прибутку за активами даної сфери діяльності, тобто підвищенню конкурентоспроможності підприємств [13, с. 220].

Таким чином, зарубіжні компанії давно й успішно використовують логістичні підходи, тоді як українські підприємці роблять тільки перші кроки в цьому напрямі, зіштовхуючись з цілою низкою труднощів. Незважаючи на первинну ясність понять і концепцій логістики, існує проблема імплементації основних положень логістики на вітчизняних підприємствах. Труднощі полягають у нестабільності економіки України, а найбільш важливі проблеми, пов'язані з ефективним використанням логістики у вітчизняному підприємстві, можна поділити на об'єктивні та суб'єктивні.

Отже, організовуючи закупівлі й розподіл як єдиний комплекс забезпечення виробництва на основі концепцій і методів логістики, українські підприємства можуть досягти зниження рівня витрат і поліпшення якості продукції, підвищити можливості адаптації підприємств до запитів ринку.

7.2. Методи та механізми підвищення маркетингової безпеки виробничих систем

Маркетингова безпека виробничих систем має відповідати принципам системності, передбачати врахування усіх факторів, що впливають на маркетингову безпеку виробничих систем, залучати в процесі її формування усіх співробітників, використання усього арсеналу засобів з метою виявлення, аналізу та знищення загроз господарської діяльності.

Управління маркетинговою безпекою виробничих систем повинне базуватися на принципах забезпечення її раціонального рівня, який не обмежує можливості прогресивного розвитку системи та одночасно резервує ресурси для підтримки стабільності граничних умов, ураховуючи дуалістичний характер впливу інвестиційно-інноваційної діяльності на стан економічної безпеки. Враховуючи все зазначене, необхідно підкреслити, що важливим елементом та метою ефективного управління маркетинговою безпекою підприємства є забезпечення її раціонального рівня.

Сьогодні запорукою безпеки виробничої системи в ринкових умовах господарювання є вихід на ринок за умови створення більш досконалої системи управління маркетинговою діяльністю з можливістю швидкої адаптації до постійних хаотичних змін в економічному середовищі.

Маркетинг як базова функція управління виробничою системою в умовах ринку пропонує керівництву підприємства перевірені практикою можливості досягнення позитивних результатів фінансово-економічної і господарської діяльності в ринкових умовах з мінімальним ризиком. Це, насамперед, певна послідовність здійснення аналітичної роботи; вихід на найсприятливіші цільові сегменти ринку; формування в інтересах підприємства змінних факторів зовнішнього середовища, включаючи поведінку споживачів; ускладнення дозволеними методами діяльності конкурентів; створення для цільового споживача сприятливого образу підприємства і всієї його діяльності тощо. Однак варто зауважити, що в сучасних умовах стрімкого розвитку науки, техніки і технологій, посилення конкуренції успіху може досягти тільки таке підприємство, яке творчо застосовує ефективне управління маркетинговою системою у своїй діяльності, постійно знаходиться у пошуку нових шляхів адаптації до безперервно мінливих умов, що диктує ринок [3, с. 5].

Ефективна маркетингова діяльність підприємства не можлива без організації відповідних управлінських структур. Для детального розуміння проблеми, розглянемо основний категоріальний апарат.

У загальному визначенні, під маркетингом розуміють управлінську концепцію, яка забезпечує ринкову орієнтацію виробничо-збутової діяльності підприємства; а також систему управління, яка передбачає скоординовану і спрямовану діяльність на вивчення ринків збуту, пристосування виробництва до їх потреб, активного впливу на ринкові процеси, на споживачів з метою збільшення збуту і, як результат, отримання прибутку.

Методи забезпечення маркетингової безпеки виробничих систем розробляються та реалізуються із застосуванням маркетингового підходу: розробка та реалізація маркетингової стратегії виробничих систем, що її формують, змістом якої є підвищення рівня конкурентоспроможності вітчизняних підприємств та їх продукції як на внутрішньому, так і на зовнішніх економічних ринках.

Методи забезпечення маркетингової безпеки виробничих систем мають безпосередній зв'язок із напрямками забезпечення економічної безпеки підприємства, що поділяються на дві основні групи: спрямовані на безпеку процесу інтеграції та спрямовані на підвищення рівня конкурентоспроможності вітчизняних галузевоутворюючих підприємств. При цьому вони виступають як методами прямої дії і стосуються безпосередньо в процесі забезпечення маркетингової безпеки, так і заходами (напрямами) загальної дії, що впливають на галузь, підвищуючи її стійкість, конкурентоспроможність, техніко-технологічний стан, фінансово-економічні показники, рівень регулювання, державної підтримки та інституційного забезпечення, і, таким чином, через підвищення рівня ефективності функціонування виробничих систем впливають на стан його економічної безпеки, зміцнюючи та підвищуючи його.

Застосування маркетингового підходу під час формування маркетингових методів у забезпеченні маркетингової безпеки виробничої системи дає змогу підвищити рівень конкурентоспроможності продукції як на внутрішньому, так і на зовнішньому ринку, оптимізувати використання ресурсів на його виробництво та структуру виробництва, пропорційно використовуючи наявні виробничі потужності тільки визначеними, згідно з програмою маркетингу, товарами, що мають цільовий ринок збуту на внутрішньому та на зовнішньому ринках у визначеному для цього із застосуванням інформаційно-аналітичного дослідження обсязі; оптимізації вироб-

ничих технологічних систем управління: упровадження сучасних систем контролю якості, сертифікації та стандартизації (рис. 7.1).

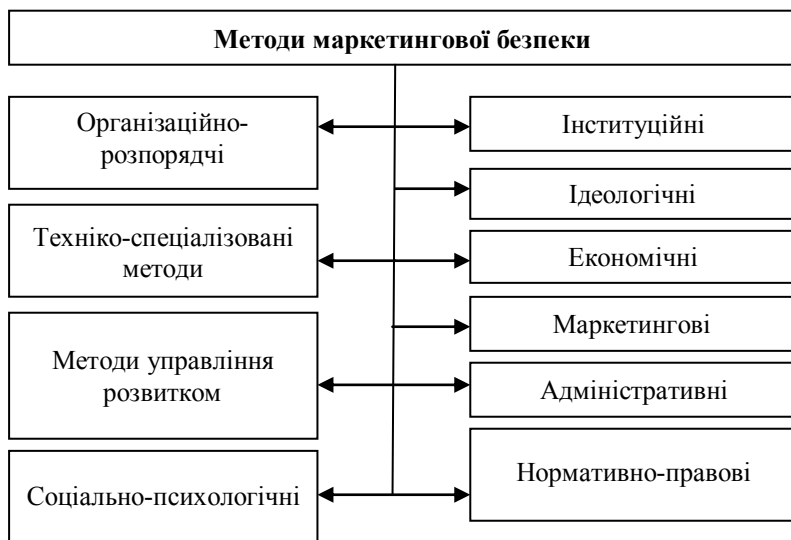


Рис. 7.1. Методи забезпечення маркетингової безпеки виробничих систем

* сформовано автором на основі [2; 14; 18; 26]

Власне, застосування маркетингового підходу дає змогу оптимізувати внутрішній потенціал підприємств галузі для забезпечення її маркетингової безпеки на внутрішньому та зовнішніх ринках.

Застосування методів управління розвитком дає змогу підвищити рівень якості та конкурентоспроможності продукції й виробничих систем в цілому, акумулювати ресурси, оптимізувати ресурси підприємства та розбудувати техніко-технологічні процеси, систему забезпечення маркетингової безпеки виробничих систем [2].

Оскільки галузь є складною динамічною системою, що немає усталеної структури та функціонує на рівні впливу внутрішніх та зовнішніх взаємозв'язків, забезпечення її маркетингової безпеки потребує застосування сукупності інституційних, організаційно-розпорядчих, адміністративних методів, що мають відповідати таким критеріям, як адекватність, своєчасність, реагування на загрози зовнішнього та внутрішнього середовища у забезпеченні маркетингової безпеки. Мати високий рівень гнучкості управління, відображати практичну реалізацію стратегічних, тактичних заходів та опе-

ративних дій із забезпечення маркетингової безпеки, мати високу ефективність реалізації прийнятих дій, відповідати діючим нормам вітчизняного та міжнародного законодавства, тобто діяти в наявному нормативно-правовому полі та стимулювати зацікавленість усіх відповідальних осіб у забезпеченні високого рівня економічної безпеки галузі.

Інституційні, організаційно-розпорядчі, адміністративні методи передбачають реалізацію основних функцій управління: ініціації, планування організації, координації, мотивації та контролю, причому реалізація цих функцій відбувається на кожному з рівнів їх застосування [18, с. 153]. Відтак, за напрямками управління маркетинговою безпекою виробничих систем вони розподіляються на методи інституційного управління, організаційного управління, інфраструктурного управління, управління інформацією та інноваційною безпекою, управління виробничою безпекою та управління розвитком.

На рівні кожного підприємства інституційні методи реалізуються через формування чи внесення необхідних змін до установчих документів підприємства колективного договору із визначенням засад формування забезпечення маркетингової безпеки та через розроблення і прийняття концепції та стратегії забезпечення економічної безпеки підприємства в цілому [26].

Організаційні методи на рівні підприємств реалізуються через створення та функціонування на підприємствах власних організаційних функціональних структур, що відповідають за забезпечення маркетингової безпеки виробничої системи.

Із застосуванням методів управління інфраструктурою на рівні виробничих систем це розбудова виробничої, обслуговуючої, соціальної інфраструктури, комунікацій, систем та мереж, безпека комунікацій, засобів зв'язку, засобів інформаційного обміну та забезпечення, процесу інформаційно-аналітичного забезпечення на підприємстві і впровадження послідовної комунікаційної політики підприємства [14, с. 142–144].

Адміністративні методи на рівні виробничих систем є інструментами інноваційного розвитку виступають окремі проекти, розроблення та реалізація яких несе в собі значні загрози та дії як стабілізуючих, так і дестабілізуючих чинників, і потребує реалізації програм забезпечення маркетингової безпеки виробничих систем у процесі здійснення інноваційної діяльності [20, с. 96].

Організаційно-розпорядчі методи в управлінні виробництвом на рівні підприємств засобами реалізації даних методів є по-

точні ремонти, оновлення виробничих фондів, модернізації, введення процесів автоматизації виробництва, поточних виробничих ліній та конвеєрів, упровадження сучасних технологій виробництва та систем контролю якості процесу виробництва та виготовленої продукції, сертифікація відповідно до міжнародних стандартів якості та відповідності [28, с. 15].

Економічні методи характеризуються дією непрямого впливу, використовуючи економічні інтереси та матеріальну зацікавленість, вигоду, прибуток чи економію ресурсів витрат.

На рівні виробничих систем, економічні методи – це кредитування, фінансовий облік, фінансове планування, бюджетування, забезпечення економічної безпеки підприємств галузі, страхування фінансових ризиків у діяльності підприємств галузі, управління прибутком, управління витратами, контроль фінансової дисципліни та безпеки матеріальних ресурсів, моніторинг показників стану та рівня маркетингової безпеки. Технічні спеціальні методи включають застосування спеціальних технічних засобів та інструментів для забезпечення маркетингової безпеки. На рівні виробничих систем – це технологічні спеціальні засоби, що використовуються в управлінні системою маркетингової безпеки: поліграф, аудіообладнання, системи відеоконтролю, засоби технічної перевірки приміщень, оснащення інформаційно-аналітичного підрозділу, перевірка співробітників за обліком МВС та ін. [8].

Нормативно-правові методи на рівні підприємств це прийняття цілої низки внутрішньої нормативно-правової документації підприємства, що регламентує забезпечення його безпеки. Передусім це концепція та стратегія забезпечення економічної безпеки, накази про організацію служби з економічної безпеки та призначення її керівника, положення про службу, а також документацію, що забезпечує роботу служби економічної безпеки підприємства: положення, інструкції, приписи, накази, акти та інші документи [11].

Маркетингові методи забезпечення маркетингової безпеки на рівні підприємства найбільш дієвими засобами реалізації є підвищення рівня конкурентоспроможності продукції галузей, її відповідність потребам та запитам ринку за рівнем якості та сучасними міжнародними нормами та вимогами. Дієвим інструментом цього методу є розроблення та реалізація програм маркетингу [12].

Соціально-психологічні методи впливають на соціально-психологічні мотиви поведінки, базуються на особливостях функціонування людської психіки та включають широкий спектр засобів

групової динаміки, соціального орієнтування та регулювання, управління конфліктами.

На рівні виробничих систем соціально-психологічні методи спрямовані на нормалізацію морально-психологічного мікроклімату на підприємствах, формування загального відношення до діяльності систем, його продукції, підвищення рівня соціальної, особистісної, матеріальної та моральної відповідальності працівників за результати своєї роботи, роботу з персоналом, підвищення відповідальності та соціальної мотивації праці, розвиток особистості та навчання, мотивацію керівників, їх зацікавленість у результатах спільної праці та забезпечення маркетингової безпеки підприємства.

Відтак, здійснюється управління поведінкою працівників та стосунками в колективі та вирішуються завдання управління кадровими ресурсами та їх безпекою, що стоять перед службою маркетингової безпеки підприємства. Ці методи розкривають шляхи протидії внутрішнім та зовнішнім дестабілізуючим чинникам та мають сприяти підвищенню соціальної відповідальності, трудової та фінансової дисципліни, матеріальної відповідальності та підвищують ефективність протидії наявним та потенційним загрозам.

Ідеологічні методи, як і соціально-психологічні, розробляються на основі застосування поведінкового підходу та мотивації, проте їх мотивуючою основою є використання «генетичного коду нації», національної генетичної свідомості, культури, релігії, що є основою формування свідомості та поведінки особистостей. Ці методи використовують як засоби, спрямовані на формування та звернення до людини-індивідууму не як до кадрового ресурсу, а як до особистості з її свідомістю.

На рівні підприємств галузі – це застосування національної ідеології та ідеї у формуванні виробничої та маркетингової програм підприємства, що включає розроблення товару, його пакування, маркування, логотип, рекламну кампанію, канали просування та стимулювання збуту на внутрішньому та зовнішніх ринках. Засобом реалізації цього методу є підвищення рівня кадрової свідомості, самооцінки персоналу, його особистісний ріст, підвищення самооцінки, особистої та суспільної відповідальності [26].

Наступна група – методи управління розвитком, яка передбачає забезпечення маркетингової безпеки за рахунок використання провідних у світі сучасних наукових та емпіричних методів, спрямованих на забезпечення перспективного довготривалого зростання підприємства, його ефективності та конкурентоспроможності.

Засобами реалізації методів управління розвитком є: розроблення та реалізація інноваційно-інвестиційних проєктів; розроблення та впровадження сучасних бізнес-процесів управління виробничими потужностями підприємств галузі; впровадження систем контролю якості та технологічного процесу і продукції.

Управління розвитком передбачає широкий спектр сучасних провідних методів: управління ефективністю організації (CPM, BPM, EPM) як комплексу управлінських процесів та методу найбільш оптимального використання ресурсів.

Дані методи включають: концепцію управління ефективністю (Value-Based Management) як управління, спрямованого на створення вартості; метод «шість сигм» (Six sigma) як один із методів управління процесами, заснованих на проведенні статистичної оцінки якості процесів методології управління процесам DMAIC; впровадження міжнародних стандартів якості ISO; розбудову бізнес-процесів на основі методології IDEF-0, що є базовим напрямом управління розвитком у забезпеченні маркетингової безпеки галузі та напрямом розбудови бізнес-процесів управління; розроблення та впровадження на підприємствах галузі TQM системи загального управління якістю; управлінські методи, а також методи управління розвитком: організаційне проектування, модернізація, реструктуризація, реінжиніринг бізнес-процесів, бенчмаркінг [21, с. 6–8].

Сучасна концепція маркетингу є методом управління діяльністю підприємства, який відображає взаємодію фінансових, ресурсних, інформаційних, товарних потоків, у рамках внутрішнього та зовнішнього середовища суб'єкта господарювання.

7.3. Оцінка рівня використання логістики у підвищенні економічної безпеки суб'єктів господарювання

На сьогодні існує дві причини, які перешкоджають досягненню конкурентоспроможності й підвищенню економічної безпеки суб'єктів господарювання: високий рівень морального зносу використовуваних технологій, а також недосконалі системи управління й організації виробничих процесів. Для усунення зазначених недоліків необхідний комплексний підхід. Світова практика свідчить, що спроби впровадження нової техніки і технологій у межах неефективно діючої системи управління, як правило, не дають очікуваних результатів. Іншими словами, опанування передової техніки і технології потребує реалізації ефективних управлінських сис-

тем, які забезпечують оптимальну координацію взаємопов'язаних потокових процесів на підприємстві.

Проблемі забезпечення економічної безпеки підприємств присвячені праці багатьох вітчизняних науковців, які дають різне визначення поняттю «економічна безпека». Зокрема, у [7] зазначено, що «економічна безпека підприємства – це такий стан господарюючого суб'єкта, за якого забезпечується його ефективне функціонування в поточному періоді, динамічний розвиток у майбутньому, надійний захист майна та персоналу від впливу внутрішніх та зовнішніх загроз, попередження небажаних подій, що можуть призвести до негативних наслідків». Автори [3] стверджують, що економічна безпека суб'єкта господарювання – це його здатність до «ефективного функціонування (тепер) і успішного розвитку (в майбутньому)». Ці визначення охоплюють такі процеси: «ефективне функціонування» та «розвиток» підприємства. Отже, економічна безпека – не лише захист підприємства, але і забезпечення умов для його розвитку.

Економічний розвиток суб'єктів господарювання автори [4, с. 223] трактують як тенденцію до економічного зростання підприємства на ефективній базі, коли підвищується його загальний техніко-економічний рівень. Вони стверджують, що тривалість життєвого циклу суб'єктів господарювання залежить від рівня та якості їх економічного розвитку (за інших рівних умов).

Н. Л. Гавкалова та Ю. С. Чаплигіна [5], базуючись на постулатах теорії розвитку, розділили наявні підходи до трактування безпеки суб'єктів господарювання на дві групи (див. рис. 7.2).

І. Г. Манцуров та О. В. Нусінова у [15, с. 127] вводять такі поняття, як «економічна безпека стабільності» та «економічна безпека розвитку». Економічна безпека стабільності, на їхню думку, – стан захищеності підприємства, за якого досягають бажаних економічних і фінансових результатів діяльності та рівня фінансового стану, який є необхідним для стійкого функціонування підприємства і підтримання його життєво важливих інтересів. Також забезпечується відсутність негативних фінансово-економічних проявів щодо недотримання внутрішніх і зовнішніх нормативних індикаторів, які визначають показники загальної безпеки підприємства (ринкової, соціальної, техніко-економічної тощо). Під економічною безпекою розвитку науковці розуміють динамічний безперервний процес забезпечення бажаних значень показників економічної безпеки стабільності в кожен момент періоду, який оцінюють, з одночасним посиленням нормативів індикаторів, які визначають показники загальної безпеки підприємства.



Рис. 7.2. Підходи до трактування безпеки суб'єктів господарювання*
*складено автором на основі [1–9]

Для трактування економічної безпеки використовують такі терміни, як «стійкість» та «стабільність» [5]. Згідно з [10, с. 215], стійкість – «це здатність економічної системи, за відсутності збурюючих дій або при їх незмінних значеннях, зберігати свій стан скільки завгодно довго. Це означає, що основні параметри, які описують її стан (наприклад, вартість використовуваних ресурсів, дохід, прибуток тощо), залишаються незмінними, і жоден з економічних суб'єктів не зацікавлений у їхній зміні». Автори зауважують, що «стійкість не варто розуміти як стабільність, яка означає сталість, незмінність, тривале збереження певного постійного стану або рівня, здатність системи функціонувати, не змінюючи власну струк-

туру, тобто перебувати в рівновазі». Стабільність, на їхню думку, є статичною характеристикою системи, а стійкість – динамічною.

Незаперечним є твердження цих науковців, що «економічна система одночасно може бути стабільною і стійкою чи стабільною і нестійкою, але не може бути стійкою та нестабільною». Через те, вибір стійкості як критерію оцінювання рівня використання логістики у підвищенні економічної безпеки суб'єктів господарювання є обґрунтованим, оскільки будь-які порушення відразу спричиняють її руйнацію [10, с. 218].

Автор [8] запропонував виділяти такі рівні економічної безпеки: поточна, тактична, стратегічна. Їхню характеристику подано у таблиці 7.3.

Таблиця 7.3

Рівні економічної безпеки підприємства*

Рівень безпеки	Характеристика
Поточна	Передбачає відсутність загроз, здатних призвести до припинення життєдіяльності (банкрутства) підприємства у поточному періоді. Дотримання необхідного рівня поточної безпеки (платоспроможності) є обов'язковою умовою функціонування підприємства
Тактична	Відображає здатність підприємства до відтворення при реалізації ним господарської діяльності, що досягається за певного рівня ефективності використання його ресурсів (основних засобів, матеріальних і трудових ресурсів)
Стратегічна	Характеризує рівень економічного потенціалу підприємства, який обумовлює його здатність до подальшого успішного функціонування і водночас є підтвердженням правильності обраного напрямку розвитку, відповідності результатів роботи основним макроекономічним тенденціям

*сформовано на основі [8]

Визначення рівня ефективності логістичної діяльності суб'єктів господарювання є одним з ключових завдань як для дослідження поточного стану логістичної системи, так і для формування логістичної стратегії промислового підприємства в цілому.

У науковій економічній літературі відсутній єдиний підхід щодо методики проведення оцінювання рівня використання логістики у підвищенні економічної безпеки підприємства, відповідно необхідним є формування переліку вимог, якому має відповідати методика оцінки рівня економічної безпеки вітчизняних підприємств (табл. 7.4).

Таблиця 7.4

Аналіз теоретичних підходів до оцінювання рівня використання логістики у підвищенні економічної безпеки підприємства

Автор (джерело)	Підхід до оцінювання
С. Ілляшенко [7]	Рівень економічної безпеки підприємства визначається на основі визначення рівня його фінансової стійкості (за достатністю оборотних коштів для здійснення виробничо-господарської діяльності). Отримані показники характеризують п'ять рівнів фінансової безпеки: абсолютний (для функціонування підприємства достатньо власних оборотних коштів); нормальний (достатньо власних джерел формування запасів і покриття витрат); хиткий (власних оборотних коштів є недостатньо і залучаються середньо- і довгострокові позики та кредити); критичний (залучаються короткострокові кредити); кризовий (підприємства не можуть забезпечити фінансування діяльності ні власними, ні залученими коштами). Інтегральний показник рівня економічної безпеки підприємства визначається таким чином: $Q = \sum_{i=0}^n; \sum_{i=0}^n S_{ij},$ де S_{ij} – індекс j-го показника в i-й групі; KZ_i – коефіцієнт значущості i-ї групи показників; K_{ji} – коефіцієнт j-го показника в i-й групі; K_{yj} – коефіцієнт узгодження кількості показників для i-ї групи
Ф. Євдокімов, О. Мізіна, О. Бородіна [5, с. 6]	Пропонується визначати рівень економічної безпеки підприємства на основі бальних оцінок, коли в основі визначення рівня безпеки лежать граничні значення показників та їх рейтинг. Якщо значення показника є вищим від нормативного, йому присвоюють перший клас; нижче від нормативного, але вище за критичне – другий; нижче від критичного – третій. Рейтинг показника визначається залежно від мети дослідження і важливості показника для обраного напрямку дослідження: $\hat{A} = \sum_{i=1}^n B_i \cdot \hat{E}_i,$ де B – сума балів; P_i – рейтинг i-го показника, $i = 1, n$; K_i – клас i-го показника

Продовження таблиці 7.4

Автор (джерело)	Підхід до оцінювання
С. Міщенко [15, с. 106–129]	Розраховується інтегральний показник економічної безпеки відповідно до ринкової вартості та економічної захищеності його капіталу: $\hat{A}\tilde{I} = \hat{A}\hat{A}\hat{A}\hat{E} \cdot \hat{E}_1 \cdot \hat{E}_2 \cdot \hat{E}_3 \cdot \hat{E}_4,$ <i>ВП</i> – оціночна вартість підприємства з позиції економічної захищеності його капіталу, грн; <i>ВБАЛ</i> – скоригована середньорічна вартість майна, грн; K_1 – темп зміни чистих активів; K_2 – темп зміни рівня капіталізації прибутку (за цей показник пропонується використовувати чистий прибуток або прибуток до оподаткування, або величину грошового потоку), який спрямовується на розвиток бізнесу здійсненням інвестиційної діяльності; K_3 – темп зміни рівня ризику функціонування підприємства; K_4 – темп зміни показника ліквідності балансу
Н. Гришко [3, с. 67]	Для оцінки рівня економічної безпеки підприємства використовується інтегральна модель оцінки рівня економічної безпеки підприємства за функціональними складовими (нерівнозначними у визначеній сукупності), яка базується на постулаті виділення функціональних складових у системі оцінювання економічної безпеки та процедурі нормування (стандартизації) відібраних показників: $z = b_1 \left(\frac{Y_1^1 + \dots + Y_1^n}{n_j} \right) + \dots + b_k \left(\frac{Y_k^1 + \dots + Y_k^n}{n_k} \right),$ де Y – ij-нормований i-й показник в j-й сукупності; n – j-кількість показників в j-й групі; k – кількість груп показників; $b - i_k$ вага групи показників в балах (частках одиниці)
Г. Козаченко, В. Пономарьов, О. Ляшенко [10, с. 187]	Пропонується визначати рівень економічної безпеки підприємства на основі бруто-інвестицій за формулою: $D_{\hat{a}\hat{a}\hat{i}} = \frac{A_{2t}}{I_t},$ де B_{it} – бруто-інвестиції підприємства в році t; I_t – інвестиції підприємства в році t, необхідні для забезпечення його економічної безпеки. До складу бруто-інвестицій зараховують реінвестований прибуток поточного та майбутнього періодів, реінвестовані накопичення минулих років, амортизаційні відрахування. Розрахований показник коливається в межах від 0 до 1, причому 0 – найнижчий рівень економічної безпеки підприємства

Впровадження логістики в господарську діяльність промислового підприємства ґрунтується на інформаційному забезпеченні цього процесу на підставі впровадження MRP- та ERP-систем. Комплекс послуг щодо впровадження логістики в діяльність машинобудівних підприємств можуть надавати спеціалізовані логістичні компанії та логістичні оператори.

Найбільшим операторами на ринку логістичних послуг є компанії Business Group, ZAMMLER, Logistic Plus, YBK та «НП Логістик». В сегменті складської логістики достатньо сильні позиції у представництва німецької компанії «Kuehne and Nagel», транспортної – у голландської «Raben». В сегменті транспортної логістики на даний момент велика частка належить малим українським регіональним компаніям. Серед великих логістичних компаній, які працюють на українському ринку, виділено французьку «FM Logistics», німецькі «Revival Express» і «Danzas», українські «Комора – C/CAB-сервіс», «Ост-Вест Експрес» і «Укртранс».

Проаналізовані способи оцінювання економічної безпеки досить складні в практичному використанні, у роботі Руденко Г.Р. [22, с. 134] обґрунтовано переваги методу комплексної оцінки на базі сукупного критерію серед інших існуючих для визначення стану економічної безпеки підприємства. За результатами аналізу підходів до розуміння економічної безпеки підприємства, а також з урахуванням того, що управління нею перебуває на етапі становлення, розроблено підхід, який на основі оцінювання стану економічної безпеки та використання інформації про зв'язки між управляючими факторами сприятиме здійсненню локального впливу на них. У такому контексті управління економічною безпекою – це сукупність дій упередженого характеру, що скеровані на підтриманні економічної безпеки підприємства в прийнятному стані.

Обґрунтовано, що цільовою спрямованістю управління економічною безпекою підприємства є формування превентивних, адаптивних реакцій на дію загроз у будь-якій сфері його життєдіяльності і, як наслідок, – забезпечення стабільного функціонування на довготривалий період.

Комплексна модель управління системою економічної безпеки машинобудівного підприємства, на нашу думку, може бути описана функцією управління складовими її забезпечення:

$$МУЕБМП = f(TTP, КП, РП), \quad (7.1)$$

де f – функція, що припускає наявність завдань в управлінні системою економічної безпеки підприємства, яка об'єднує всі елементи механізму керування;

ТТП – техніко-технологічна підсистема;

КП – комунікаційна підсистема;

РП – ресурсна підсистема ВЕС машинобудівного підприємства.

Управління економічною безпекою на засадах визначення пріоритетів та принципів превентивного регулювання значною мірою відповідає вітчизняним управлінським реаліям, не потребує суттєвих змін технологій ухвалення управлінських рішень. При цьому результативність істотно залежить від використання можливостей забезпечення реалізації стратегічних і тактичних інтересів суб'єкта господарювання шляхом взаємодії із суб'єктами оточуючого середовища. Відтак, важливою передумовою управління економічною безпекою суб'єктів господарювання є її оцінювання, результати якого є основою прийняття управлінських рішень. Через те, прийняття виважених рішень у сфері логістичної діяльності господарюючого суб'єкта базується, перш за все, на аналізі логістичного середовища. До таких методів, на нашу думку, належать бенчмаркінг, карти процесів, опитування провідних спеціалістів, логістичний аудит та SWOT-аналіз. Найдоступнішим та найпростішим у використанні є метод опитування провідних спеціалістів підприємств у сфері логістики, який було використано для дослідження факторів впливу на ефективність логістичної діяльності. Через те, на основі результатів дослідження теоретичних джерел [4, с. 57] та результатів анкетного опитування на промислових підприємствах шляхом логічного аналізу було розроблено рекомендації щодо створення, впровадження та подальшого розвитку всіх видів забезпечення логістичної діяльності. Процес підвищення економічної безпеки суб'єктів господарювання в розрізі її забезпечувальних підсистем на прикладі діючих промислових підприємств наведено на рис. 7.3.

Ефективність логістичної діяльності не обмежується окремими показниками, а потребує формування та розвитку забезпечувальних підсистем. Щодо визначення найбільш доцільних методів оцінки рівня використання логістики у підвищенні економічної безпеки суб'єктів господарювання, запропоновано враховувати наступні класифікаційні ознаки: практичну спрямованість та рівень охоплення конкретним методом певної кількості підсистем логістичної діяльності підприємства (див. рис. 7.4).



Рис. 7.3. Заходи щодо підвищення економічної безпеки суб'єктів господарювання*

* розроблено автором



Рис. 7.4. Методи оцінки рівня використання логістики у підвищенні економічної безпеки суб'єктів господарювання
* розроблено автором

Таким чином сьогодні здійснюються спроби подальшого розширення сфери застосування логістики шляхом виділення як об'єктів її дослідження енергетичних, трудових та інших потоків, які присутні в економічних системах.

Логістика залежно від її сучасного рівня розвитку є комплексним (системним) методом розробки стратегій і механізму оптимізації господарчих зв'язків на основі міжфірмових чи міжфункціональних економічних компромісів [9, с. 131].

Застосування логістичних засад у діяльності промислових підприємств дозволить підвищити прибутковість галузі за рахунок скорочення витрат та підвищення рівня логістичної координації всіх операцій з постачання сировини, виробництва і збуту продукції.

Менеджерам машинобудівних підприємств треба зрозуміти необхідність створення комплексних логістичних утворень машинобудівних підприємств регіону, де б на засадах аутсорсингу здійснювалась маркетингова, інформаційна, постачальна та збутова діяльність підприємств-партнерів. Такі регіональні утворення були б для машинобудівного комплексу початком розвитку кластерної системи господарювання. Впровадження підприємствами галузі логістичних методів управління надасть можливість досягти фінансової стійкості, виведе підприємства на вищий рівень розвитку, що дозволить вітчизняному машинобудуванню протистояти міжнародним монополіям, які перешкоджають його інтеграції у світову економіку, адже, незважаючи на істотні проблеми, українське машинобудування залишається серйозним шансом України для здійснення якісних змін у структурі національного виробництва та утримання країни від зміщення на узбіччя світової економіки.

В Україні необхідно створити розгалужену мережу логістичних утворень, що в сучасних кризових умовах допоможе підприємствам швидше встановити нові господарчі зв'язки. Такі служби спроможні швидко відновити виробничий ритм, знявши бар'єр у господарських відносинах.

Список використаних джерел

1. Бауэрсокс Д. Дж. Логистика: интегрированная цепь поставок / Д. Дж. Бауэрсокс, Д. Дж. Клосс ; пер. с англ. – 2-е изд. – М. : Олимп-бизнес, 2005. – 640 с.
2. Денисов О. Є. Основні методи механізму забезпечення економічної безпеки галузі / О. Є. Денисов // Науковий вісник Ужгород-

ського національного університету. Серія: Міжнародні економічні відносини та світове господарство. – 2018. – Вип. 17(1). – С. 95–99.

3. Гришко Н. Є. Формування оціночних параметрів складових економічної безпеки машинобудівного підприємства / Н. Є. Гришко // Вісник соціально-економічних досліджень. – № 1 (48). – 2013. – С. 67.

4. Економіка логістичних систем : монографія / М. Васелевський, І. Білик, О. Дейнека та ін. ; за заг. ред. Є. Крикавського та І. Кубіва. – Львів : НУ «Львівська політехніка», 2008. – 596 с.

5. Євдокимов Ф. І. Узагальнююча оцінка фінансової складової рівня економічної безпеки підприємства / Ф. І. Євдокимов, О. В. Мізіна, О. О. Бородіна // Економічні праці ДонНТУ. – Серія економічна. – Вип. 47. – Донецьк : вид-во ДонНТУ, 2002. – С. 6–12.

6. Захаров А. Н. Конкурентоспособность предприятия: сущность, методы оценки и механизмы увеличения / А. Н. Захаров, А. А. Зокин // Бизнес и банки. – 2014. – № 1–2. – С. 1–5.

7. Ильяшенко С. Н. Оценка составляющих экономической безопасности предприятия / С. Н. Ильяшенко // Научные труды ДонНТУ. – Донецк, 2002. – № 48. – С. 16–22.

8. Кальмук О. Механізми забезпечення економічної безпеки України / О. Кальмук // Схід. – 2011. – № 2 (109). – С. 40–42.

9. Кальченко А. Г. Логістика : підручник / А. Г. Кальченко. – Київ : КНЕУ, 2003. – 284 с.

10. Козаченко Г. В. Економічна безпека підприємства: сутність та механізм забезпечення : монографія / Г. В. Козаченко, В. П. Пономарьов, О. М. Ляшенко. – Київ : Лібра, 2003. – 280 с.

11. Коротич О. Б. Класифікація та зміст механізмів управління державою / О. Б. Коротич // Актуальні проблеми державного управління : зб. наук. пр. ОРІДУ. – Одеса, 2006. – Вип. 2 (26). – С. 122–128.

12. Кравченко О. М. Теоретичні підходи до визначення поняття «механізм державного управління» [Електронний ресурс] / О. М. Кравченко. – Режим доступу: <http://www.dy.nayka.com.ua/?op=1&z=56>.

13. Логистика : учеб. пособ. / под ред. Б. А. Аникина. – М. : ИНФРА-М, 1999. – 327 с.

14. Мак-Мак В. П. Служба безопасности предприятия как субъект частной правоохранительной деятельности : монография / В. П. Мак-Мак. – М. : Спутник+, 2003. – 220 с.

15. Мищенко С. Н. Система обеспечения экономической безопасности организации : дис. на соиск. науч. степени канд. экон. наук : 08.00.05 – экономика и управление народным хозяйством / С. Н. Мищенко. – Ростов н/Д : [б. и.], 2004. – 197 с.

16. Нижник В. М. Корпоративна логістична відповідальність машинобудівних підприємств як складова їх ефективного функціонування / В. М. Нижник, О. О. Світловський // Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. – 2007. – № 5. – Т. 2. – С. 7–12.

17. Нижник В. М. Еволюція формування логістичного управління промисловими підприємствами: світовий досвід та перспективи / В. М. Нижник, О. О. Світловський // Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. – 2007. – № 5. – Т. 2. – С. 7–13.

18. Овчаренко Є. І. Система економічної безпеки підприємства: формування та цілепокладання : монографія / Є. І. Овчаренко. – Лисичанськ : ПромЕнерго, 2015. – 483 с.

19. Основы логистики : учеб. пособ. / под ред. Л. Б. Миротина и В. И. Сергеева. – М. : ИНФРА-М, 2000. – 200 с.

20. Пономаренко А. І. Система економічної безпеки фірми / А. І. Пономаренко // Шлях України до економічної безпеки : матеріали наук.-практ. конф. (м. Харків, 14 квітня 2006 р.). – Харків, 2006. – 302 с.

21. Приходько В. П. Механізм державного регулювання та управління економічною безпекою / В. П. Приходько // Інвестиції: практика та досвід. – 2013. – № 15. – С. 6–8.

22. Руденко Г. Р. Оцінка ефективності логістичної діяльності на машинобудівних підприємствах : дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук : спец. 08.00.04 / Руденко Ганна Ростиславівна. – Харків : Харк. нац. екон. ун-т, 2011. – 272 с.

23. Рудковський О. В. Структура системи економічної безпеки підприємства / О. В. Рудковський // Вісник Національного транспортного університету. – 2014. – № 29 (2). – С. 93–99.

24. Сергеев В. И. Логистика в бизнесе : учебник / В. И. Сергеев. – М. : ИНФРА-М, 2001. – 608 с.

25. Уотерс Д. Логистика. Управление цепью поставок / Д. Уотерс ; пер. с англ. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2003. – 500 с.

26. Федорчак О. В. Класифікація механізмів державного управління [Електронний ресурс] / О. В. Федорчак // Демократичне врядування : зб. наук. пр. – Львів : ЛПІДУ НАДУ, 2008. – Вип. 1. – Режим доступу: http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/DeVr/2008-01/O_Fedorchak.pdf.

27. Чеботаев А. А. Логистика. Логистические технологи : учеб. пособ. / А. А. Чеботаев. – М. : Издательско-торговая корпорация «Дашков и Ко», 2002. – 172 с.

28. Юрків Н. Я. Загрози економічній безпеці реального сектора економіки / Н. Я. Юрків // Збірник наукових праць Національного

університету державної податкової служби України. – 2014. – № 1. – С. 202–215.

29. William D. The supply chain – finance link [Electronic resource] / D. William, Jr. Presutti, R. Mawhinney // Supply Chain Council. – Mode of access: <http://www.supplychain.org/gal>

Розділ 8

ПРІОРИТЕТИ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ КОРПОРАТИВНИХ СТРУКТУР В УМОВАХ ЄВРОІНТЕГРАЦІЇ

8.1. Сутнісні аспекти корпорацій як локомотивів євроінтеграційних процесів

В умовах тотальної глобалізації посилення конкурентної боротьби і зростання кризових явищ у сучасній економіці ХХІ ст. корпоративна форма організації бізнесу набула широкого розповсюдження, як одна з найбільш ефективних та прогресивних. Корпорації є ядром економічної системи країни, від їхнього зростання залежать макроекономічні показники, рівень життя і добробут населення, тобто виробляють основну частку валового національного продукту, створюють робочі місця, виступають суб'єктами лобізму та лідерами громадської думки. Корпорації активно впливають на динаміку світових ринків, на процеси формування вартості товарів у національних економіках через можливість розміщувати виробництво на територіях інших держав. Корпорації використовують їх порівняльні переваги, знижуючи тим самим витрати на виробництво продукції і збільшуючи прибуток.

Перехід країни до ефективної моделі економічного розвитку, пріоритетом якої є орієнтація на експорт і науково-технологічний розвиток, суттєво посилив ступінь залучення корпорацій у світові торговельно-економічні процеси, котрі передбачають активізацію процесів глобалізації. Однак специфічна інституційна структура вітчизняної економіки здійснює істотний вплив на мету та цілі компанії, систему її інтересів і на формування інноваційної політики. В основі реалізації конкурентних переваг корпорацій лежить необхідність врахування різнорідних інституційних передумов, потреба використання специфічних стратегій для виходу на нові ринки, формування нових корпоративних структур.

Вагомий внесок у створення наукового підґрунтя для формування й функціонування корпорацій досліджувалися у працях зарубіжних і вітчизняних вчених: О. Амоші, І. Ансоффа, Р. Брейлі,

Ю. Брігхема, С. Брю, І. Булеєва, Ю. Вінслава, В. Гейця, Дж. Геллбрейта, П. Друкера, М. Ерхардта, К. Макконнелла, А. Маршалла, П. Самуельсона, М. Портера, І. Сазонця, А. Сірка. При цьому значущість проблем формування ефективної моделі корпоративного управління зумовила нові напрями розвитку сучасної економічної думки. Різні аспекти розвитку великих господарських комплексів на регіональному та галузевому рівнях розглянуто у працях С. Аптекаря, Н. Голуб, Л. Дмитріченко, П. Ільчука, І. Левицької, В. Марченко, В. Нижника, Г. Скударя, В. Трубчаніна, Т. Чуніхіної та ін.

Сьогодні не має сумнівів, що корпорація як суперечливе, але важливе явище сучасної економіки вимагає уважного і всебічного вивчення. Однак існуючі наукові роботи вирішують далеко не всі проблеми, які стоять перед сучасною теорією корпорації. Частина з них носить макроекономічний або політекономічний характер.

Методологічні підходи до дослідження сутності корпорації повинні базуватися на застосуванні чіткого понятійного апарату. Однак термін «корпорація», що традиційно використовується в Україні, в даний час є досить багатозначним і вживається у декількох значеннях. Досить активне, але вкрай суперечливе застосування терміна «корпорація» у вітчизняних нормативних правових актах, відсутність єдності поглядів серед вчених в розумінні змісту корпорації і, як наслідок, непослідовне застосування цього терміна до різних організаційно-правових форм при систематизації юридичних осіб обумовлюють необхідність дослідження поняття корпорації в практиці економіко-правових відносин. При вивченні корпорації слід використовувати метод, який базується на ретроспективному встановленні її змісту і ознак, що полягає у визначенні сутності правового явища, який в нього вкладали римські юристи. Цей підхід до розробки дефініції «корпорація» виправданий тим, що зазначена цивільно-правова категорія є результатом еволюції римського права. Отже, існуючі підходи потребують адаптації в напрямі вдосконалення управління економічним і структурним розвитком корпорацій, та посилення їх ролі у забезпеченні конкурентоспроможності економіки України.

Термін «корпорація» є досить багатозначним і вживається в декількох значеннях, що обумовлено складністю і багатогранністю даного економічного феномена. Так, в економічній науці термін «корпорація» вживається і як синонім поняття «компанія», і в значенні господарюючого суб'єкта, капітал якого утворений пайовою участю декількох осіб (юридичних і/або фізичних). Корпорація

може бути представлена як інтегрована структура, котра особливим чином впорядковує майнові відносини учасників при спільному веденні бізнесу, або як велике організаційне утворення (концерн, холдинг, група компаній), концентрує права власності та контроль над діяльністю підприємств, що мають обмежену самостійність. Така багатоаспектність поняття говорить про складність досліджуваного об'єкта, що зумовлює різновекторність його розгляду. Можливо, саме тому втрачає сенс його (поняття) офіційне (законодавче) оформлення і визнання за вченими-економістами права на уточнення понятійних рамок терміна «корпорація».

Корпорація (лат. *corporatio* – об'єднання, співтовариство) – широко поширена в економічно розвинених країнах форма організації підприємницької діяльності, що передбачає часткову власність, юридичний статус і зосередження функцій управління в руках професійних найманих менеджерів [1].

Існують різні точки зору стосовного появи перших корпорацій. Згідно з однією із них, витоки корпорацій треба шукати в Стародавньому Римі. Окремі автори справедливо вказують, що термін «корпорація» походить від латинського виразу «*corpus habere*», що позначає права юридичної особи [43; 47].

В. М. Хвостов вважає, що такі права стали визнаватися за приватними спілками в Римській імперії в період, починаючи із 160-х рр. н.е. [47, с. 114]. Зазначені союзи були центрами приналежності суб'єктивних цивільних прав – юридичними осіб і в джерелах римського права називалися – *universitates* або ж *corpota*, *corpus*, *corporations*. Під *universitas* розумівся самостійний суб'єкт права, який існував і діяв незалежно від фізичних осіб, які його складають. Фізичні особи впливали на волю даного суб'єкта лише за допомогою участі в діяльності його органів. *Universitas* надавалася юридична особа, яка і вважалася суб'єктом прав і обов'язків незалежно від окремих фізичних осіб, що складають корпорацію [46, с. 158–159]. Інші дослідники стверджують, що корпорації виникли порівняно недавно, в XIV–XVII ст., під впливом економічних перетворень, які зажадали створення такої форми ведення бізнесу, як «корпорації». З розвитком торгівлі пов'язують появу торгових гільдій, які виникли для організації торгових подорожей в окремі країни. З розвитком морської справи виникають морські товариства, капіталістичний характер яких виражається в тому, що на перший план виступають відносини з приводу капіталу (корабля), а не особисті відносини членів [21, с. 92–93].

Слід зазначити, що корпорація – поняття неоднозначне. І не тільки у визначенні словника (суспільство, союз, група осіб, що об'єднується спільністю професійних інтересів, або підприємницька організація у формі акціонерного товариства). Так, в історичному контексті саме це визначення корпорації з'явилося раніше за інших. У ньому простежується не тільки аналогія із середньовічною цеховою організацією, з характерними для неї внутрішніми статутами, правилами участі, монопольним становищем на ринку. Якщо мати на увазі основну ідентифікаційну ознаку сучасної корпорації (акціонерне товариство), то можна стверджувати, що її джерелом, що веде свій початок з XVI ст. практика створення акціонерних товариств в Англії. Їх учасники – торговці, авантюристи, військові, а з середини XVII ст. представники буржуазії, що об'єднували свої капітали з метою задовольнити інтереси в освоєнні заморських територій Британської імперії і розвитку торгівлі з домініонами. Ризики такого роду підприємств компенсувала обмежена відповідальність. Але множинність випадків обману вкладників призвела до необхідності спочатку обмежити свободу організації і сферу діяльності акціонерних товариств (початок XVIII ст.), а потім законодавчо формалізувати умови функціонування акціонерних товариств, чітко прописавши процедури емісії акцій і захисту прав акціонерів, відповідальність членів ради директорів (1844 р.). У своєму досконалому вигляді корпорація постала лише в 30-х роках XX ст., коли в рамках антикризових заходів у США були прийняті закони про цінні папери, біржі, публічні корпорації, антимонопольне регулювання.

Отже, є підстави визнати, що термін «корпорація» походить від пізньокласичного «corporatio», що вживається стосовно союзних об'єднань (осіб і майна), котрі володіють деякими ознаками сучасних юридичних осіб, заснованих на членстві його учасників. Однак коренем у разі пошуку розуміння суті корпорації в джерелах римського права цілком доречно вважати цей термін який утворився від латинського «corpus habere», так називали «особливу властивість союзу, з яким пов'язується сукупність ознак, що складають юридичну особу». Використання в визначенні сутності корпорації правової конструкції «юридична особа» вважаємо виправданим з наступних причин. По-перше, для юридичного оформлення об'єднання учасників бізнесу і їх капіталів необхідний факт реєстрації корпорації в державному органі. По-друге, об'єднання осіб і капіталів формується за допомогою юридичної особи ознаками самостійного суб'єкта права, відмінного і відокремленого від осіб,

які його створили і беруть в ньому участь, виступає особливим учасником цивільного обороту і має власні права і обов'язки, несе самостійну відповідальність за зобов'язаннями. Юридична особа повинна мати своїх представників, через яких формується воля юридичної особи, що розглядається як результат взаємодії економічних інтересів учасників бізнесу. Таким чином, вважаємо, що правове трактування корпорації є справедливим, але не є достатнім для розкриття її сутності та змісту [43].

У межах неокласичного підходу найглибше проблему формування корпорацій проаналізував А. Маршалл. Вчений у своїй фундаментальній праці «Основи економічної науки» (1890) розвинув підходи до сутності та ролі великомасштабного виробництва, що може бути забезпечено тільки з використанням потенціалу корпорацій. А. Маршалл звернув увагу на головні переваги такого виробництва, що полягають, перш за все, в економії кваліфікованої праці, машин та сировини. Згодом дослідник порушив питання про розбіжність інтересів менеджменту та акціонерів корпорацій як значущу наукову проблему [26, с. 295, 314–317].

Корпорація може розглядатися як категорія, під якою розуміють підприємницьке об'єднання капіталу, що мають різні організаційно-правові форми. У вузькому розумінні – це форма підприємницького об'єднання капіталу у вигляді акціонерного товариства.

Історичний розвиток економічних відносин зумовив безперервну зміну термінологічного апарату: в одних випадках це здійснюється через появу принципово нових понять, в інших випадках може відбуватися трансформація старих категорій. Проблема виникає в тому, що окремі термінологічні неузгодженості здатні створювати досить серйозні проблеми для сучасної науки і практики, оскільки багато понять можуть носити характер базисних. У цьому контексті необхідно визнати, що зарубіжний досвід, як і досвід історії, далеко не завжди може бути незмінно імплементований в існуючі об'єктивні реалії. Будь-яке поняття, безумовно, може інтерпретуватися в декількох значеннях. У зв'язку із цим думку окремих авторів щодо трактування поняття корпорації слід інтерпретувати в широкому (синонім юридичної особи) та вузькому (категорія, яка використовується для позначення господарських товариств) розумінні. Це є цілком обґрунтованим і може бути використано в якості відправної позиції у впорядкуванні термінологічного і понятійного апаратів. Термін «корпорація» – це поняття неоднозначне. І не

тільки у словниковому визначенні (суспільство, союз, група осіб, що об'єднується спільністю професійних або інших інтересів тощо).

Сучасна корпорація – складне, комплексне явище в сучасній національній економіці, що у певній мірі ускладнює її дослідження як категорії економічної науки. При цьому сама корпорація знаходиться в безперервному русі, якісній еволюційній зміні. Для розуміння корпорації як складної, автономної і цілеспрямованої системи необхідно виходити з більш точного розуміння того, про що йде мова, і для цього слід розглянути всебічні варіанти пояснення еволюції корпорації з точки зору виділених підходів.

1. Корпорація як юридична особа (об'єднання фізичних та юридичних осіб або капіталів). Енциклопедичний словник Брокгауза і Ефрона визначає корпорацію як загальну назву для багатьох видів спілок, які мають внутрішню організацію, об'єднує членів союзу в єдине ціле, є суб'єктом прав і обов'язків, тобто юридичною особою [52]. У словнику С. І. Ожегова «корпорація – це 1) об'єднана група, коло осіб однієї професії, одного стану; 2) одна з форм монополістичного об'єднання» [32, с. 298]. Наведене визначення корпорації не відповідає сучасному стану розвитку підприємницьких структур, адже корпорації навіть у США вже давно перестали бути тільки формою монополістичного об'єднання. Найчастіше під корпорацією розуміється одна з правових форм ведення бізнесу, поряд з одноосібними володіннями і партнерствами, тобто акцент робиться на юридичному аспекті корпорації. Так, за визначенням Дж. Ван Хорна: «Корпорація – це знеособлене підприємство, створене законом; воно може володіти майном і брати на себе зобов'язання» [8]. С. Росс дає наступне трактування цього поняття: «Корпорація – це бізнес, заснований як окрема юридична особа, що складається з однієї або декількох приватних або юридичних осіб» [37]. На думку П. Самуельсона і В. Нордхауса, корпорація – це «юридична особа, яка може самостійно продавати і купувати, позичати гроші, виробляти товари та послуги і вступати в контрактні відносини. Вона має право обмеженої відповідальності, відповідно до якого інвестиції кожного із власників корпорації обмежені певним розміром» [38, с. 688]. К. Р. Макконнелл і С. Л. Брю вважають, що це юридична особа, яка може видобувати ресурси, володіти активами, виробляти і продавати продукцію, брати в борг, надавати кредити, пред'являти позов і виступати в суді відповідачем, а також виконувати всі ті функції, які виконують ділові підприємства будь-якого іншого типу. Керують більшістю таких корпорацій

наймані менеджери [25]. Ю. Б. Вінслав стверджує, що «... сучасна велика корпорація у більшості випадків постає як сукупність юридичних осіб, які спільно реалізують цілі та інтереси» [12].

Корпорація – будь-яка організована група людей та юридичних осіб, що об'єднані загальним економічним інтересом, професійною належністю, спільною економічною діяльністю, правилами поведінки [17, с. 21]. Корпорація як утворення, що базується на об'єднанні капіталів юридичних і (або) фізичних осіб, набуває статусу юридичної особи, передбачає чітке відокремлення відносин власності від управлінських функцій, має обмежену відповідальність власників, можливість вільної передачі прав власності у правових межах [39, с. 24].

2. Корпорація як синонім акціонерного товариства. Велика радянська енциклопедія зазначає, що термін «корпорація» є найбільш характерною для англо-американського права, де корпорації як форма монополістичних акціонерних об'єднань набула широкого поширення у результаті концентрації та централізації капіталу і застосовується для позначення різних об'єднань людей з метою здійснення або захисту будь-яких приватних, групових, господарських, наукових та інших інтересів, що діють на правах самостійних організацій у вигляді цеху, гільдії, об'єднання тощо [5]. Т. Веблен запропонував вважати корпорацією велику організацію корпоративної (акціонерної) форми, вказуючи на широку поширеність в сучасній економіці. При цьому основою успіху корпорації він вважав її інституціоналізацію, мірою чого є «good-will», сукупність нематеріальних активів корпорації, що визначаються її діловими зв'язками, патентами, «розкрученими» торговими марками, наявністю лобі в органах державної влади. Т. Веблен зазначає незворотній характер відчуження власників (акціонерів) від управління корпораціями, пов'язаний зі зменшенням частки звичайних акцій в сукупному капіталі [10, с. 108]. На думку А. Смірнова, «корпорація – це фінансово-економічна система виробничих і невиробничих об'єктів, в основі якої акціонерний капітал; прагнення до максимізації прибутку в корпоративних інтересах, при цьому суспільство ігнорує монополізацію ринків вироблених товарів і послуг» [42, с. 7].

3. Корпорація як форма організації підприємницької діяльності. За визначенням І. Ансоффа, «корпорація – широко розповсюджена в країнах з ринковою економікою форма організації підприємницької діяльності, котра передбачає приватну власність, юридичний статус і зосередження функцій управління в руках верхнього

ешелону професійних менеджерів, які працюють за наймом» [2, с. 56]. Виробнича структура корпорації може складатися з одного підприємства, системи технологічно пов'язаних або диверсифікованих виробництв з будь-яким напрямом діяльності. Це може бути окреме акціонерне товариство або система акціонерних товариств, які складають холдингову компанію або об'єднаних на основі загальних принципів. Тобто ці визначення сутності і змісту корпорації відображають усі аспекти інтегрованих корпоративних структур.

Вчені Й. Шумпетер і Дж. Гелбрейт у своїх дослідженнях приділяли значну увагу ролі корпорацій у розвитку капіталістичної системи. Зокрема Й. Шумпетер у праці «Капіталізм, соціалізм і демократія» (1942) розглядає корпоративні відносини в аспекті підприємництва, обґрунтовує їх інноваційну сутність. Дослідник висуває ідею про стабілізаційну роль великих корпорацій. Він стверджує, що великі корпорації часто стають об'єктом критики як монополістичні структури, їхня діяльність у вигляді встановлення жорстких цін, свідомого обмеження випуску продукції та патентного контролю забезпечує стійкість капіталістичної системи, відіграючи роль протизваги щодо нововведень [51, с. 466-467].

Концептуальні ідеї Й. Шумпетера щодо ролі великих корпорацій та їх взаємодії з конкуренцією дали імпульс дослідженням у руслі неокласичної традиції (щодо ринкового механізму, цін, прибутку, фірми), а також сприяли розробці інституціоналістами «теорії великої корпорації» як основного агента ринкового процесу, який формує власну економічну політику й здійснює довгострокову стратегію розвитку. Найбільш популярну сучасну інтерпретацію поняття «корпорації» запропонував Дж. Гелбрейт, який увів до наукового обігу термін «техноструктура». За твердженням вченого, «техноструктура» – це об'єднання вищих осіб, які приймають управлінські рішення; нова управлінська еліта (технократія), що перевершує традиційну фінансову олігархію. Вона контролює вищі посади в адміністрації, а також керівні рівні у найбільших корпораціях і поступово стає владним класом західного суспільства. На думку Дж. Гелбрейта, корпорації, що динамічно розвиваються, володіють величезними обсягами капіталів, характеризуються складною організаційною структурою і загалом складають базис індустріальної системи. Вчений називає їх основою «нового індустріального суспільства» [15, с. 35].

Корпорація – одна з найбільш поширених форм організації великого виробництва, заснована на спільній участі членів у діяль-

ності організації та обмежені внеском у створення або діяльність корпорації через вартість придбаних акцій корпорації, що зумовлює відповідальність учасників за боргами корпорації. Як форма організації підприємницької діяльності корпорація передбачає часткову власність, юридичний статус і зосередження функцій управління в руках професійних топ-менеджерів, які працюють за наймом [35, с. 134]. А. В. Бандурін розглядає корпорації як «... підприємницькі структури, які мають досить складну організаційну структуру, найбільш пристосовану для функціонування в умовах ринкової економіки» [4, с. 7]. Інші автори характеризують корпорацію як «господарську систему, що включає в себе три ланки – фінансову, промислово-торговельну і управлінську» [27, с. 3].

4. Корпорація як об'єднання людей для досягнення загальних цілей. Е. Дж. Долан і Д. Ліндсей вважають, що це фірма, що має статус юридично незалежного суб'єкта, в якому власність розділена на частини (частки, паї, акції), і відповідальність кожного співвласника обмежена його внеском у підприємство [18]. Дж. К. Лафта дає визначення корпорації як виду організації, що характеризується певною корпоративною культурою – максимальною централізацією і авторитарністю керівництва, протиставленням себе іншим об'єднанням [24, с. 13]. Великий тлумачний словник сучасної української мови трактує корпорацію, як договірні об'єднання, створені на основі поєднання виробничих, наукових і комерційних інтересів з делегуванням окремих повноважень централізованого регулювання діяльності кожного з учасників [11, с. 577]. Г. В. Назарова вважає, що корпорація, як будь-яка організація, є економічно інтегрованою системою, цілісним об'єктом, що поєднує безліч соціально-економічних процесів і зв'язків. В сучасній економіці корпорації складають економічну основу держав, формують головні тенденції і напрями соціально-економічного розвитку, саме тому проблеми управління новими підприємствами найбільш динамічного корпоративного сектора економіки виходять на перший план, як у практичній діяльності, так і в наукових дослідженнях [29, с. 212].

Окремі автори переконані, що корпорація – це об'єднання виробничих, проектних, торговельно-збутових, фінансових підприємств і організацій для ведення спільної господарської діяльності, зменшення можливого ризику при здійсненні капіталомістких напрямів промислової та комерційної діяльності за рахунок концентрації капіталу, функцій забезпечення ресурсами, збуту продукції, оволодіння новими ринками, реалізації більш економічно доцільної стра-

тегії розвитку господарських одиниць, що входять у корпорацію [16, с. 403]. У визначенні автори не підкреслюють, що це є основною ознакою корпорацій, обмежуючись лише перерахунком сфер діяльності можливих учасників інтеграції. Погоджуємося з думкою окремих авторів, котрі розглядають корпорацію саме в широкому розумінні та виходять із того, що вона створюється з метою ринкового виробництва товарів і послуг для отримання фінансової чи іншої вигоди власником (власниками); кожна корпорація має повний набір рахунків, завдяки чому можна визначати потоки вартостей між нею та власником (власниками); вона здатна від свого імені брати фінансові й інші зобов'язання та укладати договори; самостійно приймає економічні рішення та проводить фінансово-господарську діяльність, несучи за це відповідальність; володіє товарами й активами, включаючи фінансові, від власного імені та має можливість обмінюватися правами власності з іншими інституційними одиницями [23, с. 12].

Поділяємо точку зору Е. Новицького, який використовує для позначення корпорації як об'єднання (в широкому розумінні) термін «велика диверсифікована корпорація» [31, с. 75]. Т. В. Кашаніна вважає, що корпорація – це колективне утворення, організація, визнана юридичною особою, заснована на об'єднаних капіталах (добровільні внески) і здійснює будь-яку соціально корисну діяльність [21, с. 24].

5. Корпорація як специфічна господарська діяльність. Р. Нельсон і С. Вінтер [30, с. 134–136] висунули постулат «природного відбору» кращих, більш ефективних форм корпорації. Продовжуючи біологічну аналогію, вони відзначають наявність в «оригінальній», природній «версії» механізму природного відбору – генетичної мутації. Аналогічного механізму в неінституціональній теорії корпорації немає, тобто є одиничний прояв форми корпорації, що довела високу ефективність, котра не зможе поширитися на всю економіку, оскільки ні вихідні причини такої ефективності цієї форми корпорації (успішна діяльність корпорації пояснюється харизмою керівника), ні механізм перенесення її успішного досвіду є невідомими.

Теорії адаптації заклали розуміння того, що корпорації спроможні швидко переходити на новий рівень розвитку, зберігаючи динамічну стійкість. Основою їх стійкості виступають генетично закладений код, здатність зберігати та використовувати для реакції на зміни попередній досвід, а також формувати програму довгострокового розвитку на основі принципу «адаптивного навчання»,

внутрішньокорпоративних інститутів і динамічних взаємозв'язків із зовнішнім середовищем як основи реалізації своїх цілей та виконання покладених на них функцій. За рахунок цього вони мають гнучку морфологію та наділені адаптивними якостями [50, с. 61], не характерними для традиційних суб'єктів ринку.

Нобелівський лауреат О. Вільямсон проаналізував основні чинники, що стимулюють процеси створення корпоративних структур через призму теорії трансакційних витрат, тобто «прогресивна еволюція сучасної корпорації фіксує відбиток економії на трансакційних витратах на кожному етапі» [13, с. 298]. На думку А. В. Сірка, сучасна корпорація – складний та особливий економічний інститут [40, с. 25]. Дж. Гелбрейт зазначає, що корпорація – це єдино можлива в сучасних умовах форма організації виробництва, яка відповідає процесу сучасної трансформації розвиненої ринкової системи господарювання в індустріальному суспільстві [15, с. 29]. Як зазначає О. П. Кавтиш, функціонування корпорацій, їх дія здатна забезпечувати як адаптацію «всередину», тобто формувати умови до змін власних кількісних та якісних характеристик, структури, закономірностей функціонування, так і «на зовні», тобто шукати шляхи зміни середовища для самозбереження та розвитку [20, с. 316]. Останнє на практиці виражається через дії корпорацій, спрямовані на «пристосування» економічного, соціального, політичного, культурного середовища до цілей свого існування.

Основна ідея нового організаційного утворення – об'єднати комерційні (максимізація прибутку) та некомерційні (створення суспільного блага) інтереси діяльності соціально відповідальних організацій, а також надати законного статусу подвійній місії, на виконання якої спрямована діяльність директорів і менеджерів [9, с. 44]. Тобто це єдиний виробничо-господарський комплекс, котрий володіє необхідним для здійснення своєї діяльності майном, створений самостійними суб'єктами економіки для ведення певної господарської діяльності та керівництва нею, що складається з наділених господарською компетенцією і знаходиться в стійких зв'язках внутрішньокорпоративних структур і органів управління, один з яких є центром системи.

М. М. Радева трактує корпорацію як самостійний ринковий інститут із взаємопов'язаною сукупністю економічних, правових та соціальних відносин [36, с. 46]. В економічній літературі це поняття характеризується наступними основними ознаками:

- є підприємницькою організацією, яка має усе необхідне майно для здійснення своєї діяльності;
- має розвинену організаційну структуру і систему органів управління та професійних керуючих;
- займає істотне становище на певному ринку або має широкий діапазон видів діяльності;
- володіє великими господарськими зв'язками;
- систематично отримує прибуток від своєї діяльності.

В економічній теорії найчастіше метою корпорації є : прибуток, виручка від реалізації, частка ринку тощо. Однак це відбувається без урахування багатосуб'єктності корпорації, шляхом виділення одного, «домінуючого» суб'єкта, який «все вирішує». Такий підхід призводить до систематичної помилки спостереження: встановлення цільової функції корпорації, ґрунтуючись на невірному обранні певної меті. В результаті – пропонувані моделі і їх практичні висновки непридатні для умов зміни розподілу влади в корпорації, здатності впливати на ключові рішення різних груп суб'єктів. Тому необхідно при розробці постулатів розвитку корпорації зосереджувати увагу на розумінні її багатосуб'єктності і врахуванні інтересів різних суб'єктів.

Аналіз різних поглядів щодо трактування поняття корпорація дають змогу зробити висновок про те, що в розумінні зазначеного явища на сучасному етапі можна умовно виділити два підходи: філософський і економіко-правовий. За філософським підходом, корпорація є об'єднанням людей, створене з метою реалізації та/або захисту будь-яких приватно-групових інтересів. З цієї позиції і юридичні особи, громадські об'єднання та інші легальні форми об'єднання людей будуть корпораціями.

В рамках економіко-правового підходу можна виділити ще два напрямки. Представники першого напрямку вважають, що термін корпорація слід вживати як синонім юридичної особи. Представники другого напрямку вважають, що корпораціями можуть бути названі тільки певні, заздалегідь окреслені види юридичних осіб.

За законодавством України, корпорацією визнається договірне об'єднання створене на основі поєднання виробничих, наукових і комерційних інтересів підприємств, що об'єдналися, з делегуванням ними окремих повноважень централізованого регулювання діяльності кожного з учасників органам управління корпорації [14].

Отже, для успішного функціонування корпорацій є обов'язково наявність декількох принципових умов: розвиненість еконо-

міки, фондового ринку, освоєння населенням підприємництва, співіснування різних форм власності, достатня кількість професійних керівників. Без виконання цих умов і низки нормативних, інституційних та економічних передумов ефективне корпоративне управління є неможливим. Отже, термін «корпорація» є багатозначним і сьогодні досить широко вживається в Україні.

Дуалізм поняття «корпорація» обумовлює необхідність розуміння корпорації як: 1) організації підприємницької діяльності, як правило, у формі акціонерного товариства, що передбачає часткову власність учасників, самостійний юридичний статус і зосередження функцій управління в руках професійних керуючих (менеджерів), які працюють за наймом. На сьогодні ця форма підприємств переважає, через те часто термін «корпорація» використовується як синонім терміна «акціонерне товариство»; 2) об'єднання господарюючих суб'єктів з економічними цілями діяльності для досягнення загальної мети і захисту загальних інтересів. Інституційна природа корпорації розкривається в тому, що наявність інститутів знижує ризики, властиві будь-якому трансформаційному або обмінному процесу.

Отже, під терміном «корпорація» слід розуміти об'єднання виробничих, проектних, торговельно-збутових, фінансових підприємств і організацій, котрі створюються для ведення спільної господарської діяльності, зменшення можливого ризику при здійсненні капіталомістких напрямів виробничої та комерційної діяльності за рахунок концентрації капіталу, централізації функцій забезпечення ресурсами, збуту продукції, оволодіння новими ринками, реалізації більш економічної доцільної стратегії розвитку господарських одиниць, що входять в об'єднання.

На подальшу перспективу розвиток корпорацій дасть змогу відновити фондовий ринок України, підвищити капіталізацію вітчизняних компаній, посилити роль професійних менеджерів, підвищити конкурентоспроможність продукції вітчизняних підприємств, прискорити євроінтеграційні процеси.

8.2. Інфраструктурно-інституційне забезпечення розвитку корпорацій

Корпоративний сектор є основою сучасної економіки. На нього припадає від 1/3 до 1/2 світової промислової продукції, 1/2 міжнародної торгівлі. Великі корпорації забезпечують технологічний прогрес, економічне зростання і соціальну захищеність громадян в

розвинених країнах; особливо вагомі їх позиції в наукомістких, інфраструктурних та добувних галузях економіки. Діяльність великих корпорацій скорочує втрати, пов'язані з конкуренцією, веде до пом'якшення фінансово-економічних криз. Насиченість економіки корпораціями збільшує передбачуваність динаміки цін. Так, наприклад, ціни ростуть найменшими темпами саме в тих країнах ринкової економіки, де корпоративний сектор має міцні позиції (Німеччини, Великобританія, Японія, США). Тенденції формування і функціонування корпорацій відображають закономірності розвитку світового виробництва і мають універсальний характер. До таких закономірностей належить концентрація капіталу (злиття і поглинання, створення стратегічних альянсів); інтеграція промислового і фінансового капіталів; диверсифікація форм і напрямів діяльності; глобалізація діяльності; інтернаціоналізація руху капіталу тощо.

Закономірністю розвитку інституційної структури вітчизняної економіки є зростання чисельності, розмірів і впливу великих корпорацій. Ця закономірність здійснює свій вираз насамперед у тому, що темпи зростання великого приватного бізнесу істотно випереджають темпи зростання економіки в цілому. Економіка країн-лідерів сучасного світу демонструє постійну динаміку розвитку, що зумовлює вдосконалення взаємодії різноманітних форм власності і господарювання. Значною мірою їх успіхи в економічному розвитку є результатом кардинальних змін у відносинах власності. Люди як суб'єкти ринку більше довіряють фірмі (інституту), ніж окремим приватним особам. Через те об'єднання людей для створення фірм (інститутів) – це процес, обумовлений людським бажанням уникнути потенційних ризиків або обману, тобто гарантувати собі безпеку трансакцій, а не їх більш низьку вартість (наприклад, більш низькі трансакційні витрати). Формальні і неформальні інститути гарантують виконання певних очікувань індивідів, задоволення їх потреб та отримання певних цінностей, на які вони розраховують. Формування корпоративних структур в економіці України є об'єктивною закономірністю концентрації капіталу. Загальною проблемою стає пошук найбільш досконалих моделей спільної діяльності різноманітних юридичних осіб. Ці моделі повинні враховувати як загальні вимоги, так і специфічні вимоги сучасних великих корпорацій, діяльність яких потребує особливих способів планування, координації та контролю з боку акціонерів.

Акціонерна форма є унікальною знахідкою в історичній еволюції підприємництва, що дала змогу подолати обмеженість при-

ватно-кланової та інших форм власності і відповідних їм організаційно-правових форм ведення господарської діяльності. Акціонерні товариства, відігравши значну роль в становленні економіки капіталізму і нині є переважаючою організаційно-правовою формою підприємництва. Саме по собі виникнення акціонерних товариств – це особливий шлях асоціювання власності. Для нього є характерним об'єднання будь-яких грошових коштів, котрі крім нього, найчастіше, не можуть стати капіталом.

Існує два основних економіко-управлінських чинники, що забезпечують істотні переваги акціонерного підприємництва. Перш за все, це залучення в єдиний бізнес капіталів фізичних і юридичних осіб. Крім цього феномен акціонерного товариства дає змогу зменшити ризики господарювання, частково переклавши їх на корпорацію на законодавчій основі через механізм обмеженої відповідальності, суть якої полягає в тому, що «акціонер не відповідає за зобов'язаннями акціонерного товариства і несе ризик збитків, пов'язаних з його діяльністю, в межах вартості належних йому акцій»

Корпорація – організація (компанія), що відповідає певним ознакам [7, с. 4]:

- юридична самостійність компанії стосовно її власників, елементом якої є обмежена відповідальність;

- колективна власність, що передбачає часткову приватну власність;

- віддаленість власників від управління.

Тобто юридичні особи можуть бути віднесені до корпорацій за такими критеріями:

- статус юридичної особи;

- безстрокове існування;

- обмежена відповідальність власників;

- можливість вільної купівлі і продажу акцій цієї юридичної особи;

- централізоване управління, здійснюване посадовими особами і членами правління цієї юридичної особи.

Саме в корпорації поєднуються індивідуальне та інституційне початки господарства, і саме в корпорації і між корпораціями виникає весь спектр господарських відносин, саме вони в змозі бути активними суб'єктами цих відносин.

Існує декілька точок зору про взаємозв'язок поняття «корпорації» – «акціонерного товариства». Більшість науковців ототожнює поняття «корпорація» і «акціонерне товариство». Вітчизняним

аналогом корпоративної форми бізнесу, як стверджує у своїй праці О. І. Пилипенко, є акціонерні товариства [34]. О. М. Скібіцький зазначає, що корпорація – це найдосконаліша форма організації підприємств, що існує переважно у вигляді відкритого акціонерного товариства, засновники якого формують акціонерний капітал шляхом об'єднання власних ресурсів через механізм випуску і продажу цінних паперів (передусім акцій), а співвласники несуть обмежену відповідальність [41]. Так, Ю. Б. Вінслав стверджує, що «якщо корпорація – акціонерне товариство, предметом корпоративного аналізу і регулювання виступають організаційно-управлінські відносини з приводу формування і використання акціонерного капіталу» [12]. В. С. Сухарський переконаний, що «корпорація – акціонерна компанія, де на основі централізації капіталу і заощаджень найманих працівників здійснюється колективне привласнення результатів виробничої діяльності залежно від величини отриманої за внесені кошти акцій» [44, с. 118]. У свою чергу, В. А. Коноплицький і Г. І. Філіна наголошують на тому, що «корпорація – найбільш поширена форма акціонерного товариства, що має статус юридичної особи» [22, с. 225].

І. Ансофф [2], М. Г. Іонцев [19, с. 10], І. Ю. Храброва [49, с. 15] розглядають корпорацію як господарське товариство або суспільство, комерційну організацію; Т. В. Кашаніна [21, с. 57], М. А. Ескіндаров [53], А. Б. Фельдман [45] та інші – як об'єднання фізичних та юридичних осіб або капіталів для здійснення соціально корисної діяльності, тобто як юридична особа – господарське товариство або суспільство, некомерційну організацію, виробничий кооператив, при цьому акціонерне товариство визнається основною формою корпорації. Тобто, більшість авторів, визначаючи термін «корпорація», відносять ці господарські формування та суб'єктів підприємницької діяльності тільки до акціонерних товариств, надаючи цим утворенням ознаки спільності капіталу засновників та інших власників [6, с. 11].

Інші вчені не ототожнюють, але виявляють деяку синонімію цих понять. Наприклад, Л. П. Страхова, А. Е. Бартенев трактують корпорацію, як «особливий різновид акціонерних товариств, що характеризується транснаціональним характером діяльності, великими розмірами, домінуючим становищем на ринку».

В умовах значної «розпорошеності» капіталу, тобто коли корпорація заснована великою кількістю акціонерів, кожен з яких володіє лише незначною частиною акціонерного капіталу, «поступка» акціонерами важелів контролю її діяльності призводить до поділу

функцій володіння та управління. Для великих корпорацій відкритого типу ця розпорошеність капіталу є швидше нормою, ніж винятком. Тобто, схожість між українським акціонерним товариством і корпорацією лише формальна, але економічний зміст розглянутих понять є різним.

Дж. К. Лафта дає визначення корпорації як виду організації, що характеризується певною корпоративною культурою – максимальною централізацією і авторитарністю керівництва, протиставленням себе іншим об'єднанням [24]. Тобто, метою корпорації як суб'єкта господарювання є забезпечення її безстрокового існування, максимізація прибутку в довгостроковій перспективі. Мета корпорації як специфічної особливої форми організації бізнесу, у котрій функції володіння та управління капіталом розділені, є додатковим предметом дослідження економістів. При цьому мета корпорації як інституту здійснює вплив на ефективність функціонування акціонерних товариств. Останні мають власні інституційні інтереси, для яких їх майнова власність акціонерів може бути гальмуючим чинником.

Інтереси акціонерів і фірми як інституту можуть не збігатися, а іноді і суперечити один одному. Корпорація як інститут має свою інституційну мету, через те що прагне отримання довгострокового прибутку, для власного відтворення, і розширення сфери впливу. Інтереси акціонерів мають короткостроковий характер і можуть бути орієнтовані на максимізацію доходів. Проте, ці інтереси можуть суперечити інституціональним інтересам фірми.

Отже корпорація за системою цілей діяльності, сукупності суб'єктного складу відносин, принципів їх організації істотно відрізняється від акціонерного товариства через такі відмінності.

По-перше, якщо в акціонерному товаристві, у більшості випадків, об'єднані функції власності та управління здійснюють безпосередньо самі власники, то в корпорації з ускладненням структури її суб'єктів (учасників бізнесу) відбувається повноцінний поділ прав власності і повноважень управління.

По-друге, виникнення корпорації призводить до формування нового, самостійного суб'єкта господарських відносин – інституту найманих керуючих (техноструктури). З цього випливає, що в корпорації власники, залишаючись суб'єктами корпорації (учасниками корпоративних відносин), разом з функціями управління втрачають зв'язок з бізнесом.

По-третє, спостерігається зміщення цільових установок в діяльності корпорації, зміна її економічних цілей від підвищення

ефективності операційної, фінансової та інвестиційної діяльності до нарощування вартості фіктивного капіталу за допомогою побудови специфічних відносин між зацікавленими сторонами (власниками інтересу) і впливом на зв'язок між дійсним і фіктивним капіталом. При цьому відбувається трансформація економічних інтересів суб'єктів корпорації (учасників бізнесу в системі корпоративних відносин).

По-четверте, якщо в акціонерному товаристві власники пов'язані між собою відносинами управління, то в корпорації пріоритет відносин змінюється на користь взаємодії власників і менеджменту (техноструктури).

Корпорація – це форма взаємовідносин, де присутні контракти, укладені між учасниками процесу відтворення цінностей, а також важливий елемент у системі суспільних інститутів, що забезпечують відтворення робочої сили. Тобто, корпорація – це інститут або відповідним чином спроектована конструкція, що сприяє досягненню певних цілей тих груп людей, котрі пов'язані з нею і служить інтересам акціонерів, співробітникам, споживачам, діловим партнерам бізнесу, суспільству в цілому.

Таким чином, корпорація – це договірне об'єднання юридичних осіб (суб'єктів господарювання) в організацію, окремих структурованих груп членів-учасників, які отримують узгоджені і скоординовані організаційно-економічні та управлінські відносини з приводу формування і використання акціонерної власності для досягнення бажаного результату як синергетичного ефекту інтеграційної взаємодії. При цьому це визначення не ставить знак рівності між акціонерним товариством і корпорацією. По-друге, слід звернути увагу на складний склад учасників відносин в організації. По-третє, має значення узгодження і координація відносин членів-учасників – умов спільної реалізації їх цілей та інтересів. По-четверте, відбувається підпорядкування приватних інтересів членів-учасників спільній стратегії поведінки, котра є умовою досягнення цілей корпоративної організації. При цьому синергетичний ефект слід розуміти як добуток кінцевого результату функціонування організації – наслідок односпрямованості дій суб'єктів – учасників, що виступає найважливішим чинником ефективності корпорації.

Суб'єкти корпорації можуть бути віднесені до однієї з двох груп: внутрішні суб'єкти, які є частиною об'єкта корпорації (власники, керівники та працівники), і зовнішні, які не є частиною об'єкта, але суттєво впливають на результат діяльності (суспільство, дер-

жава, інвестори, постачальники, споживачі і конкуренти). Кожна з представлених груп має власні відмінні від інших – цілі корпорації.

У всіх принципових рішеннях корпорації повинен бути досягнутий баланс інтересів учасників корпоративних відносин, що підвищує їх важливість і значимість. Щоб зробити діяльність корпорації більш ефективною, потрібно враховувати суперечливі інтереси багатьох учасників, зацікавлених в ефективній роботі, котрі мають своє розуміння, свої критерії і показники для її оцінки, власний спосіб впливу (прямий чи непрямий) на складові ефективності. Через те критерії організаційної ефективності постійно змінюються, відображаючи зміни в складі учасників і їхніх інтересів. Так, власники корпорації оцінюють (і прагнуть максимізувати) дохід на вкладений капітал. Кредиторів цікавить ліквідність, перспективність вкладів, фінансовий ризик. Постачальників – надійність партнерів. Профспілки оцінюють ефективність діяльності бізнес – структур для обґрунтування умов трудових угод. Крім учасників бізнесу, прямий або непрямий контроль за ефективністю діяльності корпорації здійснюють зовнішні суб'єкти – потенційні інвестори, банки-кредитори, споживачі продукції (послуг), постачальники, конкуренти та ін. Саме багатосторонній контроль ефективності учасниками бізнесу і державою в умовах ринкової економіки створює для підприємства економічне середовище, де ефективна діяльність – необхідна умова існування і функціонування корпорації. Завдання менеджерів – забезпечити рівновагу між інтересами власників (акціонерів), працівників, кредиторів, між статичною та динамічною, зовнішньою і внутрішньою ефективністю.

Суб'єкти господарювання мають безпосереднє відношення до функціонування корпорації, адже вони отримують від її діяльності дві основні переваги – стабільне зростання і безпеку, які не можуть бути гарантовані в умовах вільного ринку. Через те, велику корпорацію слід розглядати як інститут забезпечення стабільності і безпеки ринку для споживачів, акціонерів, співробітників, партнерів і суспільства. При цьому, цільовою функцією корпорації є не максимізація прибутку або мінімізація трансакційних витрат, а стабільне зростання бізнесу, що забезпечує безпечний розвиток для всіх соціальних груп, що мають відношення до корпорації. Таке розуміння цілей корпорації узгоджується із сучасною поведінковою концепцією нової інституціональної економічної теорії, котра проголошує культурну освіченість основною метою розвитку сучасної людини, бажання якої визначаються культурним удосконаленням.

Відповідно до цього корпорація повинна прагнути бути максимально соціалізованим інститутом, який служить, перш за все, загальним цілям суспільства, пов'язаним зі стабільним соціальним розвитком і безпекою. В рамках даного підходу корпорація розглядається як організація, котра поставила перед собою певні цілі і діє заради суспільного блага, підкреслюючи соціальну значущість цього виду організації бізнесу.

Існує низка відмінностей від поняття «традиційної фірми»: економічна, юридична і контролююча. Економічна базується на констатації факту господарської доцільності, єдності і ризиковості. Корпорація, з цієї точки зору, це об'єднання під єдиним управлінням декількох бізнесів – центрів виробництва доходу і прибутку. Юридичний підхід розглядає корпорацію як форму здійснення господарської діяльності, засновану на об'єднанні капіталів – відділенні капіталу власника (інвестора) від майна підприємства, тобто дотримується – класичне розуміння корпоративної власності:

- перетворення корпорації в суб'єкта господарської діяльності;
- відділенні власності підприємця від власності підприємства;
- розосередження контролю над діяльністю підприємства.

Третьою особливістю корпоративної власності є розосередження контролю над діяльністю корпорації. Передбачає визначені законом процедури узгодження інтересів власників акцій компанії.

Дж. Гелбрейт розглядав корпорації як основні суб'єкти інституційної економіки в новому індустріальному суспільстві. За рахунок свого домінування на ринку великі корпорації планують рівень майбутніх цін і готують своїх споживачів до купівлі вироблених товарів за плановими цінами. Величезні розміри корпорацій визначають їх значний вплив на економіки різних країн, посилюють соціальну функцію корпорації, в зв'язку з чим зростає значення цілей фірми, взаємопов'язаних з цілями суспільства [15]. Тому від цілей максимізації прибутку корпорації переходять до цілей зростання. Тобто, більш важливим стає зростання розмірів корпорації, ніж зростання прибутку. Великі корпорації не можуть формулювати мету свого розвитку ізольовано від цілей суспільства, оскільки вони є його складовим елементом. Через те метою корпорації як невід'ємного економічного елементу суспільства повинні бути підпорядковані певні цілі. В іншому випадку суспільство не дозволить корпорації розвиватися і рано чи пізно ліквідує її як окрему інституцію ринку.

Розглянутий підхід Дж. Гелбрейта є найбільш близьким до ситуації на практиці, коли одним з ключових чинників успішності

корпорації визнається зростання бізнесу, а корпорація, за Т. Вебленом, могла стійко розвиватися тільки як інституційно необхідний суб'єкт економіки, потреба в якому відчувала б більшість взаємодіючих з нею суб'єктів.

Суб'єкт корпоративних відносин – акціонер, власник певної окресленої правом частки власності, є відстороненим від безпосереднього операційного управління власністю.

Основними рисами сучасної корпорації є:

- велика корпорація складається з декількох підприємств (юридичних осіб) і може мати в своєму складі різні за ступенем диверсифіковані види бізнесу;

- велика корпорація займає домінуюче становище на ринку, через те вона може здійснювати вплив на ринковий попит і цін в довгостроковій перспективі. Завдяки цьому в корпорації є довгострокове планування своєї діяльності;

- великі розміри, що передбачають, відповідно великі доходи, роблять корпорацію помітним і впливовим ринковим суб'єктом господарювання не тільки для учасників даного ринку, але і для учасників суміжних ринків, а також для держави та її інститутів. При цьому великі корпорації мають значний вплив на державу і суспільство в цілому, тобто відіграють не тільки важливу економічну, але й, важливу соціальну роль. Крім доходів до бюджету у вигляді податкових відрахувань корпорації забезпечують зайнятість населення через створення робочих місць, є гарантом виконання зобов'язань за договорами, забезпечуючи його стабільний розвиток і соціально-економічну безпеку суспільства;

- володіючи значними ресурсами, великі корпорації є ініціаторами створення і впровадження технологічних нововведень, саме вони здійснюють вплив на науково-технічний прогрес, забезпечуючи технічну базу для суспільного прогресу;

- штат корпорації налічує значну кількість співробітників, які створюють специфічне індивідуальне внутрішнє інституційне середовище (корпоративну культуру), котра визначає рефлексивні норми поведінки всередині фірми, а також транслює ці норми у зовнішнє середовище, впливаючи на формування зовнішніх поведінково-рефлексивних норм та інститутів, зокрема, і на інституційну структуру суспільства, в цілому;

- особливістю корпорації є наявність в ній декількох різних соціальних груп, за статусом і уподобаннями, інтереси яких необхідно узгодити таким чином, щоб забезпечити баланс інтересів учас-

ників корпорації (внутрішніх груп) і зовнішніх груп впливу (споживачів, покупців, партнерів, держави і суспільства в цілому).

Дж. Бакан зазначає, що еволюція корпорації протягом ХХ ст. перетворила її в невідконтрольний економічний суб'єкт, котрий отримав законне право переслідувати власні економічні інтереси незалежно від того, наскільки згубними можуть виявитися їх наслідки для суспільства. Це породжує протиріччя між корпорацією і суспільством, що найбільш яскраво здійснює прояв у взаємовідносинах держави з корпорацією і суспільством. На його думку, до початку ХХІ ст. між корпорацією і державою як найважливішими інститутами сучасної економіки виникло і зміцнилося «партнерство», що здійснювалося у вигляді державних імперативів і ґрунтувалося на заміщенні цілей суспільства у найширшому розумінні інтересам корпорацій. Відчуження суспільства від присвоєння в таких умовах стає приватною справою власників корпорацій, а найчастіше вбудовується в державні механізми економіки, причому державні структури виявляються підлеглими по відношенню до корпорації [3].

Проведений аналіз показав, що сучасні корпоративні утворення, з одного боку, це особлива форма організації підприємницької діяльності, що ототожнюється з поняттям великого акціонерного товариства за окремими принципами: юридичний статус, приватна власність, зосередження функцій управління в професійних менеджерів. З іншого боку, їм притаманна особлива внутрішня організація і розвиток відповідно до індивідуальної логіки внутрішніх законів функціонування.

Головною особливістю корпоративної форми власності є об'єктивно притаманна їй внутрішня подвійність, тобто вона виникає, функціонує і розвивається одночасно: з одного боку, як власність акціонерів (приватна), а з іншого – акціонерного товариства у цілому (колективна). Більш того ці сторони взаємно припускають і доповнюють один одного, висвітлюючи різні особливості корпоративної власності. Приватність здійснює прояв в приватному характері права власності на акцію як титулу співволодіння акціонерною компанією, хто б не був формально його суб'єктом, а також в домінуванні особистого над колегіальністю в здійсненні поточного управління компанією.

Колективно-груповий початок постає у вигляді різних інструментів сучасної акціонерної демократії – в формах діяльності так званих представницьких органів корпорації:

- загальних зборів акціонерів як органу прямої акціонерної демократії;

- ради директорів як органу «опосередкованої» демократії.

Різниця економічних інтересів, узгоджена поведінка суб'єктів або їх протиріччя залишається актуальною проблемою в корпоративній економіці. Якщо теоретична основна проблема корпоративних відносин зводиться до поділу власності та управління, то практична зводиться до встановлення балансу інтересів між усіма суб'єктами корпорації в процесі їх взаємодії. Учасники корпоративних відносин намагаються отримати свою корисність від участі в системі корпоративних відносин, при цьому їх інтереси можуть вступати в протиріччя з інтересами інших учасників корпоративних відносин та інтересами корпорації як відповідного інституту. У разі відсутності узгоджених інтересів між учасниками корпорації може виникнути опортуністична поведінка менеджерів.

Для цього підходу є характерною ідентифікацією корпорації як організації, що відрізняється:

- сукупністю взаємоузгодження учасників, які об'єднуються як партнери з підприємницької діяльності, щоб, володіючи владою, здійснювати діяльність інших для досягнення загальних цілей на основі формальної угоди, змістом якої є координація їх діяльності;

- згодою учасників відкрито висловлювати свою думку щодо конкретних цілей і засобів їх досягнення;

- формальною координацією діяльності учасників для визначення структури зв'язків, ієрархії, правил, процедур і ступеня централізації функцій при прийнятті управлінських рішень;

- відкритістю і обумовленою взаємодією з суб'єктами зовнішнього оточення, що зобов'язує підвищувати рівень організованості для кращого виконання цільової функції.

Таким чином, з організаційно-правової точки зору відбувається отождолення поняття «корпорація» як з юридичними корпоративними особами певної організаційно-правової форми, так і з групою юридичних чи інших господарсько-самостійних підприємств (організацій), що ведуть спільну діяльність на основі консолідації активів і/або договірних відносинах, які повинні сприяти досягненню спільних цілей.

Слід виділити основні функції корпорації: соціальну, економічну, технологічну, інноваційну та інституційну.

Соціальна функція корпорації полягає в забезпеченні безпечного відтворення і розвитку суспільства. Безпека можна розгля-

дати в декількох аспектах. З одного боку, вимога безпеки означає забезпечення планового характеру ринку, що сприяє його кращій керованості та контрольованості для забезпечення соціальної стабільності. З іншого боку, є потреба у забезпеченні суспільства і споживачів безпеки споживання за рахунок виробництва товарів, котрі відповідають стандартам технічної, екологічної і правової безпеки. Крім того, фірма безпосереднім чином відповідає за забезпечення безпеки співробітників, гарантуючи їм робочі місця і певний рівень доходів. Суть економічної функції фірми полягає в підтримці стабільного зростання прибутків корпорації, зростанню доходів співробітників і акціонерів, а також і держави (суспільства). Стабільність прибутку забезпечує корпорації можливості для відтворення її діяльності, необхідний обсяг інвестицій в розвиток техніки і технологій, людських та інших ресурсів.

Реалізація технологічної функції корпорації націлена на розвиток науково-технічного прогресу, нових технологій виробництва та споживання, сприяють найбільш повному задоволенню потреб.

Інноваційна функція корпорації може здійснювати прояв не тільки в інноваційному технологічному розвитку, а й в організаційних, соціальних, культурних та інших формах інновацій, що сприяють розвитку суспільства.

Реалізація інституційної функції фірми дає змогу корпорації забезпечити реалізацію всіх перерахованих вище функцій. Це завдання може бути досягнуте шляхом дотримання корпорацією формальних та неформальних правил і норм, котрі виходять від держави, так і встановлюваних нею самою для досягнення своїх цілей. А оскільки цілі її створення і є в основному цілі безпеки, то основне призначення корпорації полягає в тому, щоб забезпечувати цю безпеку через формування інститутів і дотримання певних правил. Інституційна функція корпорації здійснює прояв як у внутрішньому, так і в зовнішньому середовищі. У зовнішньому середовищі корпорація є організаційно-правовим інститутом, – тобто сукупністю формально заснованих підприємств, що мають договори з ринковими суб'єктами. У внутрішньому середовищі корпорації існують формальні (інструкції, положення та накази), а також неформальні правила і норми поведінки, яких дотримуються співробітники, і це гарантує створення відповідних за якістю продукції.

Отже, ефективність заходів щодо впровадження інституціональних змін розвитку корпорацій мають вироблятися комплексно, відповідно до встановлених вимог і критеріїв ефективності (часу,

фінансових, трудових, або інших видів ресурсів), а реалізовуватись за такими чинниками ефективності:

- конкретизація мети інституціональних змін, виконання завдань якої можуть змінюватись у процесі її досягнення;

- узгодженість мотивів, інтересів і прагнень зацікавленого кола суб'єктів, які надають свободу у прийнятті рішень та маневреності у використанні ресурсів;

- координація, контроль та відповідальність за процесом реалізації з боку держави, суб'єктів, на які направлені зміни і громадських організацій, що дозволяє максимізувати результативність поставленої мети;

- оптимізація мережі (структури) суб'єктів, що займаються реалізацією програмних заходів;

- інформатизація та відкритість процесу реалізації програмних заходів, що дозволяє своєчасно контролювати, виправляти недоліки, захищати права, ресурси та життєво необхідні умови суспільного відтворення [33, с.485].

Таким чином, сучасна теорія корпорації повинна розглядати корпорації у взаємозв'язку з її зовнішнім і внутрішнім середовищем, котре постійно ускладнюється, що зумовлює її трактування досить складної і самоорганізованої системи, оскільки сучасним організаційним формам корпорації (наприклад, мережі) властива відсутність суворої ієрархічної підпорядкованості та диктату менеджменту в управлінні, котра замінюється механізмом координації та регулювання діяльності складових частин корпорації (мережі). У зв'язку з цим, доцільно використовувати методологію синергетичного підходу для дослідження і розгляду розвитку корпорації, в якій відображена змістовна спрямованість функціонування механізму формування корпоративних структур.

Специфіка механізму формування корпорацій в економіці, заснована на знаннях, полягає в тому, що механізм реалізується через прийняття господарських, економічних і організаційних рішень на різних рівнях управління, через рішення і функціонування економічних інститутів. Розвиток механізму повинен спрямовуватися у бік виявлення і задоволення потреб окремих секторів національної економіки, а також реалізації зовнішніх контактів з пошуку вигідних торгових зв'язків, через котрі можливо задовольнити потреби нації, держави, суб'єкта господарювання.

Формування корпорацій в економіці складається з послідовності основних складових:

1. Формування мети корпорацій.
2. Методів і засобів досягнення розвитку.
3. Адаптації елементів механізмів до трансформації умов завдяки появі елементів, що володіють необхідними для функціонування корпоративних утворень властивостями імплементації.
4. Розподілу і перерозподілу фінансових потоків шляхом зміни фінансового механізму.
5. Формування корпоративних інтегрованих об'єднань.
6. Координації та функціонування інформаційної складової корпорації.

Відповідно до синергетичного підходу корпорація є складною відкритою системою, що самоорганізується, еволюція якої пов'язана з кооперативною поведінкою її складових частин, котра визначає вектор розвитку корпорації. Відкритість корпорації як системи передбачає наявність тісних зворотних зв'язків із середовищем. Для корпорації, як самоорганізованої системи, характерним є нелінійний розвиток, обумовлений взаємним впливом корпорації і її зовнішнього середовища (соціуму) на майбутній стан системи (корпорації). Таким чином, корпорації і суспільство нерозривно пов'язані, котра об'єднує неокласичний, когнітивний, інституційний, еволюційний і мережевий підходи на базі синергетичної парадигми.

Важливим синергетичним критерієм ефективності стратегії корпорації є узгодженість стратегій на усіх рівнях – корпоративному, підрозділів, функціональному. Так, корпоративна стратегія визначає напрямки розвитку організації, її структурних підрозділів, товарних ліній, комбінації яких дозволяють сприймати компанію як єдине ціле і забезпечують формування передумов для досягнення глобального синергічного ефекту [48, с. 263].

Ефект синергії визначає економічну успішність корпорацій: накопичення капіталу, диверсифікацію виробництва, розподіл ризиків, зниження логістичних витрат, транспортування і зберігання матеріалів, комплектуючих і готової продукції та спрощення процедур взаємодії підприємств корпорації тощо.

Синергія у корпорації може здійснювати прояв у напрямках:

- пряма вигода – збільшення чистих активів грошових потоків реорганізованих підприємств. Додана вартість об'єднання формується за рахунок операційної, управлінської і фінансової синергії.
- непряма вигода – збільшення ринкової вартості акцій об'єднаної компанії в результаті підвищення їх привабливості для потенційного інвестора.

Інформаційний ефект від злиття в поєднанні з видами синергій, одержуваних в якості прямої вигоди, може викликати підвищення ринкової вартості акцій або зміну мультиплікатора *P/E* (співвідношення між ціною і прибутком), а, метою управління акціонерного товариства є підвищення добробуту акціонерів, отже, збільшення прибутку на акцію.

Корпоративна структура XXI ст. є складною багатофункціональною динамічною системою, успішне функціонування якої визначається комплексом зовнішніх і внутрішніх умов, котрі характеризують різноманіття факторів стійкості корпоративної підприємницької структури, що передбачає їх класифікацію.

Очевидно, що зовнішні чинники відображають умови, які складаються за межами корпорації і не є сферою безпосереднього впливу з боку її менеджменту.

На відміну від них внутрішні чинники утворюються в рамках самої корпорації і здійснюють вплив в її поліаспектній (матеріально-технічній, кадровій, організаційній, управлінській, фінансовій, соціальній та ін.) діяльності.

До основних проблем організації взаємодії можна віднести наступні руйнівні впливи на систему корпоративних відносин:

- протиріччя між акціонерами і менеджерами. Менеджери зацікавлені в прийнятті рішень, що збільшують розміри корпорації, що не завжди відповідає інтересам акціонерів;

- протиріччя між акціонерами і кредиторами. Акціонери зацікавлені в залученні позикового капіталу, тому що залучення позикових коштів створює ефект фінансового важеля, а, отже, підвищує віддачу на власний капітал корпорації. Кредитори зацікавлені в збільшенні власного капіталу корпорації, що зменшує ризик втрати фінансової стійкості корпорації.

Розгорнута типологія корпоративних структур передбачає поділ:

- 1) за ступенем обґрунтованості створення корпоративних структур і очікуваної ефективності:

- не мають попередніх напрацювань (концептуальна, маркетингова та техніко-економічна);

- мають попередню програму довгострокового розвитку, а також прогноз очікуваної ефективності корпоративних структур, однак, переважно формального характеру;

- мають повне і якісне техніко-економічне обґрунтування та розрахунки ефективності діяльності корпорацій;

- 2) за ступенем участі в капіталі:
 - повністю об'єднали свої активи (повне злиття);
 - об'єднали свої капітали в материнській компанії в обсязі контрольного пакета;
 - частково об'єднали активи з метою участі в органах управління, але без права вирішального голосу;
 - спільна діяльність на основі механізмів довірчого управління;
 - організують свою діяльність з використанням договірних форм без включення механізмів об'єднання капіталів;
- 3) за роллю держави в утворенні корпоративних структур:
 - сформовані шляхом директивної передачі частини державної власності до статутного капіталу новоствореної юридичної особи;
 - створені на основі передачі державної власності в довірче управління конкретної юридичної особи;
 - санкціоновані певними рішеннями виконавчої влади (державного або регіонального рівня), що гарантують державну ресурсну підтримку;
 - санкціоновані певними рішеннями виконавчої влади, але без зазначених гарантій;
- 4) орієнтовані на кінцевий результат у вигляді:
 - нарощування обсягів виробництва і реалізації;
 - реалізації диверсифікованої номенклатури продукції і послуг на розширення ринків;
 - збільшення експорту вітчизняної продукції та послуг або випуску імпортозамінної продукції;
 - економії фінансових витрат (у виробництві, управлінні);
 - реалізації завдань державних цільових і науково-технічних програм, виконання поставок продукції і послуг для державних потреб;
- 5) з неоднаковою мотивацією свого ресурсного забезпечення та орієнтовані на :
 - використання власних фінансових ресурсів, створених в результаті об'єднання капіталів;
 - залучення (шляхом випуску цінних паперів, збільшення капіталізації вартості корпорації, реалізації механізмів солідарної відповідальності) зовнішніх фінансових ресурсів;
 - залучення фінансового капіталу кредитних організацій-учасників;
 - отримання державної ресурсної підтримки;
- 6) за характером діяльності лідируючих компаній:
 - не мають явного «лідера»;

- мають в якості лідера базову промислову компанію;
- включають в свій склад лідируючу фінансово-кредитну структуру;

7) за ступенем об'єднання майна:

- консолідація капіталу в розмірі, достатньому для налагодження ефективної діяльності головної компанії з точки зору самофінансування, гарантування залучення зовнішніх інвестицій для спільних проєктів, створення необхідної інформаційної інфраструктури;

- консолідація капіталу в розмірі, необхідному для формальної реєстрації центральної компанії в тому чи іншому правовому статусі;

8) за глибиною опрацювання та реалізації принципів інтегрованого (корпоративного) управління:

- фактично реалізують корпоративні плани спільної діяльності, засновані на єдиних інформаційно-аналітичних і облікових процедурах і експертизі з боку органів управління корпорації в цілому;

- виконують лише окремі функції інтегрованого управління, які не охоплюють діяльність всіх учасників корпорації та сукупність її завдань.

Емпірично встановлено, що потенційно найбільш ефективними є корпорації з досить високим ступенем взаємної участі в капіталі, що забезпечує взаємне представництво в органах корпоративного управління, керованість «технологічних ланцюжків» і корпоративних програм, збалансованість розвитку банківських і промислових структур.

Таким чином, корпорація – це об'єднання юридичних осіб (суб'єктів господарювання) в організацію, що передбачає структуровану групу членів-учасників, які утримують узгоджені і скоординовані організаційно-економічні та управлінські відносини з приводу формування і використання акціонерної власності для досягнення бажаного результату як синергетичного ефекту інтеграційної взаємодії. Це визначення, по-перше, ні в якому разі не ставить знак рівності між тим, що називається акціонерним товариством, і корпорацією. По-друге, фокусує увагу на складний перелік учасників відносин, що включає найманий персонал, менеджмент компанії, великих акціонерів – власників контрольного пакета акцій, міноритарних акціонерів, котрі володіють незначною їх кількістю, власників інших цінних паперів компанії, її кредиторів. По-третє, підкреслює значення узгодження і координації відносин членів-учасників – умов спільної реалізації їх цілей та інтересів. По-четверте,

визначає підпорядкування приватних інтересів членів-учасників спільної стратегії поведінки організації, умов досягнення цілей корпоративної організації. Слід відзначити, що синергетичний ефект потрібно розуміти як саме посилення (множення) кінцевого результату функціонування організації є наслідком односпрямованості дій учасників, яке виступає найважливішим фактором її ефективності.

Отже, корпорація – соціально-економічна система, яка:

1) складається із структурних елементів (філії, відділи, департаменти тощо), що мають такі характеристики: високий ступінь самостійності; спрямованість діяльності на досягнення загальних цілей відповідно до корпоративної стратегії і політики;

2) має систему управління, засновану на використанні колективних керівних органів;

3) має яскраво виражену корпоративну культуру;

4) ефективність якої обумовлена проявом ефекту синергії, досягнення якого є однією з головних завдань системи управління компанією.

Корпорація, з характерною для неї інституціоналізацією внутрішніх економічних відносин, жорсткістю процедур прийняття і реалізації управлінських рішень, при одночасно діючому механізмі обмеження свободи дій керуючих – з точки зору інформаційної спеціалізації, є досить досконалою структурою. Цим обумовлюється можливість цілеспрямованої і ефективної поведінки корпорації, а також і ті організаційні переваги, які можуть посилювати її здатності користуватися найбільш раціональним (певним, послідовним) процесом прийняття рішень для реалізації найбільш ефективних ринкових стратегій.

Нині корпорації в Україні слід розглядати як об'єднання декількох юридичних осіб (акціонерних товариств) у бізнес-групи за напрямками: виробничо-торговельні, фінансові, управлінські. Їх метою є розробка тактичних дій, спільної політики і стратегії, інтеграції виробництва, розвитку інвестиційно-інноваційної діяльності, підвищення конкурентоспроможності. Певна частина учасників такого об'єднання мають бути комерційними фірмами, що діють заради прибутку, є пов'язаними між собою економічними відносинами, більш жорсткими, ніж комерційні (в результаті в окремих аспектах об'єднання виступає як єдине ціле), а їх діяльність координуватися відповідним центром прийняття рішень (юридична особа, група фізичних осіб).

Список використаних джерел

1. Азрилиян А. Н. Большой экономический словарь / А. Н. Азрилиян. – М. : Институт новой экономики, 2002. – 1280 с.
2. Ансофф И. Новая корпоративная стратегия / И. Ансофф. – СПб. : Питер, 1999. – 416 с.
3. Бакан Дж. Корпорация: патологическая погоня за прибылью / Дж. Бакан ; пер. с англ. – М. : Вильямс, 2007. – 288 с.
4. Бандурин А. В. Деятельность корпорацій / А. В. Бандурин. – М. : БУКВИЦА, 1999. – 600 с.
5. Большая Советская Энциклопедия / гл. ред. О. Ю. Шмидт. – Т. 34. – М., 1937. – 399 с.
6. Брадул О. М. Обліково-аналітичне забезпечення менеджменту корпорацій : монографія / О. М. Брадул. – Київ : КНТЕУ, 2009. – 356 с.
7. Брейли Р. Принципы корпоративных финансов / Р. Брейли, С. Майерс ; пер. с англ. Н. Барышниковой. – М. : Олимп-Бизнес, 2008. – 1008 с.
8. Ван Хорн Дж. К. Основы управления финансами / Ван Хорн Дж. К. ; пер. с англ. – М. : Финансы и статистика, 2000. – 800 с.
9. Васильчук І. П. Корпорація суспільної вигоди (benefit corporation) як нова організаційно-правова форма соціально відповідального підприємництва / І. П. Васильчук // Економіка розвитку. – 2014. – № 4 (72). – С. 43–47.
10. Веблен Т. Теория делового предприятия / Т. Веблен. – М. : Дело, 2007. – 288 с.
11. Великий тлумачний словник сучасної української мови (з дод. і допов.) ; [уклад. і голов. ред. В. Т. Бусел]. – Київ : Ірпінь ; ВТФ «Перун», 2005. – 1728 с.
12. Винслав Ю. Утверждая научные принципы управления интегрированными корпорациями / Ю. Винслав // Российский экономический журнал. – 2001. – № 10. – С. 3–26.
13. Вільямсон О. Е. Економічні інституції капіталізму: Фірми, маркетинг, укладання контрактів / О. Е. Вільямсон. – Київ : АртЕк, 2001. – 472 с.
14. Господарський кодекс України : за станом на 16 січня 2003 р. // Відомості Верховної Ради України. – Київ : Парлам. вид-во, 2003. – 192 с.
15. Гэлбрейт Дж. Новое индустриальное общество / Дж. Гэлбрейт ; пер. с англ. – М. : ООО «Издательство АСТ», 2004. – 602 с.
16. Денисов А. Ю. Экономическое управление предприятием и корпорацией / А. Ю. Денисов, С. А. Жданов. – М. : Дело и сервис, 2002. – 416 с.

17. Довгань Л. Є. Корпоративне управління : навч. посіб. / Л. Є. Довгань, В. В. Пастухова, Л. М. Савчук. – Київ : Кондор, 2007. – 174 с.
18. Долан Э. Дж. Рынок: микроэкономическая модель / Э. Дж. Долан, Д. Линдсей ; пер. с англ. В. Лукашевича и др. ; общ. ред. Б. Лисовик, В. Лукашевич. – СПб., 1992. – 496 с.
19. Ионцев М. Г. Акционерные общества: Правовые основы. Имущественные отношения. Защита прав акционеров / М. Г. Ионцев. – М. : Ось-89, 1999. – 416 с.
20. Кавтиш О. П. Адаптаційний механізм корпорацій: суть і особливості реалізації О. П. Кавтиш // Бізнес Інформ. – 2013. – № 7. – С. 313–320.
21. Кашанина Т. В. Корпоративное право (Право хозяйственных товариществ и обществ) : учеб. для вузов / Т. В. Кашанина. – М. : Норма-Инфра-М, 1999. – 815 с.
22. Коноплицкий В. А. Економічний словник. Тлумачно-термінологічний / В. А. Коноплицкий, Г. І. Філіна. – Київ : КНТ, 2007. – 580 с.
23. Крисоватий А. І. Корпоративні фінанси в контексті викликів сучасної інноваційної економіки / А. І. Крисоватий, В. М. Федосов, Н. С. Рязанова // Фінанси України. – 2013. – № 9. – С. 7–27.
24. Лафта Дж. К. Эффективность менеджмента организации / Дж. К. Лафта. – М. : Русская деловая литература, 1999. – 320 с.
25. Макконнелл К. Р. Экономикс: принципы, проблемы и политика / К. Р. Макконнелл, С. Л. Брю ; пер. с 14-го англ. изд. – М. : ИНФРА-М, 2004. – 972 с.
26. Маршалл А. Основы экономической науки / А. Маршалл; [предисл. Дж. М. Кейнс ; пер. с англ. В. И. Бомкина, В. Т. Рысина, Р. И. Столпера]. – М. : Эксмо, 2007. – 1039 с.
27. Масленченков Ю. С. Финансово-промышленные корпорации России / Ю. С. Масленченков, Ю. Н. Тронин. – М. : ДеКа, 1999. – 448 с.
28. Михальчук Л. В. Корпорація як альтернативний шлях підвищення конкурентоспроможності національного товаровиробника / Л. В. Михальчук, М. О. Іванченко // Вісник ЖДТУ. – 2014. – № 4 (70). – С. 68–73.
29. Назарова Г. В. Механізм функціонування корпорації в інституціональному середовищі / Г. В. Назарова // Наукові праці ДонНТУ. Серія: економічна. – 2006. – Вип. 40-3. – С. 212–217.
30. Нельсон Р. Эволюционная теория экономических изменений / Р. Нельсон, С. Дж. Уинтер. – М. : Финстатинформ, 2000. – 536 с.
31. Новицкий Е. Стратегическое планирование в высокотехнологизированных корпоративных структурах: в мировой практике и

на опыте АФК «Система» / Е. Новицкий // Российский экономический журнал. – 1999. – № 8. – С. 72–78.

32. Ожегов С. И. Толковый словарь русского языка: 80 000 слов и фразеологических выражений / С. И. Ожегов, Н. Ю. Шведова – 4-е изд., доп. – М. : Азбуковник, 1999. – 944 с.

33. Оліфіренко Л. Д. Теоретико-методологічні аспекти оцінювання ефективності інституціональних змін розвитку корпорацій / Л. Д. Оліфіренко // Вісник Чернігівського державного технологічного університету. – 2013. – № 4 (70). – С. 483–490.

34. Пилипенко О. І. Фінансові ресурси корпорацій: поняття та класифікація [Електронний ресурс] / О. І. Пилипенко. – Режим доступу: <http://eztuir.ztu.edu.ua/4578/1/367.pdf>.

35. Популярная экономическая энциклопедия / глав. ред. А. Д. Некипелов. – М. : Большая Российская энциклопедия, 2001. – 368 с.

36. Радева М. М. Корпорація як інституційна форма розвитку економічної системи // Економіка та держава. – 2008. – № 4. – С. 46–49.

37. Росс С. Основы корпоративных финансов / С. Росс, Р. Вестерфилд, Б. Джордан ; пер. с англ. – М. : Лаборатория базовых знаний, 2001. – 704 с.

38. Самуэльсон П. Экономика : учеб. пособ. / П. Самуэльсон, В. Нордхаус ; пер. с англ. – М. : Вильямс, 2000. – 688 с.

39. Система корпоративного управління: формування та оцінювання на засадах економічних індикаторів (на прикладі машинобудування) : монографія / О. Є. Кузьмін, А. М. Дідик, О. Г. Мельник [та ін.] ; за заг. ред. О. Є. Кузьміна. – Львів : Тріада плюс, 2008. – 369 с.

40. Сірко А. В. Корпоративні відносини в перехідній економіці: проблеми теорії і практики / А. В. Сірко. – Київ : Імекс, 2004. – 414 с.

41. Скібіцький О. М. Організація бізнесу: менеджмент підприємницької діяльності : навч. посіб. / О. М. Скібіцький, В. В. Матвеев, Л. І. Скібіцька. – Київ : Кондор, 2011. – 912 с.

42. Смирнов А. Государственно-корпоративный сектор и его развитие / А. Смирнов // Экономист. – 2008. – № 1. – С. 3–14.

43. Степанов П. В. Корпорации в гражданском праве / П. В. Степанов // Законность. – 1999. – № 4. – С. 11–15.

44. Сухарський В. С. Економічний словник-довідник / В. С. Сухарський. – Тернопіль : Навчальна книга–Богдан, 2002. – 328 с.

45. Фельдман А. Б. Управление корпоративным капиталом / А. Б. Фельдман. – М. : Фин. акад. при Правительстве РФ, 1999. – 194 с.

46. Функ Я. И. Акционерное общество: история и теория / Я. И. Функ, В. А. Михальченко, В. В. Хвалей. – Минск : Амалфея, 1999. – 607 с.

47. Хвостов В. М. Система римского права / В. М. Хвостов. – М. : Спарк, 1996. – 522 с.

48. Хитра О. В. Синергічна орієнтація стратегій міжнародної корпорації / О. В. Хитра // Бізнес Інформ. – 2012. – № 5. – С. 261–265.
49. Храброва И. Ю. Корпоративное управление: Вопросы интеграции / И. Ю. Храброва. – М. : АЛЬПИНА, 2000. – 198 с.
50. Шинкевич Н. В. Предприятие как система / Н. В. Шинкевич // Экономика и управление. – 2005. – № 3. – С. 58–63.
51. Шумпетер Й. А. Теория экономического развития. Капитализм, социализм и демократия / Й. А. Шумпетер ; предисл. В. С. Автономова. – М. : Эксмо, 2007. – 864 с.
52. Энциклопедический словарь Брокгауза и Ефрона [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://dlib.rsl.ru/viewer/01003924229#?page=347>.
53. Эскиндаров М. А. Особенности развития корпоративных отношений в современной российской экономике : дис. на соиск. науч. степени д-ра экон. наук : спец: 08.00.01 – экономическая теория / Мухадин Абдурахманович Эскиндаров. – М. : Республика, 2000. – 337 с.

Розділ 9

ВПЛИВ ПРОЦЕСІВ ЄВРОІНТЕГРАЦІЇ НА ПІДВИЩЕННЯ ПРИБУТКОВОСТІ ВИРОБНИЧИХ СИСТЕМ

9.1. Формування критеріїв, методів і підходів оцінки прибутковості підприємства

За умов розвитку ринкової економіки не підлягає запереченню важливість та актуальність формування прибутковості промислових підприємств через їх потенційну спрямованість на співробітництво із зовнішнім ринком. У цьому напрямі, головними завданнями керівників має стати застосування більш результативних методів та підходів до оцінки прибутковості, які повною мірою мають базуватись на наукових дослідженнях. Зазначимо, що виходячи з того, що прибутковість є досить різнобічним поняттям, яке свідчить як про поточні фінансові результати, так і дає змогу з'ясувати можливості отримання прибутку в майбутньому, у науковій та практичній сфері не існує чіткого спільного бачення щодо методів та підходів до її оцінки [5, с. 194]. Через те, ми вважаємо, що особливо актуальним дана проблематика є тоді, коли вітчизняна економіка знаходиться на шляху розвитку інтеграційних процесів та діючого відкритого ринку з СОТ. Підвищення прибутковості експортно-орієнтованого підприємства є не тільки важливим критерієм його розвитку, а і показником соціального забезпечення населення, трудового потенціалу, вирішення суспільних проблем та формування фінансових коштів.

Якщо прийняти до уваги те, що вітчизняні підприємства розвиваються за умов кризових економічних явищ, які упродовж останнього десятиліття є досить циклічними та періодично-тривалими, слід виділити, що питання здійснення аналізу та оцінки є не тільки своєчасними, а в додаток інформативними. Це пов'язано з тим, що з метою оцінки поточної ситуації та підвищення прибутковості, для підприємств важливо досліджувати можливості та загрози його внутрішнього і зовнішнього середовища.

З огляду на це, слід виділити те, що такі науковці як О. К. Добикіна, В. С. Рижигов, С. В. Касьянюк, М. Є. Кокотько, Т. Д. Костенко, А. А. Герасимов вважають, що на сьогодні, процеси, які обумовлюють здійснення оцінки рівня позитивних фінансових результатів діяльності підприємства напряду пов'язані з макроекономічними та ринковими перетвореннями в економіці, а саме: приватизацією, виникненням фондового ринку, розвитком системи кредитування і страхування, а також формуванням акціонерного капіталу [22, с. 60]. Слід додати, що важливими процесами у цих питаннях є лібералізація торгівлі, доступ до ресурсів, створення умов інноваційних виробничих програм розвитку, експортна спрямованість.

Насамперед, перед тим, як дослідити та віднайти доцільні методи і підходи до оцінки прибутковості підприємства, їх керівники, менеджери та економісти повинні розуміти, що виходячи з того, що отримання загальної суми прибутку пов'язане із декількома напрямками його діяльності, які обумовлюють багатогранність способів здійснення оцінки, а саме:

1. Основна діяльність, результатом якої є прибуток від реалізації (товарів, робіт, послуг).
2. Діяльність, що не є основною, але пов'язана із реалізацією матеріальних і нематеріальних цінностей.
3. Діяльність, пов'язана із здійсненням фінансових інвестицій.
4. Діяльність, пов'язана із отриманням позареалізаційних прибутків і виникненням позареалізаційних витрат капіталу [16, с. 44].

Вважаємо, що застосування різних методів і підходів до оцінки прибутковості, перш за, все має виходити із внутрішньої потреби підприємства адаптуватись до вимог зовнішнього середовища, попередити ризики, прогнозувати діяльність та прийняти доцільні управлінські рішення у напрямі досягнення кращих фінансових результатів.

Мета зацікавленості у результатах аналізу та оцінки прибутковості полягає у наступному:

- покращення структури та ефективності управління – у випадку швидкої реакції на виклики макросередовища і конкуренції;
- реструктуризація підприємства – у випадку злиття, поглинання, відокремлення або розширення бізнесу;
- розробка перспективних і стратегічних планів розвитку – у випадку отримання інформації про поточні, минулі та майбутні доходи, ступінь їх стійкості та ліквідності;

– визначення ринкової вартості, кредитоспроможності, страхування, оподаткування – у випадку підписання договорів з приводу купівлі-продажу та співробітництва із вітчизняними і закордонними контрагентами;

– здійснення інвестиційного проекту щодо залучення коштів у бізнес – у випадку отримання інформації про загальну вихідну вартість підприємства, його капіталу та активів [23, с. 63].

Поряд з цим, доцільно виділити і ряд проблем, з якими стикаються вітчизняні підприємства при здійсненні оціночних робіт їх діяльності та підборі відповідних методів і підходів.

Шутяк Ю.В. вважає, що зазначену проблематику слід розуміти виходячи зі структури етапів відтворення на окремому підприємстві. Ключовим в даному випадку є забезпечення підприємства фінансовими ресурсами, що проявляється в нестачі обігових коштів, низькій платоспроможності та інвестиційній привабливості. Не менш важливими є проблеми, які стосуються процесу виробництва в цілому: забезпечення матеріально-технічною базою, дефіцит окремих видів сировини, плинність кадрів та кваліфікація персоналу, застаріле обладнання та вплив НТП на його актуальність відповідати вимогам ринку, якість продукції та якість праці. Також, суттєвими питаннями є платоспроможність попиту і конкуренція з боку закордонних та внутрішніх виробників.

Проте, в науковій сфері існують і розбіжності з приводу доцільності інформативного результату від застосованих методів і підходів для оцінки. Вперше, такі трактування сформували М. Майєр та В. Гупта на основі виділення поняття «парадоксу ефективності», суть якого полягає в тому, що спостерігається тенденція до погіршення властивостей окремих показників діяльності підприємства оцінювати його ефективність. Вчені вважають, що це обумовлено позитивними та негативними диспропорціями показників відображати їх сутність в результаті покращання технологій виробництва і інновацій, навмисним завищенням індикаторів для звіту та вибором для оцінки найкращих за параметрами, скасуванням чіткого поділу стадій відтворення, впливом зовнішніх факторів.

Поряд з цим, за дослідженнями А. М. Асаула, М. П. Войнаренка, С. А. Князева, Т. Г. Рзаєвої, існуючі системи методів і підходів до оцінки багатьох економічних категорій не можуть бути прийнятними до застосування усіма без винятку суб'єктами господарювання. В першу чергу, це пов'язано з тим, що в більшості випадків керівники підприємств не отримують очікуваного інформа-

ційного результату, або окремі показники для аналізу не можуть бути застосовані. Вчені розглядають поняття «ефективність» та пояснюють це декількома причинами, основними з яких є наступні:

- чим більш є багатофункціональною діяльність підприємства, тим детальніше необхідно аналізувати її показники, що ускладнює процес оцінки;

- переважна більшість підприємств досліджують результат зі сторони того, що необхідно споживачам та суспільству, а не зі сторони ключових потреб суб'єкта господарювання;

- розвиток діяльності підприємства ускладнює підбір методів і підходів для оцінки, оскільки це вимагає більшої взаємообумовленості нових процесів та роботи відділів.

- система оціночних показників та підходів не в змозі створити мотивацію для персоналу для стимулювання ефективної роботи над досягненням базових цілей підприємства [24, с. 95].

Ми вважаємо, що на сьогодні, процес оцінки прибутковості підприємства, яке розвивається в умовах ринкової економіки та є експортно-орієнтованим у співробітництві з країнами-членами СОТ викликає низку спірних та дискусійних питань. Отримання необхідної величини прибутку дозволяє визначити рентабельність діяльності суб'єкта господарювання, яка в подальшому буде свідчити про ефективність виконаних робіт та відображатиме певний рівень прибутковості. Оскільки поняття «прибутковості підприємства» досить тісно корелює з поняттям його «ефективності», окреслені причини ускладнення оцінки діяльності підприємства є своєчасними та актуальними. Крім того, вони дають змогу зрозуміти, що система методів і підходів для оцінки прибутковості за умов співробітництва із зовнішньоторговельними партнерами може носити лише інформативний характер, оскільки більшість з них мають бути адаптовані до особливостей розгортання стадій відтворення підприємства. Таким чином, узгодженість щодо розуміння чітко визначених та прийнятних методів і підходів до оцінки прибутковості підприємства як в теоретичному, так і практичному плані є дискусійною. Через те, необхідно виділити ряд критеріїв, яким повинна відповідати оціночна система прибутковості підприємства, а також принципи і завдання, які формують її інструментарій за умов відкритої економіки та посиленні процесів євроінтеграції.

З метою оцінки економічної відповідальності за ефективність формування та використання прибутків підприємства Ніколаєва В. П. пропонує до розгляду такі критерії як: ефективність цінової

політики на вироблену продукцію; прозорість обліку витрат і доходів; гнучкість каналів збуту продукції; наявність конкурентних та ефективних способів просування продукції на іноземний ринок; ефективність роботи цільового ринку; висока якість виробленої продукції; ефективність постачання та забезпечення цільового ринку продукцією підприємства; залежність виробничого процесу від імпорту [17, с. 12]. Поряд з цим, А. М. Асаул стверджує, що важливими критеріями, на яких повинна базуватись оціночна система ефективної діяльності підприємства є наступні:

- збалансованість показників, що дозволить відобразити коротко-, середньо- та довгостроковість фінансових і відносних індикаторів зі сторони їх відповідності нормативним значенням витрат у загальних показниках результатів;

- можливість застосування у прогнозуванні, що дозволить визначити нефінансові показники прибутковості, такі як якість, гнучкість, стійкість, конкурентоспроможність, надійність тощо;

- всеохоплюючий характер, що полягає у такому підборі показників прибутковості, які зможуть охарактеризувати діяльність усіх рівнів ієрархії підприємства та відобразити їх зв'язки;

- прив'язаність до компенсаційного вкладу праці, що носить суто мотиваційний характер винагороди за виконану роботу та досягнення кращих показників діяльності підприємства [25, с. 90].

Щодо принципів, які мають бути покладені у сутність методів і підходів оціночних систем прибутковості підприємства, доцільно зупинитись на тих, які виділені [29, с. 44], а саме:

- пошук взаємозв'язку між показниками та критеріями окремих підходів оцінки;

- інтеграція показників прибутковості у структуру управління діяльністю підприємства;

- відображення показниками прибутковості залучених у виробництво ресурсів.

Важливо прийняти до уваги і всезагальні принципи управління здійсненням оцінки прибутковості підприємства. До таких слід віднести принципи системності, безперервності, адаптивності, збереження інтересів власників ресурсів, науковості та взаємоузгодженості з усіма функціональними складовими системи управління [18, с. 12]. З метою систематизації та узагальнення наведених досліджень, необхідно змоделювати особливості актуалізації та своєчасності формування критеріїв, методів і підходів оцінки прибутковості підприємства за сучасних умов розвитку ринкової економіки (табл. 9.1).

Таблиця 9.1

**Особливості актуалізації та своєчасності формування критеріїв,
методів і підходів оцінки прибутковості підприємства за сучасних умов розвитку ринкової економіки ***

Проблеми застосування методів і підходів оцінки прибутковості	Обумовлений вид прибутковості	Критерії, яким повинна відповідати оціночна система прибутковості при вирішенні проблем	Напрямок діяльності, що визначає багатогранність способів здійснення оцінки	Умови ринкової економіки, яким відповідає оцінка **
1	2	3	4	5
Складова забезпечення виробничого процесу				
Низька забезпеченість матеріально-технічною базою	– звіт про фінансові результати; – діяльність; – характер оподаткування; – інфляційні процеси; – період формування; – ступінь використання; – господарські операції; – характер використання; – регулярність формування; – характер відбиття в обліку	– висока якість виробленої продукції; – зменшення залежності виробничого процесу від імпорту; – всеохоплюючий характер характеристики діяльності усіх рівнів ієрархії підприємства та їх зв'язків; – прив'язаність до компенсаційного пакета мотивацій праці	– основна та неосновна діяльність; – здійснення фінансових інвестицій	– розвиток НТП та модернізація підприємства; – впровадження інноваційних проектів та залучення інвестицій; – виробництво високоякісної стандартизованої продукції; – альтернативність розподілу ресурсів; – диференціація та диверсифікація виробництва
Дефіцит окремих видів сировини				
Застаріле обладнання та вплив НТП на його актуальність відповідати вимогам ринку				
Низька якість продукції та якість праці			– основна та неосновна діяльність; – здійснення фінансових інвестицій; – позареалізаційні прибутки та витрати капіталу	– управління мотивацією працівників; – гнучкість оплати праці
Багатофункціональність діяльності підприємства				
Плинність кадрів та кваліфікація персоналу				
Відсутність мотиваційних механізмів праці з метою яких здійснюється оцінка				

Продовження таблиці 9.1

1	2	3	4	5
Складова інформаційних диспропорцій вхідних даних				
Диспропорції результатів оцінки з причин впровадження НТП	– за звітом про фінансові результати; – за видами діяльності та обсягом; – за характером оподаткування; – за періодом формування;	– ефективність цінової політики; – прозорість обліку; – збалансованість показників і нормативних значень витрат у загальних показниках результатів; – застосування у прогнозуванні;	– основна та неосновна діяльність; – здійснення фінансових інвестицій; – позареалізаційні прибутки та витрати капіталу	– пошук та адаптація наукових методів і підходів оцінки на основі параметрів, які створюють нові технології; – побудова моделей і систем показників, які вплинуть на управлінські рішення і прогнози
Диспропорції результатів оцінки з причин завищення індикаторів для звіту та вибору для аналізу найкращих за параметрами	– за характером оподаткування; – за періодом формування;	– за характером використання; – за характером відбиття в обліку		
Диспропорції результатів оцінки з причин скасування чіткого поділу стадій відтворення	– за характером використання; – за характером відбиття в обліку	– всеохоплюючий характер діяльності усіх рівнів ієрархії підприємства		
Складова взаємодії із зовнішнім середовищем				
Орієнтація переважно на результат, який потрібний для споживачів і суспільства	– за звітом про фінансові результати; – за видами діяльності;	– ефективність цінової політики; – гнучкість каналів збуту;	– основна та неосновна діяльність; – здійснення фінансових інвестицій;	– сприяння інтегрованості підприємства до зовнішніх ринку;
Взаємообумовленість нових процесів роботи підприємства за вимогами ринку	– за характером оподаткування та впливом інфляції; – за видами господарських операцій; – за регулярністю формування; – за обсягом	– ефективні способи просування товарів; – ефективність роботи цільового ринку; – висока якість продукції; – ефективність постачання та забезпечення ринку продукцією; – зменшення залежності виробництва від імпорту	– позареалізаційні прибутки та витрати капіталу	– лібералізація торгівлі в рамках ЗВТ+ та СОТ; – спеціалізація і МПП; – активізація поглиблених маркетингових досліджень ринку
Диспропорції результатів оцінки з причин впливу зовнішніх факторів				

* систематизовано та складено автором на основі [16, с. 44; 22, с. 63; 32; 24, с. 95; 17, с. 12; 26, с. 72];

** запропоновано автором

На нашу думку, базовими складовими у цьому напрямі мають стати ті, які безпосередньо стосуються забезпечення виробничого процесу, наявності якісної інформації для аналізу та формування можливостей відповідати запитам зовнішнього середовища:

- забезпечення виробничого процесу, що обґрунтовує процеси проектування продукції, замовлення сировини, якості, впровадження НТП та мотивації працівників;

- інформаційні диспропорції вхідних даних, що обґрунтовує розбіжності результатів оцінки внаслідок використання нових технологій, розмежування чітких стадій виробництва та завищенні індикаторів для звіту;

- взаємодія із зовнішнім середовищем, що обґрунтовує процеси врахування вимог ринку, споживачів і впливу екзогенних факторів.

У практичному значенні, для керівників підприємств сформована систематизація дозволить провести паралель між розумінням сутності проблем застосування методів і підходів до оцінки прибутковості та критеріями, якими доцільно керуватись при аналізі показників за умов відкритої економіки.

За дослідженнями, які систематизовані у таблиці 9.1, слід зазначити, що є ряд проблем, що обумовлюють окремі види прибутковості підприємства. Для вирішення таких проблем важливо керуватись значною кількістю критеріїв, яким повинна відповідати оціночна система прибутковості. Проте, для того, щоб результати оцінки були достовірні та прийнятні для здійснення управління підприємством за умов ринкової економіки, необхідно розуміти характер зміни і співвідношення досліджуваних показників прибутковості у розрізі напрямів його діяльності. Перш за все, це пов'язано з тим, що в залежності від специфіки здійснення операційної, неопераційної, інвестиційної та позареалізаційної діяльності керівники підприємств формують різні висновки щодо їх подальшого розвитку у напрямі співробітництва із вітчизняними та іноземними партнерами, встановлюють нові нормативи та переглядають існуючі, визначають резерви виробництва, сильні і слабкі сторони.

9.2. Методи економічної теорії в оптимізації вибору ресурсів на рівні планування експортної спрямованості

Разом з набуттям чинності Угоди про асоціацію зовнішньої торгівлі між Україною та ЄС змінюється ряд умов функціонування вітчизняних підприємств як на внутрішньому, так і зовнішньому

ринках. Головним чином, це стосується виникнення нових імпульсів до співпраці у таких сферах суспільного відтворення як зовнішня політика, правосуддя, свобода і безпека, управління державними фінансами, оподаткування, освіта, наука і техніка, а також, розвиток інформаційного суспільства.

Вагомим є те, що при виході та орієнтації національних товаровиробників на певний закордонний сегмент ринку збуту існують окремі ризики та переваги, які водночас, сприяють спрощенню та лібералізації співробітництва із зовнішніми контрагентами, але з іншого боку обмежують економічну свободу підприємств.

Ми вважаємо, що суттєвість ризиків активізації експортних операцій вітчизняних виробників виходять з того, що поряд із спрощенням торговельних бар'єрів, зменшенням та скасуванням ввізних мит посилюється тенденція до наповнення вітчизняного ринку імпортними товарами, які вступають у жорстоку конкуренцію з вітчизняними аналогами як за ціною, так і за якістю. Це сприяє до частковому скороченню вітчизняного виробництва на користь конкурентного імпорту. Проте, із зазначеними недоліками, необхідно виділити і позитивні сторони набуття чинності Угоди про асоціацію зовнішньої торгівлі між Україною та ЄС. На нашу думку, з метою активізації власного прибуткового виробництва на базі виходу більшості вітчизняних підприємств на зовнішній ринок, необхідно звернути увагу на те, що статтею 379 Угоди передбачено співробітництво сторін з питань розвитку малих, середніх і великих підприємств на принципах Європейської хартії. У статті зазначено, що основними напрямками у такій співпраці має стати фінансова підтримка та спрощення руху капіталу, створення експортних об'єднань, перейняття іноземного досвіду та впровадження інновацій [28].

Виходячи з цього, важливими інструментами у реалізації даних питань на рівні розвитку прибуткового вітчизняного експортно-орієнтованого виробництва, перш за все, мають стати нові знання, методи роботи, прозора діяльність та планування.

Для обґрунтування наведених позицій, необхідно звернути увагу на значну кількість методологічних підходів економічної теорії, як системи базових знань для управління та планування. З огляду на це, слід зазначити, що на сьогодні, вихід вітчизняних підприємств на зовнішній ринок в межах їхньої експортної орієнтованості створює нові можливості до акумуляції прибутку та пришвидшення інтеграційних процесів, проте, разом з тим, і призводить до зростання витрат та пошуку більш якісних ресурсів для

виробництва. Через те, з метою прийняття раціональних управлінських рішень, значна кількість виробничих планів і калькуляцій виходить із попередньо проведеного планового аналізу щодо ефективності здійснення зовнішньоекономічних операцій та вибору оптимальної структури експорту [2, с. 131].

Ми вважаємо, що першочерговим поняттям, на яке повинен опиратись сучасний суб'єкт господарювання при виході на зовнішній ринок є оптимальний вибір відповідних ресурсів, що дозволять йому вирішити такі проблеми виробництва продукції на експорт: досягнення якісних параметрів, які відповідають вимогам міжнародних стандартів; достовірний розподіл та оптимізація обмежених витрат на виробництво; забезпечення економічних інтересів підприємства та їх інтеграція із соціальними інтересами споживача і держави. В цій проблематиці, поряд з експортними можливостями виникає ряд суперечностей, з якими стикається виробник. Такі суперечності, водночас, дають змогу стимулювати роботу підприємства до досягнення кращих результатів та є спонукальним мотивом розвитку його виробництва. Вирішення таких суперечностей між економічними інтересами виробника і споживача, в першу чергу, необхідно віднаходити зі сторони позиції обмеженості ресурсів [8, с. 48–49; 20, с. 33–37], які мають бути залучені до виробництва експортної продукції. Це дасть змогу достовірно зрозуміти, які саме витрати є першочерговими, а які другорядними, оскільки обмеженість та рідкісність ресурсів спричиняє зростання не тільки витрат, а і скорочує потенційні можливості підприємства продукувати експортні блага. В такому випадку, виробник буде змушений дотримуватись значних бар'єрів щодо формування якості продукції та вибору технологій, які необхідно використовувати.

Перспективними напрямками, з якими пов'язані різні види ресурсів підприємства у плануванні його експортної спрямованості є наступні: виробничий процес – вхідні матеріали та сировина; інвестиції – фінансові ресурси; інновації – фінансові ресурси та людський капітал; персонал – праця та людський капітал [2, с. 133–134].

У таблиці 9.2 представлено окремі методи економічної теорії та їх особливості застосування в оптимізації вибору ресурсів на рівні планування активізації експортної діяльності підприємства, а саме: виробнича сітка; карта ізоквант; функція Кобба-Дугласа; геометричний метод; гранична норма технологічної заміни; крива галузевого попиту на ресурс.

Таблиця 9.2

**Особливості застосування методів економічної теорії
в плануванні експортної діяльності підприємства**

Сутність	Показник	Норматив та тотожність для планування активізації експортної діяльності
1	2	3
Виробнича сітка		
Побудова двофакторної функції у вигляді таблиці, яка характеризує залежність між обсягами ресурсів та випуском продукції на експорт. Кожен показник показує максимальне значення продукції, яку можна випускати упродовж періоду	Показники факторів «праця» (L), «капітал» (K)	– вибір максимального значення продукції, яке відповідає певному обсягу залучених факторів виробництва на експорт; – збільшення K знижує обсяги виробництва, але підвищує якість; – переважання L дає змогу знизити витрати та розширити пропозицію
Карта ізоквант		
Побудова кривих однакової кількості продукту (ізоквант), але за різних комбінацій залучення ресурсів	– показники факторів «праця» (L), «капітал» (K); – обсяги виробництва (Q)	– збільшення обсягів виробництва продукції на експорт має відповідати еквівалентній вартості ресурсів факторів K і L : $\max Q_n = f(\Delta L, K_n)$
Функція Кобба-Дугласа		
Визначення виробничої функції з фіксованим та обмеженим обсягом вхідних ресурсів	$Q_n = A \cdot K^\alpha \cdot L^\beta$, де A – технологічний коефіцієнт сукупності другорядних факторів; α, β – коефіцієнти еластичності за «факторами» K та L	– $\alpha > 0, \beta > 0, \alpha + \beta = 1$; – збільшення K^α і L^β порушує рівноважний стан балансу ресурсів для виробництва; – збільшення K^α знижує пропозицію; – збільшення L^β дає змогу знизити витрати та розширити пропозицію
Геометричний метод		
Побудова виробничих можливостей на основі затрат вхідних ресурсів (двох факторів) і відповідної величини фізичного обсягу продукції	– зміна фактора «праця» (L), «капітал» (K); – гранична продуктивність фактора; – сукупний продукт від виробництва	– збільшення K зумовлює спадну граничну продуктивність ресурсів фактора та призводить до збільшення витрат; – збільшення L сприяє збільшенню граничної продуктивності ресурсів фактора та обсягів виробництва

Продовження таблиці 9. 2

1	2	3
Гранична норма технологічної заміни		
Визначення від якої кількості ресурсу необхідно відмовитись для залучення у виробництво іншого	– $MRS_{x,y} = \Delta Y / \Delta X$, де X та Y – ресурси; – $MRS_{y,x} = \Delta X / \Delta Y$	ΔX формує ΔY на користь зниження витрат або підвищення якості виробництва продукції на експорт
Крива галузевого попиту на ресурс		
Побудова кривої галузевого попиту на ресурс на основі визначення допустимого рівня ціни на нього	– максимальна та мінімальна ціни на ресурс $P_{x,y}$; – рівноважна ціна $P_{рівн}$ та обсяг виробництва $Q_{рівн}$	$P_{рівн}$ на ресурс приводить до вибору оптимуму $Q_{рівн}$ та дає змогу активізувати його стабільність

* складено та обгрунтовано автором на основі [11, с. 180–184, 334; 21, с. 102–109; 27, с. 102–113]

Відповідно до таблиці 9.2, слід зазначити, що з метою активізації експортної діяльності, виробники повинні орієнтуватись на залучення ресурсів факторів «капітал» і «праця». Проте, якщо виробник зацікавлений у високотехнологічному експорті, доцільно було б обрати стратегію орієнтації на більш витратомісткий процес виробництва із залученням більшої кількості ресурсів капіталу, ніж праці. Як результат, це дасть змогу підвищити прибуток від реалізації, але скоротити обсяги виробництва.

Зазначене дає змогу виділити, що будь-які елементи виробництва продукції на експорт мають бути представлені як ланцюг дій окремих бізнес-процесів, що здатні генерувати певну споживчу цінність на основі залучених ресурсів. Через те, процесний підхід до функціонування економічної системи будь-якого підприємства повинен опиратись на декілька важливих умов управління та продукування благ, а саме:

- підтримка з боку інформаційних технологій для моделювання можливостей підприємства;
- рівень організаційної та інноваційної діяльності;
- кваліфікаційний потенціал персоналу та людський капітал [14, 36–38; 10, с. 24].

За постулатами економічної теорії наведені умови можна вважати як наслідками переходу постсоціалістичних країн до ринкової економіки, так і результатом переходу до нової системи господарювання на основі інституційних змін в економіці. Щодо

вітчизняних підприємств та їх виходу на міжнародний ринок, такі зміни пов'язані з роздержавленням і приватизацією, формуванням дворівневої банківської системи з конкретним розмежуванням функцій центрального та комерційних банків, небанківських фінансових інститутів, організацією нової структури оптової торгівлі за допомогою товарних, фондових, валютних і фрахтових бірж [8, с. 111–113; 20, с. 49–51; 21, с. 292–297].

Виходячи з цього, для вітчизняних підприємств промисловості, планування експортної орієнтованості за сучасних умов господарювання є дещо ускладненим, проте, разом із можливостями, які надаються в рамках Угоди про асоціацію Зони вільної торгівлі з ЄС та членства України в СОТ (ЗВТ), такі труднощі носять лише адаптивний характер розвитку.

9.3. Критерії та вимоги до активізації виходу підприємства на зовнішній ринок у підвищенні його прибутковості

Сучасні тенденції активізації інтеграційних процесів та посилення ролі впливу зовнішнього середовища на діяльність експортно-орієнтованих підприємств, встановлюють нові правила та вимоги до формування структури їх прибутковості. В першу чергу, це пов'язано з тим, що на сьогодні, вітчизняне підприємство, вже не може самостійно розвиватись без урахування ринкових змін. Важливою рушійною силою зазначених процесів є конкуренція, яка під впливом лібералізації зовнішньої торгівлі здатна як активізувати, так і ускладнити інтеграцію підприємства до структур європейського ринку.

Не виключенням є і те, що для сучасних підприємств, необхідно орієнтуватись на ряд критеріїв та вимог, які дозволяють активізувати їх експортну спрямованість. Якщо продукція вітчизняних виробників не буде конкурентоспроможною за кордоном, вони не отримають планової суми прибутку та не зможуть досягнути достатнього рівня рентабельності. Через те, ми вважаємо, що критерії до активізації експортної спрямованості та вимоги до них, необхідно розглядати зі сторони динамізму внутрішньогосподарських процесів підприємства, а саме тих поточних проблем, з якими стикається виробник у повсякденній діяльності за правилами Угоди про ЗВТ між Україною та ЄС.

У дослідженні проблематики зазначених питань є ряд причин, які можуть стримувати вихід підприємства на зовнішній ринок та посилення вже налагоджених схем його експортних операцій. В

даному випадку, це стосується того, що діяльність більшості експортно-орієнтованих виробників є цілком залежною від створення так званих інструментів протидії імпортозаміщення, як важливого чинника конкурентної боротьби на зовнішньому ринку. Головним чином, це пов'язано з тим, що у практиці вітчизняних підприємств ще не напрацьована система відслідковування усіх тенденцій попиту, дистрибуції, виробництва і споживання на цільовому сегменті ринку збуту, яка дала б змогу завчасно прослідкувати причини втрат конкурентних позицій та прийняти відповідні заходи.

Виходячи з того, що між вітчизняними та закордонними виробниками існує значний технологічний розрив не тільки у потенційних можливостях продукування, а і у кількості наявних ресурсів для акумулювання конкурентних переваг, ринок ЄС здатний значно швидше реагувати на появу тих чи інших видів продукції іноземного походження та користуватись механізмами імпортозаміщення. В свою чергу, вітчизняний виробник, не володіє достатніми фінансовими активами, які б могли забезпечити постійне оновлення його матеріально-технологічної бази. Іноземні інвестори не можуть бути впевнені у стабільній роботі українських підприємств за причинами економічних та політичного дисбалансу та військових дій на сході країни. Також, спостерігається неефективність розподілу фінансових активів на користь підтримки вітчизняного експортера і стимулювання його діяльності, невідповідність виробництва соціальним та економічним нормам ЄС, низька заробітна плата по відношенню до обсягів робіт, які виконуються на підприємстві [33, с. 14–15; 7, с. 12].

Поряд з цим, значною перешкодою до активізації експортних операцій в рамках угоди про ЗВТ+ та членства в СОТ є потреба у створенні відділу консультування підприємств-експортерів на рівні обласних державних адміністрацій та органів місцевого самоврядування. На сьогодні, не вирішеними залишаються багато питань про створення так званого «ланцюга доданої вартості», який описує сучасний розподіл праці при плануванні оподаткування у процесі здійснення операцій міжнародної торгівлі [7, с. 12–13; 13].

На нашу думку, усі з вищенаведених причин, пояснюються тим, що в активізації експортних операцій повинні бути визначені конкретні вимоги та критерії, на які доцільно зорієнтувати переважну кількість процесів налагодження співпраці із контрагентами зовнішнього ринку. Через те, з метою розробки системи критеріїв і вимог до активізації експортних операцій, підвищення конкуренто-

спроможності вітчизняної продукції на ринку ЄС та досягнення вищого рівня прибутковості, перш за все, необхідно створити державну підтримку бізнесу на основі дослідження та гармонізації існуючих норм, технічних регламентів, стандартів, оцінки відповідності, покращення інфраструктури національного ринку, а також, актуалізації маркетингових досліджень діяльності конкурентів.

Інші обставини, які можуть призупиняти розвиток експортних операцій вітчизняних виробників, слід розуміти із характеру наслідків створення поглибленої зони вільної торгівлі між Україною та ЄС (ЗВТ+), яка на відміну від класичної форми передбачає створення декількох митних територій та тарифних обмежень на значні обсяги не тільки товарів, а й послуг, капіталу, робочої сили, доступу до ресурсів та стабільності постачань на пріоритетні ринки збуту. Виходячи з того, що крім наведених понять ЗВТ+ включає лібералізацію іноземного інвестування, державних закупівель, зміни конкурентної політики, захисту прав інтелектуальної власності та протекціонізму, для активізації виробництва вітчизняного експорту проблемними залишаються такі питання: залежність від зовнішніх ринків збуту ЄС та можливостей, які надаються для вітчизняних підприємств на них; зростання собівартості експортної продукції у зв'язку із високими вимогами до виробництва та якості, що в повній мірі залежить від доступу до ресурсів та збільшенням їх ціни; посилення конкурентного тиску на зовнішньому ринку та нестабільність попиту на продукцію українського виробництва; потреба в значних сумах фінансових коштів для забезпечення гармонізації нормативно-законодавчої бази України та ЄС у питаннях стимулювання зовнішньої торгівлі; переорієнтація вітчизняної структури експорту готової продукції на експорт комплектуючих, напівфабрикатів, сировини і матеріалів; зростання імпоротної залежності внутрішнього ринку від продукції ЄС; розширення ринку «секонд-хенд» [12, с. 42–43; 3, с. 38; 7, с. 11].

Проте, разом із проблемними тенденціями посилення інтеграційних процесів в рамках наслідків створення ЗВТ+, для вітчизняних експортно-орієнтованих виробників вагомими перевагами є:

- покращання доступу української продукції на ринок ЄС;
- покращання доступу підприємств до послуг, капіталів та технологій ЄС;
- лібералізація фінансових ресурсів між Україною та ЄС і долучення вітчизняних підприємств до глобальних ланцюгів створення вартості;

- можливості коригувати цінову політику вітчизняного експорту за рахунок відміни ввізних ставок мит;
- покращання інвестиційного клімату для підприємств-експортерів середнього і малого бізнесу;
- підвищення прибутковості від зовнішньоторговельних операцій підприємств на основі отримання додатної валютної виручки від експорту;
- впровадження нових стандартів виробництва та підвищення конкурентоспроможності вітчизняної продукції як на зовнішньому, так і внутрішньому ринках;
- уникнення спірних питань здійснення зовнішньої торгівлі шляхом гармонізації митних правил поставки продукції на ринки ЄС та покращання партнерських відносин за допомогою імплементації українського і європейського законодавства;
- посилення і розширення спеціалізації виробництва;
- зростання продуктивності не експортно-орієнтованих підприємств через втрати існуючої частки попиту на користь іноземного імпорту або продукції експортно-орієнтованих підприємств;
- покращання якості та безпеки експортної продукції за допомогою імплементації технічних стандартів і фітосанітарних норм ЄС;
- співробітництво національних інститутів та надання технічної допомоги з боку ЄС на рівні галузевої інтеграції та кооперування виробництва;
- становлення національного режиму та режиму найбільшого сприяння щодо заснування підприємницької діяльності з надання послуг у країнах ЄС [12, с. 42; 6, с. 39; 1, с. 9–10, 15].

Виходячи з наведених досліджень, ми вважаємо, що усі зазначені позитивні та негативні тенденції розвитку зовнішньої торгівлі вітчизняних промислових підприємств в рамках створення ЗВТ+ та співробітництва з контрагентами країн-членів СОТ виділяють найбільш пріоритетні та актуальні питання активізації експортної спрямованості. Через те, сутність та вплив окреслених переваг та проблем становлення зовнішньоторговельних відносин вітчизняних виробників на ринку ЄС, слід розуміти, як окремі критерії та вимоги, на які необхідно покладатись за умов інтеграції і посилення експортних операцій. На нашу думку, такі критерії необхідно згрупувати за двома основними групами, а саме:

1) стабільного розвитку, які описують та виділяють сталі поняття і підходи для активізації експортної спрямованості, базуються на рівномірній динаміці показників, сигналізують про по-

дальшу тенденцію до зростання, сильні конкурентні позиції, отримання прибутку та вихід на нові ринки збуту;

2) вирівнювального розвитку, які описують і виділяють суперечливі поняття та підходи для активізації експортної спрямованості, базуються на порівнювальній динаміці показників і сигналізують про адаптивний період підприємства у напрямі розширення ринків збуту, підвищення прибутку, конкурентоспроможності, налагодження партнерства.

Поряд з цим, слід виділити і похідні підгрупи, які стосуються організації інфраструктурних перетворень з боку внутрішнього та зовнішнього середовища підприємства. У розрізі групових критеріїв, пропонуємо наступні критерії підгруп: економічні; законодавчі; інституційні.

У подальшому, для інтеграції окреслених питань в обґрунтуванні важелів, які є необхідними для підвищення прибутковістю підприємства, звернемо увагу на дослідження ланцюга управління прибутковістю Л. М. Дзюбенко. Згідно з дослідженнями вченої основними складовими ланцюга управління прибутковістю повинні бути покладені водночас процеси вкладення витрат та примноження капіталу [4, с. 5]. В основі логічної постановки елементів ланцюга управління прибутковістю лежить капітал, який слугує джерелом витрат, що дають змогу отримати доходи, збільшити масу прибутку та активізувати функцію самозростання капіталу підприємства. Слід вважати, що в основі таких процесів лежить системний підхід, який дає змогу зрозуміти те, що управління прибутковістю лише можливе тоді, якщо підприємство володіє в достатній мірі фінансовими ресурсами для цього. Як бачимо, елемент системності, управління та збільшення прибутковості за рахунок більшої кількості капіталу перебувають у нерозривному взаємозв'язку.

На думку Л. М. Дзюбенко, у процес функціонування структури ланцюга управління прибутковістю підприємства мають бути покладені наступні підсистеми організаційно-економічного забезпечення, а саме: результат, який має бути досягнуто за допомогою управління прибутковістю; учасники, які відповідають за досягнення результату та їх взаємодія; ресурси та сукупність технологічних і технічних засобів для досягнення результату [4, с. 5].

Ми вважаємо, що система управління та підвищення прибутковістю підприємства не буде функціональною, якщо її структурні елементи не будуть взаємоузгоджені та збалансовані. Виходячи з цього, на думку О. В. Федорової, основним критерієм еко-

номічної збалансованості та управління підприємством є набір показників, які групуються відповідно до їх певного економічного змісту та забезпечують досягнення потрібного рівня прибутковості як результат управління діяльністю підприємства. Автор вважає, що досягнення потрібного рівня прибутковості підприємства забезпечується на основі збалансованості таких окремих економічних показників як: доходи, ціни, розмір і ставки податків та кредитів, амортизаційні відрахування, фінансові стимули тощо. Виходячи з цього, необхідними інструментами загальної системи управління та підвищення прибутковістю підприємства є: перспективний і ретроперспективний аналіз, які є частиною фінансово-економічного і фінансово-кредитного аналізу та на основі прогнозування, моніторингу і стратегічного планування дають змогу забезпечити процес управління витратами та інвестиційно-інноваційною діяльністю. В кінцевому рахунку, результати зазначених видів аналізу визначають ефективність управління прибутковістю підприємства зі сторони його економічної збалансованості [29, с. 7]. З цих позицій, досить вагомими структурним елементом системи управління прибутковістю підприємства, слід вважати аналіз та моніторинг тих показників, які будуть свідчити про економічну доцільність залучення усіх видів ресурсів на підприємстві з метою досягнення очікуваного результату від здійснення управління його прибутковістю.

Крім того, за умов бурхливого розвитку конкуренції, яка цілком опирається на застосування і впровадження НТП у процесі виробництва, важливою рушійною силою, що лежить в основі активізації діяльності щодо підвищення прибутковості підприємства є інноваційна компонента. Це пов'язано з тим, що саме нові розробки та інноваційні продукти дозволяють посилити конкурентні позиції підприємства на ринку, сприяють отриманню більшого прибутку та формуванню потенційних можливостей підвищення його прибутковості. Через те, якщо звернути увагу на дослідження В. В. Орлова, ключовими блоками у структурі системи управління підприємством, яка орієнтована на інноваційну компоненту, а, отже, і на підвищення прибутковості є маркетинговий, ресурсний та функціональний блоки управління [19, с. 156].

На нашу думку, зазначений підхід досить вдало можливо застосувати для обґрунтування структури системи управління прибутковістю підприємства, оскільки він включає усі аспекти активізації поетапного процесу виробництва продукції на експорт, яке, як вже було зазначено нами раніше, є джерелом отримання при-

бутку. Проте, для того, щоб посилити обґрунтування значення експортно-орієнтованості підприємства у системі управління його прибутковістю, ми вважаємо за доцільність, виділити й інноваційний блок управління.

Беручи за основу дослідження, які були нами наведені у цьому підрозділі, у таблиці 9.3, представлено відповідність критеріїв та вимог до активізації експортної орієнтованості у структурі системи управління прибутковістю підприємства в рамках створення ЗВТ+. За основу цієї систематизації взято запропоновані нами групи та підгрупи критеріїв і вимог: групи: стабільного і вирівнювального розвитку; підгрупи: економічні, законодавчі, інституційні.

Таблиця 9. 3

**Критерії та вимоги до активізації експортної спрямованості
вітчизняних підприємств**

Критерій	Вимоги до активізації експортної діяльності підприємства	Місце у структурі управління прибутковістю
1	2	3
Критерії стабільного розвитку за ознаками		
Економічні		
Доступ української продукції на ринок ЄС	Відповідність якісних характеристик експортної продукції європейським стандартам	Інноваційний блок
Доступ до послуг, капіталів, технологій ЄС	Наявність потенціалу окупності залученого у виробництво капіталу і впроваджених технологій	
Коригування цінової політики на основі зменшення ставок мит	Формування резерву зниження ціни на експортну продукцію у процесі її розробки та виробництва	
Законодавчі		
Гармонізація митних правил поставки продукції на ринки ЄС	Досягнення належного рівня управління, документообігу та оцінки відповідності вимог поставки на ринки ЄС	Функціональний блок
Режим найбільшого сприяння щодо заснування підприємницької діяльності з надання послуг у країнах ЄС	Наявність успішного та тривалого досвіду здійснення ЗЕД в країнах ЄС. Високий рівень володіння інформацією про інфраструктуру ринків ЄС та законодавчу базу	Функціональний та маркетинговий блоки

Продовження таблиці 9. 3

1	2	3
Інституційні		
Впровадження нових стандартів виробництва	Покращення якості експортної продукції шляхом імплементації технічних стандартів і фітосанітарних норм ЄС	Інноваційний блок
Співробітництво національних інститутів і надання технічної допомоги зі сторони ЄС	Часткова відкритість щодо оприлюднення даних про діяльність підприємств для співпраці із національними та іноземними інститутами сприяння зовнішньої торгівлі	Функціональний блок
Критерії вирівнювального розвитку		
Економічні		
Наявність інструменту протидії імпортозаміщення на зовнішньому ринку	Створення системи відслідковування: – змін у попиті та споживанні; – дистрибуції; – причин втрат конкурентних позицій; – появи нових товарів на ринку	Маркетинговий блок
Подолання випереджального технологічного розриву закордонних виробників	Акумуляування фінансових ресурсів для оновлення матеріально-технологічної бази. Створення ефективного механізму розподілу інвестицій на підприємстві. Відповідність соціальним та економічним нормам ЄС. Відповідність заробітної плати умовам праці та виробітку	Інноваційний та функціональний блоки
Зниження собівартості продукції	Доступ до альтернативних варіантів постачання якісних ресурсів, сировини і матеріалів. Використання дешевших ресурсів у виробництві продукції	Ресурсний блок
Переорієнтація з експорту сировини на експорт продукції	Деталізоване вивчення уподобань споживачів. Виробництво власних брендів та покращення якості. Посилення конкурентних позицій	Маркетинговий блок

Продовження таблиці 9. 3

1	2	3
Подолання конкурентного тиску та імпортової залежності від продукції ЄС	Відповідність якості продукції вітчизняного виробництва стандартам, нормам та вимогам ЄС. Наявність цінової та практичної конкурентної переваги продукції вітчизняного виробництва	Маркетинговий блок
Законодавчі		
Гармонізація нормативно-законодавчої бази України та ЄС у напрямі стимулювання зовнішньої торгівлі	Тісна співпраця органів оцінки відповідності із закордонними експертами і комісіями з якості. Створення державної підтримки бізнесу шляхом інтеграції законодавства ЄС у національну систему регулювання ЗЕД	Функціональний блок
Інституційні		
Діяльність відділу консультування підприємств-експортерів на рівні органів обласних державних адміністрацій та місцевого самоврядування	Долучення до програм економічного розвитку органів облдержадміністрації та місцевого самоврядування. Активна співпраця із агенціями та громадськими організаціями, які представляють інтереси інших виробників, споживачів, держави. Моніторинг кошторису бізнес-процесів активізації експортної діяльності шляхом попередньої оцінки незалежними експертами ЗЕД	Функціональний блок

* складено та обґрунтовано автором на основі [7, с. 12; 13; 12, с. 42–43; 3, с. 38; 6, с. 39; 1, с. 9–10, 15; 9; 15]

Виходячи з таблиці 9.3, слід зазначити, що на сьогодні, зазначені критерії та вимоги до активізації експортної спрямованості вітчизняних підприємств, в повній мірі, обумовлені як позитивними, так і негативними тенденціями наслідків створення ЗВТ+. Як вже було наголошено нами, в рамках посилення інтеграційних процесів, значна питома вага прибуткової діяльності сучасних вітчизняних промислових підприємств пов'язана із здійсненням зовнішньоторговельних операцій, а особливо, експортних. В сучасних умовах, які функціонують для розвитку ЗЕД з боку національних

режимів та ринку ЄС, саме експортна спрямованість має стати найбільшим джерелом отримання прибутку та пріоритетним інструментом формування структури прибутковості підприємства. Через те, з метою активізації експортної діяльності, вітчизняний виробник, повинен враховувати ряд критеріїв, які водночас, можуть визначати посилений напрям його подальшого співробітництва з контрагентами іноземного ринку та вказувати на елементи вирівнювального розвитку.

Список використаних джерел

1. Богдан Т. П. Зона вільної торгівлі України з ЄС: нові правила, ризики та можливості / Т. П. Богдан // Фінанси України. – 2018. – № 10. – С. 7–28.
2. Васюк Т. В. Методи дослідження та визначення економічної ефективності ЗЕД суб'єктів господарювання / Т. В. Васюк // Актуальні проблеми економіки. – № 3 (165). – 2015. – С. 131–136.
3. Гурова К. Зовнішньоекономічна діяльність у структурі доходів держави / К. Гурова, А. Непран // Зовнішня торгівля: економіка, фінанси, право. – 2017. – № 2 (91). – С. 31–50.
4. Дзюбенко Л. М. Організаційно-економічне забезпечення прибутковості підприємств : автореф. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук : 08.00.04 / Л. М. Дзюбенко. – Київ : КНЕУ ім. В. Гетьмана, 2007. – 21 с.
5. Добровольська О. В. Резерви підвищення прибутковості підприємства в умовах ринку / О. В. Добровольська, В. О. Терещенко // Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. – 2015. – Вип. 13. – С. 194–197.
6. Дугінець Г. Зовнішня торгівля України: методологія дослідження / Г. Дугінець // Зовнішня торгівля: економіка, фінанси, право. – 2017. – № 1 (90). – С. 32–42.
7. Дугінець Г. В. Поглиблена та всеохоплююча зона вільної торгівлі (ЗВТ+) між Україною та ЄС: реалії і перспективи / Г. В. Дугінець, В. В. Тронько // Економічний часопис ХХІ ст. – 2015. – № 155 (11–12). – С. 10–13.
8. Економічна теорія. Політекономія : підручник / за ред. В. Д. Базилевича / В. Д. Базилевич. – 9-те вид., допов. – Київ : Знання, 2014. – 710 с.
9. Експортна стратегія розвитку України упродовж 2017–2021 рр. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.me.gov.ua/Tags/DocumentsByTag?lang=uk-UA&id=0263b026-f1e7-4ff2-a147-77233b1dd17f&tag=EksportnaStrategiiaUkraini>

10. Жаліло Я. А. Теорія та практика формування ефективної економічної стратегії держави : монографія / Я. А. Жаліло. – Київ : НІСД, 2009. – 336 с.

11. Косік А. Ф. Мікроекономіка : навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. / А. Ф. Косік, Г. Е. Гронтковська. – 2-ге вид., перероб. і допов. – Київ : ЦУЛ, 2008. – 436 с.

12. Кухарская Н. А. Зона свободной торговли Украина – ЕС: перспективы и риски имплементации / Н. А. Кухарская // Актуальні проблеми економіки. – 2016. – № 3 (177). – С. 39–47.

13. Ланцюги доданої вартості [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://uk.wikipedia.org/wiki/Ланцюги_доданої_вартості

14. Лещук В. П. Умови переходу на процесне управління промисловими підприємствами в новій економіці / В. П. Лещук // Актуальні проблеми економіки. – № 6 (168). – 2015. – С. 34–38.

15. Мельник Т. Потенціал ринку ЄС для українських експортерів / Т. Мельник, К. Пугачевська // Зовнішня торгівля: економіка, фінанси, право. – 2017. – № 2 (91). – С. 5–19.

16. Мец В. О. Економічний аналіз фінансових результатів та фінансового стану підприємства : навч. посіб. – Київ : Вища шк., 2003. – 278 с.

17. Ніколаєва В. П. Управління формуванням доходів від операційної діяльності підприємств легкої промисловості : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук : спец. 08.00.04 – економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності) / В. П. Ніколаєва. – Хмельницький, 2016. – 21 с.

18. Ніколаєва В. П. Оцінка ефективності управління формуванням доходів з операційної діяльності підприємства [Електронний ресурс] / В. П. Ніколаєва // Ефективна економіка. – 2014. – № 7. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/efek_2014_7_41

19. Орлов В. В. Концептуальні основи управління інноваціями у маркеинговій товарній політиці підприємств / В. В. Орлов // Актуальні проблеми економіки. – № 10 (148). – 2013. – С. 153–159.

20. Основи економічної теорії : підручник / за заг. ред. Л. С. Шевченко. – Харків : Право, 2008. – 448 с.

21. Петрушенко Ю. М. Мікроекономіка: теорія та приклади розв’язування задач : навч. посіб. / Ю. М. Петрушенко. – Суми : Університетська книга, 2017. – 320 с.

22. Плаксук О. О. Концепція стратегічного розвитку фінансово-господарської діяльності підприємств / О. О. Плаксук // Теоретичні і практичні аспекти економіки та інтелектуальної власності. – 2012. – № 2. – С. 291–294.

23. Потенціал підприємства: формування та оцінка : навч. посіб. / О. К. Добикіна, В. С. Рижигов, С. В. Касьянюк [та ін.]. – Київ : ЦУЛ, 2007. – 208 с.

24. Производственно-экономический потенциал и деловая активность субъектов предпринимательской деятельности / А. Н. Асаул, М. П. Войнаренко, С. Я Князев, Т. Г. Рзаева ; под ред. А. Н. Асаула. – СПб. : АНО ИПЭВ, 2011. – 312 с.

25. Рахішева А. Організація ефективного менеджменту на промислових підприємствах / А. Рахішева // Актуальні проблеми економіки. – 2014. – № 3 (153). – С. 211–219.

26. Селіверстова Л. С. Фінансовий аналіз : навч.-метод. посіб. / Л. С. Селіверстова, О. В. Скрипник ; за заг. ред. С. М. Безругченка. – Київ : ЦУЛ, 2012. – 274 с.

27. Стеблій Г. Я. Мікроекономіка : навч. посіб. / Г. Я. Стеблій. – Київ : «Фірма «ІНКІОС», ЦУЛ, 2007. – 221 с.

28. Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon.rada.gov.ua/rada/show/984_011.

29. Федорова О. В. Збалансованість як метод управління прибутковістю підприємств : автореф. дис. на здобуття наук ступеня канд. екон. наук : 08.00.04 – економіка та управління підприємствами / Оксана Вікторівна Федорова. – Київ : Національний університет харчових технологій, 2007. – 23 с.

Розділ 10

АВТОМАТИЗОВАНІ СИСТЕМИ В УПРАВЛІННІ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИМИ ВІДНОСИНАМИ НА ПІДПРИЄМСТВАХ

10.1. Аналіз архітектури автоматизованої системи управління промисловим підприємством

На тлі реформування національної економіки, поглиблення глобалізаційних і євроінтеграційних процесів, вітчизняні промислові підприємства здійснюють активні пошуки ефективних інструментів забезпечення власної конкурентоспроможності. Серед таких дієвих засобів є запровадження сучасної автоматизованої системи управління (АСУ) підприємством, яка має удосконалити фінансово-господарську діяльність і виробничі процеси, забезпечити якість та прозорість управління підприємством. В свою чергу, у них виникають труднощі з вибором та оцінкою ефективності обраних для впровадження АСУ, зважаючи на різноманітні ризики, пов'язані із специфікою галузевого виробництва, нестачею фахівців з розробки і експлуатації подібних систем та за умов обмеженості фінансових ресурсів.

Дослідженням процесів створення та експлуатації АСУ, розробкою науково-прикладних і теоретико-методичних основ побудови та функціонування ERP-систем (англ. Enterprise Resource & Relationship Processing – система управління ресурсами та відносинами підприємства) займалось багато зарубіжних та вітчизняних учених і практиків, серед яких: В. Алджанов [1], Е. Бабкін [2], В. Баронов [3], А. Батюк [4], Б. Вагнер [29], Н. Васильків [5], Є. Візе [30, 31], М. Верескун [6], Л. Смчук [7], В. Мейберт [28], Е. Мунк [29], І. Нетребя [13], В. Нижник [14–16], Д. О'Лірі [13], В. Параконний [22], М. Роземанн [30; 31], М. Сензюк [20], М. Скрипник [21], Н. Тюріна [22], Ч. Уотс [28], Д. Форрестер [13] та ін. Віддаючи належне значному науковому доробку учених варто зазначити, що за умов трансформації вітчизняної економіки питання забезпечення конкурентних переваг підприємства за допомогою сучасних ефективних АСУ потребують подальшого дослідження, особливо в контексті врахування у

їх побудові та функціональності галузевих особливостей і виробничої специфіки, регіональних аспектів, ситуаційних ризиків вітчизняного ринку. Аналіз науково-практичних здобутків учених та фахівців цієї галузі свідчить, що в контексті зазначеної проблеми недостатньо вивченими залишаються аспекти модульної побудови АСУ підприємством, їх склад і функціональне наповнення, особливості інтеграції для забезпечення належного рівня автоматизації бізнес-процесів, створення умов для прийняття ефективних управлінських рішень.

Аналіз науково-технічних ресурсів [1; 2; 13; 26; 28; 29], свідчить, що основним завданням АСУ підприємством є автоматизація різноманітних алгоритмів планування та управління бізнес-процесами на основі підсистем обліку, аналізу і планування збуту, виробництва, постачання та фінансування.

Автоматизація бізнес-процесів є одним із основних завдань для забезпечення прибутковості підприємства, високого рівня культури виробництва та належної якості продукції. Ефективне функціонування інформаційних систем підприємства є запорукою того, що керівництво отримає необхідну інформацію для прийняття якісних управлінських рішень в контексті швидкої і адекватної реакції на запити клієнтів, ринкові зміни тощо. ERP-система може бути повністю інтегрованою або налаштованою для конкретних процесів, а її типова структура охоплює ключові бізнес-процеси і складається з підсистем (рис. 10.1), які мають забезпечувати виконання функцій управління фінансами, трудовими ресурсами, запасами, виробництвом, постачанням, збутом тощо [1; 2; 13; 28; 29].



Рис. 10.1. Типові підсистеми автоматизованої системи управління виробничим підприємством*

* розроблено автором на основі аналізу [1; 2; 13; 28; 29]

Підсистема фінансового управління здійснює управління фінансовими ресурсами підприємства і включає типові операції бухгалтерського обліку, такі як надходження і видатки, головну бухгалтерську книгу, баланс, функції взаємодії з фінансовими установами, інструменти управління податками та платежами, формує фінансову звітність.

Підсистема управління персоналом містить інструменти обліку та аналізу графіків і табелів роботи працівників, базу даних персоналу, профілі фахівців, матрицю їх навичок та засоби аналізу продуктивності праці і нарахування заробітної плати. В останньому ця підсистема тісно інтегрована з фінансовою підсистемою для управління нарахуванням заробітної плати, транспортними витратами та різними видатками. У деяких АСУ таку підсистему доповнюють функції навчання.

Підсистема маркетингу та продажів призначена для управління процесами продажів, здійснення котирування цін, обробки замовлень та рахунків-фактур, вона визначає правила оподаткування та відстежує доставку товарів. Інтеграція підсистем «маркетингу та продажів» і «управління відносинами з клієнтами» прискорює операції продажів та, в результаті, веде до зростання прибутків підприємства.

Підсистема управління відносинами з клієнтами сприяє підвищенню рівня обслуговування клієнтів на основі збору, зберігання і аналізу інформації про споживачів, постачальників, партнерів та взаємовідносини між ними. Підсистема формує профілі клієнтів шляхом консолідації даних про їх діяльність у соціальних мережах, історію здійснених покупок та звернень у відділ сервісного обслуговування. Вона інтегрована з підсистемою продажів для оперативної обробки інформації.

Підсистема управління виробництвом та його плануванням призначена для вирішення завдань синхронізації, координації, аналізу та оптимізації випуску продукції в рамках певного виробництва і дозволяє здійснювати планування продукту, пошук сировини і матеріалів, щоденний моніторинг виробництва та прогнозування продукції. Підсистема інтегрується з підсистемами управління ланцюжками постачань та інвентаризації, особливо в аспекті планування продукції та управління запасами.

Підсистема управління ланцюжком постачань охоплює ключові аспекти в ньому, включаючи управління замовленнями на придбання. Вона здійснює управління потоком продукції від ви-

робництва до споживача і навпаки, у разі повернення товару або його відкликання. Її особливістю є автоматизація процесів всього ланцюжка постачань, що робить її адаптивною до змін на ринку.

Підсистема управління запасами надає інструменти для управління складськими запасами сировини, матеріалів і готової продукції, допомагає зменшити витрати на зберігання та оптимізувати розміщення ресурсів на складах. Інвентаризація та управління здійснюється через унікальні номери продукції, що дозволяє оперативно відстежувати її рух. Ця підсистема інтегрується з модулем продажів.

Підсистема управління відносинами з постачальниками здійснює управління закупівельною діяльністю, планує стратегії взаємодії з ключовими постачальниками, проводить оптимізацію бізнес-процесів та подальший аналіз результатів, надає можливість проведення тендерів та запитів комерційної інформації на електронних торговельних майданчиках. На додачу до цього базового набору підсистем існують інструменти адміністрування, бізнес-аналітики, управління активами та електронної комерції тощо [13].

Модульний принцип побудови ERP-систем дозволяє впроваджувати їх поетапно, послідовно вводити в експлуатацію одну або декілька функціональних підсистем, обирати лише актуальні для підприємства. Стандартні модулі в обов'язковому порядку входять до ERP, щоб забезпечити виконання нею основних функцій, а додаткові – призначені для розширення можливостей системи, імплементації інших функцій та інструментів. Поміж інших, можна виділяти вертикальний модуль, який є спеціалізованим для вирішення завдань у певних економічних сферах чи галузях. Модульність ERP дозволяє використовувати декілька систем, обравши з кожної кращі в своєму класі модулі [13, 28]. Розподіл за модулями та їх функціональне групування різні у виробників таких систем, але загалом виділяють модулі управління фінансами, персоналом і операціями.

Аналіз інформації сайтів виробників, презентаційних матеріалів популярних зарубіжних та вітчизняних ERP-систем дозволив сформувати таблицю 10.1, згідно з якою кількість модулів, представлених систем, варіюється до кількох десятків.

Дослідження можливостей таких модулів на основі інформації їх вендорів та інтеграторів, дає змогу зробити висновок про те, що у виробників АСУ існують різні підходи до формування підсистем реалізації управління бізнес-процесами на основі інтеграції та взаємодії окремих спеціалізованих модулів та різні бачення їх ролі у загальній структурі ERP-системи.

Таблиця 10.1

**Модульний склад деяких ERP-систем,
представлених на вітчизняному ринку***

Виробник ERP-системи	Назва ERP-системи	Кількість модулів
SAP SE (https://www.sap.com/ukraine/)	SAP S/4HANA	20
Microsoft Corporation (https://dynamics.microsoft.com/)	Microsoft Dynamics 365	10
Oracle (https://www.oracle.com)	Oracle E-Business SUITE	10
Epicor Software Corporation (https://www.epicor.com/)	Epicor ERP	13
IT-Enterprise (https://www.it.ua/)	IT-Enterprise	11
Infor (https://www.infor.com/)	Infor LN	8
Alter Systems (https://ifsukraine.com/)	IFS Applications	12
Tend ERP (https://tenderp.com)	Tend ERP	7
НБП «GrossBee» (http://www.grossbee.com)	GrossBee XXI	14
ERP Ukraine (https://erp.co.ua/)	Odoo	11
ТОВ «ІНТЕР СОФТ» (http://www.its.dn.ua)	Галактика ERP	7
Компас (https://www.compas.ru/)	ERP-система «Компас»	9
Парус (http://parus.ua)	Парус: Підприємство 8	14
1С (http://1c.ua)	1С: Підприємство	15

*сформовано автором на основі даних сайтів виробників і постачальників.

Аналіз функціональних модулів трьох відомих виробників комплексних рішень для управління ресурсами підприємства Microsoft, Oracle та SAP свідчить, що управління такими сферами діяльності підприємства як фінансова, виробнича, закупівельна та збутова реалізуються різною кількістю функціональних модулів (табл. 10. 2).

Опис характеристик та особливостей представлених модулів свідчить, що у вендорів ERP-систем різний підхід не лише до їх найменування та формування функціональних можливостей, а й власне бачення реалізації бізнес-процесів на основі інтеграції компонент управління напрямів та сфер діяльності підприємства, а саме: через комбінування підсистем «Продажі» + «Маркетинг» + «Сфера обслуговування», або через «Маркетинг та продажі» + «Управління ланцюжками постачань».

Таблиця 10.2

Порівняння набору модулів для автоматизації деяких сфер діяльності підприємства у системах від різних виробників

Сфера діяльності підприємства	Модулі виробників ERP для реалізації автоматизованих процесів		
	Microsoft	Oracle	SAP
Фінансова сфера	Фінансовий менеджмент	Фінансовий менеджмент	Фінанси
Виробництво	Виробництво	Виробництво	MRP. Управління життєвим циклом продукту
Закупівля	Управління ланцюжками постачань	Управління закупками і відносинами з постачальниками	Закупки. Планування відносин з постачальниками
Збут	Продажі. Маркетинг. Сфера обслуговування	Маркетинг та продажі. Управління ланцюжками постачань	Продажі та розповсюдження

*сформовано автором за даними сайтів виробників і постачальників.

Для визначення рівня комплексної автоматизації основних напрямів діяльності підприємства у представлених на ринку автоматизованих системах управління ресурсами, нами були зібрані дані сайту компанії Technology Evaluation Centers, завданням якої є надання допомоги у виборі програмних засобів для автоматизації бізнесу (див. табл. 10.3). Аналіз фахівцями даної компанії проводився на основі оцінки майже 3,5 тис. показників, які представляють функції, можливості та особливості ERP-систем.

Оскільки, як зазначалося, управління фінансово-господарськими процесами на підприємстві модулями різних вендорів та їх комбінаціями забезпечується по-різному, то певні сфери діяльності у конкретних продуктах можуть мати досить високий ступінь автоматизації та диференційовані рівні інтеграції з іншими підсистемами, що дозволяє практично стовідсотково покрити певні напрями фінансово-господарської діяльності суб'єкта господарювання. Відповідно до даних таблиці 10.3, сукупність функціональних складових деяких ERP може повністю задовольнити потреби підприємств-споживачів в управлінні виробництвом, запасами, закупівлею, постачанням та контролем якості. З іншого боку, досить складними для реалізації тотального управління на підприємстві залишаються сфери управління трудовими ресурсами та керуванням специфікацією і асортиментом продукції.

Таблиця 10.3

Ступінь реалізації стандартних функцій у модулях зарубіжних ERP*

Сфера діяльності підприємства	Ступінь реалізації функцій, %					Середній показник**
	Infor LN	Microsoft Dynamics 365	Epicor ERP	IFS Applications	Oracle E-Business Suite	
Фінанси	99	95	96	98	99	90
Трудові ресурси	95	70	93	95	98	70
Виробництво	100	96	97	98	98	82
Запаси	100	97	92	100	100	86
Закупівлі	100	99	98	99	100	91
Управління якістю	98	99	98	99	100	82
Продажі	90	96	95	95	98	90
Технологія продукту	88	84	83	90	83	66

*сформовано автором за даними Technology Evaluation Centers (TEC) (<https://www3.technologyevaluation.com>);

**серед програмних продуктів, що проаналізовані фахівцями компанії TEC.

Зрозуміло, що представлені дані відображають лише рівень реалізації основних функцій ERP-систем і не враховують виробничих, функціональних чи господарських потреб конкретних підприємств. І через те, при виборі для впровадження необхідно докладніше вивчати функціональні можливості, технічні характеристики, галузеві особливості та інші аспекти реалізації і функціонування таких систем та їх складових.

Варто зазначити, що подібного аналізу вітчизняних розробок та галузевих рішень вендорів з країн СНД не вдалося знайти, хоча на нашу думку, ці розробки у певних сферах автоматизації фінансово-господарської діяльності підприємств більш адаптовані до регіональної галузевої специфіки і за певними характеристиками можуть переважати популярні у світі аналоги.

Зважаючи на модульну структуру побудови систем ERP, на нашу думку, варто виділити такі їх переваги та особливості:

- контроль та синхронізація процесів підприємства від оперативного до стратегічного рівня управління;
- стандартизація звітності за всіма процесами у розрізі підрозділів або функцій в режимі реального часу;

- уніфікація інформаційних систем та їх інтеграція у загальну ERP-систему;
- розширення управлінських функцій на основі управління корпоративними знаннями;
- інтеграція з постачальниками та клієнтами, яка дозволяє останнім формувати і відстежувати замовлення, контролювати запаси та постачання ресурсів;
- адаптація під підприємство, коли кожен модуль можна налаштовувати під потреби бізнесу;
- централізація даних, що забезпечує швидкий доступ до необхідної інформації, покращує надійність захисту та резервування;
- високий рівень фінансово-економічної безпеки на основі розподіленого доступу до функцій модулів та даних, встановлення політики безпеки та ведення журналу операцій користувачів;
- покращання взаємодії між підрозділами та забезпечення «прозорості» результатів;
- інтеграція з низькорівневими системами управління (верстатами, виробничими комплексами);
- контроль взаємопов'язаних видів діяльності шляхом тісної інтеграції між модулями.

Виробничі процеси підприємств машинобудівної галузі характеризуються певними рівнями складності та точності. Використання ручних та паперових методів в управлінській діяльності супроводу виробничих операцій може призвести до виникнення помилок і затримок, і через те ERP-системи є ефективним інструментом у машинобудівній галузі. Модульна структура побудови таких систем забезпечує високу гнучкість реалізації завдань з автоматизації управління ресурсами підприємства і взаємовідносинами між суб'єктами бізнес-процесів, а тому базується на таких засадах і принципах:

- інтеграція даних в режимі реального часу (тісна інтеграція між модулями системи, перегляд результатів в режимі реального часу за допомогою інформаційних панелей та формування звітів);
- ощадливе виробництво (виробництво «точно в час», управління запасами, управління витратами);
- управління складом продукту та процесами проектування (управління специфікаціями та підтримка безпеки, аналіз споживчих властивостей, управління зразками та вартістю);
- використання сучасних функцій, інструментів та можливостей (хмарні технології, інструменти бізнес-аналітики, засоби електронної комерції, інтернет-речей);

- комплексне управління операціями (управління складом, відстеження продукції та матеріалів на основі унікальних ідентифікаторів, моніторинг термінів придатності);
- планування та диспетчерування (планування виробництва, планування закупівель, прогнозування)
- двонаправлена простежуваність (полегшує аудит, дозволяє швидко відкликати продукцію, формує імідж бренду);
- забезпечення управління якістю (тестування продукції на всіх етапах виробництва, забезпечення якості робочих процесів);
- підтримка стандартів (забезпечення відповідності промисловим стандартам та нормам, дотримання національного та міжнародного законодавства);
- комплексне управління фінансами (бухгалтерські операції, робота з банками, податковий облік) тощо.

Отже, комплексна ERP-система має бути джерелом актуальної та достовірної інформації про фінансово-господарську діяльність машинобудівного підприємства, що дозволить оперативно реагувати на зміни бізнес-середовища, що забезпечить конкурентоспроможність суб'єкта господарювання. Модульна реалізація такої автоматизованої системи управління підприємством має забезпечити всі напрями діяльності підприємства: виробництво, дистрибуцію, закупки, логістику, фінанси, бюджетування, управління проектами, персоналом та взаємовідносинами з клієнтами і можливість паралельного ведення бухгалтерського, податкового і управлінського обліку, формування звітності за міжнародними та вітчизняними стандартами.

10.2. Створення ефективних автоматизованих систем управління підприємством

Для сьогоднішнього етапу розвитку економічних відносин характерним є перехід підприємств на нові умови господарювання, що викликало необхідність застосування сучасних перспективних технологій з метою підвищення ефективності виробництва та отримання максимальних прибутків. Ґрунтуючись на цьому, промислові підприємства намагаються запровадити ефективні автоматизовані системи управління, які на основі аналізу даних інформаційних потоків забезпечать підтримку прийняття ефективних управлінських рішень. Складність та потужність АСУ підприємством невинно зростають, а їхня ефективність залежить від використання сучасних апаратно-програмних засобів, гнучкості алгоритмізації, інновацій-

них підходів до моделювання, аналізу та прогнозування. В аспекті забезпечення високого рівня ефективності АСУ підприємством необхідно враховувати ендогенні та екзогенні фактори впливу на побудову і функціонування такої системи, яка має забезпечити успішне досягнення функціонуючим підприємством поставлених бізнес-цілей.

Науково-технічними розробками у сфері побудови ефективних АСУ підприємством, проектуванням та розвитком сучасних наукових підходів щодо автоматизації фінансово-господарської діяльності відомі багато зарубіжних та вітчизняних вчених, серед яких: В. Алджанов [1], А. Батюк [4], В. Баронов [3], Н. Васильків [5], М. Верескун [6], Є. Візе [30, 31], М. Вітер [20], О. Григоревська [21], З. Двурліт [4], Ч. Дікерсон [13], Л. Ємчук [7], І. Нетреба [13], В. Нижник [14–16], К. Обельовська [4], Д. О'Лірі [13], М. Роземанн [30; 31], М. Сензюк [20], М. Скрипник [21], Дж. Форрестер [13] та ін.

Удосконалення організаційної та функціональної структури АСУ, її складових, принципів побудови та функціонування, а також вибір, аналіз і оцінка оптимальних показників та факторів впливу на ефективність виконання бізнес-процесів є критичними і можуть призвести до негативних наслідків на всіх етапах життєвого циклу такої системи. Водночас наукові результати щодо виявлення, класифікації та дослідження факторів впливу на побудову ефективних систем управління підприємствами потребують подальшого вивчення.

Аналіз науково-технічних джерел [1; 3; 5; 13; 20] свідчить, що при побудові та експлуатації АСУ необхідно, в першу чергу, вирішувати завдання ефективної автоматизації саме тих процесів господарювання, які забезпечать досягнення мети діяльності підприємства на ринку. Досвід успішних у машинобудівній галузі підприємств свідчить, що основою для впровадження нової АСУ має бути економічна необхідність, а не поява нових технологій. Фінансування створення АСУ мусить відбуватися з міркувань економічної вигоди, а сама система бути гнучкою, спрямованою на постійне вдосконалення з метою досягнення оптимальної продуктивності, надійності та зручності в експлуатації [1; 13; 20].

Забезпечення необхідного рівня ефективності при побудові АСУ підприємством пов'язане із врахуванням таких особливостей: система є багатофункціональною, її функції мають різну значущість та характеризуються різним рівнем вимог до надійності; критичні ситуації внаслідок відмов чи помилок в роботі можуть спричинити спотворення даних; функціонування системи забезпечується поєднанням різних видів програмно-апаратних засобів, а тому потрібно

враховувати значний вплив людського фактора на її ефективність.

З техніко-технологічної точки зору рівень надійності АСУ в свою чергу залежить від таких чинників: складу, рівня надійності використаних апаратно-програмних засобів та зв'язків між ними; рівня кваліфікації персоналу та організації його роботи; ступенем раціональності розподілу завдань між апаратними засобами, програмним забезпеченням і операторами системи; режимів, параметрів та організаційних форм технічної експлуатації програмно-технічного забезпечення; ступеня застосування засобів резервування і зберігання даних; рівня використання методів і заходів технічної діагностики тощо [20].

Ми поділяємо думку авторів [5; 20], що зовнішні фактори на побудову автоматизованих систем створюють вплив, виходячи з розвитку світового ринку програмно-технічних засобів, а також концепцій і стандартів проектування, розробки і впровадження сучасних технологій програмного та апаратного забезпечення. Внутрішні фактори виникають в результаті діючої на підприємстві корпоративної політики щодо застосування інформаційних технологій, використання інноваційних засобів виробництва, сучасних методів управління тощо.

Зазначимо, що серед науковців не існує одностайності щодо поділу та вирізнення таких факторів. Наприклад, Л. В. Ємчук [7, с. 78] виділяє організаційні, технологічні, людські та інші фактори. М. І. Скрипник та О. О. Григоревська [21, с. 124] поділяють зовнішні фактори на культурні, правові, економічні, науково-технічного прогресу та рівня освіти. І. О. Нетребя [13, с. 93–94] до внутрішніх факторів відносить процесний підхід, значущість використання інформаційних ресурсів, повноту охоплення автоматизацією бізнес-процесів та наявність організаційного механізму впровадженні АСУ, а до зовнішніх включає гнучкість цінової політики ІТ-виробників, розвиток підходів до управління підприємством, розвиток можливостей технічних засобів та розвиток підходів до впровадження АСУ.

Процес побудови та впровадження АСУ підприємства в загальному вигляді може бути представлений у вигляді таких послідовних етапів як: планування, контроль виконання плану та регулювання. На етапі планування розробляють стратегічний та оперативний плани. У стратегічному плані визначаються принципи та умови, згідно з якими мають прийматися рішення, а в операційному конкретизують роботи щодо реалізації прийнятих стратегічних рішень. Контроль виконання планів передбачає періодичний збір та узагальнення оперативної інформації для її подальшого аналізу та прийняття відповідних рішень [4; 5].

Розглянемо запропоноване нами формування впливу зовнішніх та внутрішніх факторів поряд із побудовою стратегії з автоматизації управління підприємством (див. рис. 10.2), яка має базуватися на визначенні основних потреб бізнесу та розроблених стратегічному і оперативному планах. Вона має визначати мету та цілі, здійснення вибору сфер діяльності підприємства із зазначенням типів та послідовності робіт з їх автоматизації.

Стратегія має визначати пріоритети, на досягнення яких спрямована автоматизація, наприклад: на зниження вартості продукції, на збільшення обсягів виробництва або асортименту виробів, на скорочення циклу «розробка–виготовлення–продаж», чи зміну акценту від «виробництва на склад» на «виробництво по замовленню» тощо. Обмеження, встановлені такою стратегією, можуть стосуватися обсягів фінансових ресурсів, які планується витратити на придбання програмно-технічних засобів, оплату праці фахівців, встановлення часових меж на виконання конкретних завдань та досягнення певних цілей, а також важелі державного регулювання економіки.

Однією із компонент розробленої стратегії також є прийняття довгострокової технічної політики на підприємстві, яка визначатиме стандарти на устаткування та програмне забезпечення, затвердить перелік виробників програмно-технічних засобів та їхніх продуктів, що використовуються для створення АСУ підприємства або для використання у майбутньому. Стратегія встановлює процедури аналізу результатів і умови управління змінами до плану.

Таким чином, стратегічні цілі бізнесу із визначенням пріоритетів, з врахуванням обмежень та встановленні технічної політики перетворюються в стратегічний план автоматизації підприємства.

Аналізуючи кроки, для реалізації такого плану з автоматизації процесів управління діяльності підприємства, на нашу думку, варто виділити такі внутрішні фактори як організаційно-розпорядчі, вартісно-витратні, техніко-технологічні та соціально-психологічні.

Оскільки стратегія має відповідати пріоритетам і завданням бізнесу підприємства, то стратегічний план автоматизації повинен складатися з врахуванням організаційно-стратегічних факторів: середній час між змінами технологій основного виробництва; середній час життя продукції підприємства; довгострокові плани виробників програмно-технічних засобів; термін амортизації систем/підсистем; зміни обсягів і номенклатури продукції; заплановані зміни функцій персоналу тощо.

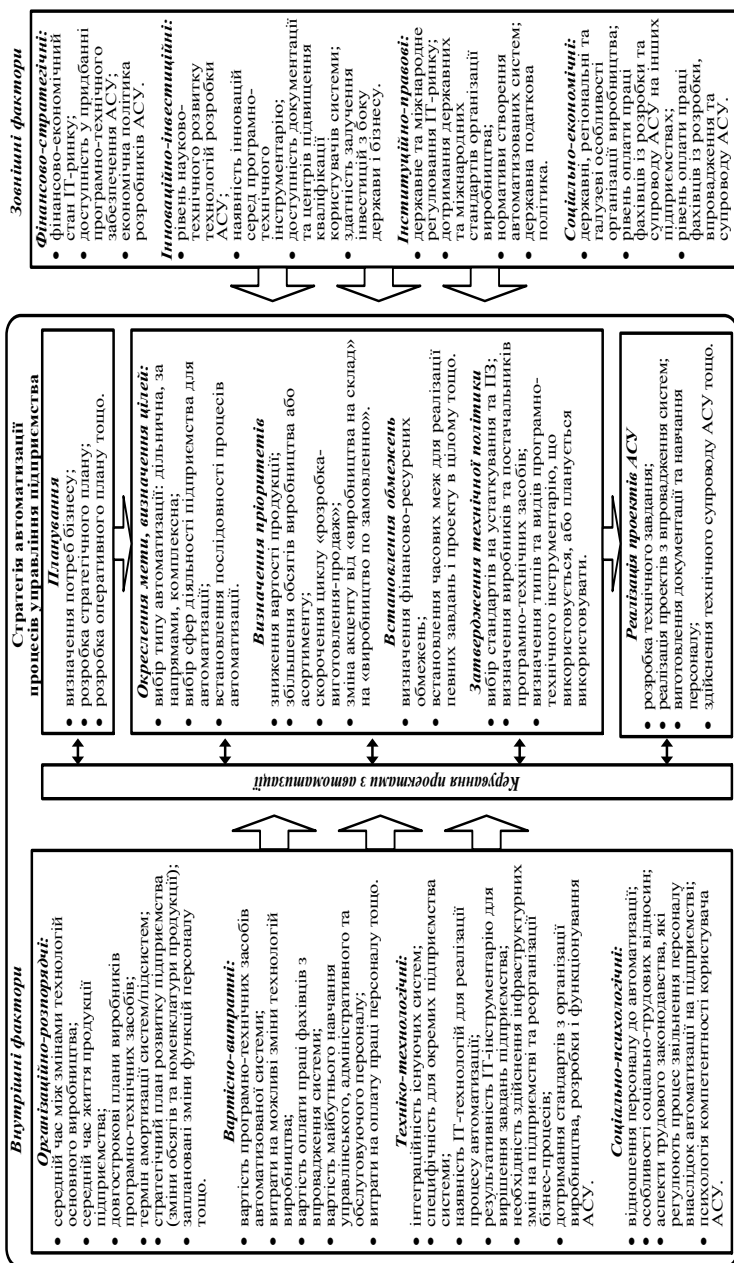


Рис. 10.2. Вплив внутрішніх та зовнішніх факторів на вибір стратегії автоматизації процесів управління підприємством

До вартісно-витратних факторів ми пропонуємо відносити такі як: вартість програмно-технічних засобів автоматизованої системи; витрати на можливі зміни технологій виробництва; вартість оплати праці фахівців з впровадження системи; вартість майбутнього навчання управлінського, адміністративного та обслуговуючого персоналу; витрати на оплату праці персоналу тощо. Серед техніко-технологічних факторів, на нашу думку, варто виділити наступні: проблеми інтеграції існуючих систем; розробка специфічної для підприємства системи; наявність ІТ-технологій для реалізації процесу автоматизації; ефективність ІТ-інструментарію для вирішення завдань підприємства; необхідність здійснення інфраструктурних змін на підприємстві та реорганізації бізнес-процесів; дотримання стандартів з організації виробництва, розробки і функціонування АСУ тощо.

Соціально-психологічні фактори мають включати: відношення кожної з ланок персоналу до автоматизації; особливості соціально-трудових відносин; аспекти трудового законодавства, які регулюють процес звільнення персоналу внаслідок автоматизації на підприємстві, психологічні аспекти користувача АСУ.

Водночас, вважаємо, що зовнішні фактори впливу на формування АСУ підприємства можна поділити на такі: фінансово-стратегічні (фінансово-економічне становище на ринку; доступність у придбанні програмно-технічного забезпечення АСУ; економічна політика розробників АСУ), інноваційно-інвестиційні (рівень науково-технічного розвитку технологій; наявність альтернатив серед програмно-технічного інструментарію; доступність документації та центрів підвищення кваліфікації користувачів системи, здатність залучення інвестицій з боку держави і бізнесу тощо), інституційно-правові (державне та міжнародне регулювання ринку; дотримання державних та міжнародних стандартів організації виробництва; нормативи створення автоматизованих систем; державна податкова політика тощо) та соціально-економічні (державні, регіональні та галузеві особливості організації виробництва; рівень оплати праці фахівців із розробки та супроводу АСУ на інших підприємствах тощо).

Отже, на нашу думку, зазначені внутрішні фактори впливають на вибір моделі впровадження АСУ, визначають перспективи удосконалення і розвитку автоматизованої системи, водночас як зовнішні фактори здійснюють непрямий вплив на вибір АСУ та процеси з її розробки і впровадження на підприємстві.

Важливо також зазначити, що для врахування всіх потреб машинобудівного підприємства вибір потрібно розпочинати з аналізу виробництва продукції і в залежності від його особливостей орієнтуватися на різні концепції управління та автоматизованих інформаційних систем. Дослідження показали, що використання сучасних гнучких та складних алгоритмів розв'язування виробництва спричинило появу продуктів, які здійснюють розширене планування та диспетчерування (Advanced Planning and Scheduling – APS). Аналізуючи залежності асортименту продукції від обсягів її випуску та необхідної функціональної потужності ERP-системи від складності типу виробництва, можна зазначити, що на підприємствах першого типу доцільно використовувати PERT-методи та методи мережевого планування (рис. 10. 3). Для підприємств другого, третього і четвертого типів виробництва необхідні стандарти ERP, а для підприємств п'ятого типу – JIT-методи. Оскільки, для першого типу виробництва ERP-методи є малоефективними, а для п'ятого – вони занадто потужні.

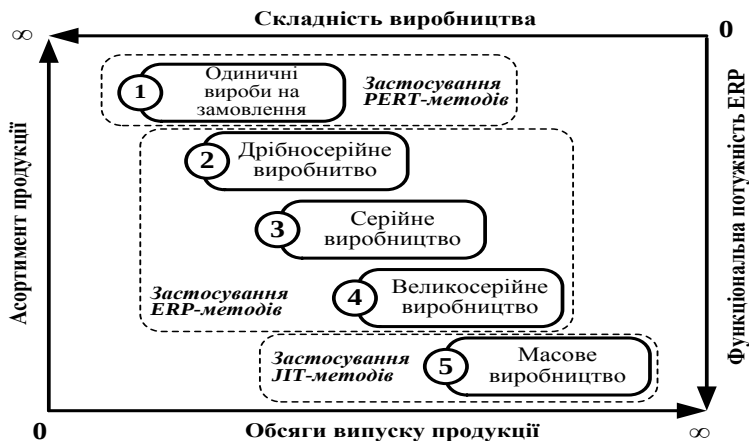


Рис. 10.3. Застосування методів планування для різних типів виробництва

* запропоновано автором.

Оскільки, впровадження АСУ є одним з етапів оптимізації управління підприємством на основі автоматизації бізнес-процесів за допомогою програмно-апаратних засобів, то на наше глибоке переконання, для оцінки впливу факторів зовнішнього та внутріш-

нього середовищ доречно використати методику стратегічного планування Balanced ScoreCard (BSC), авторами якої є Р. Каплан та Д. Нортон (1990) і Л. Майсел (1992). Ця методика описує збалансованість управління підприємством на основі чотирьох напрямів оцінки ефективності, які формуються на основі ключових компонентів: фінанси та економіка, клієнти та ринки, бізнес-процеси та організаційна структура, інновації та розвиток персоналу. Кожна із складових формалізується у вигляді стратегічної карти, яка містить інформацію про цілі підприємства, способи їх досягнення та індикативні оцінки факторів впливу.

М. Роземанн та Є. Візе [30; 31] пропонують використовувати цю методику або на стадії створення АСУ підприємством, або на етапі її функціонування. Це пояснюється тим, що BSC вирішує два основні завдання управління АСУ: представляє функціонування у вигляді стратегій, основою яких є досягнення поставлених бізнес-цілей і здійснює оптимізацію системи на основі постійного контролю за її використанням.

Серед широкого спектра критеріїв для вибору ERP-системи варто виділити наступні: функціонал системи; сукупну вартість володіння; гарантії успішного впровадження; надійність, продуктивність, перспективність системи; ефективність та термін окупності проекту; рівень супроводу інтегратором після впровадження; рівень обслуговування та перспективи розвитку системи власними фахівцями. Максимальний ефект від впровадження ERP-системи потенційно залежить від вибраних пріоритетів в автоматизації бізнес-функцій на підприємстві. На нашу думку, аналіз можливих кроків автоматизації слід проводити за критеріями критичності, готовності, швидкості та вартості.

Критерій критичності полягає у виявленні «проблемних зон» на підприємстві та надання їм пріоритету автоматизації із врахуванням взаємозв'язку їхніх бізнес-процесів з іншою діяльністю підприємства. Тому, першочерговими об'єктами аналізу постають підсистеми збуту, маркетингу і реклами, з метою залучення нових і втримання старих споживачів. Аналіз [5; 7; 27] свідчить, що автоматизація діяльності фінансово-економічної сфери підприємства може покращити якість оперативного контролю за використанням коштів, ефективність функціонування підсистем управління продажами та закупівлями, управління трудовими ресурсами, маркетинговою діяльністю тощо.

Важливим критерієм при виборі ERP-системи є готовність підприємства до впровадження комплексної інформаційної системи, яка складається із професійної та психологічної готовності працівників та менеджерів. Адже, відсутність професійної готовності щонайменше призведе до відмови від проекту, або його змін, що може збільшити витрати на впровадження системи. Психологічна готовність виникає через значне збільшення функціональних обов'язків персоналу та рівня їх відповідальності, особливо під час розробки та впровадження проекту.

Наступним критерієм нами визначено швидкість запровадження вибраної системи, коли ділянки автоматизації обирають з огляду на простоту розробки та впровадження підсистем.

Вартісну складову менеджмент підприємства сприймає як інвестиції, а оскільки ERP-системи мають модульну структуру, то рекомендуємо розпочинати з менш вартісних модулів, щоб не ризикувати вкладеними фінансово-матеріальними ресурсами, якщо проект буде невдалим.

Отже, впровадження ERP-системи необхідно здійснювати на тих ділянках підприємства, де очікується максимальний економічний ефект, впровадження пройде швидко та з мінімальними витратами, а персонал готовий до змін і зможе скористатися перевагами.

Якщо розглядати економічний ефект від впровадження ІТ-технологій, то на нашу думку, він складається в основному з економічного ефекту від покращення якості управлінських рішень і економічного ефекту внаслідок зменшення поточних витрат на збір, передачу, обробку, зберігання та резервування масивів інформації. Перший досягається за рахунок зменшення кількості неправильних рішень, підвищення їх прозорості та обґрунтованості. Інший – полягає у їх пришвидшенні і здешевленні витрат на прийняття цих рішень.

Вважаємо, що в контексті витрат на ERP-систему варто також обов'язково враховувати повну вартість володіння системою (Total Cost of Ownership – TCO), яка складається з витрат на: підготовку до впровадження проекту; встановлення, налаштування та адаптацію системи до специфіки підприємства; імітаційне моделювання, тестові випробування та дослідну експлуатацію; придбання необхідного обладнання, його монтаж; навчання персоналу (користувачів та фахівців супроводу); розширення при потребі штату спеціалістів з підтримки роботи системи; перенесення даних з попередньої системи; поточне обслуговування і супровід (оплата праці, придбання або ремонт обладнання тощо); сервісні послуги спеціа-

лістів компанії розробника (погодинні консультації, термінова робота системи тощо) [5; 6; 8; 19; 23].

Отже, створення АСУ підприємства є складним та трудомістким процесом, а тому для успішного завершення проекту є розробка стратегічного плану з автоматизації управління та використання сучасних підходів щодо оцінки її ефективності. Важливим аспектом на етапі побудови ефективної автоматизованої системи управління є виявлення, аналіз та оцінка впливу зовнішніх і внутрішніх факторів. Аналізуючи переваги та недоліки автоматизації бізнес-процесів на підприємстві, варто зазначити, що все залежить від потреб та фінансових можливостей кожного конкретного підприємства, а для успішного досягнення поставлених бізнес-цілей перспективними напрямками є подальші розробки інструментів з виявлення, аналізу і оцінки таких факторів з метою створення важелів управління ними.

10.3. Механізми формування ринкової вартості автоматизованих систем управління підприємством

Запровадження АСУ підприємством вимагає значних капіталовкладень, експлуатаційних витрат та витрат праці. Доцільність таких заходів підтверджується розрахунками економічної ефективності на етапах проектування, реалізації та функціонування АСУ. Обґрунтування її економічної ефективності економічно озброює проєктувальників системи та дозволяє оцінити результати їхньої роботи. В свою чергу, споживачі цього продукту, мають не лише розумітися на механізмі його ціноутворення, а й ефективно впливати на його якісні характеристики.

Питаннями створення ефективних АСУ, моделюванням процесів проєктування цих систем, вивченням питань їх ціноутворення та займається багато зарубіжних та вітчизняних вчених, серед яких: В. Алджанов [1], В. Баронов [3], Н. Васильків [5], Л. Гагаріна, Ч. Дікерсон, Г. Ісаєв [9], Т. Кельдер [10], А. Костров [12], І. Ладенко, С. Ніканоров, І. Новаківський, Д. О'Лірі [13], Дж. Форрестер [13] та ін. Зважаючи на суттєві наукові здобутки вчених та практиків у цьому напрямі дослідження, слід зазначити, що залишаються невирішеними проблеми здійснення оцінки ефективності сучасних систем управління машинобудівними підприємствами, питання формування справедливої ціни їх розробки і впровадження, аспекти факторів впливу на їхні якісні та технічні характеристики.

Аналіз літературних джерел [1; 3; 5; 9; 10; 13] показує, що одним з найважливіших економічних показників оцінки економічної ефективності проекту є собівартість АСУ, яка складається з фактичних витрат, витрат на засоби виробництва та заробітну плату персоналу. Загалом, склад витрат, що враховуються в собівартості АСУ, залежить від вибраного методу її розрахунку. Для оцінки собівартості програмних продуктів найчастіше використовують такі методи [12]: питомих показників, структурної аналогії, калькуляції, кошторисних витрат, інтегральний метод на основі життєвого циклу АСУ тощо. На рис. 10.4 зображені основні механізми формування ціни на АСУ, формування попиту на кінцевий продукт, а також методи формування його собівартості.

Оскільки витрати на придбання додаткових екземплярів готового продукту невеликі в порівнянні з витратами на придбання еталонного екземпляра, то доходи виробників АСУ знаходяться у прямій залежності від кількості проданих екземплярів, а тому в ціноутворенні автоматизованої системи значна увага приділяється вивченню взаємозв'язків між попитом і ціною [12].

Виробник АСУ здійснює цінову політику, яка залежить від типу ІТ-ринку (див. рис. 10.3): чиста конкуренція (велика кількість продавців і покупців аналогічного ІТ-продукту); монополістична конкуренція (ІТ-продукти різняться якістю, функціоналом та ціновим діапазоном); олігополія (мала кількість продавців, чутливих до цінової та маркетингової політики); чиста монополія (на ринку представлений лише один продавець).

Аналіз [9; 10; 13] свідчить, що процес визначення ціни на ІТ-продукт є також важливим і здійснюється за такими етапами: визначення цілей, на досягнення яких орієнтуються встановлені ціни; визначення впливу зміни ціни на зміну попиту; оцінка витрат; аналіз цін конкурентів; вибір методу ціноутворення. Етап визначення впливу зміни ціни на зміну попиту передбачає виявлення взаємопов'язаних причин у контексті «зміна ціни – стан попиту». При визначенні ціни ІТ-продукту зазвичай використовують такі поширені методи: розрахунок ціни на основі середніх витрат з додаванням прибутку, встановлення ціни на основі відчутної цінності товару, встановлення ціни на основі рівня поточних цін. На етапі аналізу витрат на виготовлення продукту та просування його на ринку за допомогою методів оцінки собівартості (метод питомих показників, структурної аналогії, метод калькуляції витрат, метод кошторисних витрат, інтегральний метод тощо).

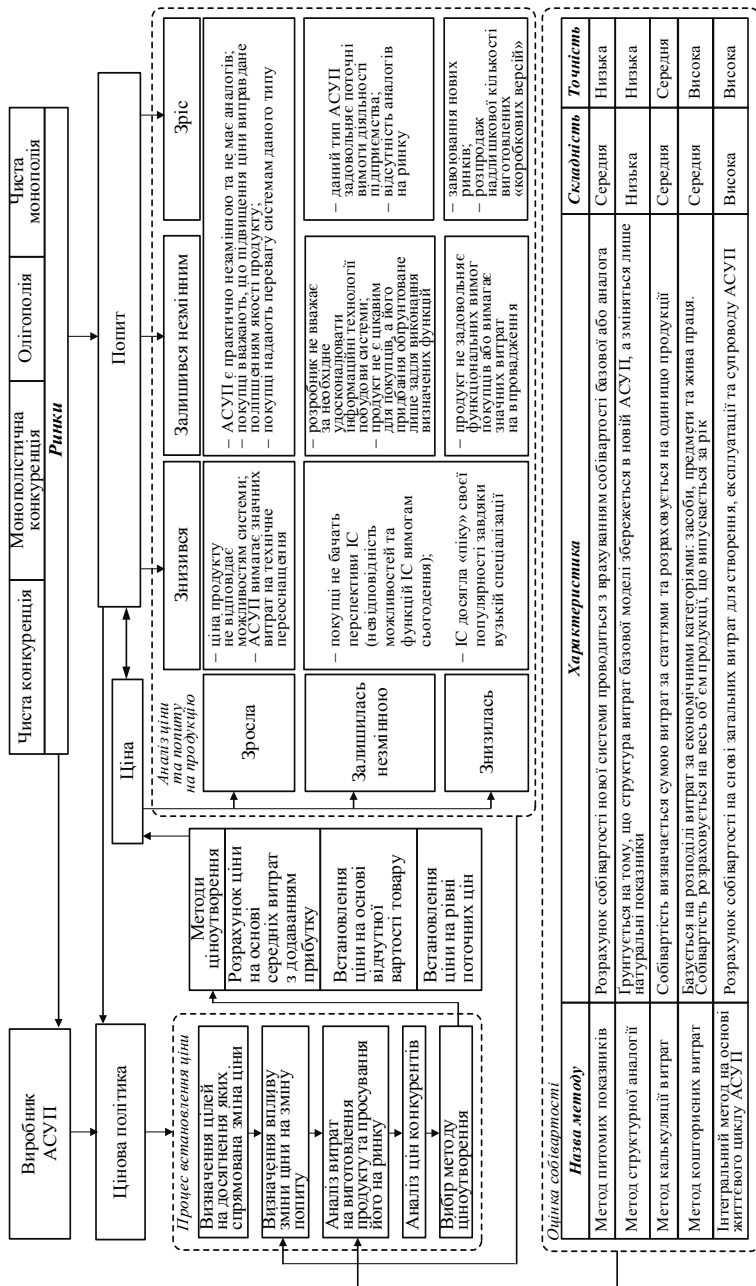


Рис. 10.4. Механізм формування ринкової вартості АСУ*

* розроблено автором на основі [3; 9; 10; 12; 13]

На нашу думку, найбільш точним, проте найбільш складним, є інтегральний метод, який враховує витрати на основних періодах життєвого циклу ІТ-продукту, а саме створення (апаратно-технічне забезпечення розробки, розробка документації тощо); впровадження (програмно-технічні засоби, регламентна документація тощо); експлуатація (супровід програмного забезпечення, сервісне обслуговування тощо).

Якщо розглядати категорії витрат на етапах впровадження АСУП та її функціонування, то їх у загальному випадку можна поділити на: придбання ПЗ та ліцензій, оплату консультативних послуг, витрат на підтримку технічного забезпечення ІТ-інфраструктури, витрат на ресурсне забезпечення [1; 2; 5; 13; 32].

Перша категорія включає першопочаткові витрати на придбання основного ПЗ АСУ, періодичні видатки на ліцензії та системне ПЗ, а також витрати на додаткове програмне забезпечення, бази даних тощо. Витрати на консультативні послуги відбуватимуться під час впровадження системи, її налаштування під підприємство, при необхідності здійснення реінжинірингу бізнес-процесів, проведенні інтеграції модулів, під час непрямого навчання, на етапі обслуговування та підтримки після впровадження, здійснення модифікацій на потреби користувачів, при оновленні технічних засобів та ПЗ тощо.

Результатом впровадження АСУ мають, без сумніву, стати певні вигоди для підприємства, а їх пропонують розглядати у розрізі кількісних та якісних [3, 5, 9, 13]. До кількісних можна віднести: збільшення обсягів продажів, зниження собівартості продукції, зменшення складських запасів, скорочення термінів виконання замовлень, підвищення точності поставок тощо. Якісними можуть стати такі: поліпшення доступу до інформації, покращання взаємодії з постачальниками, підвищення задоволеності клієнтів, можливість оперативно реагувати на ринкові зміни, а також, на нашу думку, покращання в цілому корпоративної культури управління.

На основі аналізу зарубіжних джерел [24; 32] маємо зазначити, що витрати підприємств на АСУ становлять до 15 % їхнього річного доходу, а цю суму цілком можемо назвати ціною АСУ. Досить цікавим є той факт, що чим вищий дохід підприємства, тим менше становлять видатки на АСУ. Це можна пояснити тим, що якщо для підприємства витрати на систему можуть бути порівняні із майбутніми втратами, то таке підприємство функціонуватиме й надалі, проте втрата ним ефективно діючої автоматизованої сис-

теми зупинить його функціонування. А отже, цінність АСУ для підприємства є істотно більшою за витрачені на неї кошти.

Аналіз звіту [24], проведеного Panorama Consulting Solution на основі опитування 342 респондентів у 2013–2016 рр., дозволяє зробити такі висновки:

- використання хмарних технологій знизилося удвічі (через побоювання втрати даних чи їх витоку);

- майже на третину збільшилась кількість підприємств, які обійшлися без доробки системи під власні потреби (12 % респондентів взагалі не використовували таку можливість, хоча на думку самих аналітиків 10–20 % доробка програмного забезпечення під специфіку підприємства є допустимою);

- на третину зросли потреби в консалтингових послугах (щодо впровадження проекту, для зміни організаційної структури підприємства, для проведення об'єктивного вибору ПЗ);

- на третину зросла кількість підприємств, що перевищили витрати на реалізацію проекту (основними причинами є непередбачені технічно-організаційні проблеми, розширення сфери застосування та додаткові технологічні вимоги);

- середня тривалість впровадження проектів АСУ майже не змінилася (але 60 % респондентів перевищили заплановані терміни);

- удвічі зменшилась кількість респондентів, яким вдалось у найближчі терміни наполовину окупити витрати на проект (10 % взагалі не окупили, а 15 % окупили витрати в термін до двох років).

З точки зору споживача програмного продукту у вигляді АСУ, основними економічними показниками ефективності використання найчастіше використовуються такі як: річна економія (враховує ефективність використання системи із врахуванням вартості розробки її модулів); річний економічний ефект від впровадження (різниця між річною економією і вартістю придбання системи); термін окупності (відшкодуються витрати на її придбання). Окрім того, для споживача важливими є критерії якості, які характеризують ступінь виконання системою свого функціонального призначення і у значній мірі визначають ефективність її використання, але важко піддаються кількісній оцінці.

Ми погоджуємось, що для оцінки якісних показників може бути використана методика на основі чотирьох етапів [5, 13]: 1) нематеріальні вигоди, які спричинені критичними для підприємства чинниками порівнюються з такими можливостями як збільшення обсягів продажу, підвищення ціни, зниження витрат або нового

напрямку діяльності; 2) виявлені на попередньому етапі можливості описуються якісними кількісними показниками; 3) визначаються показники та їх межі за допомогою методів експертних оцінок, маркетингових досліджень, бенчмаркінгу тощо; 4) отримані значення інтерпретуються в показники, що пов'язані із збільшенням доходів, або зменшенням витрат.

Зазвичай оцінка якості здійснюється шляхом аналізу показників, які характеризують операційні і технічні параметри АСУ. Операційні показники характеризують зручність роботи з системою: простота навчання, доступність документації та наявність фахівців із супроводу. В свою чергу, технічні показники характеризують ефективність програмної реалізації алгоритмів з точки зору їх гнучкості, швидкодії тощо.

Зважаючи на викладене, хочемо зазначити, що витрати підприємства на створення АСУ мають базуватися саме на потребах та очікуваннях від реалізації цього продукту, де важливими є критерії якості, що характеризують ступінь виконання автоматизованою системою свого функціонального призначення і значною мірою визначають ефективність її використання на машинобудівному підприємстві.

На сьогодні для оцінки економічного ефекту від впровадження АСУ використовують показники ефективності, які дозволяють оцінити переваги використання її інформаційних технологій. Як показує аналіз праць [1, 5, 6] показники ефективності розраховуються за різноманітними концепціями та моделями, і в загальному вигляді їх можна поділити на три види: традиційні, якісні та ймовірнісні.

На основі порівняльного аналізу концепцій оцінки ефективності ІТ, зважаючи на зарубіжний досвід і специфіку підприємств вітчизняної машинобудівної галузі, на нашу думку, сукупна вартість володіння (Total Cost of Ownership) ІТ є одним з важливих критеріїв при виборі АСУ, оскільки надає її економічну обґрунтованість. Проте при прийнятті рішення необхідно враховувати багато якісних і кількісних технологічних, управлінських, кадрових і фінансових аспектів, а тому не завжди найменша СВВ йде на користь проекту, а порівняння показників ТСО дає можливість довести, що проект має економічні показники не гірші, аніж в середньому по галузі.

Основна мета підрахунку вартості володіння, окрім виявлення надлишкових статей витрат – це оцінка можливості повернення вкладених у АСУ коштів. Дані, отримані в результаті розрахунків, використовують для аналізу її привабливості як об'єкта

інвестицій. Окрім того, розповсюджується спеціалізоване ПЗ для реалізації розрахунків за такою методикою. В таких моделях зазвичай використовується поділ ІТ-витрат за двома методами: перший – на прямі (планові) і непрямі (позапланові), та другий – капітальні і поточні вкладення. Для використання першого методу за методикою Gartner Group [18], прямі витрати (передбачені бюджетним плануванням – витрати на заробітну плату, придбання технічних та програмних засобів, управління мережею тощо) можливо визначити на основі аналізу фінансової звітності. Що ж до визначення непрямих витрат на ІТ, то їх порахувати складно і часто взагалі неможливо.

На нашу думку, до прямих слід віднести витрати на технічні та програмні засоби (купівля, оренда, модернізація тощо), адміністрування (системне, мережеве, баз даних тощо), підтримку АСУ (технічна підтримка і сервісне обслуговування, навчання персоналу та надання консультацій, відрядження тощо), розробку (проекування та створення додатків, ведення документації, проведення тестування та відлагодження, здійснення супроводу, адаптація до вимог користувачів), аутсорсинг (винаймання сторонніх фахівців для здійснення доробки та/або переналаштування певних модулів системи), телекомунікаційні послуги (канали зв'язку та їх обслуговування, доступ до серверів та сховищ даних), інформаційні ресурси (збір та закупівля даних, замовлення досліджень, витрати за користування інформаційними ресурсами), створення і підтримку інформаційної безпеки (замовлення аудиту безпеки, забезпечення функціонування електронних довірчих послуг тощо).

Непрямі витрати неможливо запланувати, а їх аналіз [5; 6; 22] показує, що вони можуть досягати 53 % середніх витрат підприємств на ІТ. До непрямих витрат переважно відносять: витрати, пов'язані з кінцевими користувачами (підтримка, неформальне навчання, помилки та прорахунки); простої АСУ (витрати через порушення технології управління бізнес-процесами, втрати продуктивності через псування обладнання чи несправності каналів зв'язку, профілактичні планові зупинки роботи тощо).

За другим методом, згідно з Gartner Group враховуються капітальні витрати (на етапі побудови) та поточні (на етапі функціонування), рис. 10.5.

До капітальних витрат пропонується відносити: вартість розробки та впровадження проекту, витрати на залучення зовнішніх консультантів, витрати на початкові закупівлі основного та додаткового ПЗ, витрати на технічні засоби. Поточними витратами вва-

жають: вартість оновлення та модернізації АСУ, витрати на управління системою, витрати з причин активності користувачів. Звіти аналітичних компаній свідчать, що загальні поточні витрати можуть сягати 70–75 %, а основні фактори, які впливають на кінцеву вартість володіння АСУ, у більшій мірі зумовлені проблемами кінцевих користувачів [18].

Капітальні витрати • Придбання основного ПЗ • Придбання додаткового ПЗ • Забезпечення технічними засобами	Витрати з причин дій користувача • Прямі допомога користувачам • Формальне навчання • Неформальне навчання • «Фактор марної втрати часу» (використання техніки не для виконання службових обов'язків)
Витрати на управління системою • Навчання адміністративного персоналу та кінцевих користувачів • Заробітна плата • Залучення зовнішніх консультантів • Аутсорсинг • Навчальні курси та сертифікація • Встановлення та оновлення ПЗ • Адміністрування ПЗ, СУБД, мережі • Підтримка інформаційної безпеки • Тестування ПЗ • Перенесення та трансформація даних	Витрати на розробку та підтримку • Розробка додатків • Планове обслуговування • Консультації по роботі ПЗ • Додаткові налаштування • Ведення документації

Рис. 10.5. Побудова квадрантів за видами витрат на ІТ (методика Gartner Group)

* запропоновано автором на основі [18]

Як бачимо, показник ТСО дозволяє використовувати критерій достатності розмірів витрат на ІТ, який зазвичай застосовують для порівняння власних витрат із середніми в галузі, щоб обґрунтувати ІТ-видатки. Наприклад, на зарубіжних підприємствах це або частка від загального обігу коштів (0,9–3,4 %) [18, 22], або витрати на одного працівника (1600–3900 дол. США). В Україні такі показники суттєво нижчі (0,7–1,5 % та 300–1200 дол. США) [5, 6] та дуже відрізняються за галузями.

Основним недоліком цієї методики є те, що за її допомогою неможливо порівнювати різні варіанти побудови систем. Також, варто зазначити, що при спробі зменшити прямі витрати багато підприємств просто скорочують бюджетні видатки на ІТ, не підозрюючи, що результатом стане зростання непрямих витрат (наприклад, користувачі витрачатимуть час на вирішення проблем).

Зважаючи на викладене, до факторів, що впливають на збільшення показника ТСО можна віднести такі: дії кінцевого користу-

вача, неправильні налаштування апаратних засобів, надання переваги певним автоматизованим робочим місцям, збільшення кількості мобільних користувачів, ризик помилкового інвестування в ІТ та спричинені виробниками обладнання і ПЗ, низький захист АСУ тощо.

В свою чергу, на зменшення показника ТСО впливають: наявність гнучких АРМ, якісне ПЗ для інвентаризації, наявність автоматичної діагностики зловмисного ПЗ на серверах та робочих місцях, наявність централізованої служби допомоги з базою знань для вирішення можливих проблем, застосування засобів мережевого управління системою, наявність системи діагностики помилок для виявлення та попередження незапланованих простоїв, система розмежування прав користувачів для надання доступу лише до необхідних для виконання функціональних обов'язків ПЗ та функцій, наявність системи резервування критично важливих даних, стандартизовані технічні та програмні засоби АРМ, регулярне дослідження витратних складових вартості володіння та скорочення терміну повернення інвестицій, регулярне навчання користувачів та адміністраторів ефективним методам роботи з АСУ та програмними застосунками, наявність мотивації ІТ-персоналу для надання високого рівня обслуговування користувачам системи.

Отже, можна зазначити, що ТСО є ключовим показником в обґрунтуванні витрат на існуючі або майбутні ІТ-проекти, а також підґрунтям для доведення їх ефективності. Виділені нами фактори впливу на показник сукупної вартості володіння АСУ мають на меті допомогти керівникам у прийнятті вірних управлінських рішень в процесі реалізації проектів із впровадження автоматизованих систем управління машинобудівним підприємством.

Список використаних джерел

1. Алджанов В. ИТ-архитектура от А до Я: Теоретические основы [Электронное издание] / В. Алджанов. – Ridero, 2018. – 396 с.
2. Бабкин Э. А. Архитектура и технология использования современных ERP-систем / Э. А. Бабкин, Козырев О. Р. – М., 2007. – 414 с.
3. Баронов В. В. Автоматизация управления предприятием / В. В. Баронов и др. – М. : ИНФРА-М, 2000. – 239 с.
4. Батюк А. Є. Інформаційні системи в менеджменті : навч. посіб. / А. Є. Батюк, З. П. Двудіт, К. М. Обельовська [та ін.]. – Львів : НУ «Львівська політехніка», «Інтелект-Захід», 2004. – 520 с.
5. Васильків Н. М. Ефективність інформаційних систем / Н. М. Васильків. – Тернопіль : Економічна думка, 2005. – 98 с.

6. Верескун М. В. Методи оцінки ефективності впровадження інформаційних систем на промислових підприємствах / М. В. Верескун // Теоретичні і практичні аспекти економіки та інтелектуальної власності. – 2015. – Вип. 1 (11). – С. 21–26.

7. Ємчук Л. В. Аналіз чинників, що визначають ефективність впровадження інформаційної системи на підприємстві / Л. В. Ємчук // Вісник Дніпропетровського університету. Серія «Економіка». – 2013. – № 4, т. 21. – Вип. 7 (2). – С. 76–82.

8. Івахненко С. В. Інформаційні технології аудиту та внутрішньогосподарського контролю в контексті світової інтеграції / С. В. Івахненко. – Житомир : Рута, 2010. – 432 с.

9. Исаев Г. Г. Информационные системы в экономике : учеб.-метод. комплекс / Г. Г. Исаев, И. В. Чернышев. – Ульяновск, 2003. – 234 с.

10. Кельдер Т. Л. Інформаційні системи та технології в економіці / Т. Л. Кельдер. – Запоріжжя : ЗДУ, 2001. – 248 с.

11. Колесов А. Gartner о мировом рынке средних ERP-решений / А. Колесов // PC Week/RE. – 2010. – № 29–30. – С. 683–684.

12. Костров А. В. Основы информационного менеджмента / А. В. Костров. – М. : Финансы и статистика, 2001. – 335 с.

13. Нетреба І. О. Вплив факторів внутрішнього і зовнішнього середовища на впровадження та розвиток інформаційної системи управління підприємством / І. О. Нетреба // Эффективные инструменты современных наук – 2014 : матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. – Прага : ИД «Наука и образование», 2014. – Т. 4. – С. 93–95.

14. Нижник В. М. Автоматизовані системи регулювання праці: структура, забезпечення / В. М. Нижник // Вісник Технологічного університету Поділля. – 2001. – № 6 – С. 25–28.

15. Нижник В. М. Автоматизація управління затратами праці в циклі життя конкурентоспроможної продукції / В. М. Нижник // Вісник Технологічного університету Поділля. – 2002. – № 2. – С. 14–17.

16. Нижник В. М. Автоматизація процесів управління фінансово-економічною діяльністю закладів освіти / В. М. Нижник, Б. І. Бендовський, В. М. Лисак, О. О. Світловський // Вісник Технологічного університету Поділля. – 2003. – № 3. – С. 28–34.

17. О'Лири Д. ERP системы. Современное планирование и управление ресурсами предприятия. Выбор, внедрение, эксплуатация / Дэниел О'Лири ; перев. с англ. – М. : ООО «Вершина», 2004. – 272 с.

18. Офіційний сайт компанії Gartner Group [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.gartner.com>.

19. Ричард Б. Чейз Производство и операционный менеджмент / Чейз Ричард Б., Эквилайн Николас Дж., Якобе Роберт Ф. ; пер. с англ. – М. : Вильямс, 2004. – 704 с.

20. Сендзюк М. А. Інформаційні системи і технології в економіці : навч. посіб. / М. А. Сендзюк, М. Б. Вітер. – Київ : КНЕУ, 2011. – 423 с.
21. Скрипник М. І. Фактори побудови національної системи бухгалтерського обліку / М. І. Скрипник, О. О. Григоревська // Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія: Економіка і менеджмент. – 2017. – Вип. 23 (2). – С. 123–127.
22. Тюріна Н. М. Оцінка вартості та ефективності використання інформаційних систем управління на промислових підприємствах [Електронний ресурс] / Н. М. Тюріна, В. Т. Параконний. – Режим доступу: <http://elar.khnu.km.ua/jspui/handle/123456789/3174>.
23. Юринець В. Є. Автоматизовані інформаційні системи у фінансах / В. Є. Юринець [та ін.]. – Львів : ЛНУ ім. І. Франка, 2004. – 329 с.
24. 2017 Report on ERP Systems & Enterprise Software. Panorama Consulting Solutions. – 2017. – 24 p.
25. Almajali Dmaithan (2016). "Antecedents of ERP systems implementation success: a study on Jordanian healthcare sector" [Electronic resource] / Almajali Dmaithan // Journal of Enterprise Information Management. Emerald. 29 (4). – Mode of access: <http://www.emeraldinsight.com/doi/full/10.1108/JEIM-03-2015-0024>, Retrieved January 6, 2016.
26. ERP Modules: Characteristics, Functions, Types, Features, and Typologies [Electronic resource]. – Mode of access: <https://nestify.io/blog/basic-erp-modules-characteristics-functions-types-features-and-typologies/>.
27. Lee J. Krajewski. Operations Management: Process Chain and Value Chains, 8th Edition / Lee J. Krajewski, Larry P Ritzman, Manoj K. Malhotra. – Pearson Education, Inc. 2007. – P. 521.
28. Mabert V. Enterprise Applications: Building Best-of-Breed Systems / V. Mabert, Ch. Watts // Bendoly, Elliot and Jackobs, F. Robert. Strategic ERP. Extension and use. – Stanford : Stanford University Press, 2005. – P. 52–70.
29. Monk Ellen F. Concepts in enterprise resource planning / E. F. Monk, B. Wagner. – Mason, OH : Course Technology, 2013. – 272 p.
30. Rosemann M. Management of ERP-Software Using the Balanced Scorecard / M. Rosemann, J. Wiese // Proceedings of the International Symposium on the "IT Balanced Scorecard" ; Eds.: De Vlerick School voor Management, UFSAI Management School, Technologisch Instituut (Antwerp, Belgium, 15–16 March 1999).
31. Rosemann M. Measuring the Performance of ERP Software: A Balanced Scorecard Approach / M. Rosemann, J. Wiese // Proceedings of the 10th Australasian Conference on Information Systems (Wellington, December 1–3, 1999). – 1999. – P.773–784.
32. Thijs van Hest. Factors that determine and control the Total Cost of Ownership of an ERP solution. – University of Twente, 2013. – 59 p.

Розділ 11

ОРГАНІЗАЦІЯ ТА НОРМУВАННЯ ПРАЦІ ЯК СКЛАДОВІ ЯКІСНИХ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

11.1. Розвиток теорій заробітної плати

Заробітна плата є важливим чинником становлення якісного виробничого процесу з боку робітників та, водночас, є основним засобом забезпечення своїх щоденних потреб. Разом з тим, заробітна плата є надзвичайно складною економічною категорією і її вивчення бере початок в середині XVII ст. На сьогодні саме поняття заробітної плати відрізняється від тогочасного. В XVII ст. воно включало або щоденну фіксовану плату, або оплату за конкретний обсяг робіт. Науково-технічна революція XIX–XX ст. сприяла розвитку величезної кількості нових професій. В той же час з'явилася заробітна плата, що виплачувалась один раз на місяць або на тиждень. Тепер до заробітної плати включають ще винагороду за ініціативність, оплату часу відпустки та інші соціальні гарантії, встановлені державою.

За визначенням Р. Барра прийнято розділяти теорії заробітної плати на дедуктивні, тобто такі, що наслідують загальні положення теорії вартості і цін, та індуктивні, тобто такі, що впливають з практичного досвіду їх основоположників [4, с. 117].

Найбільш популярні теорії заробітної плати з їх найяскравішими прихильниками наведені в таблиці 11.1.

Вперше визначення заробітної плати сформулював В. Петті, згідно з постулатами трудової (витратної) теорії вартості товарів і послуг [12, с. 223]. На його думку та думку його послідовників, до яких можна віднести Д. Рікардо, П. Бугаільбера, Т. Мальтуса, Ф. Кене, А. Тюрго, заробітна плата повинна покривати витрати робітника та його родини лише на життєво необхідний мінімум благ. Оскільки, «якщо дозволити отримувати вдвічі більше, то він працюватиме вдвічі менше, ніж міг би працювати, а це для суспільства є втратою тієї самої кількості праці» [10, с. 322].

Таблиця 11.1

Теорії заробітної плати

Тип теорії	Назва теорії заробітної плати	Найбільш відомі представники
Дедуктивна	Трудова теорія вартості товарів і послуг або теорія природної ціни праці	В. Петті, П. Буагільбер, Ф. Кене, Т. Мальтус, А. Тюрго, Д. Рікардо
	Теорія фонду загальних суспільних коштів на оплату праці	Дж. Стюарт Мілль, А. Сміт
	Теорія граничної продуктивності	Дж. Б. Кларк, К. Маркс, А. Маршалл, П. Самуельсон
Індуктивна	Теорія соціальної сили	М. Туган-Барановський, Й. Шумпетер, Т. Веблен
	Теорія політичної економії соціалізму	Л. Абалкін, П. Керженцев

Виникнення теорії загальних суспільних коштів на оплату праці стало наступним етапом розвитку теорій заробітної плати. Дж. Стюарт Мілль в рамках цієї теорії стверджував, що певна фіксована частка капіталу, що не витрачається на сировину, залишається на оплату праці, через те заробітна плата окремого працівника залежить від кількості робітників на ринку. Окрім того, вчений заперечував користь державного втручання в регулювання оплати праці [15, с. 215]. Серед прихильників теорії загальних суспільних коштів на оплату праці варто згадати А. Сміта. Але, на його думку, високий рівень заробітної плати дає змогу підприємцю «знайти працівників більш діяльних, старанних і тямущих, ніж за низької заробітної плати» [13, с. 223].

Дж. Б. Кларк, як прихильник теорії граничної продуктивності, доводив, що кожен новоприйнятий працівник приносить менше додаткового доходу, ніж його попередник. А. Маршалл, як один із прихильників цієї теорії, розглядав працю і заробітну плату як витрати та доходи робітника. Він стверджував, що рівень оплати праці має бути достатнім, щоб компенсувати виснаження робітника роботою та отриманими негативними емоціями.

Відповідно до теорії соціальної сили, до послідовників якої відносяться М. Туган-Барановський, Й. Шумпетер, Т. Веблен, заробітна плата являла собою розподіл прибутків суспільства між різними прошарками згідно з чисельністю осіб у них [13, с. 224]. Також, М. Туган-Барановський визначав зростання продуктивної сили праці та соціальну силу робочого класу як фактори, що визначають розмір заробітної плати.

Стосовно теорії заробітної плати соціалістичного періоду можна стверджувати, що її основоположники доводили докорінну відмінність оплати праці при капіталізмі та соціалізмі. Вони наголошували, що праця дається кожному за здібностями, а заробітна плата – за потребами, а праця здійснюється на виробництвах, заснованих на загальнонародній власності.

Таким чином, в різні часи, вчені-економісти висували різноманітні теорії заробітної плати, де рекомендований її розмір коливався від мінімально необхідного для життя до достатнього рівня для отримання роботодавцем кваліфікованих і відповідальних робітників.

Погляд на заробітну плату в Україні на сьогодні визнається ст. 1 Закону України від 24.03.1995 № 108/95-ВР «Про оплату праці», в якій заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу. Розмір заробітної плати залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства [1].

На сьогодні в Україні використовуються різні системи і форми оплати праці, а регулювання трудових відносин здійснюється державою відповідно до Кодексу законів про працю, законів України від 24.03.1995, № 108/95-ВР «Про оплату праці» та від 01.07.1993, № 3356-ХІІ «Про колективні договори і угоди». Початок реформування оплати праці в нашій державі покладено указом Президента України від 25.12.2000, № 1375/2000 «Про Концепцію подальшого реформування оплати праці в Україні».

Сучасними українськими економістами пропонуються нові принципи підходів до організації оплати праці. Так, О. А. Грішнова наводить наступні принципи [7, с. 401–402]:

1. Підвищення реальної заробітної плати є мірою зростання ефективності виробництва та праці.
2. Диференціація заробітної плати залежно від трудового внеску працівника в результати діяльності підприємства, змісту і умов праці, місцеположення підприємства, його галузевої належності.
3. Однакова плата за однакову працю.
4. Державне регулювання оплати праці.
5. Врахування впливу ринку праці.
6. Простота, логічність і доступність форм і систем оплати праці.

Подібних принципів пропонує дотримуватись і О. В. Дячун. До них належать [8, с. 145–146]: принцип неухильного зростання

заробітної плати; принцип диференціації рівня заробітної плати, тобто залежність від галузі, умов праці, кваліфікації тощо; принцип районного регулювання заробітної плати; принцип випереджувального зростання продуктивності праці порівняно зі зростанням середньої заробітної плати.

Є. П. Качан в спільноті з одностудентами висловлюється на користь правильної організації відрядної оплати праці на виробництві, оскільки це забезпечує максимально продуктивне співвідношення виготовленої продукції і заробітної плати. На його думку, ефективне використання відрядної оплати праці можливе за умов наявності кількісних показників виробітку, можливості підвищення продуктивності праці на конкретному робочому місці, забезпечення науково обґрунтованого нормування [9, с. 246].

11.2. Теоретичні підходи до організації та нормування праці

Стан промисловості в теперішній час змусили шукати нові підходи до організації та нормування праці. Як наслідок, виробники зможуть охопити раніше недоступні ринки та отримувати додаткові прибутки. З іншого боку запровадження новітніх методів організації та нормування праці в трудових колективах стане фундаментом у покращенні умов праці, зменшенні навантаження, появи більш кваліфікованих кадрів, підвищенні рівня оплати праці та загального зростання рівня життя кожного індивіда. Через те, варто розглянути різноманітні підходи до організації та нормування праці, що виявили себе найбільш результативними.

Вивченням праці вчені займалися ще з давніх часів. Наприклад, Галілео Галілей (1564–1642) мав спроби дослідження механіки тіл людини і тварини. Однак, фактор втоми заважав використати математичні моделі для опису дослідження. У 1666 р. Деля-Гір зміг встановити співвідношення між вагою тіла людини та його фізичною силою [13, с. 13].

На теренах України роздуми про працю сягають глибини XVII ст., а саме: вчення архімандрита І. Гізеля «Мир с Богом чело-веку». Одним з найперших українських вчених, що описав поділ праці був К. Зінов'єв, який визначив близько 50 видів господарських занять того часу. Ще одним філософом, що звертався до проблеми спорідненості праці та економії часу був Г. Сковорода [3, с. 12].

Засновником наукової організації праці став американський інженер Ф. Тейлор зі своєю школою наукового управління. Його

практичний досвід роботи в металургійній компанії «Мідвейл стил компанії» та Вифліємській сталевій компанії дали поштовх до створення новітнього на той час вчення про наукову організацію праці [16]. Така теорія виникла під час спостереження за роботою працівників найпростіших професій та спонукала дослідити їх мотивацію під час виконання завдань. Це дозволило розподілити рухи робітника на корисні та зайві. Прибравши з трудового процесу всі неробочі рухи, Ф. Тейлор зміг досягнути збільшення продуктивності праці в 4 рази, а заробітна плата робітника при цьому зросла лише в 1,6 рази.

Згодом, Ф. Тейлор сформулював чотири принципи організації праці [16]:

1) до обов'язків адміністрації входить розробка наукового підґрунтя, здатного замінити старі традиційні і неякісні практичні методи, для кожної окремої дії в усіх різновидах праці, що використовуються на підприємстві;

2) адміністрація, керуючись встановленими науковими критеріями, проводить ретельний відбір робітників, а потім тренує, навчає та розвиває кожного окремого робітника, в той час, як в минулому робітник сам обирав собі професію і сам тренувався в ній, як умів;

3) адміністрація якісно співпрацює з робітниками для досягнення відповідності всіх окремих ланок виробництва науковим принципам, що були нею розроблені раніше;

4) встановлюється майже рівномірний розподіл праці та відповідальності між адміністрацією підприємства та робітниками. Адміністрація працює над усіма ланками, для яких вона є більш пристосованою, ніж робітники, в той час, як в минулому майже вся праця і відповідальність покладалися на робітників.

Послідовниками школи наукового управління було подружжя Гілбрет. Вони були власниками будівельної компанії та використовували методи мікрохронометражу та хронометражу для аналізу роботи своїх працівників «тербліги» як анаграма прізвища винахідника. Дослідження цих рухів дозволило подружжю спроектувати зручні робочі місця для мулярів, що забезпечувало виключення непродуктивних рухів та сприяло зменшенню втомлюваності працівників [16].

Ще одним промисловим магнатом, що дотримувався принципів тейлоризму був Г. Форд. Щоправда, він наполягав на заміні ручної праці машинною та чіткому розподілі праці. Деталізація виробничих операцій була виконана так, що 51 % операцій могли ви-

конувати люди з фізичними вадами, а 10 операцій – сліпі працівники [17, с. 112]. Винайдення ним конвеєрного способу виробництва суттєво пришвидшило виробництво автомобілів та зробило їх доступними за ціною широкому колу споживачів.

Майже одночасно з роботами Ф. Тейлора, французький гірничий інженер Анрі Файоль здійснював свої дослідження, що стали основою для адміністративної школи управління. Її відмінність від школи наукового управління полягала у наданні ключових функцій адміністрації компанії. Файоль зумів виділити п'ять функцій менеджменту, які і сьогодні активно використовуються при управлінні підприємствами: планування, організація, розпорядження, координація, контроль. На думку Файоля, організаційна структура повинна мати чіткий розподіл повноважень та систему передання інформації. Негативним же він вважав формалізм організації. Рівні управління та взаємозв'язку А. Файоль демонстрував за допомогою «містка» між індивідами у процесі управління. Так, інформація від індивіда Б до індивіда Е, що знаходяться на одному ієрархічному рівні, але в різних підрозділах передається через ступені ієрархії, спочатку вгору, а потім вниз. Але повсякчас виникають ситуації, що потребують негайного вирішення питання. В цьому випадку доцільніше здійснити прямий двобічний контакт між індивідами Б та Е. Такий принцип комунікації отримав назву «місток Файоля»

А. Файоль запропонував 14 принципів управління, такі як: поділ праці, повноваження і відповідальність, дисципліна, єдиновладдя, єдність наряду, підпорядкованість особистих інтересів загальним, винагорода, централізація, ланцюг командування, порядок, справедливість, стабільність робочого місця для персоналу, ініціатива, корпоративний дух [13, с. 75–76].

Засновником школи людських відносин став американський психолог та соціолог Елтон Мейо. Основна увага тут приділялась психологічному впливу колективу на окремого робітника. Важливо зазначити, що на початковому етапі свого дослідження Мейо намагався наслідувати методи роботи Ф. Тейлора щодо раціоналізації робочих рухів. Однак, його досліди в цьому плані не мали успіху. Контрольна група працівників компанії «Western Elektrik», після повернення в основний колектив працівників, знову повернулась до попереднього рівня продуктивності праці. Цей факт наштовхнув Мейо на думку, що жодні зміни в умовах праці не можуть забезпечити стабільного зростання продуктивності [13, с. 77]. Після цього дослідник зробив висновок, що інтенсифікації праці сприяє підви-

щена увага до працівника, тобто психологічні та соціальні фактори мають чи не найбільший вплив на якість праці. Через те, великого значення слід надавати атмосфері в трудовому колективі.

Розвиток поведінкових наук, що припав на початок 1950-х рр., здійснив вплив і на розвиток організації праці. Як в і школі людських відносин, значна увага приділялась психологічному аспекту праці. В цей час внесок в теорію організації праці здійснили Дуглас Мак-Грегор, Фредерік Герцберг, Крис Арджирис, Ренсіц Лайкерт. Але найвідомішою теорією даної школи є теорія Х-У Мак-Грегора. Вона є поєднанням двох основних стилів керівництва: авторитарного та демократичного. Теорія Х стверджує, що роботодавець вважає, що робітник від природи не має бажання працювати, а домогтися від нього гарної роботи можна тільки примусом. Внаслідок цього керівник зосереджує всю владу в своїх руках, а підлеглим дає конкретні дрібні завдання, виконання яких легко контролювати. В той же час, це дозволяє керівнику контролювати настрій і добробут підлеглих за допомогою заохочень. Теорія У розглядає демократичний стиль управління. Згідно цієї теорії робітник за нормальних умов не прагне уникнути роботи та схильний думати, що його самоорганізація та винахідницькі здібності допоможуть досягти поставлених цілей. Підлеглі керівника-демократа беруть активну участь в управлінні компанією та мають широкі повноваження. На практиці керівники обох стилів управління досягають значних успіхів, що доводить дієвість обох теорій.

Отже, швидкий розвиток виробництва та розширення ринків вимагало нового підходу до організації. В дослідженнях Альфреда Чандлера, Дж. Томпсона, П. Лоренса та Дж. Лорша в 1960-х роках виникає розподіл організацій на відкриті та закриті системи.

Закриті системи ігнорують вплив зовнішнього середовища та намагаються отримувати всі ресурси за рахунок внутрішніх факторів. Оскільки в сучасному світі неможливе існування таких систем у чистому вигляді, то вони мають лише теоретичне значення.

Відкриті ж системи організації постійно взаємодіють з зовнішнім середовищем. Внаслідок цього вони можуть змінюватись, переглядати свої цілі та стратегії розвитку. Відкриті системи отримують сировину та матеріали від постачальників, залежать від замовників та покупців

В сучасній теорії організації превалюють ситуативний та природний підходи. Ситуативний підхід керівництва притаманний компаніям в державах з нестабільною економічною ситуацією, яка

вимагає постійного пристосування до нових економічних умов. Цьому сприяє постійна зміна законодавчої бази, що регулює підприємницьку діяльність. В такому випадку неможливо розробити стратегічний шлях розвитку організації. Такий підхід вимагає від керівника великого нервового напруження та чутливої інтуїції. Подібних думок притримуються і прихильники природного підходу. Вони вважають, що серед організацій діє природний відбір та виживуть найсильніші, які здатні швидко реагувати на зміни у зовнішньому середовищі.

11.3. Ризики формування ефективної системи нормування праці на виробництві

Нормування праці на підприємствах здатне не тільки підвищити продуктивність праці, а й здійснити перетворення в плануванні та вивести контроль за виконанням виробничого плану на новий рівень. Однак, існує цілий ряд причин, що унеможливають запровадження якісного нормування праці на виробництві. Особливо це стосується неможливості виконання встановлених норм. З боку держави, в цьому випадку, захищеними є робітники, а підприємці вимушені пристосовуватись та вчитись приймати швидкі рішення, щоб запобігти збиткам. Через те, при прийнятті рішення про застосування нормування праці на конкретному виробництві варто зважати не тільки на переваги, а й врахувати можливі ризики.

Ризик – це діяльність в умовах невизначеності, що вимагає обов’язкового здійснення вибору. Причому є можливість кількісно і якісно визначити очікуваний результат та прорахувати відхилення від первинної мети [17]. Ризики при запровадженні нормування праці можна поділити на внутрішні та зовнішні. Для наочності їх зображено на рис. 11.1.

Отже, першим внутрішнім фактором, що визначає ризиковість є зниження якості продукції. Така ситуація досить часто спостерігається при наданні переваги безпосередніми виконавцями технологічних операцій кількості виготовленої продукції без урахування якісних показників [18]. Оскільки для робітника більша кількість продукції означає вищу заробітну плату, то він намагається пришвидшити свою роботу, іноді, нехтуючи дотриманням технологічної карти. Зазвичай цьому сприяє застосування колективної (бригадної) форми оплати праці, оскільки, конкретний винуватець порушення технологічної дисципліни залишиться непокара-

ним через неможливість його визначення. Індивідуальна відрядність вирішує цю проблему, надаючи можливість контролю якості продукції, що виходить з кожного конкретного робочого місця. Така відрядність доцільна на робочих місцях, де можна облікувати продукцію, що виготовлена одним робітником протягом певного періоду.



Рис. 11.1. Класифікація ризиків за неефективного застосування нормування праці на підприємстві

Прикладами таких робіт можуть бути зварювальні роботи, навантажувально-розвантажувальні, роботи з обробки металів, будівельні роботи. Але найчастіше виявляється, що продукція настільки складна технологічно, що в процесі її виробництва не може бути задіяний лише один робітник. При поділі норм виготовлення такої продукції на окремі поопераційні норми ускладнюється ведення бухгалтерського обліку. Тобто, така продукція виступає фактором ризику зниження якості. Вимірником ризику в такій ситуації стають збитки підприємства від виготовлення продукції, яку неможливо реалізувати через брак, або її реалізація відбувається із суттєвими знижками. Через те, Нижник В. М. [12] пропонує широке застосування норм часу на всіх етапах життєвого циклу продукції, коли ці норми контролюються у визначених контрольних точках.

Шляхом подолання цього ризикового чинника є посилення контролю за технологічним процесом з боку безпосередніх керів-

ників робітників, а також, з боку інженерів, технологів тощо. Якщо дозволяють розміри підприємства, то доцільним є створення лабораторій з контролю якості, сертифікація виробництва на відповідність системам якості. Окрім того, дотримання законодавства про працю захищає виробника від перевитрат. Зокрема, ч. 3 ст. 112 Кодексу законів про працю України від 10.12.1971, № 322–VIII, де вказано, що повний брак з вини працівника оплаті не підлягає, частковий брак з вини працівника оплачується залежно від ступеня придатності продукції за зниженими розцінками [1].

Другим чинником ризику при застосуванні застарілих норм праці є спокуса порушення оптимальних режимів технологічних процесів, їх надмірної інтенсифікації, недодержання регламенту обслуговування машин, техніки безпеки [18]. Розвиток ризикової ситуації в цьому випадку виникає при запровадженні непрямой відрядної системи оплати праці для обслуговуючого персоналу. Тобто, заробітна плата робітників, що зайняті ремонтом та обслуговуванням обладнання залежить від ступеня виконання норм основним виробничим персоналом. Особливу небезпеку становить попередня змова між основними та допоміжними робітниками щодо скорочення технологічних перерв, недотримання регламенту проведення планових оглядів та ремонтів. Така ситуація рано чи пізно потягне за собою витрати власника обладнання на його позачерговий капітальний ремонт. Можливо, навіть, доведеться замінювати устаткування, що уже неможливо відремонтувати. При тому, що часто ремонт чи заміна обладнання викликає простої всієї технологічної лінії, виробник змушений понести ще й додаткові витрати у вигляді невиконаної продукції і штрафів та неустойок за невиконання договірних зобов'язань з покупцями. Окрім того, робота на обладнанні, що не пройшло регламентного технічного огляду загрожує життю та здоров'ю самих робітників.

Запобігти цьому фактору ризику можна при посиленні контролю з боку інженерно-технічного персоналу за додержанням регламенту ремонтних робіт. Також, слід запровадити преміювання обслуговуючого персоналу за безперебійну роботу обладнання. Це стане запорукою виконання цими робітниками своїх обов'язків в повному обсязі та своєчасно.

Третім внутрішнім ризиком при застосуванні нормування праці є складна і трудомістка робота з нормування праці й устанавлення норм виробітку і відрядних розцінок, постійне невдоволення робітників їх рівнем [18]. Виникнення такого ризику стає

реальним при недостатній кваліфікації інженерів з організації та нормування праці, відсутності в них належного досвіду, незнанні ними нормативної та законодавчої бази щодо нормування праці. Через це виникають похибки при проведенні хронометражних спостережень, де не враховується невідповідність операцій технологічним картам, обираються невірні методи часової фіксації операцій, отримані дані систематизуються та аналізуються з помилками. Як наслідок, на виробництві встановлюються норми виробітку, норми часу та обслуговування, що не відповідають дійсності. З одного боку, це стає на заводі адекватному плануванню як у середньостроковому періоді (квартал, рік), так і в оперативному, тобто при складанні місячної, декадної або тижневої виробничої програми. З іншого боку, хибні норми праці стають причинами конфліктів в трудових колективах. Запобігти плинності кадрів можливо при прийнятті змін до колективного договору, де забезпечуються додаткові виплати працівникам за вислугу років. Це примусить досвідчених робітників зважуватись на звільнення лише в крайньому випадку.

Зовнішніми чинниками виникнення ризиків при застосуванні нормування праці стають законодавчі ризики. Через законодавче регулювання нормування праці, виробник, іноді, не може запобігти зайвим витратам. Наприклад, при виявленні занижених норм виробітку та розробці нових актуальних, можливість їх введення в дію настає лише через місяць, за ч. 3 ст. 86 Кодексу законів про працю України від 10.12.1971, № 322–VIII. Отже, протягом місяця підприємство повинне нести зайві витрати на оплату праці. Інші випадки законодавчого регулювання, що призводить до перевитрат підприємства розглянуті в сукупності з внутрішніми факторами ризику.

Ще одним зовнішнім фактором ризику при запровадженні нормування праці є залежність від постачальників. Очевидно, що несвоєчасна поставка сировини може стати причиною невиконання норм з праці. Точно така ж картина виникає при постачанні сировини неналежної якості. Боротьба з цим у приватних підприємств проходить легше, оскільки вони в змозі вчасно відреагувати на ситуацію та встигнути підібрати більш надійного партнера. Державні ж підприємства, завдяки законодавчому регулюванню закупівель за державні кошти опиняються в скрутному становищі. Їх закупівельні можливості регламентуються Законом України «Про публічні закупівлі» від 25.12.2015, № 922–VIII [2]. Тобто, якщо сума закупівлі сировини перевищує 200 тис. грн, то необхідно проводити її на тендерній основі. А це досить тривалий період часу. Суттєвим недо-

ліком такої системи є неможливість перевірити повну відповідність товарів постачальника встановленим вимогам до першої поставки. А при виявленні невідповідності доводиться розпочинати всю процедуру закупівлі спочатку.

Допомогти запобігти цьому виду ризику може правильно організована логістична система підприємства. Це, в першу чергу чітко визначені нормативи залишків товарно-матеріальних цінностей. Відповідно до цього, необхідний постійний контроль за своєчасними закупівлями. Окрім того, виробнику потрібно організувати вхідний контроль поставленої сировини. Це зменшить час реагування при виявленні поставки неналежної якості.

Конкурентні переваги підприємств-конкурентів також є важливим фактором ризику при запровадженні нормування праці на виробництві. Адже від насиченості ринку товаром залежить потреба у виготовленні продукції. Якщо більша частка ринку належить конкурентам, то завдяки нарощуванню виробництва, яке є чи не основним завданням нормування праці, не завжди можна досягти позитивного результату. Така ситуація виникає при технологічних перевагах конкурентів. В такому випадку в конкуруючій організації продукція буде дешевшою як за рахунок використання новітніх технологій виробництва, так і за рахунок економії на масштабах.

Засобом боротьби з конкурентними перевагами підприємств-конкурентів стає інвестиційна політика компанії, що планує запровадити нормування праці на своєму виробництві. Проте, варто ретельно оцінити співвідношення капіталовкладення до рівня приросту продуктивності праці та планову ефективність реалізації продукції за ринковими цінами.

Ще одним зовнішнім ризиковим чинником застосування нормування праці слід назвати застарілість галузевих норм затрат праці. Їх більша частина була розроблена ще в епоху соціалізму та абсолютно не відповідає сучасному рівню технології. Розрахунок заробітної плати за цими нормами буде значно завищеним, що призведе до перевитрат виробника. В той же час, розрахунок чисельності робітників, що необхідні для виконання запланованої виробничої програми також буде завищеним. Це призведе до неповної завантаженості працівників та збільшення непродуктивних витрат праці. А це знову тягне за собою перевитрати виробника.

Для вирішення цієї проблеми державним органам слід по-турбуватися про розробку та запровадження актуальних збірників

галузових та міжгалузових норм з праці. Звичайно, цей процес тривалий у часі, оскільки є необхідною не лише розробка норм, а й апробація їх на виробництві. З боку ж самих підприємств доцільно, до затвердження галузових норм, запроваджувати місцеві норми з праці, що будуть достовірними для конкретного виробництва.

Таким чином, керівник підприємства, при прийнятті рішення про удосконалення системи нормування праці на виробництві повинен завчасно продумати методи мінімізації наслідків розглянутих факторів ризику.

Список використаних джерел

1. Закон України від 24.03.1995 № 108/95-ВР «Про оплату праці» [Електронний ресурс] : [веб-сайт]. – Електронні дані. – Київ : Верховна Рада України, 1994–2018, – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80>
2. Закон України від 25.12.2015 № 922-VIII «Про публічні закупівлі» [Електронний ресурс] : [Веб-сайт]. – Електронні дані. – Київ : Верховна Рада України, 1994–2018. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/922-19>
3. Богоявленська Ю. В. Економіка та менеджмент праці : навч. посіб. / Ю. В. Богоявленська, Є. І. Ходаківський. – Київ : Кондор, 2009. – 332 с.
4. Барр Р. Политическая экономия / Р. Барр. – М. : Международные отношения, 1994. – Т. 1. – С. 8–55.
5. Герасимчук Н. А. Економічні і фінансові ризики / Н. А. Герасимчук, Т. В. Мірзоева, О. А. Томашевська. – Київ : ЦП Компрінт, 2015. – 288 с.
6. Грещак М. Г. Внутрішній економічний механізм підприємства : навч. посіб. / М. Г. Грещак, О. М. Гребешкова, О. С. Коцюба ; за ред. М. Г. Грещака. – Київ : КНЕУ, 2001. – 228 с.
7. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудові відносини : підручник / О. А. Грішнова. – Київ : Знання, 2006. – 559 с.
8. Дячун О. В. Організація, нормування та оплата праці : навч. посіб. / О. В. Дячун. – Львів, 2001. – 220 с.
9. Економіка праці та соціально-трудові відносини : навч. посіб. / Є. П. Качан, О. П. Дяків, В. М. Островерхов та ін. ; за ред. Є. П. Качана. – Київ : Знання, 2008. – 407 с.
10. Ковальчук В. М. Історія економіки та економічної думки : навч. посіб. / В. М. Ковальчук, М. В. Лазарович, М. І. Сарай. – Київ : Знання, 2008. – 648 с.

11. Монастирський Г. Л. Теорія організації : навч. посіб. / Г. Л. Монастирський. – Київ : Знання, 2008. – 319 с.
12. Нижник В. М. Затрати і результати праці в транзитивній економіці (проблеми теорії та практики) / В. М. Нижник. – Хмельницький : Поділля, 2000. – 360 с.
13. Політична економія : навч. посіб. / Г. А. Оганян, В. О. Паламарчук, А. П. Румянцев та ін. ; за заг. ред. Г. А. Оганяна. – Київ : МАУП, 2003. – 520 с.
14. Сергієнко О. М. Заробітна плата: еволюція поглядів та система формування / О. М. Сергієнко // Формування ринкових відносин в Україні. – 2011. – № 4. – С. 212–219.
15. Тейлор Ф. У. Принципы научного менеджмента / Ф. У. Тейлор / [пер. с англ. А. И. Зак]. – М. : Журнал «Контроллинг», 1991. – 104 с.
16. Управління людськими ресурсами: філософські засади : навч. посіб. / В. Г. Воронкова, А. Г. Беліченко, О. М. Попов та ін. ; за ред. В. Г. Воронкової. – Київ : Професіонал, 2006. – 576 с.
17. Форд Г. Моя жизнь, мои достижения / Г. Форд ; [пер. с англ. Н. Н. Рудницкой, Е. Кочерин]. – М. : ООО «Манн, Иванов и Фербер», 2013. – 304 с.
18. Хомяков В. І. Менеджмент підприємства / В. І. Хомяков. – 2-ге вид., перероб. і доп. – Київ : Кондор, 2009. – 434 с.

Розділ 12

СТРУКТУРА СИСТЕМИ ПІДВИЩЕННЯ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМСТВ ЗА УМОВ ЄВРОІНТЕГРАЦІЇ

12.1. Аналіз наукових поглядів на проблеми забезпечення економічної безпеки виробничих систем

Нинішні процеси господарювання, що пов'язані із значною інтеграцією та глобалізацією, зумовлюють, при веденні фінансово-господарської діяльності підприємств, активізацію уваги щодо забезпечення економічної безпеки на різних рівнях управління. Потребують ґрунтовних досліджень питання побудови ефективних механізмів та підбору інструментарію зростання рівня економічної безпеки, що надасть змогу підприємствам збільшити рівень конкурентоздатності, розширити номенклатуру продукції та сегменти ринків збуту. Чимало як вітчизняних, так і зарубіжних науковців досліджували питання щодо забезпечення економічної безпеки суб'єктів господарювання: А. Беспалько, Т. Васильців, Л. Гнилицька, М. Денисенко, Д. Доценко, Т. Іванюта, О. Іванків, В. Малащенко, А. Малолетко, С. Міщенко, В. Немченко, В. Нижник, І. Троц, М. Пічугіна тощо.

Беручи до уваги те, що економічна безпека окремого підприємства впливає на економічну безпеку регіону та, в цілому, країни, питання щодо її забезпечення на сьогодні є досить актуальними та потребують проведення ґрунтовних наукових досліджень. Актуальним на сьогодні є дослідження аспектів щодо забезпечення відповідного рівня економічної безпеки підприємства в умовах зростання інтеграційних та глобалізаційних процесів функціонування вітчизняних господарюючих суб'єктів.

Н. Протопопова наголошує на тому, що за нинішніх умов для підприємств промисловості з метою забезпечення їх економічної безпеки першочерговим питанням є захист власності. Мова йде про формування такого ринку, за якого підприємства, провадячи власну господарську діяльність, не будуть зіштовхуватися із бюрократичним бар'єрами та корупційними схемами. Відповідно,

для формування такого ринку необхідно формувати та реалізувати сукупність відповідних механізмів щодо розвитку нормативно-законодавчої бази, удосконалення моніторингу фактів порушення, корупції, причин виникнення та їх ліквідації. Такі дії на макрорівні дадуть підґрунтя активно забезпечити власну економічну безпеку промисловим підприємствам, що принесе користь як для підвищення ефективності функціонування підприємств промисловості, так і для розвитку економіки країни [35, с. 151]. На нашу думку, підприємство повинно виробити власну стратегію щодо забезпечення безпеки, яка, звичайно, базуватиметься на ряді визначених процесів її оцінювання й моніторингу тощо. Першочергово підприємство може спрямувати ці процеси в напрямі забезпечення власної інформаційної, комерційної таємниці, перевірки (в дозволевних межах законодавства) працюючих.

Як і у рівня ефективності функціонування підприємства, отримання поставлених цілей економічного розвитку, так і у забезпеченні економічної безпеки важливим на підприємстві є дотримання побудованої системи альтернативних рішень керівництва по забезпеченню безпеки суб'єкта, протистояння та подолання виникаючих загроз. Звичайно ці управлінські рішення залежатимуть від особливостей господарювання та від обраних підходів щодо підвищення рівня економічної безпеки. Говорячи про промислові підприємства, зокрема, машинобудівні підприємства, вагомим є не лише формування системи управлінських рішень, а й моніторинг актуальності й доцільності їх впровадження [12, с. 32].

Економічна безпека в кожного підприємства машинобудівної галузі надає характеристику ступеня його забезпечення в процесі господарювання фінансовими ресурсами, сировинною базою, кваліфікованим персоналом, можливістю підвищення економічного потенціалу, можливістю протистояти загрозам, які в тій чи іншій мірі можуть негативно впливати на отримання запланованих кінцевих результатів діяльності або на виробничий процес. Якщо в поточних планах підприємства буде поставлено одним із завдань економічне та раціональне використання ресурсно-фінансового забезпечення, прийматимуться заходи щодо зниження витрат виробництва та собівартості продукції, заходи із підвищення економічного потенціалу господарюючого суб'єкта, підприємство матиме змогу підвищити рівень економічної безпеки. Тут простежується чіткий взаємозв'язок системи управління економічною безпекою підприємства із системою менеджменту та його функціональними складовими.

Зважаючи на значні напрацювання як вітчизняних, так і зарубіжних науковців щодо управління економічною безпекою, важливим є проведення подальших досліджень, спрямованих на пошук напрямів забезпечення економічної безпеки промислових підприємств, зменшення ризиків та загроз фінансово-господарської діяльності в умовах євроінтеграції та глобалізації бізнесу. Завданням цього дослідження є вивчення усіх аспектів забезпечення економічної безпеки на промислових підприємствах, визначення чинників, що впливають на ефективність управління економічною безпекою підприємства та напрямів зниження загроз функціонування суб'єктів в умовах євроінтеграції. При формуванні концептуальних засад забезпечення економічної безпеки підприємству слід враховувати чинники, що визначають безпеку на різних рівнях управління.

Базовим елементом забезпечення економічної безпеки підприємства може бути стратегічне планування і прогнозування діяльності підприємства. Так само варто виділити такі аспекти в діяльності підприємства, як антикризове і стратегічне управління, на основі яких і повинна будуватися сучасна модель економічної безпеки підприємства. При застосуванні такого модульного підходу можна отримати більшу ефективність, ніж у разі реалізації кожного елементу окремо, тобто виникне синергетичний ефект. У цьому бачиться найбільш перспективний напрям розвитку теорії та практики забезпечення сталого розвитку підприємства [25, с. 31–32].

Поняття «євроінтеграція» є лінгвістичним скороченням словосполучення «європейська інтеграція», у якому ключовим є поняття «інтеграція», що є міждисциплінарним. Поняття «інтеграція» виникло у 1920-х роках і використовувалося для позначення процесів поєднання різноманітних суб'єктів. Це поняття увели у науковий оборот німецькі вчені Р. Шмед, Х. Кельзен та Д. Шиндлер. Вони розуміли інтеграцію як об'єднання людей та держав у певну соціально-політичну цілісність. Поняття інтеграції використовується у різних галузях науки – політиці, соціології, економіці тощо.

У загальноекономічному розумінні інтеграцію розглядають в такий спосіб: відновлення, стан об'єднаності окремих частин та їхніх функцій у єдине ціле; об'єднання економічних суб'єктів, поглиблення їхньої взаємодії, розвиток зв'язків між ними, поширення та поглиблення виробничо-технологічних зв'язків, спільне використання ресурсів, об'єднання капіталів; процес взаємної адаптації, розширення виробничої та економічної співпраці, об'єднання національних економік двох або більше країн, форма інтернаціоналізації

господарського життя; розвиток та поглиблення виробничо-технологічних зв'язків, об'єднання капіталів, створення один одному сприятливих умов здійснення економічної діяльності [10, с. 113].

Погоджуючись з думкою А. Бугай А. слід брати до уваги такі основоположні фактори, що формують економічну безпеку в розумінні стабільного розвитку макро- та мікроекономічної підсистеми економіки країни. До них можна віднести:

- наявні ресурси праці, процеси відтворення даних ресурсів, ефективне управління та забезпечення ними;
- достатнє ресурсне забезпечення, необхідне для розвитку вітчизняних промислових підприємств, в тому числі, що впливатиме на економіку країни в цілому;
- достатність фінансових ресурсів, раціональність їх розподілу та використання [5].

За сучасних умов Україна навряд чи зможе швидко досягти економічної стабільності без міжнародної допомоги, зокрема, без підтримки реформ з боку країн Заходу та міжнародних фінансових організацій. Йдеться не лише про фінансову допомогу, яка є надзвичайно важливою, а також і про сприяння поступовому входженню країни до Європейського економічного простору [31, с. 51].

Мета стратегії економічної безпеки інтеррегіонального співробітництва полягає в удосконаленні системи інституціональних механізмів посилення конкурентоспроможності країни шляхом поєднання та координації функцій управління, моніторингу й оцінки процесів забезпечення економічної безпеки, соціально-економічного розвитку та активізації зовнішньоекономічної діяльності регіонів в умовах поглиблення співробітництва України з країнами ЄС.

Стратегія економічної безпеки інтеррегіонального співробітництва повинна охоплювати:

- обґрунтування економічних та інституціональних передумов розвитку інтеррегіонального співробітництва України з країнами ЄС, що передбачає дослідження європейської регіональної політики в частині розвитку співпраці регіонів різних країн, аналіз правової бази із забезпечення міжнародного співробітництва регіонів в Україні та країнах ЄС, оцінку основних тенденцій співпраці регіонів у зовнішньоторговельній, науково-технічній, інвестиційній сферах;
- оцінку стану економічної безпеки за основними складовими, які будуть найбільш чутливими до ефектів інтеррегіонального співробітництва (зовнішньоекономічна, виробнича, науково-технологічна, інвестиційна);

- визначення сутності внутрішніх і зовнішніх загроз та ступеня їх впливу на складові економічної безпеки регіонів, групування регіонів за ступенем чутливості інтегрального показника до зміни індикаторів відповідної складової економічної безпеки;

- обґрунтування очікуваних параметрів регіональних економічних інтересів та критеріїв економічної безпеки за сферами життєдіяльності, в яких найбільше проявляються ефекти інтеррегіонального співробітництва;

- характеристики конкурентних переваг регіонів-учасників співробітництва, пріоритетних сфер і галузей реалізації спільних проектів;

- сценарії розвитку інтеррегіонального співробітництва та його впливу на стан економічної безпеки регіонів-учасників залежно від ступеня реалізації зовнішніх і внутрішніх загроз;

- інструменти оптимізації інтеррегіонального співробітництва за критеріями економічної безпеки [3, с. 10–11].

Зважаючи на те, що євроінтеграційні процеси є закономірністю, обраним стратегічним вектором розвитку національної економіки, вітчизняним підприємствам слід активно застосовувати методи адаптації до змін функціонування та ведення фінансово-господарської діяльності як на внутрішньому, так і на зовнішньому ринку. Забезпечення економічної безпеки, євроінтеграція для господарюючих суб'єктів крім позитивних наслідків, має й ряд загроз, які управлінням повинні братися до уваги. Подолання виникаючих загроз фінансово-господарській діяльності підприємства у період активізації інтеграційних процесів сприятиме стабілізації ведення фінансово-господарської діяльності в аспекті суттєвих структурних організаційних, технологічних змін, які позитивно впливатимуть на можливості підвищення прибутковості, конкурентоспроможності підприємства, продуктивності праці тощо.

Важливим є формування прогнозів та сценаріїв змін як на макрорівні, так і на рівні діяльності господарюючих суб'єктів у вітчизняній економіці в плані забезпечення економічної безпеки під час євроінтеграційних процесів. Для визначення рівня результативності функціонування системи управління економічною безпекою промислового підприємства менеджерам необхідно застосовувати як комплексний, так і системний підхід до процесу управління. Розроблена стратегія із постійним контролем реалізації щодо забезпечення та посилення економічної безпеки підприємства на-

дасть змогу зменшити негативний вплив існуючих загроз внутрішнього та зовнішнього характеру. Від відслідковування та диференціації факторів зовнішнього та внутрішнього оточення рівня економічної безпеки залежить результативність управління системою економічної безпеки підприємства промисловості за посилених інтеграційних процесів. Достатнє інформаційне забезпечення управлінського персоналу для прийняття рішень надає змогу проводити своєчасний контролінг економічної безпеки, приймати рішення, вчасно скоригувати виникаючі проблеми у фінансово-господарській діяльності. Визначення та моніторинг показників результативності управління економічною безпекою забезпечується на підприємстві безперервним функціонуванням усіх його підрозділів, визначенням проблемних точок в загальній системі управління господарюючим суб'єктом та альтернатив їх вирішення.

Формування дієвої системи забезпечення економічної безпеки промислових підприємств представляє собою одну з найважливіших проблем функціонування будь якої країни. Є окремі критерії, що визначають безпечний стан національної економіки, вихід за межі яких створює загрозу економічній безпеці. Керівні органи держави повинні чітко уявляти собі перелік таких критеріїв та їх допустимі значення, а також відповідним чином реагувати на зміни стану національної економіки з метою попередження та подолання наслідків дії загроз внутрішнього та зовнішнього оточення. Наведене визначає необхідність кількісного оцінювання рівня економічної безпеки в цілому та за його основними складовими, що дозволить системно встановлювати ступінь прояву загроз економічним інтересам, визначати масштаби збитку й розробляти перелік необхідних заходів для забезпечення прийнятного рівня економічної безпеки [4, с. 11]. При структурній побудові системи економічної безпеки промислового підприємства, необхідно є наявність відповідного ресурсного забезпечення, можливість вільного обрання та прийняття управлінських рішень, впровадження контрольних заходів та моніторингу, а найголовніше – формування таких умов, які забезпечуватимуть протидію негативним факторам впливу на діяльність. В умовах глобалізації система управління економічною безпекою підприємства повинна бути адаптована до постійної переміни умов господарювання.

Умовами забезпечення економічної безпеки підприємства є легітимність усіх видів його діяльності, використання системного підходу до забезпечення економічної безпеки та відповідне ре-

сурсне забезпечення. А система забезпечення економічної безпеки підприємства може розглядатися як впорядкована сукупність взаємодіючих елементів, сумарну дію яких спрямовано на якісну реалізацію захисту інтересів підприємства від зовнішніх і внутрішніх загроз. При цьому, для кожного підприємства зовнішні і внутрішні загрози є індивідуальними, але з певними типовими рисами. Водночас, загрози включають окремі елементи, які можуть бути використані практично щодо будь-якого суб'єкта господарської діяльності.

Загрози безпеці економічного суб'єкта – це реально або потенційно можливі дії чи умови навмисного або випадкового (ненавмисного) порушення режиму функціонування економічного суб'єкта шляхом нанесення матеріального (прямого або непрямого) збитку, що призводить до фінансових втрат, включаючи й упущену вигоду. Тобто, загроза може бути наслідком як непередбачених обставин, випадкових подій, так і усвідомлених провокацій, терористичних актів. Прояв загрози може бути у прямих збитках або втраченій вигоді [38, с. 37]. До зовнішніх загроз і дестабілізуючих чинників можна віднести несприятливу зміну політичної системи; макро-економічні зміни; протиправну діяльність кримінальних структур, конкурентів і фірм, що займаються промисловим шпигунством або шахрайством, а також правопорушення з боку корумпованих працівників контролюючих і правоохоронних органів.

До внутрішніх загроз належать дії або бездіяльність (зокрема умисні або ненавмисні) співробітників підприємства, що суперечать інтересам його діяльності, наслідком яких можуть бути завдання економічного збитку підприємству, порушення порядку використання технічних засобів, встановленого режиму збереження інформації, яка становить комерційну таємницю, підрив його ділового іміджу в бізнес-колах, виникнення проблем у стосунках з реальними або потенційними партнерами тощо.

Систематизація зовнішніх (екзогенних) та внутрішніх (ендогенних) загроз діяльності промислового підприємства наведена у таблиці 12.1. За різновидами їх диференціюють на два основних види:

1) суб'єктивні або штучні загрози – характеризуються навмисним вчиненням або ненавмисним вчиненням певних порушень, що негативно відображаються на фінансово-господарській діяльності підприємства;

2) об'єктивні (природні) загрози, що можуть впливати на діяльність промислових підприємств. До них належать аномальні природні явища, як, наприклад, землетруси чи повені тощо.

Таблиця 12.1

Систематизація зовнішніх (екзогенних) і внутрішніх (ендогенних) загроз діяльності промислового підприємства*

Різновид групи чинників впливу	Умови, що провокують виникнення загроз безпеці
Зовнішні загрози	
– ринкові	
Науково-технічні	Виникнення нових джерел ресурсів. Поява нових матеріалів. Новизна конструкцій товарів-конкурентів (аналогів або субститутів) і технологій їх виробництва. Поява на ринку товарів і фірм-конкурентів з вищим рівнем конкурентоспроможності
Форми конкуренції	Рівень маркетингу. Рівень диверсифікації продукції та діяльності. Якість продукції. Рівень витрат виробництва
– національні	
Соціально економічні та демографічні	Зниження рівня доходів і накопичень населення. Зниження купівельної здатності (підвищення рівня цін, обмеження можливості отримання кредиту). Скорочення платоспроможного попиту. Зниження підприємницької активності. Загрози конкуренції і поглинання іншими фірмами
Політичні	Підвищення рівня політичних ризиків. Недосконалість законодавчих норм. Превалювання заборонних принципів регулювання економіки над стимулюючими. Негативні зміни фінансової політики. Зниження обсягів держзакупівель і держзамовлень. Зменшення обсягів або відміна пільгового податкового кредитування виробників. Погіршення стану фінансової системи. Збільшення внутрішнього боргу держави. Скорочення мережі комерційних банків. Переділ власності і націоналізація приватних підприємств. Збільшення податкового тягаря. Обмеження конкуренції. Захист монополізму
– міжнародні	
Загально-економічні	Фази кризи або депресії економічного циклу. Падіння цін сировинних ресурсів на світових ринках. Підвищення вартості кредитних ресурсів міжнародних фінансових інститутів і транснаціональних банків. Невиконання державою зобов'язань з виплати зовнішнього боргу
Стабільність міжнародної торгівлі	Невиконання або розрив укладених міжнародних угод щодо створення вільних економічних зон, зон вільної торгівлі. Квотування
Міжнародна конкуренція	Хронічна фінансова неспроможність або раптове банкрутство зарубіжних партнерів. Розширення імпорту і збільшення імпорتنих квот поза зв'язком з обсягами національного виробництва. Втрата експортних ринків через недостатній рівень конкурентоспроможності

Продовження таблиці 12.1

Різновид групи чинників впливу	Умови, що провокують виникнення загроз безпеці
Внутрішні загрози	
– конкурентні	
Конкурентна позиція	Відсутність або недостатня обґрунтованість системи цілей і стратегії розвитку. Недотримання традицій, падіння репутації та іміджу. Погіршення кваліфікаційного складу керівництва та персоналу. Звуження ринків збуту. Невідповідність конкурентного статусу (ресурсного, виробничого, збутового потенціалів) системи цілей і стратегії розвитку
Маркетингові стратегії та політики	Відсутність або недостатня обґрунтованість маркетингових програм і прогнозів збуту. Нераціональна сегментація ринку (за співвідношеннями масових і цільових ринків збуту, ринкових вікон і ніш, традиційних сегментів і сегментів з новим, потенційним попитом). Необґрунтованість товарної, цінової, збутової, комунікаційної політик
– внутрішньоуправлінські	
Фінансовий менеджмент	Незадовільна структура балансу. Низький рівень показників фінансової спроможності (рентабельності й оборотності активів, ліквідності, ефективності використання майна) та інвестиційної привабливості (дохід на акцію, значна частка ризикових інвестицій)
Виробничий менеджмент	Організаційна недосконалість системи управління підприємством та взаємозв'язків складових менеджменту; недостатня номенклатура виробів; обмежена інноваційна діяльність, згорання НДДКР та інвестицій у розвиток. Низька адаптивність економічного суб'єкта
Ресурсно-забезпечувальні	
Інтенсивні	Зниження якісних характеристик використовуваних засобів і предметів праці, кваліфікації робочої сили. Зниження ефективності використання ресурсів, застосування застарілих устаткування і технологій, методів організації виробництва, праці й управління, уповільнення оборотності основних і оборотних виробничих фондів
Екстенсивні	Скорочення кількості використовуваних засобів і предметів праці, робочої сили. Зменшення часу використання (функціонування) засобів праці (основних виробничих фондів) і робочої сили. Збільшення тривалості обороту (запасів) оборотних виробничих фондів. Збільшення непродуктивного використання засобів і предметів праці, робочої сили

* побудовано за [38, с. 39; 33, с. 332]

Щодо штучних загроз, слід додати, що вони поділяються на навмисне та ненавмисне завдання впливу на інтереси економічного суб'єкта. Щодо перших загроз, які можуть створюватися працівниками чи зовнішніми суб'єктами, мова йде про зловмисників, які ціленаправлено намагаються завдати шкоди функціонуванню підприємства. Ненавмисні загрози можуть виникати, наприклад, внаслідок недотримання посадових інструкцій персоналом підприємства або недостатнього кваліфікаційного рівня підготовки до виконання тих чи інших поставлених завдань.

Загрози поділяють на керовані та на некеровані. До перших належать ті, яким здатний протистояти управлінський персонал підприємства шляхом розробки альтернативних управлінських рішень щодо дій при виникненні того чи іншого типу загрози безпеці. Водночас, таким чином керівництво може вплинути і на основні показники фінансово-господарської діяльності. Дії некерованих загроз безпеці підприємства управлінці не можуть прямо протистояти. Тому використовуються непрямі шляхи боротьби з ризиками та загрозами економічній безпеці.

Суттєвою загрозою діяльності сучасних підприємств є рейдерські атаки, які, подекуди, для керівництва пізно розпізнаються. Особливо така загроза існує для підприємств малого та середнього бізнесу, які не інтегровані у великі фінансово-промислові групи. Здебільшого, на практиці при забезпеченні безпеки, підприємства не приділяють даному питанню належної уваги.

В сучасних ринкових умовах проблематика забезпечення економічної безпеки, діяльність щодо виявлення та протидії ризикам та загрозам є досить нагальною, що обумовлено багатьма чинниками, здебільшого, що носять зовнішній характер.

Підвищення рівня корупції, випадки рейдерського захоплення господарюючих суб'єктів, потреба в організаційних змінах на підприємстві, використання новітніх інформаційних засобів тощо – усі зміни в ринковій економіці, до яких вчасно не зможе адаптуватися підприємство, можуть призвести не тільки до зниження результатів господарювання, зменшення конкурентних переваг, а й до повного банкрутства.

Особливо актуальним питання забезпечення економічної безпеки підприємств промисловості є для країн, які характеризуються нестабільністю економічних процесів, політико-соціальним кліматом. Тому, на нашу думку, економічна безпека країни прямим чином впливає на діяльність промислових підприємств, на їх еко-

номічні інтереси, особливо в період євроінтеграційних процесів та необхідності посиленої співпраці з міжнародними бізнес-партнерами. Отож, звичайно, державні інститути мають формувати усі можливі механізми, які створюватимуть економічний баланс та вчасно ліквідуватимуть конфлікти як соціального, так і політично-економічного характеру.

Вимагає удосконалення законодавчо-нормативна база, яка б ціленаправлено регламентувала захист промислових підприємств від загроз зовнішнього характеру. На даний час лише у Конституції України визначено те, що країна зобов'язана забезпечити як власну економічну безпеку, так і безпеку господарюючих суб'єктів. Держава застосовує як прямі, так і непрямі методи впливу й формує як економічну безпеку промислових підприємств, так і визначає власний соціально-економічний розвиток.

Сьогодні головними проблемами підприємств в сфері економічної безпеки виступають: неконтрольована приватизація, банкрутство неефективних підприємств, які не витримують ринкової, зокрема і недобросовісної, конкуренції, відсутність прозорої податкової системи. Крім того, потреба в ефективній кадровій політиці є першочерговою для функціонуючих підприємств [42, с. 235].

Соціально-політичні зміни, що відбуваються в країні суттєво впливають на діяльність промислових підприємств. Здебільшого вони, формуючи власну стратегію розвитку, відштовхуються від прогнозування умов функціонування у зовнішньому середовищі.

Фактори зовнішнього оточення мають найбільший вплив на фінансово-господарську діяльність підприємств машинобудівної галузі, впливаючи прямо або опосередковано. Під дією детермінант зовнішнього оточення відбуваються зміни в поставлених цілях функціонування підприємства, процесах виробництва, організації роботи виробничої системи, управлінської діяльності, інноваційно-інвестиційної діяльності та, особливо, зовнішньоекономічної діяльності, розвиток якої на сьогодні є досить важливим для роботи промислових підприємств.

Взаємодія системи управління машинобудівного підприємства із зовнішнім оточенням носить невизначений та ускладнений характер. Це, перш за все, пов'язане із проблемами розвитку економіки країни, необхідністю формування підходів до моніторингу впливу факторів зовнішнього оточення, неможливістю підприємствам подекуди вчасно адаптуватися (відсутністю адаптивних механізмів управління). Підґрунтям забезпечення високого рівня економічної без-

пеки підприємства є фінансова стійкість функціонування, ефективність фінансово-економічної діяльності (прибутковість), фінансова безпека персоналу. До ресурсів забезпечення надійного існування і розвитку підприємства належать: компетенції підприємства та персоналу, матеріальні й інтелектуальні (інформаційні) ресурси. З цих міркувань забезпечення економічної та фінансової безпеки підприємства передбачає використання фінансових та економічних компетенцій безпеки підприємства та персоналу, що дозволяють виконати такі завдання, як: виконання фінансових та конкурентних стратегій; використання інтелектуального капіталу та потенціалу підприємства; інформаційне забезпечення результативної діяльності підприємства в ринкових умовах на основі відповідної бази знань про безпеку [30, с. 142].

До основних проблем забезпечення економічної безпеки підприємств в умовах євроінтеграційних процесів належить:

- критично низький показник рівня сприятливості економічного та правового підприємницького середовища, зокрема у рейтингах країн, які складаються провідними міжнародними економічними організаціями;

- низьке значення показника інтегральної оцінки більшості функціональних складників безпеки підприємництва;

- погіршення значень макроекономічного, зовнішньоекономічного, інвестиційного, інноваційного функціональних складників;

- незадовільні показники фінансового стану та ефективності функціонування підприємств;

- негативні тенденції щодо кількості діючих, новостворюваних підприємств та обсягів їх господарської діяльності;

- збільшення кількості кримінальних посягань, корупційних та дискримінаційних дій щодо підприємців і їх майна;

- низький рівень конкурентоспроможності та інноваційної активності підприємств.

Основними заходами, які необхідно здійснити для забезпечення економічної безпеки підприємства в умовах євроінтеграції: підвищення рівня поточної безпеки; забезпечення високого рівня прибутковості основної діяльності; забезпечення високого рівня ефективності використання ресурсів; забезпечення високого рівня ліквідності активів (оскільки низька ліквідність активів підприємства може спричинити втрату платоспроможності та його банкрутство впродовж наступного року або навіть місяця); покращення рівня науково-технологічного та інноваційного потенціалу [15, с. 179].

Багато наукових досліджень присвячено забезпеченню економічної безпеки підприємства, механізмам протистояння внутрішнім та зовнішнім загрозам, але не всі науковці, досліджуючи дані питання, звертаються до проблематики обрання стратегічних орієнтирів розвитку економічної безпеки, що вимагає більш ґрунтовних наукових досліджень.

Забезпечення економічної безпеки підприємства потребує розробки відповідного інструментарію, який надасть можливість йому досягти достатнього рівня безпеки в умовах нестабільного ринкового середовища, поставлених стратегічних цілей і переваг у конкурентному оточенні. Важливим елементом ефективної діяльності підприємства є прийняття правильних управлінських рішень на тактичному і стратегічному горизонті діяльності. Відповідно, необхідно є розробка стратегій забезпечення економічної безпеки як частини загальної стратегії підприємства. Стратегії забезпечення економічної безпеки можна умовно виокремити у складові: 1) підтримання (нівелювання існуючих загроз, превенції загрозам, компенсації збитку); 2) відновлення економічної безпеки (збільшення прибутків, зниження витрат, продажу активів, комплексна стратегія відновлення).

Загальна стратегія підприємства має ієрархічну будову, включаючи бізнес-стратегії та функціональні стратегії, розроблення яких покладається на функціональні відділи підприємства. Якщо загальна стратегія установлює генеральний напрям розвитку підприємства, то конкурентна стратегія детально регламентує досягнення стійких переваг перед конкурентами та частку кожного структурного підрозділу у розв'язанні завдань підприємства в цілому. На рівні такого структурного утворення, як відділ економічної безпеки, керівництвом вирішуються питання пошуку ефективної стратегії у рамках загальної стратегії, яка б концентрувалася на захисті від загроз зовнішнього і внутрішнього середовища підприємства, підвищенні рівня економічної безпеки, підтримуючих стратегіях [9, с. 144–145].

Важливою складовою частиною стратегічного управління системою економічної безпеки організації є стратегічне планування. Воно повинно бути спрямоване на визначення цілей і вироблення планів довгострокової і поточної діяльності системи економічної безпеки з протидії реальним і потенційним небезпекам і загрозам стабільної роботи та розвитку. Стратегічне планування діяльності системи економічної безпеки включає в себе сукупність основоположних поглядів та ідей на розвиток системи економічної безпеки підприємства з урахуванням можливої трансформації іс-

нуючих та появи нових небезпек і загроз для його діяльності та економічної безпеки у найближчій та віддаленій перспективах.

В умовах високої невизначеності процесів, які відбуваються у світовій та вітчизняній економіці, стабільна робота підприємства значною мірою залежить від його готовності і здатності адекватно реагувати на реальні та потенційні несприятливі фактори зовнішнього і внутрішнього середовища. Це можна зробити тільки за умови ефективного стратегічного управління діяльністю підприємства та його системи економічної безпеки. Стратегічне управління дозволяє не тільки своєчасно реагувати на існуючі небезпеки і загрози, але й також прогнозувати, оцінювати і здійснювати своєчасну підготовку до тих небезпек і загроз, які можуть виникнути у найближчій та віддаленій перспективі. Це обумовлено тим, що система економічної безпеки має складну структуру, яка складається зі значного числа зовнішніх і внутрішніх суб'єктів, а також має матеріально-технічну базу і використовує складні технології, форми і методи роботи з протидії небезпекам і загрозам для діяльності підприємства. Для того, щоб організувати ефективну діяльність системи економічної безпеки, необхідно вирішити низку складних завдань щодо створення механізмів управління і взаємодії. Це досить складне комплексне завдання, вирішення якого потребує певного часу і матеріальних витрат, а також відповідної підготовки фахівців системи економічної безпеки, керівників і всього персоналу підприємства [19, с. 273–274].

Варто виокремити ряд факторів, що впливають на обрання стратегії забезпечення економічної безпеки промислових підприємств, направленої на її розвиток:

- суперечливість та нечіткість вхідної інформації;
- наявність кількісних та якісних показників;
- обмежені часові інтервали вхідної інформації;
- складна функціональна залежність вихідної змінної від вхідних параметрів;
- значний перелік факторів зовнішнього середовища, політичних та економічних чинників, що безпосередньо чи опосередковано впливають на вибір стратегії забезпечення економічної безпеки підприємства;
- високий рівень відповідальності за прийняття управлінських рішень щодо обрання стратегії забезпечення економічної безпеки на базі вибраної методології.

Під час моделювання вибору стратегії забезпечення економічної безпеки підприємств виникає потреба у використанні математичного апарату, що позбавлений недоліків економетричного підходу і надає змогу розглядати процес вибору стратегії за відсутності достовірних даних, неповної статистичної інформації, складних функціональних залежностей між його складовими [40].

Існують різноманітні стратегії забезпечення економічної безпеки: системного планового забезпечення; швидкого реагування; інституціоналізації та послідовного зміцнення; комплексного гарантування; відшкодування збитку; раптового реагування; сегментованого забезпечення; часткового врахування; делегування функцій [7, с. 220].

Важливим для діяльності кожного машинобудівного підприємства є визначення принципів формування економічної безпеки стратегічного спрямування, зокрема:

1. Системність побудови. Управління економічною безпекою підприємства має будуватися як єдина взаємопов'язана сукупність елементів, що забезпечують ефективну розробку і реалізацію управлінських рішень. Формування такої системи передбачає чітку ідентифікацію і взаємозв'язок цілей і завдань управління, його об'єктів і суб'єктів.

2. Інтегрованість із загальною системою управління підприємством. Цей принцип визначається тим, що управління економічною безпекою здійснюється безпосередньо через зміну бізнес-процесів у сфері управління фінансами підприємства.

3. Орієнтованість на стратегічні цілі розвитку підприємства. Реалізація даного принципу забезпечується виходячи з філософії розвитку підприємства, що визначає найважливіші стратегічні параметри економічного зростання і формування системи захисту його пріоритетних економічних інтересів в довгостроковій перспективі.

4. Комплексний характер управлінських рішень. Усі управлінські рішення у сфері забезпечення захисту економічних інтересів підприємства від зовнішніх і внутрішніх загроз тісним чином взаємопов'язані і чинять певну дію на результати його економічної діяльності. У деяких випадках ця дія може мати суперечливий характер. У зв'язку з цим управління економічною безпекою повинно розглядатися як комплексна система, що управляє, забезпечує розробку взаємозв'язаних, збалансованих і взаємозалежних управлінських рішень.

5. Високий динамізм управління. Встановлено, що управлінські рішення щодо забезпечення економічної безпеки, розроблені в попередніх періодах, часто не можуть бути використані повторно

на подальших етапах економічного розвитку підприємства. Управлінню економічною безпекою має бути властивий високий динамізм реагування на несприятливу дію чинників зовнішнього і внутрішнього середовищ.

6. Варіативність підходів до розробки окремих управлінських рішень. Підготовка кожного управлінського рішення у сфері забезпечення економічної безпеки підприємства має враховувати альтернативні можливості виконання рішень.

7. Адекватність реагування на окремі загрози економічним інтересам. Введення відповідних механізмів нейтралізації загроз економічної безпеки підприємства має виходити з реального рівня загрози і бути адекватним за витратами на її усунення.

8. Адаптивність сформованої системи економічної безпеки. Застосовувана система забезпечення економічної безпеки підприємства має бути гнучкою, такою, що адаптується до мінливих умов зовнішнього і внутрішнього середовища, а також до виникнення нових інтересів і нових видів загроз.

9. Ефективність управлінських рішень, що приймаються. Враховуючи, що встановити ефект від управління економічною безпекою в грошовому вираженні часто доволі складно, оцінка ефективності окремих заходів може мати порівняльний характер.

10. Законність управлінських рішень, що приймаються. Використання цього принципу управління економічною безпекою підприємства передбачає, що вся система отримання необхідних інформативних даних, а також механізмів забезпечення захисту від загроз повинна мати легітимний характер [6, с. 13–14; 18].

До формування та впровадження стратегії економічної безпеки повинні бути залучені досвідчені фахівці, зайняті в стратегічному управлінні підприємством. Стратегія нами визначається як сукупність процесів з метою отримання поставлених цілей, зокрема через заходи, що можуть виконуватися відокремленими підрозділами на підприємстві або призначеними відповідальними фахівцями. У системі управління економічною безпекою підприємства, з метою реалізації стратегічних орієнтирів розвитку управлінським персоналом, повинна приділятися значна увага таким елементам управління, як планування та прогнозування. У стратегії забезпечення економічної безпеки мають бути чітко визначені заходи із недопущення зовнішніх та внутрішніх загроз, заходи із подолання наслідків у випадку впливу окремих загроз на економічну безпеку. Для розробки стратегії забезпечення економічної безпеки підпри-

емства відбувається аналіз великої сукупності факторів та показників, що визначають економічну стійкість господарюючого суб'єкта. Тому всі зусилля на забезпечення власної економічної безпеки покладені на систему управління, внесення відповідних змін в базові елементи управління діяльністю та, звичайно, формування служби безпеки на кожному підприємстві. Економічна безпека промислового підприємства є безперервним динамічним процесом, що полягає в необхідності проведення постійного моніторингу та оцінювання основних функціональних і організаційних елементів; формування системи заходів із протидії зовнішнім загрозам, що будуть включені в базову стратегію розвитку фінансово-господарської діяльності підприємства та формування конкурентних переваг як на внутрішньому, так і на зовнішньому ринках. Така діяльність повинна існувати протягом усього життєвого циклу продукції, що виготовляється машинобудівним підприємством. Нами узагальнено сучасне інституційне забезпечення економічної безпеки вітчизняних підприємств в розрізі основних його елементів (див. рис. 12.1).

Розвитку вимагає інституційне забезпечення економічної безпеки машинобудівного підприємства, яке базується на дії нормативно-правових, інвестиційно-інноваційних, фінансових засобах впливу на зниження ризиків функціонування підприємства.

Сформовані функціональні цілі в системі управління економічною безпекою промислового підприємства в умовах посилення глобалізаційних процесів визначатимуть сукупність принципів, заходів, завдань, методів та обраний інструментарій для забезпечення безпеки. При цьому управлінському персоналу слід забезпечити взаємозв'язки складових елементів менеджменту із функціональними складовими системи управління економічною безпекою, визначивши методи та інструментарій, що будуть використовуватися при оцінці її рівня.

Концептуальні основи сучасного забезпечення економічної безпеки промислового підприємства мають враховувати багаторівневий підхід управління безпекою (див. рис. 12.2). Розроблена стратегія підвищення економічної безпеки, яка враховує інтеграційні процеси підприємства, має бути взаємопов'язаною (складовою) з базовою стратегією розвитку фінансово-господарської діяльності підприємства.

Управлінський персонал та фахівці відділу забезпечення економічної безпеки підприємства мають чітко сформувати систему потенційних загроз із визначенням рівня їх впливу в аспекті як внутрішніх, так і зовнішніх факторів господарювання.

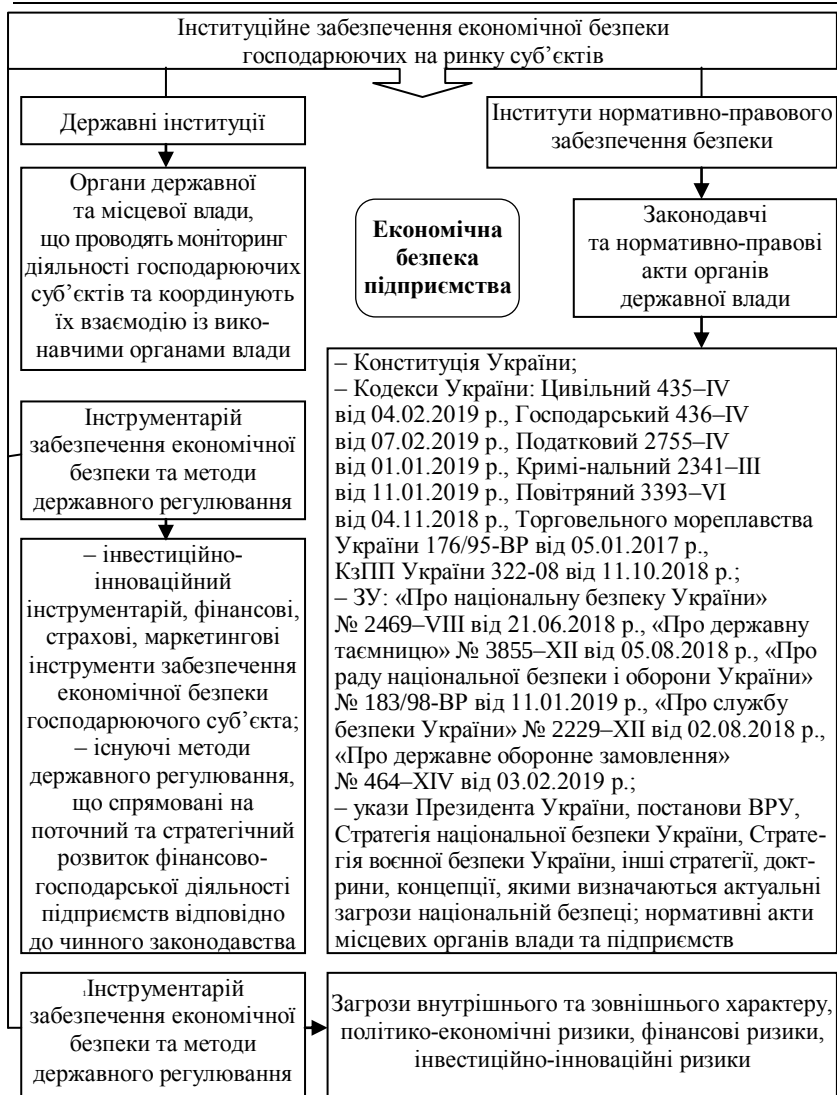


Рис. 12.1. Складові інституційного забезпечення економічної безпеки вітчизняних підприємств *

* побудовано за [37, с. 63; 34]

Визначаючи функціональні складові забезпечення економічної безпеки, відповідними фахівцями повинні визначатися най-

більш проблематичні сфери для формування напрямів (заходів) подолання існуючих загроз.



Рис. 12.2. Концептуальні основи сучасного забезпечення економічної безпеки промислових підприємств в умовах глобалізації

Чи не найвагомішим функціональним елементом управління економічною безпекою є планування та прогнозування організаційних аспектів її забезпечення, що пов'язані із основними функціями ризик-менеджменту суб'єкта для досягнення поставлених цілей розвитку та протистояння існуючим небезпекам. Це пояснюється тим, що підприємство, яке ціленаправлено активізує інтеграційні процеси, закономірно вносить організаційні зміни як у структуру управління, так і у власну господарчу діяльність.

Під впливом ряду як позитивних, так і негативних чинників на діяльність будь-якого підприємства, господарюючий суб'єкт змушений володіти важелями пристосування до змін умов господарювання та запобігання впливу потенційних зовнішніх загроз. Зважаючи на те, що кожне підприємство має сформовану стратегію розвитку, забезпечення економічної безпеки має бути важливою складовою для реалізації обраних стратегічних орієнтирів.

Отож, забезпечення економічної безпеки будь-якого господарюючого суб'єкта можна розглядати в аспектах зібрання, опрацювання інформаційних джерел, відповідними структурами суб'єкта та відповідальних осіб, які мають відповідний досвід та довіру з боку управлінського персоналу підприємства. За умови обрання євроінтеграційного вектора розвитку підприємств машинобудівної галузі, актуальним є поглиблене дослідження науково-методичних підходів до проведення аналізу стану і діагностики рівня економічної безпеки.

12.2. Методи та інструменти підвищення рівня економічної безпеки суб'єктів господарювання

На сьогодні актуальним для більшості промислових підприємств є забезпечення сталого розвитку та пристосування до умов зовнішнього середовища. Система економічної безпеки, яка діє на підприємстві, повинна забезпечувати розвиток фінансово-господарської діяльності, адже від темпів розширення, удосконалення виробничих процесів на підприємстві залежить імовірність зростання впливу як внутрішніх, так і зовнішніх загроз. Крім існуючого для ведення фінансово-господарської діяльності ресурсного забезпечення, повинні виділятися ресурси на функціонування на підприємстві системи економічної безпеки, що складається з ряду структурних елементів, при взаємодії яких виконуються поставлені завдання в системі управління безпекою. Моделювання управління системи економічної безпеки підприємства є низкою процесів, здатних адап-

тувати систему до змін, забезпечити відповідний захист від потенційних загроз для діяльності виробничої системи.

Важливим є проведення дослідження процесів моделювання та особливостей управління економічною безпекою на вітчизняних промислових підприємствах в умовах наявних та потенційних загроз щодо ведення їх фінансово-господарської діяльності.

Оцінювання економічної безпеки господарюючого суб'єкта є складним процесом, що потребує значної уваги з боку менеджерів підприємства та детального аналізу усіх напрямів фінансово-господарської діяльності суб'єкта господарювання. Нині не існує стандартних науково-методичних підходів за якими управлінський персонал проводить оцінювання рівня економічної безпеки промислових підприємств. Саме тому на підприємствах мають бути визначені основні критерії, принципи і виокремлені ті економічні параметри, що достовірно відображають стан усіх складових економічної безпеки. При цьому, чимале значення має інформаційне забезпечення та визначення тих елементів економічної безпеки підприємства, які чинять найбільший вплив на загальний стан безпеки суб'єкта.

На рівень ефективності фінансово-господарської діяльності господарюючих суб'єктів впливають процеси прогнозування загроз економічній безпеці. На підприємстві повинна бути сформована система забезпечення економічної безпеки, що є важливим етапом на шляху до розвитку функціонування.

Для кожного промислового підприємства при визначенні рівня економічної безпеки проблематичним є обрання методики оцінювання стану безпеки та визначення сукупності внутрішніх та зовнішніх загроз. Це пов'язано із тим, що на сьогодні не існує єдиної загальноприйнятої методики за якою можна провести оцінювання становища економічної безпеки господарюючого суб'єкта в розрізі функціональних складових. Оцінюючи кожен елемент забезпечення економічної безпеки підприємства, варто брати до уваги особливості його господарювання, приналежність до певної галузі тощо. На практиці, рівень економічної безпеки вітчизняних підприємств визначається шляхом проведення ґрунтовного аналізу фінансового стану та оцінювання обраних менеджерами підприємства окремих економічних параметрів.

Для оцінювання рівня економічної безпеки промислового підприємства на початку визначають загальний стан його фінансово-господарської діяльності та потенціал до розвитку в умовах інтеграційних процесів функціонування. Рівень ефективності фі-

нансово-господарської діяльності визначається за допомогою аналізу як функціональної складової системи управління, шляхом використання обраних на підприємстві економічних параметрів, так і інтегральних показників. Наприклад, якщо підприємство визначене як неплатоспроможне чи таке, що знаходиться в кризовому становищі, проводять деталізований аналіз заборгованості, розраховують показники фінансової стійкості, ліквідності, проводять аналіз за формою 1 звітності підприємства – балансом. Важливо на сьогодні для промислових підприємств використовувати нормативні значення кількісних економічних параметрів, за якими буде проводитися аналіз фінансово-господарської діяльності, встановлювати норми та нормативи для кожного із них. Таким чином, відповідальним спеціалістам можна чітко визначити відхилення отриманих результатів від запланованих. Коли підприємство акцентує увагу на активізації забезпечення економічної безпеки, до системи управління мають бути включені засади ризик-менеджменту. А також обов'язковим є проведення діагностики економічної безпеки промислового підприємства в системі ризик-менеджменту. Лише за такої умови, на нашу думку, управлінський персонал зможе отримати достатню кількість інформації як про загальний стан, так і про стан економічної безпеки для формування алгоритму дій у майбутньому, внесення змін у стратегію розвитку підприємства.

На сьогодні, вітчизняні промислові підприємства знаходяться під впливом ряду загроз, серед яких: недостатній рівень конкурентоспроможності продукції, необхідність розширення внутрішніх і зовнішніх ринків збуту, нестача капіталовкладень для оновлення виробничих потужностей промислових підприємств, потреба у зниженні витрат виробництва, наслідки світової фінансової кризи, що впливають на основні економічні параметри діяльності, зростання курсу валют, високі відсотки за кредитування, потреба відповідно до продукції міжнародним стандартам якості тощо [41; 2].

Загалом, чим більш відкритою є система для зовнішніх впливів, тим швидше та з меншими втратами вона адаптується до змін оточення. У зв'язку з тим, що машинобудівне підприємство, як і будь-яке інше, є відкритою системою, то необхідно враховувати, що процес адаптації є механізмом, який дозволяє встановити чіткий причинно-наслідковий зв'язок між інтенсивністю ресурсних потоків та рівнем внутрішньої самоорганізації системи у плані забезпечення безпеки.

Підґрунтям формування оптимальної моделі системи економічної безпеки підприємства є моделювання – метод теоретич-

ного та практичного опосередкованого пізнання, який дає можливість відтворити за допомогою моделі (відповідно до наукових завдань) ті чи інші істотні властивості складного об'єкта, що досліджується, взаємозв'язки і відносини між його елементами. Моделювання дозволяє розкрити системний характер забезпечення економічної безпеки [23, с. 42, 21].

Обрані підприємством методи та інструментарій проведення оцінювання рівня економічної безпеки визначає реалізацію напрямів зниження ризиків та загроз, забезпечення безпеки кожної функціональної складової системи управління підприємством (рис. 12.3).



Рис. 12.3. Вагомість ефективно підібраних методів та інструментарію для проведення оцінювання рівня економічної безпеки промислового підприємства

Враховуючи багатогранність поняття забезпечення економічної безпеки, залежність її від великої кількості економічних, соціально-політичних факторів, обрана методика проведення оцінювання системи управління економічною безпекою на підприємстві здебільшого залежить від загальноприйнятих методичних підходів, що звичайно пов'язані із державним устроєм, особливостями законодавства тощо.

Під впливом глобалізаційних процесів збільшується кількість загроз ведення господарювання підприємств машинобудування, що відповідно впливає на забезпечення рівня економічної безпеки на рівні підприємства, галузі чи країни.

С. Довбня та Н. Гічова зазначають, що методичні підходи до визначення рівня економічної безпеки господарюючих суб'єктів поділяються на методи:

1) прогнозування банкрутства (зокрема, багатфакторні дискримінантні моделі та інші методи інтегральної оцінки фінансово-економічного стану підприємства);

2) комплексної оцінки загроз (інтегральна оцінка ризику, оцінка ефективності захисних заходів);

3) комплексної оцінки економічного потенціалу підприємства (багатовекторна ресурсно-функціональна модель економічної безпеки, оцінка конкурентного статусу фірми, інтегральна оцінка додержання інтересів підприємства, SWOT-аналіз, багатфакторна лінійна модель) [13, с. 89].

Кожен метод визначення рівня економічної безпеки може ускладнювати процес оцінювання безпеки суб'єкта, бути надто трудомістким та зосереджувати увагу лише на окремих аспектах функціонування, або на деталізації оцінювання фінансових ризиків, або оцінюванні загроз тощо. Такі методи потребують значних інформаційних джерел. Тому, звичайно, на сьогодні актуальним є пошук та удосконалення методів оцінювання стану економічної безпеки та інструментарію у цих процесах. Зазначені вище автори пропонують так звану тривимірну діагностику рівня економічної безпеки, яка базується на комплексному методичному підході, відштовхуючись від поточного стану економічної безпеки, тактичної та стратегічної економічної безпеки підприємства. Тобто трьох основних параметрів, що можуть характеризувати стан економічної безпеки підприємства за визначений період.

Ми погоджуємося із авторами щодо необхідності удосконалення оцінки рівня економічної безпеки, методів та інструмен-

тарію та вважаємо за необхідне використання системного підходу у даних процесах, відштовхуючись від специфіки функціонування окремого промислового підприємства, зацікавленості керівництва.

Методичні підходи до визначення рівня економічної безпеки промислового підприємства можна об'єднати на ті, що базуються на аналізі фінансово-господарської діяльності підприємства, ресурсно-функціональному підході, індикаторно-індексному або суто індикаторному підході, експертному підході, аналізі складових економічної безпеки підприємства, та ті, що базуються на методичному підході: оцінювання економічних ризиків, методи економіко-математичного моделювання. Варто зазначити, що найбільш розповсюдженими є ресурсно-функціональний підхід та методичний підходи до оцінки економічної безпеки на основі індикаторів [28].

Сукупність загроз, які є можливими або вже існуючими спричинена рядом факторів на мікро- та макрорівні. Експертами визначено, що на рівень економічної безпеки здебільшого впливають саме внутрішні загрози, серед яких виокремлюють надто небезпечні та небезпечні [8].

Глобалізаційні зміни в економіці країни вимагають пошуку шляхів забезпечення конкурентоспроможності підприємств, зростання рівня їх прибутковості, розширення ринків збуту продукції тощо. Чимале значення у цьому відіграють саме інноваційно-інвестиційні процеси. Інноваційний розвиток на базі використання новітніх технологічних процесів, виробництва нової продукції, структурної перебудови виробництва можливий шляхом використання інноваційних стратегій. Економічна безпека підприємства є цілісною відкритою системою на яку діють фактори різного характеру, кожен з яких підлягає окремій оцінці. Саме завдяки аналізу сукупності зазначених чинників визначають рівень економічної безпеки господарюючого суб'єкта. Передувати цим процесам повинен аналіз загроз економічної безпеки, безпосередньо особливостей управління нею, що передбачає формування важелів зниження впливу та протидії визначеним загрозам.

Вагомим аспектом поліпшення управління безпекою виступає кількісна оцінка її рівня, яка дає змогу у випадку існування істотних порушень або відхилень визначити ступінь близькості системи до межі її стійкості, де буде втрачена передбачуваність її змін у відповідь на зовнішні і внутрішні впливи. Засади управління економічною безпекою підприємства повинні бути закладені в основну стратегію розвитку, що забезпечить отримання запланованого результату [17].

Дослідження економічної безпеки підприємства варто проводити у розрізі як організації та забезпечення функціонування системи економічної безпеки господарюючого суб'єкта, проведення оцінки діяльності суб'єктів, що зайняті у забезпеченні економічної безпеки, так і в загальному отримання даних щодо рівня економічної безпеки підприємства.

Н. Сарай зазначає, що стан економічної безпеки господарюючого суб'єкта варто оцінювати за допомогою так званого сукупного критерію шляхом визначення та додавання ряду виокремлених функціональних критеріїв. Останні розраховуються шляхом співставлення потенційного негативного впливу на діяльність суб'єкта та результативності заходів відносно протидії (запобігання) впливу загроз. Отож, сукупний оціночний критерій економічної безпеки $K_{\text{екон. безп.}} \text{ промислового підприємства}$ визначається як:

$$K_{\text{екон. безп.}} = \sum_{i=1}^n k_i \cdot f_i, \quad (12.1)$$

де k_i – вагомість (величина) обраного певного критерію за i -м функціональним елементом безпеки суб'єкта; n – кількість функціональних елементів економічної безпеки господарюючого суб'єкта; f_i – питома вага i -го функціонального елементу безпеки підприємства [36, с. 139].

Оцінювання стану економічної безпеки підприємства управлінським персоналом проводиться за допомогою порівняння визначеного сукупного критерію економічної безпеки з розрахованими даними зазначеного параметра по підприємству. За наявності можливості, можна співставляти значення критерію економічної безпеки з даними підприємств-аналогів.

Надалі, визначивши рівень впливу функціональних елементів на зміну сукупного критерію економічної безпеки, приймаються управлінські рішення, націлені на організаційні зміни у напрямі покращення стану економічної безпеки в розрізі кожної складової.

Слід зазначити окремі недоліки науково-методичних підходів щодо визначення рівня економічної безпеки підприємства в розрізі її структурних елементів, зокрема:

- бракує обґрунтування групи показників, що характеризують стан обраних складових;
- не розроблена єдина градаційна шкала для оцінки значимості обраних складових для рівня економічної безпеки;

- не обґрунтована єдина система критеріальних коефіцієнтів для складових економічної безпеки;
- присутній суб'єктивізм при розрахунку вагових коефіцієнтів;
- відсутність якісних показників оцінки елементів економічної безпеки підприємства [11, с. 6–7].

Визначаючи рівень економічної безпеки важливо звернути увагу на такі аспекти як:

- становище, коли підприємство знаходиться у відносній захищеності характеризується динамічністю;
- не потрібно ігнорувати внутрішні загрози, які, подекуди, можуть бути ще небезпечнішими за зовнішні;
- механізми управління економічною безпекою підприємства знаходяться у взаємодії із системою забезпечення економічної безпеки країни.

Серед найбільш розповсюджених основних методів забезпечення економічної безпеки промислового підприємства слід навести такі (див. рис. 12.4).

За бальним визначенням складових економічної безпеки підприємства можна зробити висновок про її рівень та характеристики фінансово-економічного становища (див. табл. 12.2). Ці процеси взаємопов'язані, характеризуються зворотнім зв'язком. На практиці, виходячи з аналізу фінансово-економічного стану досліджуваних підприємств, для більшості з них характерний занижений або середній рівень безпеки, що, звичайно, вимагає підвищення уваги з боку управлінського персоналу та удосконалення ризик-менеджменту.

Особливо це стосується внутрішніх чинників впливу на безпеку підприємства, негативному впливу яких може протистояти управлінський персонал. Іншим проблематичним питанням залишаються чинники впливу зовнішнього оточення, на які підприємство не може вплинути, але може розробити адаптивні механізми оперативного пристосування до умов функціонування, що знижуватиме вплив зовнішніх загроз. Чималу роль у цьому відіграє мотивація, стимулювання, зацікавленість як управлінського персоналу, так і відповідальних фахівців підприємства до впровадження даних процесів та внесення відповідних змін відносно забезпечення безпеки власної діяльності.

На практиці, проблематичним питанням є саме визначення значущості для кожного із коефіцієнтів чи параметрів окремої складової економічної безпеки.

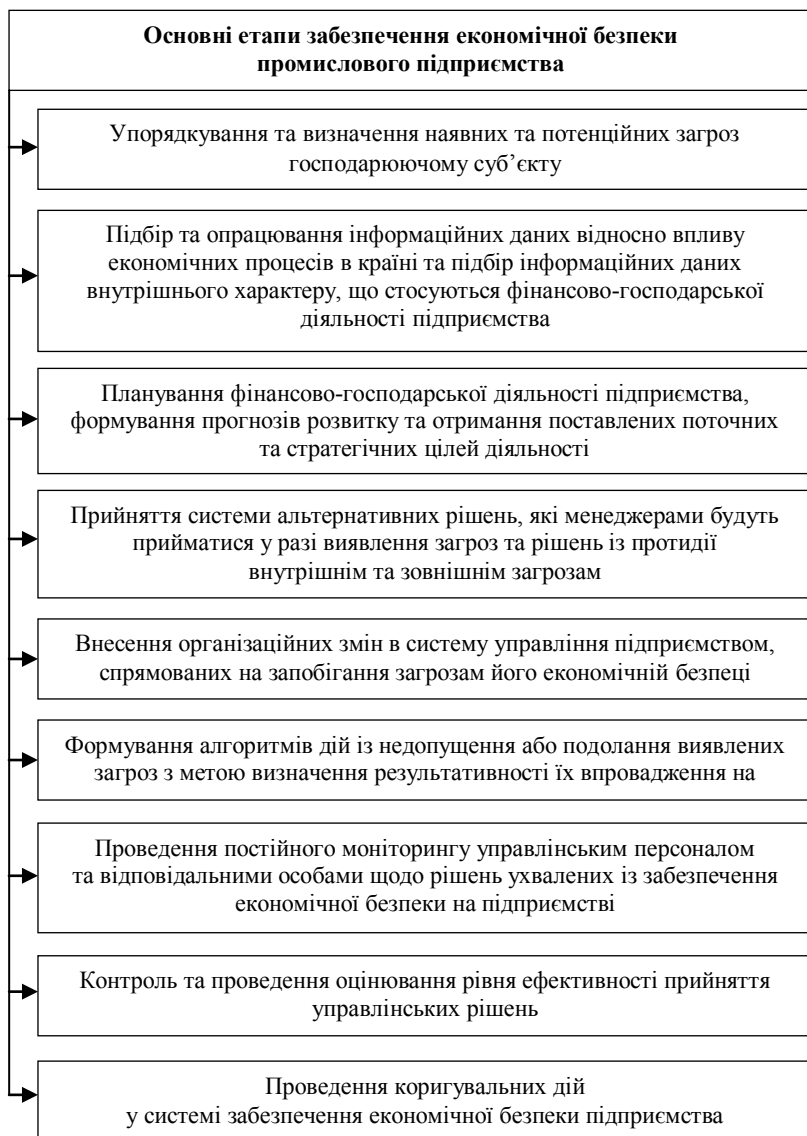


Рис. 12.4. Найбільш розповсюджені етапи забезпечення економічної безпеки промислового підприємства *

* побудовано за: [16, с. 180; 14, с. 424]

Таблиця 12.2

**Характеристика фінансово-господарської діяльності
та рівня економічної безпеки господарюючого суб'єкта**

Значення показника економічної безпеки і характеристика рівня економічної безпеки	Фінансово-економічне становище підприємства, що відповідає визначеному рівню економічної безпеки
Від 0 до 0,25 – дуже низький (загрозливий) рівень безпеки	Підприємство характеризується низьким рівнем платоспроможності, може бути ліквідоване внаслідок банкрутства, вимагає залучення додаткових фінансових ресурсів для стабілізації діяльності тощо. Якщо підприємство інтегровано в промислову групу, може поглинутися нею
Від 0,26 до 0,50 – занижений (негативний) рівень безпеки	Коефіцієнт платоспроможності підприємства становить менше одиниці, що означає для нього неможливість вчасно здійснювати фінансові платежі на необхідний період. Вимагає перегляду політики використання оборотних коштів та здійснення заходів із збільшенням рівня прибутковості. Коефіцієнт абсолютної ліквідності підприємства нижче 0,2, тому господарюючий суб'єкт не здатен вчасно погасити свої зобов'язання, має високий рівень кредиторської заборгованості тощо
Від 0,51 до 0,75 – середній рівень, але який вимагає активізації заходів протидії загрозам та ризикам	Підприємство піддається негативному впливу чинників зовнішнього середовища, має фінансові труднощі, вимагає реалізації адаптивних механізмів до забезпечення власної фінансової стійкості й удосконалення системи ризик-менеджменту тощо
Від 0,76 до 0,95 – достатній для забезпечення розвитку	Підприємство характеризується позитивними показниками ефективності фінансово-господарської діяльності, незначними відхиленнями фактично отриманих та запланованих економічних параметрів. Бажаним для управлінського персоналу є визначення найсуттєвіших загроз в розрізі окремих елементів економічної безпеки для утримання набутої фінансової стійкості
Від 0,96 до 1,00 – високий рівень захищеності господарюючого суб'єкта в ризик-середовищі	Підприємство характеризується фінансовою стійкістю та розвитком ресурсно-фінансового потенціалу. Обрані підходи до управління залишаються, адже вони показують позитивний результат щодо забезпечення збалансованого господарювання та розвитку економічної безпеки

Виходячи з того, що ми у роботі акцентували увагу на важливості фінансової складової економічної безпеки, забезпеченні платоспроможності підприємства, рентабельності діяльності, значущість економічного параметра складової можна прирівнювати до одиниці.

Важливим завданням управлінського персоналу є виокремлення системи індикаторів та їх нормативних значень, особливо тих, які визначають фінансову стійкість суб'єкта та рівень його платоспроможності. Так звані порогові значення сукупності обраних індикаторів оцінки економічної безпеки базуються не тільки на виокремлених нормативах, а й значеннях економічних параметрів підприємств-конкурентів, планових показників розвитку підприємства, середньогалузевих нормах тощо. Тобто, після обрання системи індикаторних показників оцінки рівня економічної безпеки машинобудівного підприємства, на нашу думку, до кожного з них повинен бути сформований прогностичний (найбільш ефективний для розвитку підприємства показник) з метою, в подальшому, порівняння із фактично отриманими даними, проведення діагностики, визначення відхилень, пошуку причини виникнення відхилень та прийняття відповідних заходів відповідальними менеджерами підприємства.

Як один із критеріїв підвищення економічної безпеки слід розглянути вплив глобальної економічної безпеки на процеси забезпечення безпеки вітчизняних підприємств. Глобальна економічна безпека передбачає захищеність світової спільноти від небезпек дестабілізації, криз, збройних конфліктів і війн на основі сталого світового економічного розвитку. В умовах інтеграційних процесів посилюється вплив зовнішніх глобальних викликів і загроз. З іншого боку, функціонування певних систем національної безпеки характеризується посиленням зв'язків в просторі і часі між елементами не лише в межах певної підсистеми одного рівня, а й між елементами різних ієрархічних рівнів.

Провідною характеристикою системи економічної безпеки в умовах інтеграції є її адаптивність, оскільки глобалізація не лише примножує ланцюг різноманітних традиційних загроз, але й суттєво змінює економічний простір, який потребує модерної системи економічної безпеки: багатofункціональної, динамічної, з визначеним комплектом засобів супротиву небезпек національній, міжнародній та глобальній економічній безпеці.

Зважаючи на вищевикладене, нами схематично побудовано вплив умов поглиблення інтеграційних процесів на можливість підвищення економічної безпеки підприємства (рис. 12.5).



Рис. 12.5. Вплив умов поглиблення інтеграційних процесів на можливість підвищення економічної безпеки підприємства

Виходячи з критеріального тлумачення, чинник – це фактор, умова оточення діяльності підприємства, що діє на визначені аспекти функціонування господарюючого суб'єкта. В узагальненому вигляді до внутрішніх чинників відносять усі умови, які впливають на його діяльність і виникають у межах самого господарюючого суб'єкта. Це ресурсно-фінансові чинники, виробничо-технологічні, трудові, організаційні тощо, тобто, всі внутрішні фактори, на дію яких може впливати управлінський персонал підприємства за умови їх систематизації, проведення оцінки, аналізу та контролю.

Зовнішні чинники, що впливають на рівень економічної безпеки промислового підприємства, є умовами зовнішнього оточення суб'єкта, тобто прямо чи опосередковано здійснюють дію на

його фінансово-господарську діяльність. Проблематика чіткого виокремлення прямих і опосередкованих чинників носить дискусійний характер, що пов'язано окремо із специфікою діяльності кожного підприємства. На загальних наукових засадах здебільшого до чинників, що прямо впливають на рівень економічної безпеки належать: постачальники, споживачі продукції, підприємства-конкуренти, суб'єкти, які задіяні у збуті продукції підприємства, органи місцевого і державного управління тощо. Чинники непрямого впливу на безпеку господарюючого суб'єкта проявляються у стані ринкової економіки країни, соціально-політичного клімату, налагодженні зовнішньоекономічних відносин, науково-технічного прогресу тощо.

Стан економіки країни, державне регулювання можуть як позитивно, так і негативно відобразитись на забезпеченні економічної безпеки промислового підприємства. Варто виокремити загальні фактори, які впливають на рівень його економічної безпеки:

- виробництва, – тобто фактори, які безпосередньо впливають на діяльність підприємства (його територіальне розміщення; наявні природні ресурси, виробничу інфраструктуру тощо);

- зміна кон'юнктури ринку, що викликана науково-технічним прогресом, державним втручанням, впливом інфляції, сезонності;

- добросовісність постачальників сировини та матеріалів. Так, на економічну безпеку підприємства впливає цінова політика, сформована щодо забезпечення ресурсів для виробничих потреб. Її практична ефективність залежить від диверсифікації постачальників, що дозволяє уникнути монополізації поставок. Необхідно розуміти, що суттєво вплинути на рівень економічної безпеки можуть недостатньо правильно оформлені довгострокові контракти на постачання сировини і матеріалів (з чітко вказаними термінами поставок, якісними характеристиками сировини, виписаними штрафними санкціями);

- компетентність керівництва підприємства, що визначається ступенем професіоналізму задіяних менеджерів при прийнятті тих чи інших управлінських рішень;

- державне регулювання діяльності. Важливість цього фактора визначається роллю держави у створенні умов для сприяння виробництву продукції, захисту прав національних товаровиробників, розробки та впровадження обґрунтованих фіскальних заходів тощо;

- надійний захист комерційної таємниці, що визначається здатністю держави гарантувати збереження таємниці щодо науково-технічних розробок, підтримки інтелектуальної власності тощо [32, с. 50; 24, с. 123–124].

На рис. 12.6 систематизовано ресурсозабезпечувальні чинники, зростання рівня впливу яких сприятиме підвищенню ресурсно-фінансового забезпечення та рівня економічної безпеки підприємств машинобудівної галузі.



Рис. 12.6. Система ресурсозабезпечуючих чинників підвищення економічної безпеки підприємств

Як зазначалося, що управлінський персонал не в змозі повною мірою вплинути на фактори зовнішнього середовища, через те вважаємо за необхідне рекомендувати управлінському персоналу розвивати виокремлені чинники впливу на економічну безпеку саме внутрішнього характеру. Напрями їх розвитку мають формувати структуру системи управління економічною безпекою та постійно удосконалюватися в зв'язку із активізацією інтеграційних процесів та швидкоплинними змінами умов господарювання в ринковому середовищі. Понятійні аспекти критеріїв є ознакою, на основі якої формуються підходи до проведення оцінювання, вимірювання окремого об'єкта. Критерії економічної безпеки промислового підприємства є узагальненими ознаками, своєрідним мірилом за яким можна визначити можливість господарюючого суб'єкта протидіяти внутрішнім та зовнішнім загрозам та ризикам.

Кожен критерій безпеки підприємства характеризує група показників. Зважаючи на те, що оцінку рівня економічної безпеки нами пропонувалося проводити в залежності до кожної функціональної складової економічної безпеки, відповідно, критерії забезпечення економічної безпеки проявляються в граничних значеннях, сформованих груп економічних показників за кожною функціональною складовою безпеки.

12.3. Соціально-економічні аспекти формування безпеки підприємств європейського рівня

За умови обрання країною євроінтеграційного напрямку розвитку, забезпечення економічної безпеки як країни, так і промислових підприємств повинно бути основним завданням. Реалізація національних інтересів і зростання рівня економічної безпеки країни базуються на підвищенні безпеки кожного господарюючого суб'єкта, особливо це стосується підприємств машинобудування. Запозичення зарубіжного досвіду щодо підвищення економічної безпеки, в першу чергу, повинне бути направлене на розвиток національної безпеки і визнання промислових підприємств суб'єктами забезпечення безпеки країни. Машинобудівні підприємства, що провадять свою фінансово-господарську діяльність в умовах активізації євроінтеграційних процесів, як ніколи потребують підвищеної уваги забезпечення безпеки при виході на світові ринки збуту продукції та забезпеченні належного фінансового стану. Для формування та впровадження новітньої економічно-політичної моделі країни для підви-

щення конкурентних переваг національної економіки, необхідним є впровадження багатьох механізмів, зокрема, адаптації до вимог СОТ із недопущенням зовнішніх загроз діяльності підприємств.

Перспективним напрямом розвитку підприємств машинобудівної галузі, під впливом дії різноманітних внутрішніх і зовнішніх чинників із відповідним позитивним чи негативним характером, є упорядкування заходів із підвищення рівня економічної безпеки.

Для покращення функціонування системи управління економічною безпекою важливо приділити увагу оцінюванню детермінант впливу на неї та розвитку тих, які позитивно впливатимуть на діяльність. Такі управлінські дії проводяться одночасно із формуванням управлінських рішень щодо зниження впливу негативних факторів на економічну безпеку, із реалізацією рішень та контролем за їх виконанням. В аспекті впливу внутрішніх детермінант забезпечення економічної безпеки, необхідним є внесення організаційних змін у структурні складові системи менеджменту. Щодо зовнішніх детермінант, на підприємстві відповідними відповідальними особами повинні розроблятися заходи для швидкого адаптування до змін функціонування впливу факторів зовнішнього оточення за умов поглиблення інтеграційних процесів.

Отже, можна дійти висновку, що на підприємствах промисловості слід велику увагу приділяти формуванню структури системи управління економічною безпекою, яка забезпечуватиме її необхідний рівень і сприятиме стабільній ефективній діяльності суб'єкта. Формуючи таку структуру системи управління економічною безпекою підприємства, менеджери зустрічаються із рядом проблем, особливо щодо інформаційного забезпечення, опрацювання чинників впливу на економічну безпеку, виокремлення основних детермінант, які сприятимуть удосконаленню управління економічною безпекою на промисловому підприємстві.

Управлінський персонал підприємства може скористатися зарубіжним досвідом високорозвинених країн щодо процесів активізації інтеграції та, зокрема, й євроінтеграції. Інтеграційні структури, сформовані на міждержавних рівнях, позитивно впливатимуть на удосконалення виробничого процесу, технологічне оновлення, підвищення рівня кваліфікації персоналу тощо. Розвиток інтеграційних процесів підприємств машинобудування позитивно впливатиме на забезпечення належного рівня економічної безпеки, посилюючи фінансово-економічне становище підприємства.

Слід виокремити напрями дій, запровадивши які промислові підприємства швидше інтегруються в зовнішнє середовище, що й позитивно впливає не тільки на діяльність самого підприємства, а й на стан ринкової економіки. Серед них слід виокремити такі:

- активізація інвестиційно-інноваційної діяльності, модернізація сучасних технологій з використанням як внутрішньопідприємницьких механізмів, так і державної підтримки промислових підприємств у даних напрямках розвитку;

- формування сприятливого інвестиційного клімату для залучення додаткових фінансових ресурсів, дотримання умов угод, що укладені з іноземними підприємствами;

- формування механізмів удосконалення внутрішньої фінансової системи підприємства, що забезпечить фінансово-економічну безпеку та сприятиме знищенню інертності в процесі управління;

- створення механізмів стратегічного управління зовнішньоекономічною діяльністю, що надасть можливість підприємству збільшити обсяги експорту продукції та розширити співпрацю із зарубіжними бізнес-партнерами;

- подолання впливу несприятливої дії факторів зовнішнього та внутрішнього середовища, впливу існуючих загроз функціонування та зменшення ризиків;

- удосконалення системи ризик-менеджменту на підприємстві.

Діагностика економічної безпеки підприємства є процесом поглибленого дослідження визначених завчасно параметрів з метою визначення слабких сторін діяльності із забезпечення фінансово-економічної безпеки, найбільш суттєвих відхилень для пошуку та прийняття менеджерами рішень щодо ліквідації виявлених недоліків, ризиків та загроз.

Кожне промислове підприємство, використовуючи систему ризик-менеджменту, спрямовану на посилення забезпечення власної економічної безпеки, має дотримуватися обраних принципів в даних процесах. На нашу думку, серед основних принципів управління ризиками в системі ризик-менеджменту повинні бути такі:

- вчасне реагування управлінців на вплив внутрішніх та зовнішніх факторів, що потенційно провокують виникнення ризику;

- виокремлення методів зменшення негативного впливу можливих ризиків або впровадження механізму їх протидії;

- пошук та використання новітніх підходів в управлінні ризиками (удосконалення існуючих методів, що використовуються зазначених процесах);

- моніторинг виконання обов’язків відповідальних фахівців підприємства у системі ризик-менеджменту, забезпечення відповідної їхньої кваліфікації, надання доступу до опрацювання необхідного спектра інформаційних даних;

- використання достовірних та об’єктивних інформаційних даних в системі ризик-менеджменту господарюючого суб’єкта;

- застосування системного підходу в управлінні ризиками, тобто забезпечення необхідних взаємозв’язків між основними складовими системи управління підприємством, а також службою забезпечення економічної безпеки;

- врахування періоду виникнення ризиків з метою визначення можливостей їх подолання або, навпаки, неспроможності вплинути на їх дію (якщо йдеться про негативну дію зовнішнього оточення);

- раціоналізація та контроль витрат, понесених підприємством на організаційні процеси впровадження ризик-менеджменту.

Система ризик-менеджменту на підприємстві забезпечує захист господарюючого суб’єкта від негативного впливу чинників зовнішнього оточення та оптимізує стан підприємства під впливом факторів внутрішнього середовища. Методи та підходи, що використовуються у ризик-менеджменті машинобудівного підприємства, базуються на практиці ведення фінансового управління з метою досягнення цілей у визначених ринкових умовах функціонування суб’єкта.

Використання ефективних новітніх підходів у ризик-менеджменті машинобудівного підприємства запобігає ризикам та реалізує заходи, спрямовані на зниження впливу наслідків впливу загроз діяльності. В стратегічному управлінні для підприємства, що активізує зовнішньоекономічну діяльність, важливим є включення функціональних засад ризик-менеджменту у визначену стратегію покращення фінансово-господарської діяльності.

Система управління економічною безпекою підприємства має ґрунтуватися на чітко сформованій стратегії розвитку із забезпеченням можливості коригування виникаючих відхилень запланованих економічних параметрів і використання адаптивних механізмів функціонування на сучасному ринку суворой конкурентної боротьби.

На сучасному етапі господарювання в системі управління економічною безпекою на промисловому підприємстві може виникати ряд труднощів, пов’язаних, в першу чергу, з тим, що механізм управління економічною безпекою є складовою системи менеджменту на підприємстві та повинен взаємодіяти із визначеною метою господарювання, існуючим потенціалом, стратегічними орієн-

тирами, методами управління, які використовуються на підприємстві та іншими складовими елементами управління, такими як прогнозування, планування, аналіз, оцінка, мотивація, моніторинг, контроль, пошук виробничих резервів тощо.

Аспекти управління економічною безпекою у кожного господарюючого суб'єкта різноманітні, адже відрізняються залежно від рівня конкурентоспроможності продукції підприємства, особливостей діяльності, рівня технічного оснащення, поставлених стратегічних орієнтирів та завдань господарювання. Беззаперечним є фактор впливу зовнішніх умов, стану економіки країни на формування системи управління економічною безпекою. Як свідчить практика, на вітчизняних підприємствах недостатньо приділяється увага моделюванню системи економічної безпеки, підбору ефективних методик управління, подекуди дані питання покладаються на управлінський персонал лише окремих підрозділів. Методи управління економічною безпекою промислових підприємств обираються згідно визначених завдань системи безпеки – загальноприйнятих та сформованих керівництвом індивідуально на кожному підприємстві.

Процес формування структури системи управління економічною безпекою машинобудівного підприємства в ризик-середовищі функціонування передбачає сукупність стратегічних та поточних заходів спрямованих на протидію підприємством зовнішнім та внутрішнім загрозам та ризикам. Стержнем такої структурованої системи є визначення напрямів управлінських дій, що забезпечуватимуть взаємозв'язок із внутрішніми елементами ризик-менеджменту та факторами зовнішнього оточення (див. рис. 12.7).

Тактика забезпечення безпеки підприємства передбачає вживання конкретних процедур і виконання конкретних дій в цілях забезпечення його економічної безпеки. Йдеться про такі процедури, як: розширення юридичної служби підприємства; вживання додаткових заходів із збереження комерційної таємниці; створення підрозділу комп'ютерної безпеки; пред'явлення претензій контрагентів-порушників; звернення з позовом в судові органи; звернення в правоохоронні органи тощо [35, с. 151].

Своєрідного характеру управління економічною безпекою надає наявність таких ознак, що характеризують даний процес, зокрема: прийняття рішення та розвиток складної системи в часі може мати велику кількість стратегій; на етапі формування рішення та прийняття управлінського впливу аналітики не мають можливості

чітко сформувати розвиток подій; прийняття рішення ґрунтується на прогнозуванні тенденції розвитку системи в часі; існує невизначеність, пов'язана з подальшим впливом прийнятого рішення на проблемну ситуацію [27, с. 199–200].

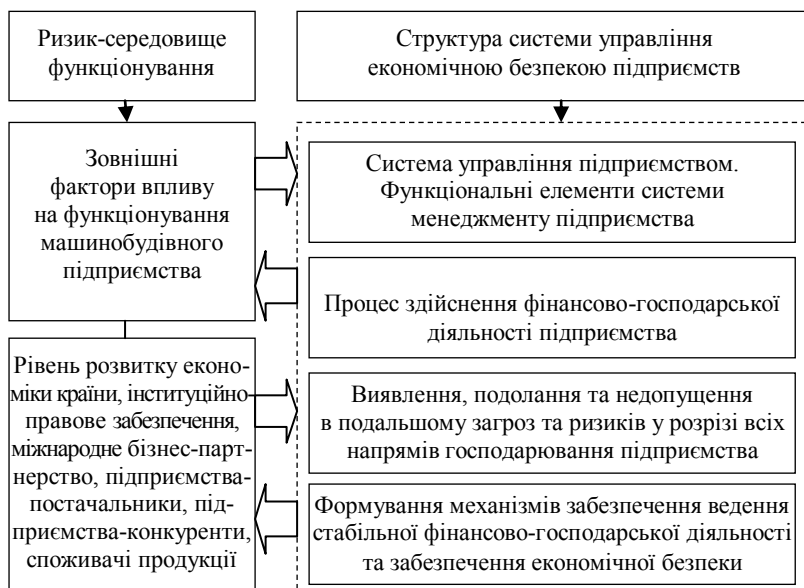


Рис. 12.7. Зв'язки системи управління економічною безпекою підприємств машинобудування з ризик-середовищем функціонування

До керуючої підсистеми механізму управління машинобудівним підприємством належать усі суб'єкти (персонал), які впливають на об'єкти, тобто на всі процеси, що відбуваються на підприємстві для досягнення запланованих результатів діяльності. Усі компоненти механізму управління є взаємопов'язаними між собою, а функціональні елементи управління базуються на поставлених поточних та стратегічних цілях діяльності, визначених принципах управління, низці завдань, використовуваних методів та інструментарію прийняття управлінських рішень. Процес управління промисловим підприємством знаходиться під впливом зовнішніх умов ведення фінансово-господарської діяльності, тобто багатьох зовнішніх факторів, загроз, ризиків ринкового середовища.

Рівень ефективності фінансово-господарської діяльності машинобудівного підприємства, забезпечення сталого розвитку і реалізація механізмів спротиву негативним факторам зовнішнього оточення можливе лише за умови активної інтеграції процесів забезпечення економічної безпеки в усі функціональні складові. Забезпечивши взаємозв'язки структурних елементів економічної безпеки та складових механізму управління машинобудівним підприємством, управлінський персонал матиме змогу пришвидшити власний розвиток та покращити економічні показники ефективності, що позитивно вплине на рівень прибутковості, підвищення конкурентних переваг на внутрішньому та зовнішньому ринках. Схема інтегрованого взаємозв'язку структурних елементів економічної безпеки і функціональних складових механізму управління машинобудівним підприємством побудована і наведена на рис. 12.8.

Як видно з рисунка, посилення інтеграції напрямів із підвищення рівня економічної безпеки у функціональних підрозділах механізму управління підприємством супроводжується систематизацією управлінським персоналом усіх складових безпеки в розрізі загроз діяльності, використанням новітніх підходів до управління кожного з них. Така діяльність повинна контролюватися службою забезпечення економічної безпеки підприємства та провідними фахівцями.

Отже, на нашу думку, кожен функціональний елемент управління, такий як: планування, прогнозування, організація, координація, мотивація, стимулювання, аналіз, оцінка, адаптація, моніторинг та контроль повинен бути удосконалений науково-методичними та організаційними підходами до забезпечення безпеки в аспекті власного функціонального наповнення. Так званий інтегрований взаємозв'язок елементів економічної безпеки та функцій механізму управління машинобудівним підприємством забезпечуватиме синергетичний ефект, а саме: забезпечивши підвищення рівня власної економічної безпеки, підприємство матиме змогу підвищити рівень ефективності власної фінансово-господарської діяльності.

За умов євроінтеграції, бажання підприємства активізувати зовнішньоекономічну діяльність – розширити зовнішні ринки збуту продукції, для належного забезпечення безпеки виробничої діяльності необхідним є, щоб на підприємстві існувала удосконалена структура системи управління економічною безпекою.



Рис. 12.8. Інтегрований взаємозв'язок структурних елементів економічної безпеки та функціональних складових механізму управління машинобудівним підприємством

Варто відзначити, що структурна будова системи економічної безпеки для кожного підприємства має враховувати специфіку його діяльності та приналежність до тієї чи іншої галузі, рівень розвитку його фінансово-господарської діяльності, ресурсно-фінансове, кадрове забезпечення, вплив зовнішніх чинників на його функціонування.

Розкриваючи багаторівневий підхід до забезпечення економічної безпеки підприємства, ми зауважили, що система управління економічною безпекою, хоча і характеризується складною структурною побудовою, але знаходиться у взаємозалежності від вищих рівнів управління. Структурна побудова системи економічної безпеки машинобудівного підприємства має характеризуватися системністю та комплектністю, достатністю налагоджених зв'язків із функціональними елементами системи ризик-менеджменту та цілісного механізму управління підприємством.

Користуючись вдало підібраними принципами управління, можна забезпечити відповідний рівень економічної безпеки підприємства шляхом інтеграції функцій і структур його внутрішнього середовища, а також узгодженій координації дій з суб'єктами зовнішнього середовища. Стратегічним завданням вітчизняних суб'єктів господарювання на першому етапі є їх трансформація в логістичну систему, яка забезпечує системну та комплексну реалізацію інтересів підприємства в межах здійснення окремих функцій та функціональних підрозділів. Така трансформація в сучасних умовах, спрямована на досягнення необхідного рівня економічної безпеки суб'єкта господарської діяльності як логістичної системи. Це вимагає реалізації концепції економічної безпеки підприємства, яка ґрунтується на принципах і методах логістичного управління, розвитку логістичних систем на мікрорівні, організації операційної стратегії і широкого використання системного підходу з реалізацією інструментів інтеграції та координації об'єктів (підсистем) процесів і зв'язків між ними [1, с. 98].

Один з найбільш відомих методів стратегічних організаційних змін є диверсифікація діяльності підприємства, яка служить засобом нейтралізації і локалізації факторів загроз економічної безпеки різного характеру в масштабі усього підприємства. У цьому аспекті її можна розглядати як метод розподілу ризиків і загроз безпеки підприємства з метою зниження їх концентрації [22, с. 136–137].

Стратегія забезпечення і підвищення фінансово-економічної безпеки на машинобудівному підприємстві включає такі етапи дій:

1. Формування інформаційно-аналітичного забезпечення щодо створення і реалізації фінансово-економічної безпеки на підприємстві, яке повинно відповідати повноті, достовірності, цілеспрямованості.

2. Характеристика інструментарію, моделей, методів для формування і реалізації фінансово-економічної безпеки на підприємстві.

3. Формування та трансформація організаційних підрозділів господарюючого суб'єкта.

4. Визначення джерел фінансування щодо формування та реалізації системи економічної безпеки на підприємстві.

5. Характеристика точок зростання та проблемних аспектів щодо формування та реалізації фінансово-економічної безпеки на підприємстві.

6. Моніторинг і контроль за формуванням і реалізацією заходів щодо формування та реалізації заходів щодо фінансово-економічної безпеки промислового підприємства.

7. Реалізація заходів щодо формування та використання економічної безпеки на підприємстві [26].

Для більшості підприємств галузі обрані принципи управління економічною безпекою забезпечують дотримання відповідного рівня прибутковості, зростання конкурентоздатності підприємства, збільшення обсягів виробництва продукції для розширення внутрішніх і зовнішніх ринків її реалізації. Принципи, на яких формується система управління економічною безпекою підприємства машинобудівної галузі є низкою правил та заходів, що забезпечують функціонування впровадженої системи управління підприємством в аспекті посилення рівня його економічної безпеки. Побудова системи управління економічною безпекою будь-якого машинобудівного підприємства за умов інтеграційних процесів впливу зовнішнього середовища базується на закономірних основах.

З позиції взаємозв'язку механізму управління машинобудівним підприємством та його складової – підсистеми управління економічною безпекою, слід виокремити елементи, без яких унеможливорюється результативне ведення ризик-менеджменту та підвищення рівня економічної безпеки:

- концептуальні підходи та філософію забезпечення безпеки господарюючого суб'єкта;

- функціональне наповнення процесів управління на підприємстві;

– фінансово-ресурсне забезпечення як системи управління підприємством, так і системи управління фінансово-економічною безпекою;

– ціленаправленість господарюючого суб'єкта, що визначається в структурній побудові його діяльності, обраному інструментарії, економічних параметрах, які характеризуватимуть стан фінансово-господарської діяльності тощо.

Ефективне управління економічною безпекою підприємства сприяє підтриманню стійкості економічного і соціального розвитку, виключення можливостей виникнення соціальних, трудових та інших конфліктів, які загрожують ефективному функціонуванню підприємства [39, с. 270–271; 29, с. 193].

Формування системи управління економічною безпекою машинобудівного підприємства повинно враховувати ресурсне забезпечення для досягнення поставлених цілей. Рівень отримання прибутку не повинен відображатися на процесах забезпечення економічної безпеки, тобто управлінським персоналом мають бути враховані та проаналізовані всі витрати на формування та реалізацію функцій цієї системи. Підвищення рівня економічної безпеки, навпаки, повинно принести підприємству збільшення рівня прибутковості, можливості підвищити конкурентоспроможність продукції, оновити технологічне забезпечення, надати можливість підвищення кваліфікації працівників та, одночасно, удосконалювати усі сфери власної фінансово-господарської діяльності. Особливо актуальним це є для підприємств, які спрямовані на посилення інтеграційних процесів та розширення співпраці з країнами-бізнес-партнерами.

Інформаційне забезпечення системи ризик-менеджменту економічної безпеки підприємства можна визначити як єдність систем обліку, аналізу і аудиту, об'єднаних інформаційними потоками для управління економічними процесами. Тому виправданим є включення в систему інформаційного забезпечення підсистеми обліково-аналітичного забезпечення, яка забезпечує інтегроване використання інформаційних ресурсів різними функціональними підсистемами (обліку, аналізу, контролю, моніторингу) [43, с. 175–176].

Зібрані та опрацьовані інформаційні дані відіграють важливе значення на початковій стадії формування стратегії забезпечення економічної безпеки машинобудівного підприємства.

Забезпечувальна підсистема ефективного ризик-менеджменту економічної безпеки машинобудівного підприємства пов'язана із

підсистемою контролю та моніторингу відносно виконання прийнятих управлінських рішень із обов'язковим оцінюванням ефективності рішень керівництва у коригуванні відхилень, протидії загрозам та ризикам діяльності в ризик-середовищі господарювання, посиленні інтеграційних процесів суб'єктів на внутрішньому та зовнішніх ринках. Зазначена підсистема контролю характеризується зворотнім зв'язком, який проявляється у тому, що при небажаних результатах оцінювання рівня ефективності прийнятих рішень, вносяться організаційно-структурні зміни у базові функціональні елементи системи управління підприємством, такі як планування, прогнозування, облік, аналіз, мотивація, контроль та ін. Без забезпечення такого зворотного зв'язку унеможливорюються процеси, спрямовані на підвищення результативності системи ризик-менеджменту економічної безпеки підприємств машинобудівної галузі.

На кожному промисловому підприємстві для забезпечення відповідного рівня його економічної безпеки повинен діяти відповідний підрозділ. Поставлені управлінським персоналом завдання щодо забезпечення економічної безпеки можуть виконуватися і у відповідних центрах відповідальності на підприємствах або дані функції покладатимуться на визначене коло кваліфікованих у даній сфері спеціалістів.

Першочерговими завданнями зазначеного виокремленого підрозділу є збір, опрацювання, інформаційних даних та створення умов для розширення можливостей збору інформації, а також зберігання власних конфіденційних даних. На даний момент вітчизняними підприємствами тільки розпочинається процес переймання зарубіжного досвіду підприємств, які велике значення приділяють діяльності служби економічної безпеки та витрачають на дані процеси чималі кошти із власних доходів. Також, для вітчизняних підприємств проблематичним є підбір відповідних спеціалістів служби забезпечення економічної безпеки підприємства, яка є своєрідним інструментарієм забезпечення результативної системи ризик-менеджменту безпеки машинобудівного підприємства. Вимоги, що можуть пред'являтися до відповідальних фахівців такі:

- професійний рівень (визначається під час співбесіди, проведення тестів тощо);
- відсутність близьких родичів, знайомих, що працюють у підприємствах конкурента;

– психологічна стійкість, бажано відсутність хронічних захворювань;

– надійність (шляхом з'ясування думки людей, що близько знають кандидата на його попередній роботі, у місці проживання чи навчання тощо) [20, с. 151–152].

Отже, навіть на невеликих за обсягом машинобудівних підприємствах повинен існувати підрозділ забезпечення економічної безпеки, який, у свою чергу, має співпрацювати з іншими підрозділами підприємства та службами забезпечення безпеки вищих рівнів управління.

Список використаних джерел

1. Алькема В. Г. Параметри економічної безпеки підприємства як логістичної системи [Електронний ресурс] / В. Г. Алькема // Системи обробки інформації. – 2010. – Вип. 3. – С. 98–99. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/soi_2010_3_29

2. Ареф'єва О. В. Сучасний стан та ключові загрози для розвитку підприємств авіаційної галузі в Україні [Електронний ресурс] / О. В. Ареф'єва, А. М. Штангрет // Проблеми системного підходу в економіці. – 2011. – № 1. – Режим доступу: http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/PSPE/2011_1/index

3. Бабець І. Г. Концептуальні засади стратегії економічної безпеки інтеррегіонального співробітництва України з країнами ЄС / І. Г. Бабець // Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. – 2013. – № 1. – С. 3–13.

4. Богма О. С. Аналіз рівня економічної безпеки України за основними складовими / О. С. Богма // Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: міжнародні економічні відносини та світове господарство. – 2016. – Вип. 8 (1). – С. 11–14.

5. Бугай А. А. Євроінтеграція і економічна безпека України / А. А. Бугай // Науковий вісник Дипломатичної академії України. – 2003. – Вип. 8. – С. 62–68.

6. Валіков В. П. Економічна безпека підприємства в концепті процесного управління / В. П. Валіков, В. В. Македон // Нобелівський вісник. – 2017. – № 1 (10). – С. 12–22.

7. Васильців Т. Г. Фінансово-економічна безпека підприємств України: стратегія та механізми забезпечення : монографія / Т. Г. Васильців, В. І. Волошин, О. Р. Бойкевич, В. В. Каркавчук ; за ред. Т. Г. Васильціва. – Львів : Арал, 2012. – 386 с.

8. Висоцька І. Б. Загрози економічній безпеці України в інноваційній сфері / І. Б. Висоцька // Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. – 2010. – Вип. 1. – С. 82–88.

9. Гавриш О. А. Розроблення стратегії забезпечення економічної безпеки підприємств енергетичної галузі / О. А. Гавриш, Г. М. Черняк // Економічний вісник Національного технічного університету України «Київський політехнічний інститут». – 2016. – № 13. – С. 143–149.

10. Глушенко О. О. Вплив євроінтеграції на економічну безпеку вітчизняних підприємств / О. О. Глушенко, Д. М. Туленінова // Науковий вісник Мукачівського державного університету. Економіка. – 2016. – Вип. 1. – С. 112–119.

11. Гудзь О. Є. Наукові підходи до оцінки рівня економічної безпеки телекомунікаційних підприємств / О. Є. Гудзь, В. М. Сотниченко // Економіка. Менеджмент. Бізнес. – 2016. – № 3. – С. 5–10.

12. Денисенко М. П. Пріоритетні напрями посилення економічної безпеки / М. П. Денисенко, П. Т. Колісніченко // Економіка та держава. – 2017. – № 3. – С. 31–35.

13. Довбня С. Б. Діагностика рівня економічної безпеки підприємства [Електронний ресурс] / С. Б. Довбня, Н. Ю. Гічова // Фінанси України. – 2008. – № 4. – С. 88–97. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Fu_2008_4_11

14. Доценко Д. В. Экономическая безопасность: методологические аспекты и составляющие / Д. В. Доценко, В. Н. Круглов // Аудит и финансовый анализ. – 2009. – № 4. – С. 415–427.

15. Дьяченко О. А. Економічна безпека інноваційно-орієнтованих підприємств в умовах євроінтеграції / О. А. Дьяченко, Л. П. Артеменко // Економічний вісник Національного технічного університету України «Київський політехнічний інститут». – 2015. – № 12. – С. 173–180.

16. Економічна безпека в умовах глобалізації світової економіки : монографія. У 2 т. – Дніпропетровськ : «ФОРМ Дробязко С.І.», 2014. – Т. 2. – 349 с.

17. Економічна безпека : навч. посіб. / О. Є. Користін, О. І. Барановський, Л. В. Герасименко, Л. М. Доля та ін. – Київ : Всеукраїнська асоціація видавців «Правова єдність», 2010. – 368 с.

18. Економічна безпека суб'єктів господарської діяльності в умовах глобальної фінансової кризи : монографія / О. А. Кириченко, О. І. Захаров, М. П. Денисенко та ін. – Київ : Дорадо-Друк, 2012. – 412 с.

19. Захаров О. І. Стратегія економічної безпеки підприємства / О. І. Захаров // Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. Серія економічна. – 2012. – Вип. 2. – С. 272–282.

20. Іванюта Т. М. Економічна безпека підприємства : навч. посіб. / Т. М. Іванюта, А. О. Заїчковський – Київ : ЦУЛ, 2009. – 256 с.

21. Кавун С. В. Концептуальная модель системы экономической безопасности предприятия / С. В. Кавун // Економіка розвитку. – 2007. – № 3. – С. 97–101.

22. Карковська В. Я. Шляхи удосконалення управління економічною безпекою транспортних підприємств [Електронний ресурс] / В. Я. Карковська, І. В. Боднар // Молодий вчений. – 2014. – № 6 (1). – С. 136–139. – Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/molv_2014_6\(1\)_36](http://nbuv.gov.ua/UJRN/molv_2014_6(1)_36)

23. Колісніченко П. Т. Науково-методичні підходи до оцінки рівня економічної безпеки підприємства / П. Т. Колісніченко // Інвестиції: практика та досвід. – 2017. – № 16. – С. 38–44.

24. Костюк Ж. С. Підходи до підвищення економічної безпеки підприємств залізничного транспорту / Ж. С. Костюк // Вісник економіки транспорту і промисловості. – 2015. – Вип. 49. – С. 121–127.

25. Кургузенкова Л. А. Економічна безпека підприємства: сутність та чинники формування її відповідного рівня / Л. А. Кургузенкова // Економічний вісник Запорізької державної інженерної академії. – 2016. – Вип. 2. – С. 29–33.

26. Мамонов К. А. Конспект лекцій з дисципліни «Стратегічний та інноваційний менеджмент у сфері фінансово-економічної безпеки» / К. А. Мамонов, О. В. Пиркова. – Харків : ХНУМГ ім. О. М. Бекетова, 2016. – 56 с.

27. Маслак О. І. Управління економічною безпекою підприємства на принципах забезпечення її раціонального рівня / О. І. Маслак, Н. Є. Гришко // Маркетинг і менеджмент інновацій. – 2013. – № 1. – С. 198–208.

28. Меліхова Т. О. Узагальнення методичних підходів до оцінки рівня економічної безпеки підприємства з метою вибору оптимальних для діагностування зовнішніх та внутрішніх загроз / Т. О. Меліхова // Економіка. Фінанси. Менеджмент: актуальні питання науки і практики. – 2018. – № 2. – С. 38–50.

29. Міщенко С. П. Концептуальні аспекти економічної безпеки підприємств у ринковій економіці [Електронний ресурс] / С. П. Міщенко // Маркетинг і менеджмент інновацій. – 2011. – № 2. – С. 190–195. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Mimi_2011_2_26

30. Мойсеєнко І. П. Особливості формування фінансово-економічної безпеки підприємства / І. П. Мойсеєнко // Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. – 2011. – № 1. – С. 140–147.

31. Паламарчук В. Взаємодія напівдемократій та усталених демократій – можливе майбутнє Європи / В. Паламарчук, О. Литвиненко // Віче. – 2013. – №4. – С. 45–54.

32. Пашнюк Л. О. Економічна безпека підприємства: сутність, складові та фактори забезпечення [Електронний ресурс] / Л. О. Пашнюк // Інвестиції: практика та досвід. – 2012. – № 22. – С. 48–50. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/ipd_2012_22_12.

33. Петренко О. В. Економічна безпека підприємства: загрози та шляхи їх пересічення / О. В. Петренко, В. М. Антоненко // Економіка і суспільство. – 2016. – Вип. 2. – С. 328–333.

34. Про національну безпеку України : закон України. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2469-19>

35. Протопопова Н. А. Механізм забезпечення економічної безпеки промислових підприємств [Електронний ресурс] / Н. А. Протопопова // Системи обробки інформації. – 2010. – Вип. 3. – С. 150–151. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/soi_2010

36. Сарай Н. І. Економічна діагностика : навчальний посібник для студентів спеціальності «Економіка підприємства» усіх форм навчання. / Н. І. Сарай. – Тернопіль : ТНЕУ, 2015. – 165 с.

37. Сталінська О. В. Чинники інституціонального забезпечення економічної безпеки промислових підприємств / О. В. Сталінська // Вісник Бердянського університету менеджменту і бізнесу. – 2015. – № 2. – С. 60–64.

38. Управління фінансовою безпекою економічних суб'єктів: навч. посібник / ДВНЗ «Українська академія банківської справи Національного банку України» ; за заг. ред. С. М. Фролова. – Суми : ДВНЗ «УАБС НБУ», 2015. – 332 с.

39. Ус Ю. В. Управління економічною безпекою підприємства: організаційний аспект / Ю. В. Ус // Вісник економіки транспорту і промисловості. – 2015. – № 49. – С. 269–273.

40. Черняк Г. М. Механізм вибору стратегії забезпечення економічної безпеки енергетичних підприємств // Г. М. Черняк // Електронне наукове фахове видання «Ефективна економіка». – 2016. – № 3. – Режим доступу: <http://www.economy.nayka.com>.

41. Штангрет А. М. Моделювання загроз для економічної безпеки підприємств авіаційної галузі [Електронний ресурс] / А. М. Штангрет // Ефективна економіка. – 2011. – № 5. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/efek_2011_5_28.

42. Юрович Л. Економічна безпека підприємства: сутність, чинники впливу, основні проблеми / Л. Юрович // 66-та студентська нау-

ково-технічна конференція : зб. тез доп. – Львів : НУ «Львівська політехніка», 2009. – С. 234–237.

43. Яремик М. І. Інформаційно-аналітичне забезпечення в системі управління фінансово-економічною безпекою підприємств / М. І. Яремик, Х. Я. Яремик // Наукові записки / Scientific papers. – 2016. – 2 (53). – С. 173–180.

Розділ 13

МАРКЕТИНГОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РІВНЯ КОНКУРЕНТНИХ ПЕРЕВАГ У ФОРМУВАННІ ПРИБУТКОВОСТІ ПІДПРИЄМСТВ

13.1. Конкурентоспроможність виробничих систем як засіб підвищення прибутковості

Беручи до уваги велику кількість теоретико-методичних досліджень, існування практичних підходів до управління конкурентоздатністю суб'єктів господарювання, існує достатня кількість дискусійних проблематичних аспектів у даній сфері, що вимагають проведення ґрунтовних досліджень з врахуванням сучасного стану господарювання вітчизняних промислових підприємств, необхідності підвищення прибутковості, стану економіки та посилення євроінтеграційних процесів.

Поглибленим дослідженням питань щодо управління конкурентоспроможністю підприємств, забезпечення належного рівня конкурентоздатності продукції господарюючих суб'єктів, визначенням напрямів підвищення конкурентоздатності підприємств займалася чимало вітчизняних та зарубіжних науковців, серед яких І. Ансофф, А. Воронкова, О. Гудзь, Р. Джонсон, С. Жуков, І. Ковбас, Г. Мінцберг, Н. Міхеєва, І. Нижник, Л. Оболенцева, М. Портер, Дж. Робінсон, О. Телєтов, Т. Халімон та ін.

Конкуренція «concurrentia» з латинської означає змагання, зіткнення, що закономірно характеризує розвиток економіки країни та підприємств. А. Сміт трактував дану категорію як суперництво між суб'єктами, які реалізують власну продукцію за найвигідніших для них умов. В свою чергу, конкурентну боротьбу він визначав у змінності ціни виробу. А. Сміт акцентував увагу на значущості конкуренції на ринку шляхом так званого принципу «невидимої руки», зміст якого полягає в тому, що кожен господарюючий суб'єкт ставлячи за мету збільшення конкурентних переваг забезпечує інтереси споживача. Дж. Міль зазначав, що саме конкуренція упорядковує ціни на ринку, визначає рівень оплати праці працівників. Відомий

економіст та неокласик П. Хейне визначав конкуренцію як бажання пришвидшити доступ до рідкісних економічних благ [40].

В основі поняття конкурентоспроможності лежить конкуренція (лат. *conspicere* – стикатися), котра дослівно визначається як боротьба незалежних економічних суб'єктів за обмежені економічні ресурси [17, с. 34]. Отже, конкуренція, як вагомий ринковий фактор цінової політики, розвитку науково-технічного прогресу, інвестиційно-інноваційної діяльності, економічно вигідного використання фінансових ресурсів, характеризується певним функціональним наповненням (рис. 13.1).



Рис. 13.1. Функціональне наповнення конкуренції у системі управління підприємством

* побудовано за [40, с. 14; 24, с. 25]

В нинішніх умовах посиленої активізації євроінтеграційних процесів для кожного без винятку промислового підприємства вагомим є дослідження підходів в управлінні конкурентоздатністю для формування методичного підґрунтя розвитку фінансово-економічної діяльності та зростання прибутковості.

Виходячи із системного підходу до управління конкурентоспроможністю підприємств, це поняття є своєрідною оцінкою фінансово-господарської діяльності суб'єкта та характеризується існую-

чим чи бажаним рівнем задоволення потреб споживачів продукції у порівнянні із конкурентами, у відповідній сфері, на виокремленому ринковому сегменті за якого господарюючий суб'єкт досягає запланованого рівня прибутковості.

На сьогодні поміж науковців, які досліджують проблематику забезпечення конкурентоздатності промислового підприємства, не існує єдиної парадигми у трактуванні даного поняття, а саме:

1) більшість авторів наводять власне трактування категорії конкурентоспроможності, наголошуючи на факті присутності конкурентних переваг, водночас, щодо останніх існує розходження в класифікації їх видів та виокремлення значимості;

2) надаючи власне бачення категорії конкурентоздатності підприємства, окремі науковці розкривають змістову характеристику, інші ж – акцентують увагу на функціональному наповненні даного визначення;

3) існують підходи науковців, які базуються на ототожненні понять конкурентоздатності підприємства та конкурентоздатності виробів, хоча загальновідомим є факт того, що останні – є однією з умов, що визначають рівень конкурентоздатності підприємства в цілому.

Досягнення високої продуктивності та конкурентоспроможності – це два взаємопов'язаних питання підприємства. Під час виявлення основ цього взаємозв'язку на внутрішньому рівні, визначено місце продуктивності праці в системі факторів конкурентоспроможності підприємства. Продуктивність праці входить до групи фінансово-економічних факторів і характеризує рівень ефективності функціонування підприємства. Оскільки підвищення ефективності діяльності підприємства – це основа зростання прибутковості та виживання у конкурентній боротьбі, то в умовах прискорення науково-технічного прогресу зростання продуктивності праці стає пріоритетною метою у підвищенні конкурентоспроможності підприємства [44, с. 421].

Помітний внесок у розвиток теоретичних моделей ціноутворення на основі конкуренції зробили К. Віксель, Ф. Еджуорт, Ф. Хайек та інші зарубіжні вчені, які сформулювали загальне уявлення про сутність конкуренції. Поняття конкурентоспроможності, як важливого елементу системи управління фінансово-господарською діяльністю підприємства, розглядалися багатьма як вітчизняними, так і зарубіжними науковцями, такими як: Н. Грицишин,

А. Сміт, А. Маршал, Й. Шумпетер, Ф. Котлер, Ю. Князик, Я. Машталір, М. Портер, Р. Фатхутдінов та ін. Такі науковці, як Ю. Іванов, П. Орлов, О. Іванова виокремлюють компаративний, ресурсний, системний підходи до визначення конкурентоздатності підприємства, акцентуючи увагу на узагальненні засад компаративного та ресурсного підходів (рис. 13.2).

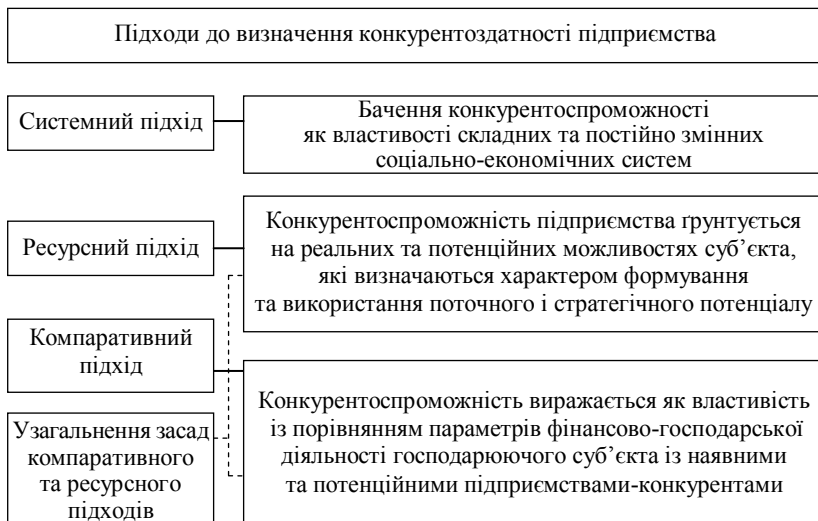


Рис. 13.2. Підходи до визначення конкурентоздатності підприємства
* побудовано за [17, с. 24; 11, с. 23]

В загальному конкурентоспроможність продукції економічних систем виражається через такі групи параметрів, як:

- 1) придатність виробів до реалізації на ринку, зокрема маркетингові методи пропонування продукції, збутові мережі, рівень сервісного післягарантійного обслуговування тощо;
- 2) рівень корисності виробів, що пропонуються споживачеві, зокрема якісні характеристики та отримуваний ефект від її використання споживачем;
- 3) споживчі витрати, тобто ціна виробу, який купується споживачем, витрати, пов'язані із використанням окремого виробу, здійснення ремонтних робіт.

Варто узагальнити найпоширеніші підходи до трактування конкурентоспроможності підприємства (табл. 13.1).

Таблиця 13.1

**Дефініція наукових поглядів до трактування категорії
«конкурентоспроможності підприємства»**

Автор	Зміст трактування конкурентоспроможності
Л. Оболенцева [33, с. 114–115]	Полягає в його спроможності досягти задекларованих цілей щодо всіх альтернативних стратегічних напрямків діяльності підприємства. Конкурентоспроможність підприємства – комплексний показник, який визначається не лише конкурентоспроможністю продуктів чи послуг, оскільки воно піддається постійному впливу безлічі зовнішніх та внутрішніх факторів
О. Космина [19, с. 130]	Реальна і потенційна спроможність підприємства проектувати і виготовляти продукцію, яка користується більш пріоритетним попитом у споживачів за умови ефективної господарської діяльності та її практичної прибуткової реалізації в умовах конкретного ринку
Ю. Мануйлович [25, с. 275]	Категорія, яка прямо визначається характеристиками їх продукції; інші дослідники беруть за основу ефективність виробничого процесу чи стратегічного планування розвитку підприємств, їх спроможність упроваджувати нові технології та боротися з суперниками на ринках тощо
М. Портер [47, с. 76]	Порівняльна перевага по відношенню до інших фірм, здатність суб'єкта ринкових відносин бути на ринку на одному рівні з наявними там аналогічними конкуруючими суб'єктами;
П. Беленький [3, с. 10]	Є узагальнювальним показником, який відображає дієвість всього комплексу механізмів господарювання і до дослідження проблем його забезпечення потрібно підходити комплексно з урахуванням усіх факторів і механізмів
В. Конашук, Є. Галіздра [14, с. 26]	Характеристика ступеня реалізації потенційних можливостей підприємства забезпечувати власні домінуючі переваги над конкурентами на даному ринку протягом певного періоду часу та в довгостроковій перспективі
С. Безсмертний [2, с. 179]	Рівень компетенції відносно інших підприємств конкурентів у нагромадженні та використанні виробничого потенціалу певної спрямованості, а також окремих складових: технологій, ресурсів, менеджменту (особливо – стратегічного поточного планування), навичок і знань персоналу, що знаходить вираження в таких результатуючих показниках, як якість продукції, прибутковість, продуктивність

Продовження таблиці 13.1

Автор	Зміст трактування конкурентоспроможності
О. Коротунова, Т. Пуліна, С. Ляховець [18, с. 76]	Відображає рівень реалізації потенційних можливостей підприємства із набуття й утримання протягом досить тривалого часу конкурентної переваги, порівняно з конкурентами, а саме: ефективності системи продажів (маркетингової та збутової інфраструктури); рівня цін на реалізовану продукцію, що залежить від собівартості виробництва й реалізації продукції підприємства; якісних характеристик продукції тощо;
О. Янковий [17, с. 7]	Здатність виробляти й реалізовувати свою продукцію швидко, дешево, якісно, продавати її в достатній кількості, при високому технологічному рівні обслуговування; можливість ефективно розпоряджатися власними й позиковими ресурсами в умовах конкурентного ринку

На нашу думку, конкурентоспроможності підприємства при-
таманна латентність, що в економічному розумінні пояснюється
неможливістю кількісного виміру рівня цього показника. Натомість, його рівень можна виміряти шляхом обґрунтування ряду факторів внутрішнього та зовнішнього характеру, що забезпечують підприємству зайняття тих чи інших позицій щодо збуту продукції на внутрішньому та зовнішньому ринках та отримання відповідного рівня прибутковості із забезпеченням стратегічного розвитку.

Конкурентоспроможність відповідає таким принципам та положенням:

1. Конкурентоспроможність підприємства формується на основі впровадження нововведень, поліпшувань та змін.

2. Конкурентоспроможність підприємства стосується всієї системи створення цінностей – це весь набір видів діяльності, які взаємодіють у процесі створення, виробництва і реалізації продукції.

3. Конкурентоспроможність підприємства повинна постійно підтримуватися безперервним удосконаленням.

4. Конкурентоспроможність підприємства може забезпечуватися різними методологічними підходами і характеризується різноманітними способами досягнення.

5. Конкурентоспроможність підприємства забезпечується завдяки наявності конкурентних переваг, які формують конкурентоспроможність продукції.

6. Конкурентна перевага, що забезпечує конкурентоспроможність підприємства, може формуватись в різних площинах

діяльності підприємства: менеджменті, маркетингу, логістиці, фінансовій діяльності, підприємництві, і реалізуватися за допомогою різноманітних методичних підходів.

7. Дослідження конкурентоспроможності підприємства передбачає ретельний розгляд всіх складових, елементів, факторів внутрішнього і зовнішнього середовища діяльності підприємства.

8. Існуючі методики оцінки конкурентоспроможності підприємства і конкурентоспроможності продукції дозволяють більш поглиблено проаналізувати стан і рівень конкурентоспроможності діючих підприємств [8, с. 31–32].

Шевченко Л. зазначає, що конкурентоспроможність підприємства K_{nion} є функцією сукупності усіх ресурсів, необхідних для виготовлення та збуту продукції, зокрема:

$$K_{nion} = \sqrt[4]{\Pi, НДР, T, M, \Phi P, CУ}, \quad (13.1)$$

де Π – працівники підприємства; $НДР$ – рівень забезпечення науково-дослідними роботами; T – техніко-технологічний рівень; M – маркетингова діяльність; ΦP – фінансові ресурси; $CУ$ – система управління підприємством [46, с. 88; 17, с. 18].

Конкурентоспроможність можна трактувати як кількість характеристик виробу, які відокремлюють її від інших виробів підприємств-конкурентів відносно ряду споживчих потреб і відповідними витратами. Слід виокремити ряд параметрів, за якими визначається конкурентоспроможність промислового підприємства (див. рис. 13.3).

Результативність господарської діяльності будь-якого промислового підприємства за нинішніх умов функціонування залежить від можливості суб'єктами забезпечити відповідний рівень конкурентоспроможності продукції на здобутих та потенційно можливих ринках збуту. Ми поділяємо думку більшості авторів, які зазначають, що конкурентоспроможність продукції та конкурентоспроможність підприємства є різними за змістовим наповненням категоріями, базуючись на тому, що конкурентоспроможність продукції є її складовою та усіх факторів, що формують конкурентоздатність господарюючого суб'єкта.

Погоджуючись із С. Паранчук та Я. Ухачевич в тому, що конкурентоспроможність продукції в змістовному трактуванні є досить багатокритеріальною, а процеси управління нею мають базуватися як на системному, так і на інноваційному підходах, можемо визначити конкурентоспроможність продукції як певну кількість

властивостей виробу під час його життєвого циклу, тобто в період науково-дослідних робіт, виробничого процесу, реалізації та після-гарантійного обслуговування, яким притаманні ряд прерогатив у порівнянні із продукцією підприємств-конкурентів з позиції задоволення споживчих потреб та величини витрат на придбання й експлуатацію у визначений часовий проміжок часу на певному сегменті ринку [36, с. 48–49].



Рис. 13.3. Параметри визначення конкурентоспроможності промислового підприємства

Конкурентоздатність підприємства має свою структурну побудову, що визначає його соціально-трудове забезпечення, техніко-технологічне та забезпечення набутого рівня конкурентоспроможності продукції (див. рис. 13.4).

З метою удосконалення процесу управління конкурентоздатністю промислового підприємства менеджерам слід розвивати власний ресурсно-фінансовий потенціал, займатися питаннями інвестиційної та інноваційної діяльності, що позитивно вплине на со-

ціально-економічний розвиток країни. Підприємство в основі стратегії якого лежить розвиток інвестиційно-інноваційної діяльності завжди матиме можливість забезпечення і більшою кількістю конкурентних переваг на власних збутових сегментах ринку.



Рис. 13.4. Структурна побудова конкурентоздатності господарюючого суб'єкта*

* побудовано за [8, с. 81]

Недостатність фінансових ресурсів більшості машинобудівних підприємств не надає можливості для достатнього інноваційного розвитку, а політичний клімат країни є в недостатній мірі сприятливий для іноземних капіталовкладень (залучення інвестицій). Більшість підприємств потребує технологічного оновлення, яке неможливе без інтеграційних процесів із світовими лідерами виробничих технологій. Велику роль для активізації зазначених процесів та підвищення ефективності виробництва продукції вітчизняних машинобудівних підприємств займає державна підтримка, зокрема, щодо розвитку інвестиційно-інноваційної діяльності, оновлення технологічних засобів виробництва, удосконалення нормативно-законодавчої бази та ін.

Використання ресурсозберігаючих і енергозберігаючих технологій є базовим елементом ефективного управління конкурентоздатністю промислового підприємства, особливо за умов постій-

ного збільшення вартості на енергетичні ресурси та залежності вітчизняної економіки від інших країн. Переорієнтація вітчизняних промислових підприємств на зовнішні ринки збуту продукції стимулюватиме до підвищення конкурентних переваг, що матиме позитивний ефект в аспекті реалізації продукції на внутрішньому ринку. Стратегічним орієнтиром забезпечення конкурентоздатності промислових підприємств є модернізація вітчизняної економіки. Без внесення дієвих державних механізмів управління унеможливується результативність менеджменту більшості промислових підприємств, в тому числі зростання рівня їх економічної безпеки. Вищий рівень управління повинен забезпечувати розвиток базових соціально-економічних процесів, виокремлення орієнтирів підвищення продуктивності, структурні зміни відносно політико-економічної рівноваги тощо.

Потреба використання системного підходу щодо управління конкурентоздатністю промислового підприємства пояснюється рядом причин, серед яких:

- управління конкурентоздатністю відбувається на різних рівнях менеджменту, тобто піддається впливу багатьох факторів та різноманітних зовнішніх суб'єктів;
- управління конкурентоздатністю підприємства характеризується впливом на різноманітні види фінансово-господарської діяльності;
- процеси управління конкурентоздатністю цілеспрямовані на різноманітні об'єкти;
- на кожному підприємстві управління конкурентоздатністю відбувається в процесі усього життєвого циклу продукції та стосується кожного функціонального підрозділу господарюючого суб'єкта;
- ефективність управління конкурентоздатністю підприємства залежить від виробничого та фінансового менеджменту, а також структурних змін, спрямованих на підвищення результативності процесів управління.

Важливість системного підходу в управлінні конкурентоздатністю виробничих систем базується на можливості оцінювання загального рівня конкурентоспроможності суб'єкта, системі менеджменту в розрізі основних її структурних підрозділів та чіткому визначенні наявних конкурентних переваг.

Системний підхід до управління конкурентоздатністю господарюючого суб'єкта дозволяє визначити проблемні аспекти на етапі забезпечення необхідними ресурсами для виробництва продукції, під час виробничого процесу, маркетингової та збутової діяльності.

Під час управління конкурентоздатністю промислового підприємства важливим є забезпечення якісних маркетингових досліджень, формування адаптивних механізмів фінансово-господарської діяльності, дослідження наявних та потенційних підприємств-конкурентів, а також створення належних умов для реалізації визначених напрямів збільшення конкурентних переваг та сформованої стратегії маркетингової діяльності.

При управлінні конкурентоздатністю промислових підприємств менеджерам слід багато уваги приділяти підвищенню її рівня, відповідно, можна виокремити ряд заходів, на які повинен акцентувати увагу управлінський персонал, зокрема, заходи:

- спрямовані на покращення маркетингових досліджень та удосконалення маркетингової підсистеми управління, які полягають у налагодженні збутової політики господарюючого суб'єкта, післягарантійного обслуговування виробів, посилення міжнародної співпраці, проведення конкурсів, участь у міжнародних виставках для презентації зразків продукції, надання безкоштовних зразків видів продукції з метою стимулювання закупівель, налагодження співпраці із банками з метою можливості кредитування споживача при реалізації значних партій товару;

- спрямовані на активізацію інноваційно-інвестиційної діяльності, зокрема формування на рівні галузі агенції збільшення конкурентних переваг машинобудування із відповідним фінансовим забезпеченням, науково-дослідних робіт, формування організації до якої входитимуть призначені менеджери господарюючих суб'єктів, профспілок та місцевих органів влади. Формування на підприємстві центрів забезпечення конкурентоздатності із призначенням відповідальних осіб; впровадження напрямів активізації залучення інвестицій для забезпечення можливостей виробництва інноваційних конкурентоспроможних на внутрішньому та на зовнішньому ринках видів виробів тощо;

- пов'язані із покращенням виробничо-технологічної бази підприємства, що веде за собою модернізацію основних фондів, виробництво продукції за прийнятими системами якості управління та у відповідності із стандартами та вимогами СOT;

- спрямовані на стимулювання працівників до підвищення ефективності діяльності, виробництва якісної продукції, перепідготовки кадрів, внесення, за необхідності, організаційних змін в роботу управлінського персоналу та працівників інших структурних підрозділів підприємства [31].

13.2. Маркетингові особливості формування конкурентних переваг виробничих систем

Конкурентоспроможність господарюючого суб'єкта визначається рівнем ефективності використання ресурсно-фінансового забезпечення, тобто його конкурентних переваг. Для покращення функціонування системи управління конкурентоспроможністю на машинобудівному підприємстві необхідним є узагальнення, деталізований розгляд усіх без винятку факторів впливу на ведення фінансово-господарської діяльності з метою прийняття ефективних управлінських рішень, спрямованих на забезпечення достатнього рівня конкурентоспроможності продукції з метою посилення співпраці з країнами бізнес-партнерами на зовнішньому ринку та збільшення обсягів реалізації продукції внутрішньому споживачеві.

Дослідженням засад ведення маркетингової діяльності сучасних підприємств, сукупності факторів, що визначають ринкову кон'юнктуру, можливостей удосконалення маркетингової політики на підприємстві займалося чимало як вітчизняних, так і зарубіжних науковців, зокрема таких, як Р. Бест, Л. Коваленко, П. Клівець, Н. Лагоцька, В. Нехай, О. Оснач, П. Пилипчук, Д. Саттон та ін.

Такі науковці, як І. Акімов, Н. Гончарова, Ф. Котлер та ін., займалися дослідженням значення розвитку маркетингу та його впливу на результати діяльності підприємства. Зважаючи на значні теоретико-практичні надбання відносно вивчення даних питань, зазначені аспекти, зокрема, обґрунтування місця маркетингу у концептуальних засадах управління вітчизняними промисловими підприємствами, за умов швидкоплинних змін функціонування суб'єктів та необхідності пристосування до них, набувають все більшого значення, що вимагає проведення подальших наукових досліджень.

Посилення конкурентної боротьби на зовнішньому ринку завжди спричинене зростанням вагомості вирішення проблематичних питань щодо забезпечення конкурентоздатності промислового підприємства та зростання його конкурентних переваг, яке є беззаперечним фактором поточного та стратегічного розвитку ресурсно-фінансового потенціалу господарюючого суб'єкта. Враховуючи потребу використання адаптаційних підходів управління конкурентоздатністю, конкурентні переваги відіграли значну роль визначення потенціалу суб'єкта на обранні стратегічних орієнтирів підвищення рівня конкурентоспроможності підприємства [28].

К. Весельська наголошує, що за нинішніх економічних умов зростання конкурентоспроможності підприємства пов'язане з формуванням альянсів, створенням партнерських груп у межах окремих галузей, процесами глобалізації тощо. Промислові підприємства, зокрема машинобудівної галузі, під час обрання тієї чи іншої форми злиття чи співпраці володіють більшим інвестиційно-інноваційним потенціалом, особливо за сучасних умов, коли збільшуються запити споживачів щодо функціонального наповнення виробів. Машинобудівні підприємства, які активізують глобалізаційні процеси, мають більше перспектив до вирішення проблематичних питань щодо технічного оновлення, ведення науково-дослідних робіт, отримання необхідних фінансових ресурсів для виробництва і реалізації інноваційних видів продукції. Інноваційний розвиток є підґрунтям стратегічного менеджменту та збільшення конкурентних переваг машинобудівних підприємств. Для розширення зовнішніх ринків збуту розвиток інноваційно-інвестиційних процесів є основоположним фактором виробництва конкурентоспроможних виробів [6].

В науковій літературі є досить багато підходів до визначення конкурентних переваг підприємства, які змістовно розкривають економічну природу даної категорії, водночас є визначення науковців, які торкаються тільки певних сфер господарювання економічних систем.

Конкурентні переваги – концентрований прояв переваги над конкурентами в різних сферах (видах) діяльності підприємства. Іншими словами, конкурентні переваги полягають у випередженні конкурентів за рахунок реалізації ринкових чинників успіху або ключових компетенцій [35].

На думку А. Левицької конкурентними перевагами є сукупність комбінацій наявних у підприємства ресурсів (сировинних, просторових, трудових, управлінських, технологічних, інформаційних, маркетингових та ін.) та способів їх використання, які забезпечують йому ширші можливості виробництва і реалізації продукції порівняно з його конкурентами [21, с. 52–53].

З проведеного аналізу можна визначити, що не існує єдності у визначенні та змістовному наповненні конкурентних переваг, теж саме і стосується систематизації їх джерел формування. Ж. Ламбен наголошує на існуванні трьох загальних джерел формування конкурентних переваг господарюючих суб'єктів. Але, на сьогодні найбільш розповсюдженою є систематизація джерел формування конкурентних переваг промислових підприємств на внутрішні і

зовнішні. Внутрішні джерела формування конкурентних переваг господарюючого суб'єкта здебільшого базуються на узагальненні характеристик його системи управління та виробничого, збутового процесів, що відрізняються від подібних внутрішніх характеристик підприємств-конкурентів у визначеній сфері [21].

І. Шаповалова досліджує такі основні підходи до виокремлення джерел формування конкурентних переваг підприємства, як: ресурсно-витратний, якісний, адаптивно-інноваційний та ціннісно-компетентісний і доповнює інтеграційним підходом, який дає змогу диверсифікувати джерела конкурентних переваг, що сприяє формуванню системи конкурентних переваг господарюючого суб'єкта за нинішніх умов господарювання з можливістю забезпечення сталих конкурентних позицій [45, с. 431].

У таблиці 13.2 наведено систематизацію внутрішніх та зовнішніх конкурентних переваг підприємства.

Таблиця 13.2

Систематизація внутрішніх та зовнішніх конкурентних переваг підприємства*

Різновид	Складова
<i>Внутрішні конкурентні переваги підприємства:</i>	
Технологічні	Сучасність, досконалість, гнучкість технологічних процесів, використання досягнень науково-технічного прогресу
Виробничі	Продуктивність праці, економність витрат, раціональність експлуатації основних фондів, забезпеченість матеріально-технічними ресурсами
Організаційні	Сучасність, прогресивність, гнучкість, структурованість діючої організаційної структури
Кваліфікаційні	Професійність, майстерність, активність, творчість персоналу, схильність до нововведень
Управлінські	Ефективність і результативність діючої системи менеджменту, ефективність управління оборотними засобами, якістю, виробничими, закупівельними та збутовими процесами, дієвість системи мотивування персоналу
Інноваційні	Системи і методи розробки та впровадження нових технологій, продуктів, послуг, наявність та впровадження «ноу-хау»
Географічні	Розміщення, близькість до джерел матеріальних, людських ресурсів, ринків збуту, транспортних шляхів та каналів розподілу
Наслідкові	Ринкова культура підприємства, традиції, історія розвитку

Продовження таблиці 13.2

Різновид	Складова
Економічні	Наявність джерел фінансування, платоспроможність, ліквідність, прибутковість, рентабельність
Маркетингові	Ефективність і результативність підсистеми збутовими процесами, дієвість системи мотивування персоналу
<i>Зовнішні конкурентні переваги підприємства</i>	
Інформаційні	Діючі на підприємстві системи збору та обробки даних, міра поінформованості підприємства про стан та тенденції розвитку ринку, дію сил та умов навколишнього маркетингового середовища, поведінку споживачів, конкурентів та інших господарюючих суб'єктів
Конструктивні	Технічні характеристики продукції, її дизайн, упаковка
Поведінкові	Міра розповсюдження філософії маркетингу серед працівників підприємства
Якісні	рівень якості продукції за оцінками споживачів

* побудовано за [2, с. 176–177; 1, с. 48–67; 35, с. 60–61; 16, с. 24]

Зовнішні та внутрішні конкурентні переваги підприємства є їхніми видами за такою класифікаційною ознакою як відношення до виробничої системи. Варто відзначити, що конкурентні переваги диференціюються ще за такими ознаками як сфера прояву, тобто «сфера» формування конкурентної переваги (постачання, науково-дослідні та дослідницько-конструкторські роботи, виробничий та збутовий процеси); тривалість дії (поточні та стратегічні конкурентні переваги); місце створення конкурентної переваги (окреме робоче місце, підрозділ підприємства); різновид результативності, яку одержує господарюючий суб'єкт під час реалізації конкурентної переваги (економічний, науковий, технологічний, екологічний, соціальний тощо). Деталізована класифікація конкурентних переваг підприємства за наведеними ознаками представлена у таблиці 13.3.

В умовах зовнішнього середовища для функціонування промислових підприємств важливим є викривлення базових факторів успіху. Базові фактори успіху зовнішнього середовища господарювання підприємства є відносно тотожними для усіх суб'єктів певної галузі. Стосовно конкурентного потенціалу – зазначимо, що ним володіє в тій чи іншій окремо кожне підприємство і від того, наскільки ефективно використовує свої ресурсні та ринкові можливості суб'єкт, будуть залежати його набуті конкурентні переваги. Базові фактори успіху тією чи іншою мірою впливають на забезпечення конкурентоздатності підприємства, її зростання та досяг-

нення стратегічних цілей розвитку в аспекті підвищення конкурентоспроможності як продукції, так і підприємства в цілому.

Таблиця 13.3

Класифікація конкурентних переваг промислового підприємства*

Класифікаційна ознака конкурентної переваги	Різновид конкурентної переваги
За сферою прояву	Конкурентні переваги можуть формуватися у таких сферах як: постачання; НДДКР; виробництво; реалізація; сервіс та експлуатація
За відношенням до виробничої системи	Внутрішні; зовнішні
За тривалістю дії	Поточні й стратегічні конкурентні переваги
Джерела створення та можливість імітації	Конкурентні переваги рівнів: низького, високого, найвищого
Відповідно до місця створення	Конкурентні переваги, які формуються на робочому місці; в окремому підрозділі; на підприємстві
Відповідно до виду ефективності, яку одержують промислові підприємства від реалізації тієї чи іншої конкурентної переваги	Наукова, технологічна, соціальна, економічна, екологічна, ефективність реалізації окремих конкурентних переваг

* побудовано за [1, с. 48–67; 35, с. 60–61]

У спеціальній маркетинговій літературі, як правило, наводять такі три вимоги, яким повинні відповідати конкурентні переваги, щоб вважатись стратегічними факторами успіху:

– базуватись на можливостях і ресурсах підприємства, які повинні бути оригінальнішими у порівнянні з конкурентами і які важко чи неможливо імітувати;

– забезпечувати протягом тривалого часу унікальність торгової марки порівняно з конкурентами;

– задовольняти специфічні потреби клієнтів, тобто давати релевантну вигоду для певної цільової групи споживачів. Основою успіху є досягнення кращого розуміння споживачем властивостей і загалом цінності цього товару щодо пропозицій конкурентів [2, с. 175].

Визначаючи конкурентні переваги, коригуючи сформовану стратегію розвитку конкурентоспроможності продукції, управлінським персоналом обов'язково повинні бути враховані фактори зовнішнього середовища та проведений аналіз внутрішніх складових системи менеджменту з метою визначення відповідності їх обраній

стратегії. Формування стратегічних напрямів зростання конкурентних переваг промислових підприємств відбувається на основі аналізу фінансово-господарського стану та споживчої привабливості продукції підприємства в аспекті оцінювання рівня конкурентоздатності підприємства. Але, варто зазначити, що на сьогодні серед наукових джерел не існує єдиної парадигми, що відображатиме взаємозалежність конкурентоздатності підприємства та інструментарію збереження її рівня або підвищення. Також не існує єдиної методики наукових підходів до оцінювання конкурентоздатності підприємства, визначення конкурентних переваг на зовнішньому ринку. Практичні рекомендації щодо зростання конкурентоздатності підприємства на зовнішніх ринках з виокремленням конкурентних переваг носять досить різноманітний характер. Також не існує однозначних і єдиних підходів до формування конкурентної стратегії для підприємств машинобудівної галузі [4].

За умов посилення євроінтеграційних процесів актуальною є проблема підвищення конкурентоздатності вітчизняних підприємств машинобудівної галузі як на внутрішньому, так і на зовнішніх ринках. Тільки зростання сталих міжнародних конкурентних переваг вітчизняних суб'єктів господарювання надасть змогу забезпечити економічну безпеку, вчасно адаптуватися до змін зовнішніх умов функціонування в поточній та стратегічній перспективі.

Базовим стратегічним напрямком розвитку фінансово-господарської діяльності підприємства є безперерйне забезпечення конкурентними перевагами. Особливо беручи до уваги той факт, що сьогодні на ринку існують машинобудівні підприємства, які прагнуть тримати вже набутий рівень конкурентоспроможності та ті підприємства, які мають змогу постійно підвищувати власні конкурентні переваги. Саме безперерйний процес забезпечення конкурентними перевагами є поштовхом для управлінського персоналу господарюючого суб'єкта підтримувати набуті ринкові позиції, постійно відслідковуючи зміни споживчих потреб та вносячи зміни в поточні та стратегічні цілі розвитку. Лише за умови чіткого визначення власних конкурентних переваг господарюючий суб'єкт може обрати стратегію розвитку, спрямовану на підвищення прибутковості, розширення зовнішніх ринків збуту продукції тощо.

На рис. 13.5 наведено параметри визначення конкурентних переваг промислових підприємств. Стан результативності системи управління конкурентоспроможністю підприємства можна визначити шляхом проведення оцінювання формування конкурентних

переваг, що надасть можливість менеджерам підприємства виявити проблематичні аспекти функціонування. Для цього на підприємстві використовуються існуючі методи оцінювання та визначаються етапи його проведення.

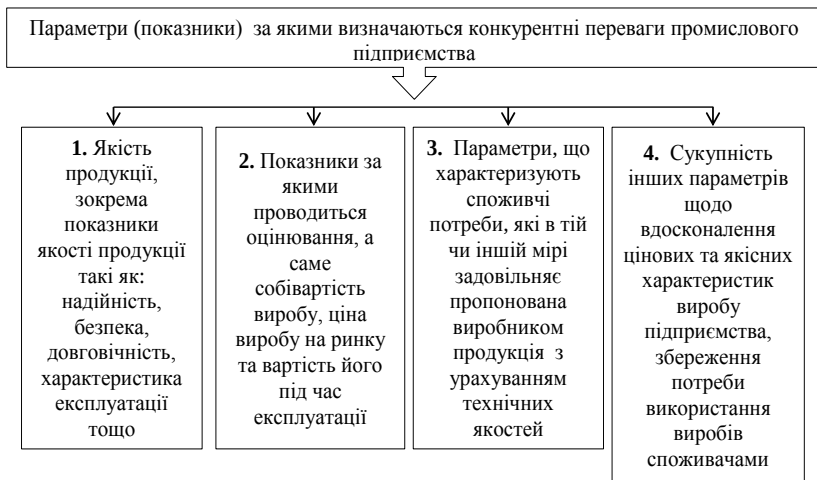


Рис. 13.5. Параметри визначення конкурентних переваг промислових підприємств

Оцінювання формування конкурентних переваг машинобудівного підприємства управлінським персоналом здебільшого починається з проведення детального дослідження зовнішнього оточення господарюючого суб'єкта, його аналізу та оцінки зовнішніх конкурентних переваг. Надалі, за допомогою системи показників формування конкурентних переваг, оцінюються відповідні процеси. Для цього на підприємстві використовуються існуючі методи оцінювання та визначаються етапи його проведення. Оцінювання формування конкурентних переваг машинобудівного підприємства управлінським персоналом здебільшого починається з проведення детального дослідження зовнішнього оточення господарюючого суб'єкта, його аналізу та оцінки зовнішніх конкурентних переваг. Надалі, за допомогою системи показників формування конкурентних переваг, оцінюються відповідні процеси.

На формування конкурентних переваг машинобудівних підприємств в умовах посилення євроінтеграційних процесів здійснюють вплив чимало як позитивних, так і негативних внутрішніх та зовнішніх факторів. Завданням, що стоїть перед управлінським

персоналом, є зниження впливу негативних факторів на формування конкурентних переваг шляхом організаційних змін в роботі підприємства з прийняттям до уваги специфіки його господарчих процесів та рівня розвитку зовнішньоекономічної діяльності.

Актуальним на сьогодні є обґрунтування потреби ведення фінансово-господарської діяльності шляхом використання в управлінні маркетингових підходів, розкриття та дослідження ролі маркетингу на кожній стадії життєвого циклу продукції промислового підприємства та впливу на кінцеві результати його діяльності.

Маркетинг – особлива галузь економічної науки, яка займається вирішенням проблем раціоналізації у широкому розумінні за допомогою вдало підбраного інструментарію. Особливістю маркетингу є те, що його діяльність орієнтується на потреби. Зокрема, потреби споживачів є основним об'єктом уваги власників підприємств. Маркетингові підходи надають змогу господарюючим суб'єктам краще підлаштовуватись до умов ринкової економіки. Наразі підприємства знаходяться в складній ситуації, що пов'язано із розподілом та насиченням ринку великим різноманіттям виробів. Саме тому, важко проводити підприємницьку діяльність, перемагати у конкурентній боротьбі [34].

Менеджери зі збуту чи економісти здаються керівникам промислових підприємств затребуваними, оскільки їх робота описується кількісними показниками результативності та ефективності. Популярним є вислів, який чітко позиціонує маркетинг щодо згаданих функцій: «Фінанси – це гроші вчора, продажі – це гроші сьогодні, а маркетинг – це гроші завтра». Таке бачення розкриває роль маркетингу у підвищенні результативності діяльності будь-якого підприємства, зокрема й промислового. Характеристикою промислового ринку є природа споживання та купівельна поведінка споживачів. Окрім того, велика місткість промислового ринку, значна купівельна спроможність та особливості прийняття рішень про закупівлю промислового товару (нерідко рішення приймається фахівцями різних функціональних підрозділів), високі вимоги до кваліфікаційної підготовки персоналу, тісна взаємодія між замовником і продавцем, тривалий період підготовки до трансакції та ведення ґрунтовних переговорів між замовником і продавцем, зумовлюють відмінності між промисловим та споживчим маркетингом [43, с. 93–95].

До основних маркетингових методів формування конкурентних переваг належить проведення дослідження конкурентного середовища (рис. 13.6).

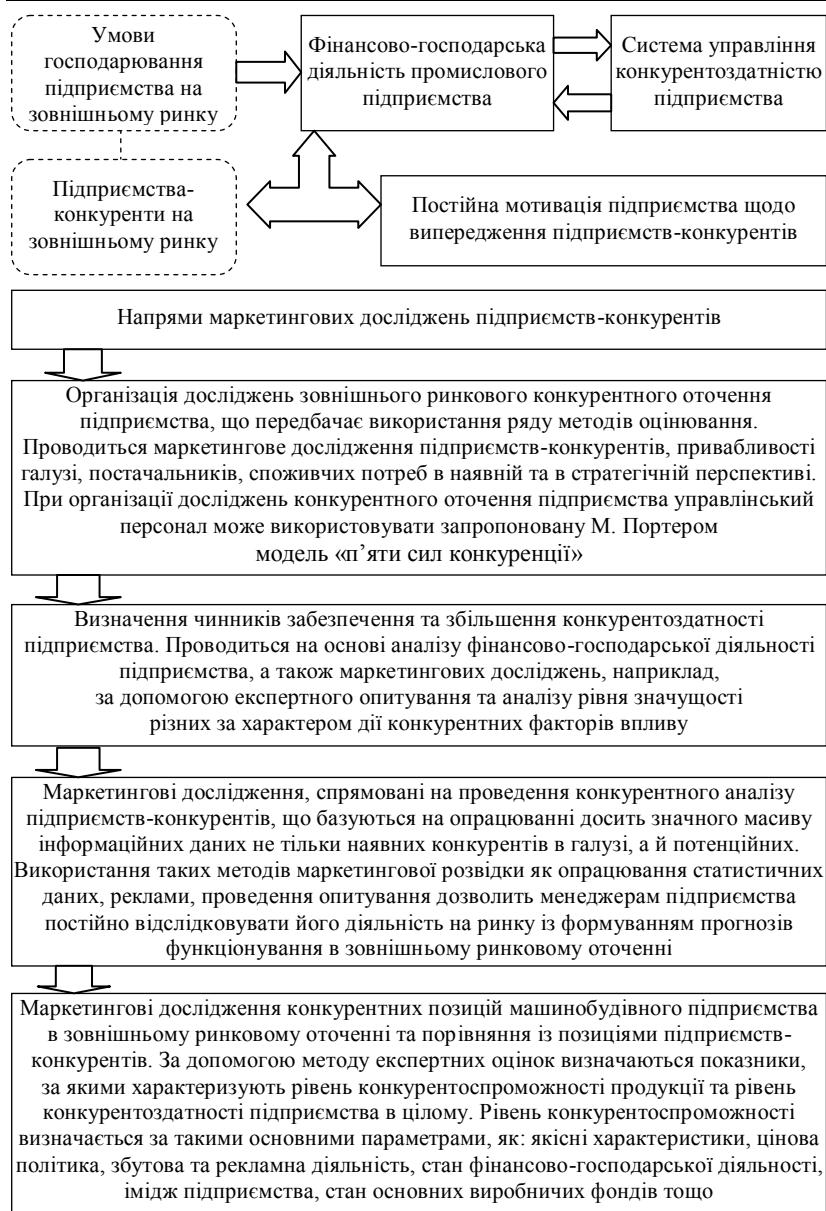


Рис. 13.6. Основні напрями маркетингових досліджень конкурентного середовища

Якщо мова йде про промислові підприємства, зокрема, машинобудівної галузі, акцентувати увагу необхідно на промислового маркетингу в аспекті таких напрямів, як:

- організація діяльності маркетингової підсистеми у цілісному механізмі управління підприємством;
- організація маркетингових досліджень, маркетингове прогнозування;
- комунікаційна діяльність та логістика;
- організація маркетингу інноваційних процесів на машинобудівному підприємстві;
- впровадження у маркетингову діяльність інформаційних підсистем тощо.

Проблематичним аспектом повноцінного застосування маркетингу в системі управління підприємством є так звана формальність, тобто структурний підрозділ на підприємстві може носити назву маркетингового, а по суті бути зорієнтованим на збутову діяльність і, подекуди, навіть із покладанням функцій на одну чи декілька осіб. На сьогодні не на всіх машинобудівних підприємствах є виокремлені маркетингові відділи, що негативно впливає на фінансово-господарський розвиток підприємства, збільшення рівня його конкурентоздатності, особливо на зовнішньому ринку. Те саме стосується і формування маркетингової стратегії, яка має знаходитися в тісному взаємозв'язку з базовою обраною підприємством стратегією розвитку. На практиці здебільшого питання щодо цінової політики покладається на планово-економічний підрозділ підприємства і не стосується безпосередньо фахівців із розвитку маркетингу [26].

Управлінський персонал кожного промислового підприємства проводить оцінку рівня власного маркетингового потенціалу. Для цього процесу необхідними є, в першу чергу, зібрання та опрацювання значного обсягу інформаційних джерел, визначення чинників, що впливають на формування та розвиток маркетингового потенціалу; формування показників (якісних і кількісних) визначення рівня потенціалу маркетингу, підсистеми управління із прийняттям ряду управлінських заходів для підвищення конкурентних переваг.

Кожне підприємство, яке зацікавлене в розширенні як внутрішнього, так і зовнішнього ринку збуту власної продукції, а також у підвищенні рівня власної конкурентоздатності прагне провести якомога результативніший аналіз всіх внутрішніх та зовнішніх факторів, що впливають на результати його діяльності, але серед них є ті, що позитивно впливають на господарські процеси і ті, які аж

ніяк не пришвидшать отримання поставлених цілей розвитку. Їх можна визначити як маркетингове оточення підприємства.

Зважаючи на швидкоплинність зовнішніх умов функціонування більшості вітчизняних машинобудівних підприємств, для управлінського персоналу важливим завданням є обрання підходів до оцінювання маркетингового оточення. Адже від результатів цієї оцінки буде залежати і прийняття управлінських рішень щодо виробничого процесу та збуту промислової продукції [29].

Існують маркетингові чинники, які піддаються контролю підприємства та ті, на які господарюючий суб'єкт вплинути не може. До останніх належать чинники зовнішнього оточення, наприклад, законодавчо встановлений мінімальний розмір оплати праці працівників, відсотки за надані банками кредити, ціни на матеріали, сировину та комплектуючі, вартість технічного оснащення та його обслуговування тощо. Для управлінців і провідних менеджерів машинобудівного підприємства велике значення мають внутрішні маркетингові чинники. Господарюючий суб'єкт обирає основні цілі маркетингової діяльності, вносить зміни в організацію маркетингу, налагоджує взаємозв'язки маркетингового підрозділу з іншими функціональними підрозділами системи управління підприємством, визначає дії маркетологів відносно збільшення конкурентних переваг тощо. Для досягнення конкурентних переваг підприємству спочатку потрібно визначитись з підходами, які будуть застосовуватися для цього. Аналіз таких підходів досить вичерпно проведено Дж. Деєм та Р. Венслі, які виділяють два основні підходи, орієнтовані на: 1) споживачів; 2) конкурентів.

Основним методом досягнення конкурентних позицій, який застосовується в межах підходу, орієнтованого на споживачів, є диференціація товару. Інструментом диференціації є позиціонування, яке проводиться, насамперед, за рахунок комплексу маркетингових комунікацій та стратегій просування. Носієм конкурентних переваг може стати комплекс маркетингу підприємства, як основний інструмент впливу на поведінку та свідомість споживача з боку підприємства. Для ефективної реалізації стратегії диференціації від підприємства вимагається низка взаємопов'язаних дій, а саме: своєчасні маркетингові дослідження, адекватні сегментація та позиціонування, активна інноваційна політика (передусім, продуктова інновація), розробка правильної продуктової політики (товарної та цінової стратегії, стратегії розповсюдження та просування).

На противагу попередньому, підхід, орієнтований на конкурентів, заснований на стратегії і тактиці протидії конкурентам. У межах цього підходу може використовуватися два способи досягнення конкурентних переваг: лідерство за витратами та сукупність дій із погіршення якості конкурентного середовища.

Зменшення витрат є традиційним, найпростішим та найбільш дослідженим методом досягнення конкурентних переваг. На відміну від диференціації, лояльності та прихильності споживачів до товарів підприємства немає, а конкурентна перевага формується лише за рахунок збільшення маржі між ціною продажу та собівартістю продукції. Носієм конкурентної переваги в даному випадку є продукція підприємства, яка завдяки комплексу заходів досягає менших, ніж у конкурентів, витрат. Проте утримати таку конкурентну перевагу в сучасних умовах достатньо важко. Реалізація цього методу вимагає скоординованої роботи персоналу підприємства з удосконалення технології виробництва, НДДКР та логістики, організаційної структури управління, менеджменту персоналу. Підприємства, що обирають такий шлях посилення конкурентних позицій, постійно займаються аналізом витрат на всіх стадіях розробки, випуску та реалізації продукції [16, с. 27].

13.3. Аналіз конкурентних переваг прибутковості промислових підприємств

Аналіз рівня конкурентоспроможності підприємства надає можливість менеджерам приймати ефективні адаптивні до зовнішнього середовища управлінські рішення. Лише структурно-організаційні зміни у фінансово-господарській діяльності машинобудівного підприємства, зокрема, побудова ефективної системи управління конкурентоспроможністю, сприятимуть активізації процесів щодо формування його конкурентних переваг та посилення співпраці з країнами-партнерами на міжнародній арені ведення бізнесу.

У зростанні рівня розвитку економіки країни чималу роль відіграє підвищення результативності діяльності промислових підприємств. Водночас, для підняття рівня конкурентоспроможності та ефективності фінансово-господарської діяльності зазначених підприємств мають створюватися умови для сприятливого ведення бізнесу та швидкого пристосування до змін ринкового функціонування, використовуватися новітні маркетингові підходи в управлінській діяльності.

Рівень попиту на продукцію підприємства та обсяги продаж знаходяться залежно від результативності проведення маркетингової діяльності на будь-якому підприємстві, без винятку. Для забезпечення прибуткової діяльності, виробничий процес подекуди відіграє не наскільки важливу роль порівняно з маркетинговою політикою господарюючого суб'єкта. Тому, з боку керівництва, маркетингу, як системі управління виробничо-збутовою діяльністю господарюючого суб'єкта, повинна бути приділена достатня увага із залученням висококваліфікованих фахівців. Зважаючи на зростання на ринку кількості підприємств, що виготовляють вироби-аналоги, кожне підприємство зацікавлене не лише у зростанні обсягів виробництва, а й у збільшенні обсягів збуту власних виробів з максимальним задоволенням споживчих потреб. Тому, питання теоретико-методичних аспектів розвитку маркетингової політики має суттєве значення як запорука успіху фінансово-господарської діяльності кожного підприємства.

Метод визначення рівня конкурентоздатності підприємства на основі теорії конкурентних переваг, що був розроблений М. Портером, розподіляє конкурентні переваги на зовнішні та внутрішні. Перші полягають у властивостях продукції на ринку, яка формує цінність для споживача в аспекті повного задоволення потреб від використання виробу. Такі конкурентні переваги підприємства призводять до зростання ціни виробу на ринку порівняно з виробами підприємств-конкурентів. У цьому випадку мова йде про еластичність попиту за визначеною ціною продукцією.

Щодо внутрішніх конкурентних переваг підприємства, то вони базуються на виробничих витратах. Збільшуючи продуктивність підприємства, внутрішні переваги дають змогу забезпечити більшу рентабельність та сталість (стійкість) до занижених ринкових цін, викликаних діяльністю підприємств-конкурентів. Внутрішні та зовнішні конкурентні переваги можна визначити ставленням ціни виробу окремого підприємства та ціни на той самий виріб, підприємства-конкурента.

Потенційними конкурентними перевагами промислового підприємства є величина охопленого ним ринкового сегменту збуту продукції (частки ринку), яку можна розрахувати у такий спосіб:

$$R_i^k = \frac{K_i}{\sum_{i=1}^n K_i}, \quad (13.2)$$

$$R_i^v = K_i \cdot \frac{C_i}{\sum_{i=1}^n C_i}, \quad (13.3)$$

$$R_i^v = \frac{O_i}{\sum_{i=1}^n O_i}, \quad (13.4)$$

де R_i^k , R_i^v – ринковий сегмент збуту продукції i -го підприємства, визначений за величиною реалізованої продукції чи її вартістю; K_i , C_i – кількість і ціна продукції, яка була реалізована i -м підприємством; O_i – обсяги продажів i -го підприємства; n – кількість підприємств, які ведуть фінансово-господарську діяльність на ринку [8, с. 48].

Від співвідношення R_i^k та R_i^v управлінський персонал визначає в якому саме ціновому сегменті провадить свою діяльність господарюючий суб'єкт. У разі, коли співвідношення дорівнює 1 – господарюючий суб'єкт веде діяльність в середньому ціновому сегменті; якщо менше 1 – у високому ціновому сегменті; більше 1 – у заниженому (рис. 13.7).



Рис. 13.7. Оцінка конкурентоздатності господарюючого суб'єкта за методом теорії конкурентних переваг

Менеджери підприємства з метою оцінювання рівня протидії конкурентам на ринку можуть застосовувати показник концентрації K_v , за яким можна робити висновок про рівень концентрації виробництва машинобудівної галузі. Визначається цей показник за формулою (13.5):

$$\hat{E}_v = \frac{\hat{I}_1 + \hat{I}_2 + \hat{I}_3 + \hat{I}_4}{\sum_{i=1}^m O_i}, \quad (13.5)$$

де $O_1 = \max\{O_i\}$, для усіх $i = 1 - n$;

$O_2 = \max O_i\{O_i/O_1\}$, для усіх $i = 1 - (n-1)$;

$O_3 = \{O_i/O_1, O_2\}$, для усіх $i = 1 - (n-2)$;

$O_4 = \max\{O_i/O_1, O_2, O_3\}$, для усіх $i = 1 - (n-3)$;

n – кількість підприємств на ринку, що реалізують продукцію визначеної номенклатури [8, с. 48–50].

Рівень концентрації виробництва відображує збутовий сегмент підприємства на ринку, але слід зазначити про його нечутливість до зміни часток ринку між підприємствами-конкурентами. Тому, ми вважаємо, що також необхідно проводити розрахунок індексу Херфіндаля (I_x) – ($0 < 1$), а для визначення позиції підприємства на ринку при розрахунку використовувати індекс Розенблюта I_R [4, с. 50]:

$$I_x = \sum_{i=1}^n (H_i^v)^2, \quad (13.6)$$

де H_i^v – частка i -го підприємства в загальному обсязі продажу продукції заданого асортименту;

$$I_R = \frac{1}{2} \cdot \sum_{i=1}^n (i \cdot H_i) - 1. \quad (13.7)$$

Як у вітчизняній, так і у зарубіжній науковій практиці, підходи до визначення рівня концентрації на ринку досить варіюються. Використовують: коефіцієнт концентрації (Concentration ratio – CR), відносний коефіцієнт концентрації K , індекс Херфіндаля–Хіршмана (Herfindahl–Hirschman Index – ННІ), коефіцієнт Лінда L , коефіцієнт варіації, коефіцієнт Джині G , коефіцієнт ентропії, кое-

фіцієнт Розенблюта (Холла–Тайдмана) (Tideman–Hall index – HT) [27; 12; 13, с. 67–68].

Бенчмаркінг є методом визначення конкурентних переваг промислового підприємства, який, як маркетинговий інструментарій, у вітчизняній практиці функціонування підприємств використовується досить недавно. В загальному, бенчмаркінг можна трактувати як процеси, спрямовані на вивчення «найкращих» видів продукції підприємств-конкурентів та удосконалення маркетингової діяльності. Доречно зауважити, що засади останньої теж вивчаються підприємством із зовнішніх джерел витоку інформації головних конкуруючих суб'єктів.

Результативність маркетингової політики можна оцінювати, використовуючи співвідношення таких показників, як: сума обігу і кількість клієнтів; обсяг одержаних замовлень і кількість клієнтів; сума одержаних замовлень і кількість клієнтів; обіг і сума наявних замовлень; обіг і готові товари на складі; обіг і сума одержаних замовлень; обіг і кількість реклаमाцій; сума одержаних і наявних замовлень; обіг і кількість співробітників у збутовій сфері; обіг і кількість продавців; витрати на рекламу та обіг; витрати на рекламу і прибуток компанії [20].

Варто виокремити основні напрями розв'язання проблематичних аспектів щодо забезпечення відповідного рівня конкурентоздатності продукції, зокрема, в розрізі: підвищення якості управління; удосконалення зв'язків із зовнішнім середовищем; упровадження (проведення) стратегічного маркетингу «виходу» і «входу» організації; удосконалення організації інноваційної діяльності; упровадження нових інформаційних технологій; упровадження нових фінансових і облікових технологій; аналіз ресурсоемності кожного товару за стадіями його життєвого циклу і впровадження ресурсозберігаючих технологій; підвищення організаційно-технічного рівня виробництва; розвиток логістики; розвиток тактичного маркетингу [23].

Проблематика забезпечення рівня конкурентоспроможності продукції вітчизняних промислових підприємств є досить важливою та вимагає подальших досліджень. Від рівня конкурентоспроможності продукції залежить розвиток промислових підприємств зокрема й економіки країни в цілому. Господарючі суб'єкти володіють достатнім експортним потенціалом, але кожне підприємство, удосконалюючи систему управління, повинно займатися вирішенням проблеми забезпечення конкурентоспроможності, володіти

адаптивними методиками господарювання у мінливих умовах ведення бізнесу.

На основі застосування системного підходу в управлінні досягається гармонійне поєднання, узгодженість управлінських дій і рішень, які активізують роботу усіх бізнес-процесів на підприємстві; генерується потреба розвитку з урахуванням майбутніх переваг; упроваджуються принципи стратегічного управління діяльністю. У зв'язку з цим, необхідність обґрунтування механізму формування системи стратегічного управління розвитком підприємства не викликає сумнівів і є важливою складовою у вирішенні проблем дестабілізації відносин і зв'язків на рівні підприємства, галузі, країн, проблем досягнення ефективності відтворювальних процесів на стабільній довгостроковій основі [41, с. 97].

Таблиця 13.4

**Економічні параметри (показники),
що характеризують конкурентні переваги промисловості***

Конкурентні переваги						
Активність					Ефективність	
Виробнича	Експортна	Інвестиційна	Капітальна	Інноваційна	Ресурсна	Економічна
Темп приросту обсягу реалізованої промислової продукції	Частка промислових товарів в експорті товарів і послуг	Темп приросту капітальних інвестицій промислових підприємств	Темп приросту необоротних активів	Частка підприємств, що впроваджували інновації у загальній кількості	Фондовіддача	Рентабельність обороту
Частка промислової продукції в обсязі реалізації	Частка експорту в обсязі реалізованої промислової продукції	Темп приросту прямих іноземних інвестицій у промисловість	Частка необоротних активів в активах	Частка реалізованої інноваційної продукції в обсязі промислової	Продуктивність праці	Рентабельність операційної діяльності
—	—	Частка промисловості у загальному обсязі надходжень прямих іноземних інвестицій	—	Частка витрат на інновації у загальному обсязі капітальних інвестицій	—	Рентабельність активів

* побудовано за [15, с. 9–10]

Дослідження високотехнологічних фірм показало, що 97 % конкурентних невдач пов'язані з недостатньою увагою до змін ринку або з нездатністю реагувати на життєво важливу інформацію. Щоб знайти важливу інформацію і зробити її надбанням організації, проводять спеціальне дослідження навколишнього середовища. Наприклад, відділ маркетингових досліджень стежить за тенденціями змін смаків споживачів; відділ наукових досліджень вивчає розвиток технологій, інновації та сировину [7, с. 142].

В цілому конкурентні переваги промислового сектора вітчизняної економіки характеризуються такими складовими, як: активність (виробнича, експортна, інвестиційна, капітальна та інноваційна) та ефективність (ресурсна та економічна) ведення фінансово-господарської діяльності промислових підприємств. В розрізі складових конкурентних переваг – активність та ефективність – наведені параметри, що деталізують кожну з них (див. табл. 13.4).

Узагальнюючим комплексним показником, що відображає рівень конкурентоздатності промислового сектора вітчизняної економіки є коефіцієнт структурних переваг $K_{c.n.}$. Розрахунок цього показника проводиться за формулою (13.8):

$$K_{c.n.} = \frac{K_e \cdot K_n}{K_{\text{е}}}, \quad (13.8)$$

де $K_{\text{е}}$ – показник індустріального рівня економіки (відображає частку промисловості у випуску усіх видів економічної діяльності):

$$\hat{E}_{\hat{a}} = \frac{\hat{A}_{i\hat{\sigma}i}}{\hat{A}}, \quad (13.9)$$

де $B_{\text{пром.}}$ – випуск промисловості;

B – випуск усіх видів економічної діяльності (ВЕД);

K_n – показник частки промисловості у валовій доданій вартості (ВДВ) усіх ВЕД:

$$\hat{E}_{\hat{i}} = \frac{\hat{A}_{i\hat{\sigma}i}}{\hat{A}}, \quad (13.10)$$

де $D_{\text{пром.}}$ – ВДВ промисловості; D – ВДВ усіх ВЕД; K_e – показник частки промисловості в експорті ВДВ усіх ВЕД (відображає зовнішню ефективність);

$$\hat{E}_{\hat{a}} = \frac{\ddot{A}_{i\delta i} \cdot \hat{A}_{i\delta i}}{\hat{A}_{i\delta i}} \bigg/ \frac{\ddot{A}}{\hat{A}}, \quad (13.11)$$

де $E_{пром.}$ – експорт промислової продукції; E – експорт товарів [15, с. 7–8].

Аналіз потенційних конкурентних переваг промислових підприємств проводиться у декілька етапів (рис. 13.8).



Рис. 13.8. Етапи аналізу потенційних конкурентних переваг підприємств*
* згруповано за [10; 38]

За формою представлення методи оцінки конкурентоспроможності підприємств згруповано у такі групи: матричні методи, аналітичні та графічні. До матричних методів належать: матриця SWOT-аналізу, матриця І. Ансоффа, матриця М. Портера, матриця Бостонської консалтингової групи (Boston Consulting Group), матриця А. Томпсона – А. Дж. Стрикленда, матриця Мак-Кінсі, матриця спрямованої політики (Модель Shell/DPM) [5, с. 167].

Модель Бостонської консалтингової групи надає змогу класифікувати підприємства за темпами, рівнем зросту та за займаним сегментом ринку, що залежить від стадії життєвого циклу. Ця модель належить до методів портфельного аналізу. Такий метод аналізу конкурентних переваг промислових підприємств як LOTS використовується для деталізованої оцінки (із визначеною послідовністю) проблематичних аспектів діяльності підприємства у різноманітних його аспектах, починаючи із визначених цілей, процесів планування і прогнозування, організації, діяльності окремих функціональних елементів управління, структурних підрозділів господарюючого суб'єкта тощо.

SWOT-матриця будується в двох векторах: стан зовнішнього середовища (горизонтальна вісь) і стан внутрішнього середовища (вертикальна вісь). Кожний вектор розбивається на два рівні: можливості і загрози, які були виявлені у зовнішньому середовищі, сила і слабкість потенціалу підприємства. На перетинах окремих складових груп факторів формуються чотири поля (квадранти). Для них характерні певні стратегічні вказівки, які формулюються на основі взаємозв'язків окремих SWOT-елементів і які необхідно враховувати під час розроблення стратегії відповідного типу [48, с. 151].

До основних переваг SWOT-аналізу можна віднести такі: систематизація знань про внутрішні та зовнішні фактори, що впливають на процес стратегічного управління; визначення конкурентних переваг і формування стратегічних пріоритетів; періодична діагностика сектора ринку та ресурсів підприємства; діагностування як всього підприємства, так і окремих його структурних підрозділів. Абревіатура SWOT походить від англійських слів strengths (сильні сторони), weaknesses (слабкі сторони), opportunities (можливості), threats (загрози) [32, с. 507–508].

Діловий системний PIMS-аналіз об'єднує вплив конкурентної позиції зайнятого сегменту ринку, рівня якості товару, структури виробництва, обсяг інвестицій та продуктивність праці, привабливість ринку та переваг споживачів на ринку збуту.

Досить ефективним методом аналізу конкурентних переваг для промислових підприємств є PEST-аналіз в основі якого лежить деталізоване дослідження зовнішнього оточення функціонування підприємства, політико-правового, соціально-культурного середовища, економічного та технологічного. Модель аналізу – «4P» (Product – продукт, Price – ціна, Channels – канали збуту, Promotion – просування на ринку) має на меті порівняння економічних пара-

метрів промислового підприємства з ідентичними параметрами сильніших підприємств-конкурентів.

Використовуючи аналіз рівня конкурентоздатності підприємства за моделлю 1111-5555, управлінський персонал визначає рівень конкурентоздатності підприємства у вигляді балів в розрізі таких критеріїв, як: ціна виробу, його якість, якість післягарантійного обслуговування виробу, експлуатаційних витрат та ряду інших тотожних показників.

Модель зростання товару на ринку за І. Ансоффом доцільно використовувати при співставленні цілей і стратегій підприємства, при чому надається перевага напрямам: розвиток ринку, більш глибоке проникнення на ринок, розвиток товару та диверсифікованість.

Узагальненням згаданої матриці БКГ є матриця «Дженерал Електрик / Мак-Кінсі» (GE/Mckinsey), яка є обширнішою, оскільки складається з дев'яти квадратів, включаючи дослідження таких чинників, як привабливість ринку (низька, середня, висока) та оцінка конкурентного стану підприємства (низька, середня, висока). Найбільш сприятливі перспективи знаходяться у квадраті у верхньому лівому куті. Варто підкреслити, що застосування даного методу можливе на всіх стадіях життєвого циклу товару. Згодом було розроблено модель Мак-Кінсі «7S», яка дає змогу оцінити розвиток підприємства за різними напрямками. Основу даної моделі становлять сім факторів, які є важливими для розвитку підприємства: стратегії, навички, загальновизнані цінності, структура, система, кадри і стиль. У тому випадку, коли підприємство прагне змінити свою організацію, згадані складові слід змінювати саме в такому порядку [9, с. 179].

Метод аналізу GAP дає змогу знайти способи розробки стратегії і методи управління, як своєрідну організаційну атаку на розрив або ж на ліквідацію розриву між діяльністю бажаною і тою, яка прогнозується, що дозволяє привести її у відповідність з високими вимогами [30, с. 137; 39].

Метод аналізу GAP розроблено в Степфарському дослідницькому інституті в Каліфорнії. Він становить спробу знайти методи розробки стратегії та методи управління, які дозволяють привести справи відповідно до найбільш високого рівня вимог. Використання методу передбачає виконання послідовності таких дій:

- 1) попереднє формулювання цілей діяльності на 1, 3, 5 років;
- 2) прогноз динаміки норми прибутку відповідно до встановлених цілей бізнес-одиниці;

- 3) встановлення розбіжностей між цілями та прогнозами;
- 4) визначення альтернатив здійснення інвестицій для бізнес-одиниці та прогноз результатів;
- 5) визначення загальних альтернативних конкурентних позицій для кожної бізнес-одиниці та прогноз результатів;
- 6) розгляд інвестицій та альтернатив цінової стратегії для кожної бізнес-одиниці;
- 7) узгодження стратегії кожної бізнес-одиниці з перспективами стратегічного портфеля в цілому;
- 8) встановлення розриву між попередніми цілями діяльності і прогнозом для кожної бізнес-одиниці;
- 9) уточнення профілю можливих придбань (створення) нових бізнес-одиниць;
- 10) визначення ресурсів, необхідних для таких придбань і характеру їх можливого впливу на наявні в портфелі бізнес-одиниці;
- 11) перегляд цілей і стратегій існуючих підприємств [42, с. 539].

Моделі та методи аналізу конкурентних переваг промислових підприємств в тій чи іншій мірі надають змогу управлінському персоналу визначити рівень конкурентоздатності підприємства та тенденції розвитку у конкурентному середовищі. Для прийняття ефективних управлінських рішень щодо забезпечення та зростання конкурентних переваг, відповідальним менеджерам підприємства слід сформувати систему показників, яка включатиме особливості діяльності підприємства та використовувати при цьому методи як кількісного, так і якісного аналізу. Метою проведення якісного аналізу є визначення основної причини явища та причинно-наслідкових зв'язків. Кількісний аналіз визначає імовірність реалізації явищ, які досліджуються, їх вплив на діяльність підприємства та можливі негативні наслідки, тобто збитки. Це забезпечує статистичний і динамічний методи кількісного аналізу. Виходячи із статистичного аналізу, більш чітко сформулювати ситуацію дозволяє метод факторного аналізу [30, с. 137; 39].

Останній надає змогу визначити ті чинники, які найбільш впливають на господарську діяльність підприємства, зокрема на рівень конкурентоздатності продукції та в цілому господарюючого суб'єкта. У випадку впливу суттєвих швидкоплинних змін внутрішніх чи зовнішніх умов господарювання, менеджерами використовуються методи експертного аналізу для більш об'єктивного оцінювання економічних параметрів функціонування.

Існує велика кількість методів аналізу рівня конкурентоздатності підприємства та конкурентних переваг, які нами групуються відповідно до класифікаційних ознак (табл. 13.5).

Таблиця 13.5

**Диференціація методів аналізу конкурентних переваг
промислового підприємства***

Класифікаційна ознака	Група методів аналізу
1. Форма представлення	Формальні, матричні, аналітичні, графічні
2. Характер оцінки	Якісні, кількісні
3. Спосіб математичних розрахунків	Сумові, середньозважені, інтегральні
4. Складність показників оцінки	Прості, комплексні, інтегральні
5. Час встановлення	На певний час; за певний період
6. Динамічність	Теперішні (конкурентна позиція), потенційні (конкурентоздатність), перспективні (конкурентоспроможність), стратегічні (конкурентоздатність)
7. Характер розрахунків	Фактичні, планові, прогнозні, нормативні, індикативні
8. Зміст	Конкурентоспроможності продукції, ефективності діяльності підприємства, рівня менеджменту, складових конкурентних переваг, інформаційної (електронної) конкурентоспроможності
9. Рівень відображення результату	Рентабельності, прибутковості, ефективності
10. Важливість	Основні, допоміжні, додаткові, другорядні
11. Джерело походження інформації	За статистичними даними, за даними фінансової звітності, експертних оцінок, моніторинг, анкетування, моніторинг середовища
12. Методи аналізу	Загальноекономічні, специфічні
13. Функціональне призначення	Технологічні, виробничі, фінансові, ресурсні, маркетингові, соціальні, трудові, правові, екологічні, інформаційні

* побудовано за [5, с. 167; 22]

За результатами аналізу проводиться розробка напрямів діяльності зі створення нових чи посилення існуючих конкурентних переваг.

У контексті поставленого завдання можна виділити три основних напрями:

1. Підвищення операційної ефективності. Воно може бути досягнуто шляхом оптимізації виконання окремих видів діяльності і роботи підприємства в цілому за допомогою найкращого поєднання ресурсів, уже доступних на ринку. Серед способів підвищення операційної ефективності можна вказати на можливість використання найкращих з доступних технологій та факторів виробництва, практик та інструментів менеджменту, застосування бенчмаркінгу, аутсорсингу, систем управління якістю тощо. Якщо підприємству вдається досягти більш високої операційної ефективності, ніж у конкурентів, то створюється нова або посилюється існуюча конкурентна перевага. Однак підвищення операційної ефективності має і свою межу, відому як межа продуктивності (максимальна цінність для споживача, яка може бути досягнута при цих витратах із застосуванням наявних ресурсів при їх оптимальному використанні).

2. Покращення інноваційної діяльності – це досить дієвий і практично безвідмовний спосіб створення конкурентних переваг. Розробка нових унікальних технологій і матеріалів дозволяє отримувати переваги над конкурентами як у виробництві, так і у властивостях (якості) вироблених товарів та послуг. Одночасно інновації сприяють суттєвому підвищенню продуктивності праці і надають нові можливості для підвищення операційної ефективності. Конкурентні переваги, досягнуті за рахунок інновацій, як правило, стійкіші, ніж досягнуті за допомогою підвищення операційної ефективності, за рахунок можливості патентного захисту, що, безумовно, ускладнює можливості копіювання конкурентами інтелектуальних, технічних та технологічних здобутків підприємства.

3. Удосконалення конкурентної стратегії підприємства, яка повинна чітко позиціонувати його цілі і закріплювати відмінності від підприємств-конкурентів. Конкурентний потенціал, досягнутий за рахунок вибору і послідовної реалізації перспективних конкурентних переваг для даного підприємства, є запорукою вдалої конкурентної стратегії, заснованої на унікальному поєднанні ретельно підібраних видів діяльності [37, с. 119–120].

Управління програмою підвищення конкурентоспроможності – це мистецтво координації людських і матеріальних ресурсів протягом розробки та реалізації програми підвищення конкурентоспроможності для досягнення визначених в програмі результатів щодо складу та обсягу робіт, вартості, часу, якості, цільового рівня конкурентоспроможності та рівня задоволення учасників програми.

Успішне виконання програми (проекту) підвищення конкурентоспроможності оцінюється за сукупністю встановлених на етапі розробки критеріїв: строки завершення програми, вартість та бюджет програми, якість виконання робіт і специфікації вимог до результатів, ступінь задоволення замовників.

В основу управління розробкою та реалізацією програми підвищення конкурентоспроможності та прибутковості покладаються наступні принципи:

- сполучення єдиноначальності керівника та колегіальних повноважень представників груп для спільного прийняття рішень;
- наділення керівників повноваженнями і відповідальністю при прийнятті рішень;
- організація єдиного керування на всіх стадіях розробки та реалізації програми;
- дотримання термінів та збалансованості ресурсів, що використовуються;
- комплексне врахування інтересів усіх залучених і зацікавлених сторін.

Основними сферами підвищення конкурентоспроможності виступають: управління інноваціями та технологіями; процес виробництва; використання інформації; управління людськими ресурсами; управління змінами тощо [16, с. 43–44].

Список використаних джерел

1. Азоев Г. Л. Конкурентные преимущества фирмы / Г. Л. Азоев, А. П. Челенков. – М. : ОАО «Типография Новости», 2000. – 256 с.
2. Безсмертний С. Ю. Сутність та класифікація конкурентних переваг підприємства / С. Ю. Безсмертний // Вісник національного університету «Львівська політехніка». Менеджмент та підприємництво в Україні: етапи становлення і проблеми розвитку. – 2011. – № 714. – С. 174–180.
3. Бельський П. Ю. Дослідження проблем конкурентоспроможності / П. Ю. Бельський // Вісник НАН України. – 2007. – № 5. – С. 9–18.
4. Бельтюков Є. А. Конкурентна стратегія підприємства: сутність та формування на основі оцінки рівня конкурентоспроможності / Є. А. Бельтюков, Л. А. Некрасова // Економіка: реалії часу. – 2014. – № 2. – С. 6–13.
5. Валькова Н. В. Аналіз конкурентних переваг підприємства в умовах інформаційної економіки / Н. В. Валькова // Науковий вісник

Ужгородського університету. Серія: Економіка. – 2015. – Вип. 2. – С. 166–170.

6. Весельська К. А. Формування конкурентних переваг спільних машинобудівних підприємств / К. А. Весельська // Вісник Кременчуцького національного університету ім. М. Остроградського. – 2014. – Вип. 4. – С. 164–168.

7. Герасимова О. Л. Адаптація підприємства до змін у зовнішньому середовищі як засіб забезпечення його економічної безпеки / О. Л. Герасимова, М. В. Подоляну, А. В. Чачкова // Інфраструктура ринку. – 2017. – Вип. 6. – С. 141–146.

8. Драган О. І. Управління конкурентоспроможністю підприємств: теоретичні аспекти : монографія / О. І. Драган. – Київ : ДАКККиМ, 2006. – 160 с.

9. Завальнюк К. С. Матричні методи формування маркетингових стратегій підприємств / К. С. Завальнюк // Науковий вісник Національного університету біоресурсів і природокористування України. Серія: Економіка, аграрний менеджмент, бізнес. – 2016. – Вип. 249. – С. 174–183.

10. Задоя В. О. Формування конкурентних переваг підприємства з урахуванням зовнішнього і внутрішнього середовища [Електронний ресурс] / В. О. Задоя // Проблеми економіки транспорту. – 2013. – Вип. 6. – С. 95–100. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/znpdnuzt_pet_2013_6_14.

11. Іванов Ю. Б. Конкурентні переваги підприємства : оцінка, формування та розвиток / Ю. Б. Іванов, П. А. Орлов, О. Ю. Іванова. – Харків : ІНЖЕК, 2008. – 352 с.

12. Карпенко Н. Методичні підходи до антимонопольного контролю держави за процесами концентрації та економічної концентрації / Н. Карпенко // Інвестиції: практика та досвід. – 2010. – № 12. – С. 84–88.

13. Кирилюк А. О. Методика оцінювання рівня концентрації та монополізації економіки / А. О. Кирилюк // Економіка і суспільство. – 2016. – Вип. 3. – С. 66–72.

14. Конашук В. Л. Дослідження сутності конкурентоспроможності підприємства як економічної категорії / В. Л. Конашук, Є. Галіздра // Економічний вісник Запорізької державної інженерної академії. – 2014. – Вип. 8. – С. 20–27.

15. Конкурентні переваги промислового сектора економіки України: регіональний вимір : монографія / наук. ред. С. О. Іщук. – Львів, 2018. – 246 с.

16. Конкурентоспроможність підприємства : конспект лекцій / авт.-упоряд. О. Є. Басманова. – Харків : вид-во НУА, 2015. – 52 с.

17. Конкурентоспроможність підприємства: оцінка рівня та напрями підвищення : монографія / за заг. ред. О. Г. Янкового. – Одеса : Атлант, 2013. – 470 с.

18. Коротунова О. В. Обґрунтування напрямів забезпечення конкурентоспроможності підприємства металургійної промисловості [Електронний ресурс] / О. В. Коротунова, Т. В. Пуліна, С. О. Ляховець // Держава та регіони. Серія: Економіка та підприємництво. – 2014. – № 3. – С. 75–80. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/drep_2014_3_16.

19. Космина О. М. Конкурентоспроможність і конкурентні переваги підприємства в сучасних ринкових умовах / О. М. Космина // Збірник наукових праць Таврійського державного агротехнологічного університету (економічні науки). – 2013. – № 1 (2). – С. 125–131.

20. Котлер Ф. Маркетинг от А до Я: 80 концепций, которые должен знать каждый менеджер / Ф. Котлер. – СПб. : Нева, 2003. – 224 с.

21. Левицька А. О. Конкурентні переваги підприємства: сутність та джерела формування / А. О. Левицька // Вісник Хмельницького національного університету. – 2012. – № 4, т. 1. С. 51–54.

22. Левицька А. О. Методи оцінки конкурентоспроможності підприємства: вітчизняні та закордонні підходи до класифікації / А. О. Левицька // Механізм регулювання економіки. – 2013. – № 4. – С. 155–163.

23. Літвінова Ю. О. Проблеми забезпечення конкурентоспроможності підприємства в сучасних умовах / Ю. О. Літвінова // Управління розвитком. – 2012. – № 9. – С. 35–37.

24. Лупак Р. Л. Конкурентоспроможність підприємства : навч. посіб. / Р. Л. Лупак, Т. Г. Васильців. – Львів : вид-во ЛКА, 2016. – 484 с.

25. Мануйлович Ю. М. Дослідження сутності та трактування поняття конкурентоспроможності підприємства / Ю. М. Мануйлович // Маркетинг і менеджмент інновацій. – 2013. – № 4. – С. 274–282.

26. Маркетингова діяльність підприємств: сучасний зміст / монографія / за заг. ред. Н. В. Карпенко. – Київ : ЦУЛ, 2016. – 252 с.

27. Мартинчик О. Оцінка конкурентного середовища сільськогосподарських підприємств Житомирської області / О. Мартинчик // Бізнес Інформ. – 2014. – № 7. – С. 149–153.

28. Маслак О. І. Визначення рівня конкурентної переваги машинобудівного підприємства на засадах забезпечення розвитку його економічного потенціалу [Електронний ресурс] / О. І. Маслак, Л. А. Квятковська // Електронний журнал «Ефективна економіка». – 2014. – № 7. – Режим доступу: URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z>

29. Нехай В. В. Забезпечення маркетингової підтримки підприємства / В. В. Нехай // Вісник Запорізького національного університету. – 2011. – № 1 (9). – С. 52–58.

30. Нижник І. В. Діагностика конкурентних переваг підприємств: методи та моделі / І. В. Нижник // Вісник Хмельницького національного університету. – 2009. – № 5, т. 2. – С. 135–138.

31. Нижник І. В. Управління конкурентоспроможністю промислових підприємств: методи та механізми підвищення : монографія / І. В. Нижник ; за наук. ред. М. П. Войнаренка. – Хмельницький : ХНУ, 2012. – 219 с.

32. Носонова Л. В. Застосування SWOT-аналізу для визначення конкурентоспроможності АТ «Сумський завод «Насосенергомаш» / Л. В. Носонова // Глобальні та національні проблеми економіки. – 2015. – Вип. 4. – С. 506–512.

33. Оболенцева Л. В. Теоретичні основи управління конкурентоспроможністю підприємств промислового регіону. Социальная экономика. – 2016. – № 2. – С. 114–118.

34. Олексенко Р. І. Функції та роль маркетингу в сучасних умовах господарювання [Електронний ресурс] / Р. І. Олексенко, І. О. Краскова, М. М. Поліщук // Ефективна економіка. – 2011. – № 11. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/efek_2011_11_21.

35. Омеляненко Т. В. Управління конкурентоспроможністю підприємства : навч.-метод. посіб. для самост. вивч. дисц. / Т. В. Омеляненко, Д. О. Барабась, А. В. Вакуленко – Київ : КНЕУ, 2006. – 272 с.

36. Паранчук С. В. Побудова адаптивної системи управління конкурентоспроможністю продукції регіону / С. В. Паранчук, Я. П. Ухачевич // Регіональна економіка. – 2011. – № 4. – С. 48–56.

37. Перерва П. Г. Розвиток методів аналізу фактичного стану конкурентних переваг підприємства / П. Г. Перерва, Н. П. Ткачова // Економіка розвитку. – 2011. – № 4 (60). – С. 116–120.

38. Портер М. Международная конкуренция / М. Портер. – М. : МО, 1993.

39. Симионова Н. Е. Методы анализа рынка / Н. Е. Симионова. – М. : Экспертное бюро, 2000. – 128 с.

40. Управління конкурентоспроможністю підприємства : підручник / Ю. Б. Іванов, М. О. Кизим, О. М. Тищенко [та ін.]. – Харків : ВД «ІНЖЕК», 2010. – 320 с.

41. Харченко В. А. Механізм формування системи стратегічного управління розвитком промислового підприємства [Електронний ресурс] / В. А. Харченко // Економіка промисловості. – 2014. – № 4. – С. 97–104. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/econpr_2014_4_10

42. Черкашина Л. В. Методи стратегічного аналізу діяльності підприємств / Л. В. Черкашина, Г. С. Мамаєва // Економічна стратегія і перспективи розвитку сфери торгівлі та послуг. – 2011. – Вип. 2. – С. 535–543.

43. Чухрай Н. І. Промисловий маркетинг у сучасних умовах господарювання / Н. І. Чухрай // Вісник Національного університету «Львівська політехніка». Проблеми економіки та управління. – 2013. – № 754. – С. 92–98.

44. Шаповал В. М. Теоретичні засади управління конкурентоспроможністю підприємства за рахунок підвищення продуктивності праці / В. М. Шаповал, О. М. Грибінченко, Т. В. Герасименко // Економіка та суспільство. – 2017. – №10. – С. 419–426.

45. Шаповалова І. В. Конкурентні переваги підприємства: ретроспективний аналіз трактування термінів / І. В. Шаповалова // Економіка та суспільство. – 2017. – Вип. № 10. – С. 427–432.

46. Шевченко Л. С. Конкурентное управление : учеб. пособ. / Л. С. Шевченко. – Харьков : Эспада, 2004. – 520 с.

47. Porter M. E. Competitive Advantage of Nations / M. E. Porter. – New York : Free Press, 1990. – 426 p.

48. SWOT-аналіз – основа формування маркетингових стратегій підприємства : навч. посіб. ; за ред. Л. В. Балабанової. – Донецьк : ДонДУЕТ, 2001. – 180 с.

Розділ 14

РОЗВИТОК СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В ОБ'ЄДНАНИХ ТЕРИТОРІАЛЬНИХ ГРОМАДАХ

14.1. Принципи та закономірності розвитку соціально-трудових відносин ринкового типу

Розвиток трудових відносин розпочався з виникненням найманої праці як явища і продовжує тривати в сучасних умовах, обумовлюючись розвитком виробничих систем, правових засад державного регулювання сфери праці, потреб індивідів та шляхів і способів їх задоволення. Таким чином, наукові погляди на сутність, роль і основні засади ефективного формування трудових відносин пройшли тривалий еволюційний шлях вдосконалення, хоча термін «соціально-трудові відносини» отримав практичне застосування порівняно недавно. Його включення до системи понять і категорій економіки праці пов'язане, в першу чергу, з «еволюцією наукових і прикладних уявлень про роль людей у розвитку економіки, де люди спочатку розглядалися як спеціальний ресурс («трудові ресурси»), потім як суб'єкти суспільного розвитку («людський капітал») і вже на сучасному етапі – як суб'єкти економічної діяльності, («індивідуум, особистість»))» [34]. Сучасна економічна думка перейшла до розгляду індивідів як повноправних суб'єктів соціально-трудових відносин (СТВ), які вимагають не лише уваги до своїх потреб, а й їх повноцінного задоволення, оскільки від цього залежить не лише якість їх життя, а й рівень соціального розвитку суспільства в цілому.

Водночас, науковці ще не досягли згоди у питанні визначення сутності соціально-трудових відносин, в результаті чого часто зустрічається отождолення трудових і соціально-трудових відносин у науковій літературі. Так, М. Колесников стверджує, що «соціально-трудові відносини являють собою складну систему відносин, які виникають між людьми у процесі як виробничої, так і господарсько-економічної, соціальної, політичної та інших форм суспільної діяльності, спрямованих на забезпечення високого рівня якості життя людини, трудового колективу та суспільства [21, с. 42].

На думку Т. Заславської під соціально-трудовими відносинами варто розуміти сукупність усталених і масових легальних і нелегальних взаємодій між працівниками і роботодавцями з приводу наймання, виконання правових норм, взаємних зобов'язань у період зайнятості, а також звільнення робочих місць [17, с. 219].

Б. Генкін у своєму визначенні не здійснює чіткого розмежування трудових і соціально-трудових відносин, зазначаючи, що соціально-трудові відносини – це відносини, що характеризують економічні, психологічні та правові аспекти взаємозв'язків індивідів і соціальних груп у процесах, зумовлених трудовою діяльністю [4, с. 347].

Соціально-трудові відносини трактують і як відносини у процесі трудової діяльності, пов'язані, в першу чергу, з системою оплати праці, організацією трудового процесу та використанням робочого часу, формуванням колективно-договірних відносин, охороною та умовами праці, системою професійного розвитку, ефективністю витрат живої праці, соціальним захистом та іншими сферами трудової діяльності [56, с. 81].

Інші науковці, навпаки, пропонують чітко розмежовувати трудові та соціально-трудові відносини, виходячи з того, що трудовими є відносини, які виникають безпосередньо у процесі праці, а соціально-трудовими – ті відносини, які безпосередньо пов'язані з працею [22, с. 93]. До них, зокрема, відносять відносини, пов'язані з підвищенням кваліфікації, умовами праці, організацією побуту і відпочинку працівників, підбором кадрів тощо. В основі таких тверджень лежить підхід, за яким соціально-трудові відносини не співпадають з відносинами у сфері праці, проте містять важливі соціальні аспекти, серед яких, наприклад, система соціального захисту працівників.

Найбільш поширеним у вітчизняних наукових колах є трактування сутності соціально-трудових відносин як комплексу взаємовідносин між найманими працівниками і роботодавцями (суб'єктами і органами, що їх представляють) за участі держави (органів виконавчої і законодавчої влади), які пов'язані з наймом працівників, використанням та оплатою їх праці, відтворенням робочої сили і спрямовані на забезпечення соціальної злагоди, високого рівня та якості життя працівників, високої ефективності роботи підприємств [13].

З нашої точки зору, вказане визначення містить деякі спірні положення, зокрема, в тій частині, що соціально-трудові відносини відбуваються за участі держави. Так, вони відбуваються за участі держави, якщо вона виступає роботодавцем, у інших же випадках

держава є не учасником соціально-трудових відносин, а їх регулятором. Окрім того, наведене вище визначення стверджує, що СТВ спрямовуються на забезпечення соціальної злагоди, високого рівня та якості життя працівників, забезпечення високоефективної діяльності суб'єктів господарювання, хоча було б доречніше говорити про те, що вони повинні спрямовуватися, адже на практиці, особливо у вітчизняних реаліях, таке спрямування соціально-трудових відносин є не надто поширеним.

На основі викладеного можемо стверджувати про необхідність більш детального розгляду сутнісних аспектів соціально-трудових відносин з метою чіткого формулювання суті цієї категорії. Для цього вважаємо привести зміст визначень СТВ, що застосовуються у вітчизняному та закордонних наукових колах (табл. 14.1).

Таблиця 14.1

Сутність категорії «соціально-трудові відносини» у наукових поглядах*

Автор, джерело	Визначення соціально-трудових відносин
Л. В. Беззубко [1, с. 9]	Комплекс взаємовідносин і взаємодій між найманими працівниками і роботодавцями (власниками) чи уповноваженими ними органами, трудовими колективами чи іншими виборними органами з участю державних чи місцевих органів самоврядування, направлених на вирішення соціально-економічних питань з метою забезпечення високого рівня і якості життя людини, колективу і суспільства в цілому в умовах ринкової економіки
С. В. Прівалова [35]	Взаємовідносини в процесі і з приводу праці, підставою для яких є укладання індивідуального трудового договору (контракту), але й комплекс соціальних зв'язків і взаємовідносин, що впливають з необхідності забезпечення державної політики в сфері управління працею
А. І. Кирнос [20, с. 7]	Відносини між людьми в процесі роботи з приводу організації її умов, оплати, соціального захисту, що регулюються системою угод на макро-, мезо-, мікроекономічному і виробничому рівнях для досягнення оптимальної продуктивності і ефективної діяльності суб'єктів господарювання
В. Жернаков [16, С. 44]	Суспільні відносини, які виникають між сторонами трудового договору (контракту), колективного договору і угод на національному, галузевому, регіональному рівнях відносно до праці, її організації, соціально-побутових умов, забезпечення зайнятості, рівня життя, економічного і соціального розвитку регіону та інших соціальних питань

Продовження таблиці 14.1

Автор, джерело	Визначення соціально-трудових відносин
В. М. Прасол [34]	Об'єктивно існуюча взаємодія і взаємозалежність суб'єктів цих відносин у процесі праці, націлених на регулювання якості трудового життя
А. М. Колот, О. А. Грішнова [48]	Історично визначений тип соціально-економічних відносин, які виникають у трудовій та суміжних з нею сферах життєдіяльності суспільства між найманими працівниками та роботодавцями за участю держави, а також їх представників з приводу збалансування їх інтересів, недопущення конфронтації і досягнення соціальної злагоди
А. В. Калина [18]	Частина різноманітних соціальних зв'язків між робочими групами і підрозділами організації, а також між окремими працівниками всередині них, які безпосередньо стосуються трудової діяльності
В. М. Дудко [11]	Об'єктивно існуючі взаємовідносини суб'єктів, що перебувають у розвитку та обумовлені економічними, соціальними і правовими аспектами трудового процесу
О. Я. Кібанов [52]	Об'єктивно існуючі взаємозв'язки і взаємовідносини між індивідуумами та їх групами в процесах, обумовлених трудовою діяльністю, направлені на регулювання якості трудового життя
І. А. Юрасов [60]	Сукупність регулюючих правил і взаємозв'язків між діючими особами з приводу відносин зайнятості, з приводу виконання трудових функцій
В. С. Симонов, В. В. Сінов [58]	Зв'язки, що виникають між фізичними особами (між індивідами та їх об'єднаннями), а також між фізичними і юридичними особами в процесі трудової діяльності
Г. Г. Мелик'ян, Р. П. Колосова [59, с. 46]	Вся сукупність взаємовідносин між найманими працівниками і роботодавцями (суб'єктами і органами, котрі їх представляють) за участі держави (органів законодавчої і виконавчої влади), в основі яких лежить праця чи професійна діяльність людини, яка надає численні можливості для розкриття її потенціалу та отримання доходу
Є. Д. Каткульський, О. І. Меньшикова [19]	Сукупність суспільних умов для взаємодії працівника і роботодавця, а також умови присвоєння і споживання результатів праці

* систематизовано за [1, 16, 18–20, 34, 35, 46, 48, 52, 59, 60]

Наведені трактування сутності категорії «соціально-трудові відносини» хоча й мають окремі розбіжності, але у переважній більшості аспектів є досить схожими. Зокрема, абсолютно всі виокремлюють у якості суб'єктів СТВ роботодавців і найманих пра-

цівників, а також державу як учасника цих відносин. В той же час, науковці у своїх трактуваннях пропонують розуміти соціально-трудові відносини як взаємовідносини, взаємозалежність чи взаємодію. Наскільки доречним є застосування вказаних термінів, можна зрозуміти, провівши порівняння їх змістовного наповнення. Зокрема, академічний тлумачний словник української мови [46] наводить наступні трактування:

- взаємовідносини – взаємні стосунки, зв'язки між ким-, чим-небудь;

- взаємозалежність – залежність одного від одного, взаємна залежність між явищами, людьми, предметами тощо;

- взаємодія – взаємний зв'язок між предметами у дії, а також погоджена дія між ким-, чим-небудь; така сумісна дія кількох об'єктів чи суб'єктів, при якій результат дії одного з них впливає на інших.

На основі наведених тверджень можемо відзначити, що сутність соціально-трудових відносин як економічної категорії не доцільно трактувати як сукупність взаємозалежностей між їх суб'єктами, оскільки таке твердження є більш доречним при визначенні сутності СТВ як системи. Натомість, розгляд соціально-трудових відносин в якості економічної категорії дозволяє застосовувати такі терміни, як взаємовідносини та взаємодія. Однак, з нашої точки зору, цього недостатньо для формулювання визначення СТВ, а тому вважаємо за необхідне навести їх сутнісні характеристики.

Перша і основна характеристика соціально-трудових відносин – це їх об'єктивний характер. На об'єктивності існування СТВ наголошують і дослідники вказаної тематики. Це пов'язано з тим, що окремі сторони соціально-трудових відносин не мають можливості забезпечити реалізацію своїх інтересів без взаємодії з іншими сторонами. В результаті, існування соціально-трудових відносин обумовлюється об'єктивною необхідністю, а вони самі формуються і розвиваються незалежно від бажання окремих суб'єктів, незалежно від того, здійснюється їх державне регулювання чи ні. В той же час, розвитку соціально-трудових відносин можна задавати певного напрямку і саме в цьому полягає головна роль держави у сфері СТВ.

Наступна сутнісна ознака соціально-трудових відносин – суб'єктивність потреб і інтересів сторін. Кожна зі сторін соціально-трудових відносин, якими в узагальненому вигляді постають наймані працівники, роботодавці та держава, має свої цілі та переслідує свої власні інтереси в процесі СТВ. При цьому, такі цілі

можуть бути діаметрально протилежними. Зокрема, роботодавці мають за мету досягнення високої ефективності та прибутковості діяльності, а, отже, націлені на оптимізацію витрат, в тому числі і за рахунок персоналу. З іншого боку, наймані працівники серед основних власних цілей у соціально-трудових відносинах найчастіше мають достойний рівень оплати праці, гідні умови праці та її безпеку, гарантії соціального захисту. Держава, як сторона у соціально-трудових відносинах, також має ряд цілей, серед яких зростання рівня зайнятості, зростання обсягів витрат на оплату праці (передусім у недержавному секторі), оскільки це приведе до зростання обсягів податкових надходжень, соціально-економічний розвиток територій за рахунок коштів роботодавців, отриманих як у якості податкових надходжень, так і в якості благодійних внесків та в рамках реалізації програм корпоративної соціальної відповідальності.

Отже, сторони соціально-трудових відносин завжди тяжіють до реалізації своїх інтересів і задоволення власних потреб. Саме тому третя характерна особливість СТВ – необхідність державного регулювання для встановлення чітких норм функціонування соціально-трудової сфери і контролю за їх дотриманням та з метою закріплення вектора розвитку соціально-трудових відносин.

Наступна сутнісна характеристика соціально-трудових відносин як економічної категорії полягає у їх особливому значенні для економічного розвитку, підвищення якості життя населення та досягнення соціально-економічного прогресу як в межах окремих територій, країн, регіонів, так і в цілому для світового економічного простору.

Підсумовуючи наведене, можемо говорити про те, що соціально-трудові відносини завжди об'єктивно наявні між трьома сторонами – роботодавцями, найманими працівниками та державою, які, при цьому, переслідують власні суб'єктивні цілі. Оптимальне балансування цих цілей є основним завданням державного регулювання СТВ для спрямування їх в напрямі підвищення якості життя населення та показників соціально-економічного розвитку. Звідси можемо сформулювати наступне визначення: соціально-трудові відносини як економічна категорія – взаємовідносини роботодавців і найманих працівників та їх об'єднань, які об'єктивно виникають, взаємовпливають та розвиваються на основі сформованих зв'язків і взаємодії та регулюються і контролюються державою (в особі відповідних органів, структур, організацій, установ) з метою узгодження інтересів сторін, забезпечення соціально-економічного

розвитку територій, підвищення рівня та якості життя індивідів та досягнення соціального прогресу.

Отже, до соціально-трудових відносин належать всі ті, що мають місце в процесі взаємовідносин роботодавців і найманих працівників. Частина науковців стверджує, що до їх числа мають належати лише відносини, пов'язані з трудовою діяльністю, зокрема:

- «все соціальне життя в трудовому колективі (місце людини в трудовому середовищі, її ставлення до праці, мотиви і задоволеність працею, престиж професії, динаміка взаємовідносин між робітниками та їх групами з приводу володіння власністю, умови і засоби праці, динаміка трудової поведінки тощо) [27, с. 267];

- відносини між людьми в процесі роботи з приводу її організації, умов, оплати, соціального захисту [20, с. 7];

- взаємовідносини в процесі і з приводу праці, та в сфері управління працею [35];

- відносини, що є сполучною ланкою між робітником і майстром, керівником і групою підлеглих, певними групами працівників і окремими її членами [12, с. 55];

- економічні, психологічні та правові аспекти взаємозв'язків індивідуумів і соціальних груп в процесах, обумовлених трудовою діяльністю [13, с. 224].

Однак ми переконані в тому, що до соціально-трудових відносин варто відносити й ті взаємовідносини, що пов'язані з:

- безпосередньою підготовкою працівників до трудової діяльності, формуванням у них належного рівня кваліфікації та практичних вмінь;

- забезпеченням соціально-побутових умов життя, праці та відпочинку на рівні, достатньому для відтворення потенціалу найманих працівників та підтримання їх здоров'я на належному рівні;

- провадженням безпечної для довкілля, персоналу та оточуючого населення господарської діяльності;

- забезпеченням зайнятості населення;

- втіленням програм корпоративної соціальної відповідальності господарюючих суб'єктів.

Функціональне призначення соціально-трудових відносин в економічній сфері – забезпечити індивідів економічно доцільними робочими місцями, що дозволять реалізувати їх потреби, досягти високої продуктивності праці та отримати гідний заробіток, тобто, можливість забезпечувати не лише проживання своє чи всієї родини, але й особистісний розвиток. Функціональне призначення

соціально-трудових відносин у соціальній сфері – орієнтованість на розвиток людини як вищої цінності. Цілеспрямований розвиток індивідів забезпечує більш активну і продуктивну їх участь у діяльності виробничих систем, нарощування особистісного потенціалу та конкурентоспроможності на ринку праці, що неминуче призводить до зростання рівня конкурентоспроможності людського капіталу країни в цілому.

Сутнісні характеристики соціально-трудових відносин обумовлюють їх об'єктивне існування на різних рівнях, однак з приводу виділення самих рівнів у наукових колах зустрічаються різні погляди. Так, окремі дослідники дотримуються погляду, що варто виокремлювати три рівні СТВ – індивідуальні (трудові відносини між працівником і роботодавцем з приводу безпосереднього виконання роботи, трудових обов'язків), колективні (відносини щодо організації і соціально-побутових умов праці, які регулюються на рівні підприємства через колективні договори) та державні (відносини з приводу забезпечення зайнятості, соціальних гарантій, рівня життя, економіки, розвитку регіонів) [16].

Інші автори [3] пропонують більш розширений перелік, виокремлюючи соціально-трудові відносини на рівні: окремого працівника; організації/підприємства; галузі (за видами економічної діяльності); регіону; країни. А. В. Калина [13] до наведеного переліку пропонує додати ще груповий та змішаний рівні.

Зустрічається й підхід щодо виділення горизонтальних та вертикальних рівнів соціально-трудових відносин, згідно з яким за рівнями соціально-трудові відносини поділяються на горизонтальні індивідуального (працівник–роботодавець, працівник–працівник, працівник–керівник структурного підрозділу), колективного (суб'єкти – інституціональні структури роботодавців і найманих працівників, їх групи або окремі колективи, органи державної влади та місцевого самоврядування) та комбінованого характеру) та вертикальні (на рівні корпорації, регіональному (територіальному), галузевому та національному рівнях) [6, с. 850].

Аналізуючи наведені підходи та виходячи з особливостей реформованого адміністративно-територіального устрою України, вважаємо за необхідне виокремлювати й соціально-трудові відносини на рівні об'єднаної територіальної громади.

Наведене дозволяє зробити висновок, що соціально-трудові відносини виникають, існують і розвиваються в суспільстві на різних рівнях, формуючи цілісну систему СТВ, тобто сукупність взаємо-

пов'язаних складових елементів, які створюють цілеспрямований вплив на оточуюче середовище.

До структурних складових системи соціально-трудових відносин варто включати: суб'єкти; рівні; предмет; принципи; типи; види; закономірності; функції.

Суб'єкт соціально-трудових відносин – це особа чи орган, що здійснює внутрішній чи зовнішній управлінський вплив на соціально-трудова відносини, тобто своїми діями сприятиме їх формуванню, розвитку тощо [3, с. 13].

В окремих наукових працях зустрічається ототожнення сторін та суб'єктів соціально-трудових відносин, однак, з нашої точки зору, такий підхід не є вірним. У соціально-трудових відносинах беруть участь три сторони: наймані працівники, роботодавці та держава в якості регулятора, оскільки держава в якості роботодавця відноситься саме до роботодавців. Натомість, суб'єктів соціально-трудових відносин, тобто тих, хто їх формує, регулює, приймає в них певну участь, є більше. Відмінність між ними полягає в тому, що «сторони соціально-трудових відносин є носіями первинного права у цих відносинах, а суб'єкти можуть володіти як первинними, так і делегованими первинними носіями правами» [12, с. 57].

Переважає більшість науковців пропонує виокремлювати в якості суб'єктів соціально-трудових відносин найманих працівників, роботодавців, професійні спілки, союзи роботодавців та державу. Однак, деякі з них пропонують виокремлювати безпосередніх та опосередкованих суб'єктів СТВ, з чим ми абсолютно погоджуємося. Безпосередніми суб'єктами соціально-трудових відносин є, по-перше, їх учасники, які взаємодіють з приводу досягнення своїх цілей. Вони можуть перебувати на однаковому рівні (роботодавець і наймані працівники) чи належати до різних рівнів (держава і наймані працівники суб'єктів господарювання) [3, с. 13]. З боку роботодавців у соціально-трудових відносинах можуть приймати участь як вони самі, так і їх представники та асоціації, об'єднання, а з боку найманих працівників – як окремі індивіди, так і трудовий колектив, професійні спілки та інші об'єднання.

По-друге, до безпосередніх суб'єктів СТВ належать ті, які приймають опосередковану участь у соціально-трудових відносинах. До їх числа відносяться суб'єкти, що сприяють формуванню СТВ, вирішенню конфліктів і суперечок, які виникають у процесі соціально-трудових відносин. Іншими словами, до вказаних суб'єктів належать органи державної влади і місцевого самоврядування,

державні структури, установи, організації, служби і незалежні посередники, які тим чи іншим чином здійснюють вплив на формування і перебіг соціально-трудових відносин на різних рівнях.

Опосередковані учасники соціально-трудових відносин – це органи чи особи, які безпосередньо не приймають участь у СТВ, проте на інтереси яких може бути здійснений прямий чи опосередкований вплив у ході їх перебігу [3, с. 16]. До таких належать індивіди, групи осіб, які проживають (перебувають) у зоні функціонування чи розташування виробничих потужностей господарюючих суб'єктів, населення територій розміщення підприємств, установ, організацій тощо, пенсіонери за віком та ін.

З точки зору змістовно-понятійного напрямку соціально-трудова сфера – це сукупність матеріальних та людських факторів трудового процесу та відносин, які в ньому формуються. Вони включають два напрями відносин, по-перше, це відносини, що виникають між учасниками суспільного трудового процесу, а по-друге, відносини які супроводжують процеси трудової діяльності. Перший напрям можна визначити як безпосередньо трудові відносини, які включають умови найму та використання працівників, оплату праці, умови та безпеку праці, можливості реалізації трудового потенціалу, відтворення робочої сили, забезпечення ефективного використання праці та її продуктивності. Другий напрям пов'язаний з соціальними відносинами, які доповнюють трудові і визначаються як соціально-трудова. Мова йде про соціальний захист працівників, забезпечення можливості розвитку людського капіталу, високої якості життя працівників і їх сімей, соціального партнерства та ін. Обидва напрями створюють нерозривний простір, в якому реалізується трудовий процес.

Другою складовою трудової сфери як соціального інституту є простір, в межах якого формуються та відтворюються соціально-трудова відносини, пов'язані з реалізацією права громадян на одержання трудової винагороди, забезпечення гідних та безпечних умов зайнятості та праці, продуктивної та ефективної праці, розвитку соціального партнерства.

Сферою формування соціально-трудових відносин є безпосередньо ринок праці, виробничі системи, суб'єкти господарювання, організації, установи тощо, що використовують найману працю, а суб'єктами формування соціально-трудових відносин виступають: органи державної влади різних рівнів; профспілки та їх об'єднання; роботодавці та їх об'єднання; наймані працівники та їх об'єднання. При цьому, основна роль належить державі, оскільки саме вона, в

особі відповідних органів державної влади та законодавчих інституцій, формує перелік конституційних прав і свобод громадян у соціально-трудовій сфері, визначає нормативно-правові засади організації і здійснення соціально-трудових відносин, організує та координує процеси регулювання соціально-трудової сфери. Професійні спілки, являючись добровільними суспільними об'єднаннями людей, пов'язаних спільними інтересами у певній сфері діяльності, також є активними суб'єктами формування соціально-трудових відносин, так як можуть здійснювати вплив на роботодавців певної сфери діяльності в питаннях поліпшення умов праці, підвищення рівня її оплати та ін.

Роботодавці та їх об'єднання здійснюють формування соціально-трудових відносин на локальному рівні, тобто на рівні окремих виробничих систем чи їх об'єднань, суб'єктів господарювання. Тобто, вони, спираючись на законодавчі норми та профспілкові вимоги, формують сферу соціально-трудових відносин в межах конкретних суб'єктів господарювання. При цьому, основними її складовими є: колективний та трудовий договори; оплата праці; безпека праці; гігієна праці; дисципліна праці; умови праці; соціальний захист працівників; організація і нормування праці; кадрова політика; забезпечення ефективності праці; організація професійного навчання і підготовки; програми корпоративної соціальної відповідальності.

Під предметом соціально-трудових відносин науковці визначають соціально-економічні процеси і явища, які виникають у соціально-трудовій сфері. При цьому, самі соціально-трудові відносини класифікують за рядом ознак (див. табл. 14.2).

Складовими соціально-трудових відносин є:

- постійна співпраця роботодавця й найманого працівника;
- пошук взаємовигідних зв'язків та видів діяльності;
- інституціональна участь держави в удосконаленні законодавчого регулювання та створенні формальних та неформальних норм ринку праці та корпоративного управління;
- взаємодія роботодавця і держави у навчанні і підготовці робочої сили;
- постійне удосконалення процесів покращення людського потенціалу владними та бізнес-структурами [6, с. 850].

Система соціально-трудових відносин прогресує на основі трансформації, реформування, що об'єктивно має на увазі їх модернізацію, під якою варто розуміти досягнення системою СТВ стану соціалізації відносин, що виводить їх на новий рівень, адекватний сучасному етапу розвитку соціально-орієнтованої ринкової економіки.

Таблиця 14.2

Класифікація соціально-трудових відносин у науковій літературі*

Класифікаційна ознака	Вид соціально-трудових відносин
Зміст діяльності	Виробничо-функціональні; професійно-кваліфікаційні; соціально-психологічні; суспільно-організаційні; мотиваційно-трудові
Сфера поширення	Міжорганізаційні; внутрішньоорганізаційні; внутрішньовиробничі
Характер взаємозв'язків	Міжособистісні; безособові (опосередковані)
Обсяг владних повноважень	Відносини по: горизонталі; вертикалі
Ступінь регламентованості	Формальні; неформальні
Спосіб розподілу доходів	Відповідно до трудового внеску; не відповідно до трудового внеску
Спрямованість впливу на результати діяльності та рівень життя	Конструктивні (співробітництво, взаємна допомога, субсидіарність, конкуренція, солідарність); деструктивні
Горизонтальні зв'язки	Відносини між роботодавцем або уповноваженою ним особою та найманими працівниками; відносини між найманими працівниками; між лінійними і функціональними керівниками різних ланок та найманими працівниками (підлеглими); між державою і найманими працівниками; між державою і роботодавцями; між окремими роботодавцями; між роботодавцями і об'єднаннями найманих працівників
Кількість учасників	Дво-, три-, багатосторонні
Форма проведення	Інституціоналізовані, за яких чітко вказані норми і правила їх здійснення в межах законодавства і морально-етичних норм; стихійні – відносини, що призводять до зростання соціальної напруженості і конфліктів, розвиваються без урахування існуючих нормативно-правових норм і правил

*сформовано автором на основі [3; 12; 18; 24; 47; 51]

Модернізація соціально-трудових відносин – багатоаспектний процес, що стосується як суб'єктів соціально-трудових відносин, так і інших елементів [55].

Основоположними тенденціями модернізації СТВ є ліквідація бідності та надлишкової нерівності у доходах населення. Вра-

ховуючи роль оплати праці і доходів населення в мотиваційній системі соціально-трудових відносин, саме названі тенденції варто розглядати як головний напрям модернізації СТВ. Особливо актуальною ця проблема постає у рамках децентралізації владних повноважень в Україні та передачі їх частини місцевим органам самоврядування і, зокрема, органам влади об'єднаних територіальних громад.

Об'єктивні закономірності розвитку суспільної праці та виробництва, що протягом історичної перспективи виступають у формах розподілу та кооперації праці, зростання продуктивності праці, заміщення праці капіталом, є важливим чинником, який визначає процеси формування і розвитку соціально-трудових відносин, вибір механізму їх функціонування.

Розглядаючи закономірності формування і розвитку соціально-трудових відносин в умовах економіки ринкового типу, маємо відзначити, що найважливішою з них є заміщення праці капіталом, яке відбувається під впливом зростання продуктивності праці за рахунок науково-технічного прогресу, фінансових чинників, особливостей розвитку національної економіки. При цьому, на сучасному етапі докорінно змінилося уявлення про рушійні сили та співвідношення різних чинників розвитку, про роль і місце людини в цивілізаційному прогресі. Досвід економічно розвинених країн, і – ще більшою мірою – країн, що здійснили економічний ривок (у різні періоди ХХ ст.: Японія, Корея, Німеччина, Ірландія, Чехія, Угорщина, Словенія), свідчить про вирішальне значення людського капіталу, якості робочої сили і мотивацію ефективної праці. Ця нова концепція, орієнтована на примат людського розвитку. Вона замінила застарілу, рушійною силою якої було накопичення матеріального багатства. Саме людський і соціальний капітал забезпечують нині найвищі темпи економічного зростання, і саме ті країни, політика яких спрямована переважно на забезпечення розвитку людського потенціалу, досягають на зламі тисячоліть найбільших успіхів. Необхідність швидкого економічного зростання в умовах скорочення чисельності населення потребує покращення умов і посилення стимулів формування трудового потенціалу та максимально ефективного його використання» [25, с. 11].

Динамічне економічне зростання країни дедалі більше залежить від сукупності «неречових» факторів (інтелектуальних, інформаційних, організаційних, управлінських), тому ефективне управління працею, загальноосвітня і професійна підготовка, безперервний і сталий розвиток економічно активного населення, мотивація

праці, гідна людини якість життя розглядаються як головна умова забезпечення цього зростання. З модернізацією економіки на інноваційних засадах та соціалізацією економічного розвитку роль соціально-трудових відносин у відтворенні людського капіталу постійно зростає, що зумовлюється змінами, які відбуваються в характері, змісті і формах організації праці під впливом науково-технологічного прогресу, актуалізується проблема відтворення і нагромадження людського капіталу на якісно новому рівні» [31, с. 103–104].

Діючий формат та правила функціонування соціально-трудої сфери склалися у період формування економіки індустріального типу, для якої характерними були інші об'єктивні умови – демографічні, соціальні, економічні. За сучасних умов, коли докорінно змінилася демографічна структура населення, суттєві зрушення сталися в структурі зайнятості, трансформується культура солідарності тощо, традиційні інститути соціально-трудоого розвитку виявляються все більш неефективними та неадекватними реаліям сьогодення. За сучасних умов, де на відміну від періоду коли формувалася нинішня модель соціальної підтримки, маємо не зростання населення, а його депопуляцію, не збільшення частки працездатних осіб, а значне збільшення частки непрацездатних, а попит на соціальні послуги невпинно зростає, маємо неодмінно формувати іншу модель соціально-трудої політики. Вже з наведеного вище стає зрозумілим, що «світ праці» потребує і нових форм його регулювання, і нового інструментарію. Наведе вище, як і цілий ряд інших незаперечних фактів дають підстави стверджувати, що нові соціально-економічні обставини, які є віддзеркаленням глобалізації світової і зростання відкритості національної економіки та інших реалій сьогодення, потребують переосмислення ролі інститутів, у т.ч. інститутів держави, оновленого розуміння соціальної зумовленості, масштабності, якісного ускладнення державного управління. Нині коли у світі зберігаються повноцінні політичні кордони, інститути держави продовжують нести відповідальність перед громадянами країни за їх добробут, якість життя, стійкий розвиток суспільства.

В правилах формування сучасної економіки зростає роль держави на основі реалізації нових функцій та скорочення сфери традиційних. У розвитку соціально-трудових відносин провідна роль також належить державі в особі відповідних органів влади та місцевого самоврядування на основі додержання принципу «трипартизму», як рекомендує Міжнародна організація праці (МОП). Це не означає, що в перспективі не будуть розвиватися соціально-трудої

відносини на засадах «біпартизму», коли трудові взаємовідносини встановлюються самими роботодавцями і профспілками. Але збереження керуючої ролі держави у розвитку соціально-трудових відносин є гарантом її соціального устрою. Однак за умови необхідності підвищення конкурентоспроможності вітчизняної ринкової економіки форми трипартизму будуть змінюватися, поступово схиляючись до ролі незалежного регулятора двосторонніх переговорів між роботодавцями і профспілками.

Держава насамперед має виконувати законодавчу функцію, формувати та вдосконалювати національне трудове законодавство з урахуванням конвенцій і рекомендацій Міжнародної організації праці відповідно до національних умов та дотримання принципів формування соціально-трудових відносин, до яких віднесені: дотримання права на здоров'я; дотримання права на життя; повага до гідності та цінності кожної людської особистості; недискримінація, розуміння і взаємна повага; повага прав жінок і дітей у широкому сенсі; забезпечення рівних можливостей для повноцінної участі в житті суспільства та його розвитку; дотримання права на працю і захист від примусової праці і рабства [4, с. 3]. Сучасна практика переконливо свідчить, що законодавча функція держави має передусім суттєве стабілізуюче значення для соціально-трудових відносин. Правова регламентація в цій сфері стосується таких принципів питань, як офіційне визначення суб'єктів і органів соціального партнерства, правил і механізмів взаємодії сторін у сфері праці, правових норм їх відповідальності за невиконання колективних договорів і угод та інших спільних домовленостей, установлення державних мінімальних соціальних стандартів і механізму їх застосування. Значною є роль держави як сторони соціального партнерства.

Тристороннє співробітництво – перевірена на практиці багатьох країн форма досягнення балансу інтересів держави, роботодавців, найманих працівників. За такої форми співпраці реалізація соціальної політики розподіляється між трьома партнерами, а органи, що представляють інтереси держави, мають можливість на практиці перевірити дієвість принципів соціального партнерства, досконалість чинної правової бази, реалізувати загальнодержавні інтереси. При цьому держава має здійснювати процедури, що забезпечують ефективні консультації, регулярні переговори між представниками сторін соціального партнерства з питань, які становлять предмет соціально-трудових відносин. Значна роль належить державним органам і в регулюванні питань щодо застосування колек-

тивних договорів та угод, зокрема зі встановленням правової відповідальності за невиконання їх умов.

Стабілізуюча і регулювальна роль держави в галузі соціально-трудових відносин виявляється і в поширенні сфери дії укладених угод на інші підприємства та суміжні галузі. Хоч формально колективні договори поширюються лише на підприємства (організації), представницькі органи яких підписали ці акти, у реальній дійсності нерідко їхні умови поширюються державними органами на інші суб'єкти господарювання. Підставою є боротьба з недобросовісною конкуренцією та необхідність створення єдиного соціального простору у сфері праці. Подібна практика характерна для періоду економічної нестабільності, коли підприємці задля виживання в конкурентній боротьбі намагаються знизити витрати соціального характеру. Підприємці, які не охоплені колективними угодами, суттєво знижують витрати соціального характеру, тож мають певний економічний вигаш. Правовий механізм поширення укладених угод на інші підприємства як запобіжник вирівнювання стартових умов підприємств діє в багатьох країнах Західної Європи (Франція, Італія, ФРН, Нідерланди, Бельгія, Швейцарія).

Державу слід розглядати і як гаранта конституційних, законодавчих прав усіх сторін соціального партнерства, і як організатора, координатора, незалежного регулятора соціально-трудових відносин. Ці функції реалізуються як через введення в дію законодавчих, нормативних актів, так і ініціювання розвитку соціального партнерства, прийняття державних програм удосконалення соціально-трудових відносин, участь у підготовці кадрів для соціального сектора, координацію наукових досліджень у цій сфері тощо. Потреба у нових та розширенні, модернізації класичних функцій держави у соціально-трудої сфері зумовлена тим, що глобалізація економічних і соціальних інститутів продукує нові й нові проблеми, розв'язання яких можливе лише за активної участі держави.

Отже, пріоритетною метою розвитку суспільства в усталених сучасних умовах має виступати розвиток людського потенціалу в усьому розмаїті його здібностей і потреб, внаслідок чого соціально орієнтована держава має бути націлена на всебічний розвиток людини і формування її особистісного потенціалу, що має включати в себе такі компоненти, як здоров'я, освіта, активність, моральність і вміння працювати в колективі, професійність, економічне мислення, організованість, творчий потенціал, що неможливо без ефективного формування та розвитку системи соціально-трудових відносин.

14.2. Формування СТВ в об'єднаних територіальних громадах за умов підвищення людського розвитку

Реформа адміністративно-територіального устрою України, започаткована у 2014 р. зі схвалення урядом Концепції реформування місцевого самоврядування та територіальної організації влади [42], дала можливість активно впроваджувати децентралізацію, тобто передачу владних повноважень, фінансових коштів і, головне, відповідальності органам місцевого самоврядування.

Підсумком першого п'ятирічного етапу реформування стало створення 876 об'єднаних територіальних громад (ОТГ), в яких проживає сукупно близько 9 млн мешканців [10]. Утворення ОТГ стимулювалось значними субвенціями з держбюджету новоутвореним громадам протягом кількох років, однак в подальшому вони повинні будуть самостійно дбати про свою фінансову спроможність і підвищення її рівня. В цьому контексті особливого значення набуває питання нарощування людського потенціалу громад.

Децентралізація надала органам місцевого самоврядування широкі можливості у сфері забезпечення розвитку індивідів, нарощування їх особистого потенціалу та розвитку громадської активності. Однак, при цьому, нетривала практика функціонування органів місцевого самоврядування об'єднаних територіальних громад ще напрацювала чітких механізмів та алгоритмів нарощування людського потенціалу територій. Новоутворені ОТГ, в першу чергу, намагаються вирішувати питання інфраструктурного розвитку, спрямовуючи кошти на будівництво, відновлення чи ремонт доріг, будинків культури, шкіл і дитячих садочків, будівель спортивного, культурно-мистецького призначення тощо, пам'яток культури, облаштування фельдшерсько-акушерських пунктів, лікарень чи інших закладів надання медичної допомоги. В кожному окремому випадку перелік і обсяги робіт залежать від типу об'єднаної територіальної громади та рівня її фінансової спроможності. Це дійсно важливо, особливо з урахуванням того, що такі проблеми подекуди не вирішувалися протягом десятиліть. Однак слід розуміти, що забезпечення сталого розвитку об'єднаних територіальних громад можливе лише в разі ведення активної роботи з формування та нарощування людського потенціалу громади. Така робота має полягати не лише в інфраструктурному забезпеченні, а й в реалізації культурно-мистецьких заходів, підвищенні рівня соціальної захищеності індивідів, здійсненні соціального патронажу щодо осіб, які перебувають

у кризових ситуаціях чи відносяться до числа найменш захищених верств населення, економічному розвитку територій та ін. Нарощування людського потенціалу населення об'єднаної територіальної громади, в першу чергу, відбуватиметься за рахунок особистісного розвитку індивідів, тобто якісних змін у рівні їх знань, вмінь, досвіду, свідомості, культури поведінки тощо. По суті, розвиток індивідів – це їх особиста справа, однак забезпечення стабільного нарощування фінансової спроможності і покращення благоустрою об'єднаної територіальної громади зусиллями лише органів місцевого самоврядування за умов пасивного і безвідповідального ставлення самих громадян є безуспішним завданням. Отже, сьогодні перед органами місцевого самоврядування об'єднаних територіальних громад постає проблема забезпечення особистісного розвитку населення.

Звісно, збільшення обсягу повноважень і фінансових ресурсів у рамках децентралізації значно розширює можливості органів місцевого самоврядування ОТГ, проте не дає відповідей на питання, яким чином забезпечити досягнення бажаного результату в напрямі нарощування людського потенціалу і сформувати активну та відповідальну громаду. Тому це питання потребує поглибленого дослідження вже найближчим часом. З нашої точки зору, основними пріоритетами органів місцевого самоврядування в напрямі стимулювання особистісного розвитку населення громади повинні стати такі: підвищення правової обізнаності населення; стимулювання громадської активності; формування відповідального ставлення.

Підвищення правової обізнаності – одне із найважливіших завдань в напрямі нарощування людського потенціалу громади. Індивіди повинні мати уявлення про правові механізми функціонування органів місцевого самоврядування, формування бюджету ОТГ і розподілу бюджетних коштів, про власні можливості впливу на діяльність місцевої влади і контролю цієї діяльності, про правові засади діяльності інститутів громадянського суспільства, їх права і можливості, засади регулювання діяльності тощо.

Стимулювання громадської активності – ще одне важливе завдання органів місцевого самоврядування об'єднаних територіальних громад. Оскільки громадянська активність – реальний механізм самовираження особистості – він є рушієм її особистісного розвитку. Отже, стимулювання громадянської активності в об'єднаних територіальних громадах не лише забезпечуватиме спільну участь місцевих органів влади і громадськості у процесах розбудови і забезпечення благоустрою ОТГ, але й підвищуватиме рівень залу-

ченості індивідів до управління громадою, обговорення шляхів і напрямів її подальшого розвитку, територіального громадського самоврядування, стимулюватиме їх особистісний розвиток і, як наслідок, сприятиме підвищенню людського потенціалу територій.

Наступне завдання – формування відповідального ставлення – є останнім із перелічених нами пріоритетів. В даному випадку мова йде про формування у населення громади культури відповідальності за: благоустрій території; чистоту довкілля; збереженість і примноження майна громади; власний вибір. Тобто, слід формувати в громади розуміння їх власної відповідальності за всі процеси, які відбуваються чи не відбуваються в ОТГ, оскільки саме громада здійснює вплив на формування органів місцевого самоврядування і саме її активна громадянська позиція є визначальною у багатьох процесах прийняття рішень щодо розвитку об'єднаної територіальної громади, її благоустрою та підвищення рівня фінансової спроможності.

Таким чином, реформування адміністративно-територіального устрою України, по суті, центральним елементом територіального розвитку визначає об'єднану територіальну громаду, наділяючи її відповідними повноваженнями, ресурсами та відповідальністю. При цьому, саме соціальна відповідальність органів державної влади виступає важливою умовою не лише формування активного громадянського суспільства і розширення можливостей особистісного розвитку індивідів, але й підвищення якості життя населення, забезпечення соціальної орієнтованості бізнесу та розвитку і вдосконалення соціально-трудових відносин.

Під соціальною відповідальністю у науковій літературі переважно розуміють:

- усвідомлення суб'єктами соціальної держави єдності соціального простору, свідоме виконання своїх обов'язків перед співгромадянами, суспільством, державою [9, с. 39];

- діалектичний взаємозв'язок між індивідом і суспільством, що включає певні права і обов'язки, а також певні засоби впливу (неюридичного характеру) у разі порушення суспільних норм [25];

- соціальне явище, що являє собою добровільне та свідоме виконання, використання і дотримання суб'єктами суспільних відносин, приписів, соціальних норм, а у випадку їхнього порушення – застосування до порушника заходів впливу, передбачених цими нормами [32, с. 10];

– волевиявлення, яке визначається певною поведінкою щодо дотримання усвідомлених обмежень та соціальних норм, гарантує безпеку і прогресивний розвиток, забезпечує узгодження інтересів суб'єктів, задіяних у суспільних відносинах та управлінні ними [32, с. 11].

З точки зору нашого дослідження, більш доцільним видається розгляд саме категорії «соціальна відповідальність держави», оскільки саме держава в особі центральних органів державної влади делегує частину своїх повноважень органам місцевого самоврядування об'єднаних територіальних громад і наділяє їх відповідальністю за стан соціально-економічного розвитку територій. Наукові підходи до трактування вказаної категорії представимо у таблиці 14.3.

Таблиця 14.3

**Трактування категорії «соціальна відповідальність держави»
у науковій літературі**

Автор, джерело	Трактування категорії «соціальна відповідальність держави»
А. М. Колот [48, с. 110]	Розробка та реалізація внутрішньої і зовнішньої соціально-економічної політики держави, спрямованої на забезпечення високого та дедалі зростаючого рівня життя населення, розширення можливостей людського розвитку, гарантії соціального захисту й продуктивної зайнятості, мінімізацію соціальних ризиків; виконання загальнодержавних програм економічного, науково-технічного, соціального, національного, екологічного, культурного і духовного розвитку з найбільшою ефективністю для суспільства
О. Амоша [1, с. 126]	Прийняття та виконання законів, нормативних та правових документів, що спрямовані і забезпечують збереження, ефективне використання людських та природних ресурсів, додержання та реалізацію у повному обсязі державних соціальних гарантій та державних соціальних стандартів; створення умов та можливостей формування та накопичення людського та соціального капіталу
О. О. Охріменко [32, с. 21]	Тип її функціонування, що реалізується через здійснення певних дій та заходів, спрямованих на покращення добробуту населення і сталий розвиток держави в цілому
І. В. Ємельянов, А. О. Лук'яненко [14, с. 67]	Сприяння і допомога становленню сильного суспільства, побудованого на принципах взаєморозуміння, гуманізму і простих «людських» стосунків, з опорою не лише на принципи чистого права, але і на традиції і цінності суспільства

Продовження таблиці 14.3

Автор, джерело	Трактування категорії «соціальна відповідальність держави»
С. М. Васін [5, с. 60]	Складна інституційна система і комплекс економічних та правових можливостей, які охоплюють усі сфери життєдіяльності суспільства
О. В. Рудакова, В. П. Бардовський [43, с. 11]	Усвідомлене ставлення держави як суб'єкта соціально-економічних відносин до вимог соціальної необхідності, діяльність із визначення найбільш вагомих соціальних проблем, які становлять загрозу національній безпеці країни і шляхів їх можливого вирішення, чітке усвідомлення наслідків рішень, які приймаються і дій, які реалізуються для окремих індивідів, соціальних груп та суспільства в цілому
І. Г. Савченко [44, с. 58]	Один з базових механізмів реалізації сучасних демократичних цінностей у державному управлінні на різних рівнях. На першому рівні вона стосується проблем вищого політичного порядку – війни та миру, екологічної безпеки, техногенних та природних загроз, шляхів розвитку цивілізації, на другому рівні соціальна відповідальність посадових осіб пов'язана з визначенням оптимального шляху розвитку країни, запобіганням громадянському протистоянню, забезпеченням розвитку нації та соціального порозуміння. На третьому та четвертому рівнях відбиває міру громадянської зрілості державного службовця, його здатність вибирати національні, професійні та особистісні пріоритети, готовність обстоювати національні інтереси та національну державну політику
А. Ф. Плахотний [33, с. 6–7]	Соціальний механізм контролю, користуючись яким, суспільство забезпечує узгодження особистих і суспільних інтересів, направляє поведінку людей в необхідне, суспільно корисне русло

* складено на основі [1, 5, 14, 32, 33, 43, 44, 48]

Узагальнюючи наведені твердження, можемо визначити характерні ознаки соціальної відповідальності держави, на яких наголошують усі дослідники: охоплює усі сфери життєдіяльності суспільства; реалізується в процесі виконання функцій держави; присутня на різних рівнях – загальнодержавному, регіональному, місцевому; покликана створювати умови та можливості для суспільного розвитку.

Виходячи з наведених тверджень та перерахованих ознак, можемо стверджувати, що соціальна відповідальність ОТГ є відповідальністю місцевого рівня, яка охоплює всі сфери життєдіяльності громади і реалізується в процесі виконання функцій органів місцевого самоврядування. Іншими словами, соціальна відповідальність ОТГ полягає у всебічному сприянні суспільному розвитку на підпорядкованих територіях в процесі виконання функцій і повноважень органами місцевого самоврядування та уповноваженими особами.

Основоположне значення формування і реалізації соціальної відповідальності всіх суб'єктів держави обумовлене тим, що вона: підвищує ефективність суспільства, сприяючи координації дій; створює сприятливий клімат для економічного зростання, підприємницької діяльності, соціального розвитку; зменшує соціальні, економічні, інвестиційні ризики; створює умови для сталого розвитку і передумови для успішного запобігання економічним кризам; сприяє людському розвитку за усіма напрямками тощо [9].

Особливого ж значення набуває соціальна відповідальність у функціонуванні об'єднаних територіальних громад на етапі сучасної децентралізації владних повноважень і передачі функцій соціально-економічного розвитку територій органам місцевого самоврядування. Саме на виконавчі органи ОТГ тепер покладається завдання забезпечення сталого розвитку громад, формування та нарощування їх соціального капіталу, вирішення усіх суспільно значимих питань на території громади тощо.

Соціальна відповідальність органів місцевого самоврядування об'єднаних територіальних громад має полягати у ефективному здійсненні ними своїх повноважень, спрямованому на забезпечення соціального, економічного, культурного розвитку громади тощо. У практиці діяльності органів місцевого самоврядування об'єднаних територіальних громад соціальна відповідальність має реалізовуватися у розроблених програмах територіального розвитку, впровадженні прогресивних соціальних стандартів, поліпшенні якості життя громади і, в той же час, у прозорості та відкритості функціонування цих органів, систематичному звітуванні та спілкуванні з громадськістю. На основі цього, можемо стверджувати, що соціальна відповідальність ОТГ має реалізовуватися за такими напрямками:

– дотримання законодавства в процесі виконання повноважень органами місцевого самоврядування об'єднаних територіальних громад та окремими посадовими особами;

- забезпечення контролю за дотриманням законодавства з боку окремих суб'єктів територіальної громади (бізнесу та населення) в процесі їх функціонування та взаємодії;
- забезпечення дотримання встановлених державою соціальних гарантій і соціальних стандартів, в тому числі і в сфері соціально-трудових відносин;
- забезпечення належного рівня якості життя громади;
- сприяння тристоронньому соціальному діалогу влади, бізнесу та населення ОТГ;
- залучення бізнесу до програм соціально-економічного розвитку територій в рамках їх корпоративної соціальної відповідальності.

До кожного з наведених напрямів можна визначити більш деталізований перелік, оскільки соціальна відповідальність об'єднаної територіальної громади, як вже відзначалося, є системним поняттям і охоплює усі сфери її життєдіяльності. З нашої точки зору, особливого значення на сьогодні набувають питання соціальної відповідальності ОТГ у розвитку соціально-трудових відносин, оскільки це один із основних шляхів нарощування людського капіталу громади і забезпечення його ефективного використання.

Соціальна відповідальність об'єднаних територіальних громад в особі органів місцевого самоврядування у сфері соціально-трудових відносин може бути прямою та опосередкованою. Пряма соціальна відповідальність полягає у дотриманні трудового законодавства, стандартів безпеки та гігієни праці, вимог соціального захисту, державних соціальних гарантій, інших нормативних документів щодо працівників органів місцевого самоврядування ОТГ. Тобто, пряма соціальна відповідальність ОТГ у сфері соціально-трудових відносин чітко регламентується законодавчими документами, стандартами і нормативами.

Опосередкована соціальна відповідальність об'єднаних територіальних громад у розвитку соціально-трудових відносин є, швидше, добровільним зобов'язанням органів місцевого самоврядування, в результаті якого вони, у межах своїх законодавчо визначених повноважень, мають здійснювати всі можливі заходи, спрямовані на забезпечення безпеки праці населення, розвиток людського потенціалу громади, забезпечення допомоги та підтримки у разі настання кризових ситуацій, підвищення рівня економічної активності індивідів, сприяння працевлаштуванню осіб з особливими потребами та осіб, що звільнились із місць відбування покарання, налагодження соціального діалогу бізнесу та населення,

сприяння вирішенню трудових конфліктів і спорів та ін. Тобто, саме добровільне зобов'язання органів місцевого самоврядування об'єднаних територіальних громад всебічно сприяти розвитку соціально-трудових відносин на території ОТГ, по суті, відіграє визначальну роль задля досягнення кінцевої мети – забезпечення соціально-економічного розвитку територій; формування, нарощування та ефективного використання людського капіталу громади. Оскільки ж законодавством не встановлюються конкретні нормативи та механізми розвитку соціально-трудових відносин об'єднаних територіальних громад, перелік шляхів і засобів його забезпечення може бути досить широким залежно від специфічних особливостей тієї чи іншої ОТГ: типу, чисельності жителів, наявності та кількості промислових підприємств, рівня розвиненості бізнес середовища, географічного розташування, наявних природних ресурсів.

При цьому, можна визначити основні напрями, за якими має вестися робота з метою розвитку соціально-трудових відносин будь-якої об'єднаної територіальної громади. Зокрема, такими напрямками є наступні:

1. Сприяння розвитку бізнес-середовища. Забезпечення фінансової спроможності об'єднаних територіальних громад вимагає від них докладання усіх можливих зусиль для розвитку і нарощування бізнес-середовища територій. При цьому, мова йде не лише про створення сприятливих умов для бізнесу (наприклад, виділення землі чи надання приміщень), а й про пошук та залучення інвесторів, про налагодження всебічної співпраці з діючими суб'єктами господарювання з метою долучення їх до процесів реалізації програм соціально-економічного розвитку ОТГ. Збільшення чисельності господарюючих суб'єктів на території об'єднаної територіальної громади не лише збільшуватиме доходну частину бюджету ОТГ, але й створюватиме нові робочі місця, залучаючи населення до активної трудової діяльності.

2. Стимулювання розвитку соціальної відповідальності господарюючих суб'єктів. Мова йде не лише про дотримання базової соціальної відповідальності роботодавців у сфері соціально-трудових відносин, тобто дотримання усіх законодавчо встановлених норм і стандартів, але й про значно ширші її межі. Зокрема, органи місцевого самоврядування об'єднаних територіальних громад, в межах визначених законом повноважень, мають формувати систему стимулів для роботодавців здійснювати розвиток соціально-трудових відносин, створювати робочі місця для осіб з особливими

потребами, сприяти працевлаштуванню населення громади, в тому числі і шляхом здійснення навчання на виробництві чи направлення на перекваліфікацію тощо.

3. Налагодження соціального діалогу найманих працівників з роботодавцями. В цьому напрямі робота може вестися шляхом організації тристоронніх зустрічей (представників органів місцевого самоврядування ОТГ з представниками роботодавців та найманих працівників), здійснення консультацій, проведення переговорів тощо, де основна роль представників місцевої влади має зводитися до забезпечення їх регулярності та ефективності.

4. Активізація соціальної відповідальності найманих працівників. В цьому випадку мова йде про особистісний розвиток індивідів і нарошування людського капіталу територіальної громади всіма доступними засобами. В першу чергу, підвищенню соціальної відповідальності та економічної активності індивідів сприятиме формування у них базового масиву знань з трудового права та соціально відповідальної поведінки, однак, важливим є також формування соціальної згуртованості, добросусідських стосунків, розвитку соціальних цінностей, пропагування здорового способу життя. Важливим є залучення до співпраці профспілкових та громадських організацій, оскільки вони, по-перше, мають значно ширші можливості донесення інформації до населення і, по-друге, самі зацікавлені у підвищенні рівня обізнаності індивідів у питаннях трудового права, соціальної свідомості, громадянської активності, ведення здорового способу життя тощо.

У випадку делегування частини завдань з активізації соціальної відповідальності населення громадським організаціям, в цьому напрямі робота органів місцевого самоврядування ОТГ може обмежитись формуванням соціальної згуртованості громади внаслідок організації робіт з облаштування громадських територій, здійснення благодійних акцій тощо.

Основний чинник стабільного соціально-економічного розвитку місцевості на засадах соціальної відповідальності – фінансова спроможність об'єднаної територіальної громади, а, отже, органам місцевого самоврядування ОТГ потрібно докладати зусиль не лише для збереження та сприяння розвитку функціонуючих суб'єктів господарювання, але й для збільшення їх кількості. При цьому, рівень життя в об'єднаних територіальних громадах, показники соціально-економічного розвитку, демографічна ситуація, інфраструктурна забезпеченість тощо істотно залежать і від стану роз-

витку соціально-трудових відносин. Саме тому на сьогодні особливого значення набуває питання вивчення правових повноважень об'єднаних територіальних громад у регулюванні соціально-трудових відносин та їх функціональних можливостей.

Старт реформи адміністративно-територіального устрою України відбувся у 2015 р. і саме Хмельницька область разом з Тернопільською стали, по суті, першими, хто почав її активне втілення. Зокрема, вже у перший рік дії реформи у Хмельницькій обл. було створено 22 об'єднаних територіальних громади (рис. 14.1).

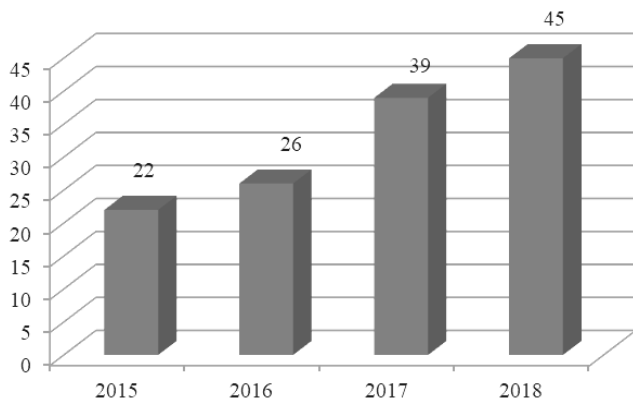


Рис. 14.1. Динаміка чисельності об'єднаних територіальних громад Хмельниччини (2015–2018 рр.)*

* побудовано за даними [29]

Ще один пік утворення ОТГ спостерігався у 2017 р., протягом якого було створено 13 об'єднаних територіальних громад. В цілому ж, за результатами першого півріччя 2018 р., можемо відзначити існування 42 ОТГ у Хмельницькій області. В той же час, значна кількість населених пунктів залишається не охопленою адміністративно-територіальним реформуванням (див. табл. 14.4). Дані таблиці засвідчують значну нерівномірність утворення об'єднаних територіальних громад у районах Хмельницької області. Найкраща ситуація спостерігається у Дунаєвському, Летичівському та Старосинявському районах, де абсолютно всі населені пункти перебувають у складі об'єднаних територіальних громад. Однак, поряд із цим, у Вінковецькому, Старокостянтинівському та Ізяславському районах за чотири роки взагалі не утворено жодної ОТГ. Також існує значна кількість рад, не охоплених адміністративно-

територіальною реформою і в таких районах, як Деражнянський (27), Ярмолинецький (23), Краси́лівський (23), Теофі́польський (22), Кам'янець-Подільський (15), Білогірський (16).

Таблиця 14.4

**Місцеві ради, що не охоплені адміністративно-територіальною реформою
(станом на перше півріччя 2018 р.)***

Район	Кількість об'єднаних громад	Кількість рад, що не об'єдналися
Білогірський	2	15
Віньковецький	0	18
Волочиський	3	5
Городоцький	2	8
Деражнянський	1	27
Дунавецький	4	0
Ізяславський	0	30
Кам'янець-Подільський	6	16
Краси́лівський	2	23
Летичівський	2	0
Новоушицький	1	3
Полонський	2	1
Славутський	4	4
Старокостянтинівський	0	30
Старосинявський	1	0
Теофі́польський	1	22
Хмельницький	6	9
Чемеровецький	2	11
Шепетівський	3	6
Ярмолинецький	2	23
Міста обласного значення	1	5
Разом	45	256

* побудовано за даними [29]

Найбільшу частку утворених у регіоні об'єднаних територіальних громад становлять саме сільські ОТГ (див. рис. 14.2).

Сільські громади становлять 46,7 % усіх ОТГ, створених на Хмельниччині. На другому місці перебувають селищні громади із часткою 40 %. Натомість, частка міських громад складає лише 13,3 %. По-перше, такий структурний поділ пояснюється складом населених пунктів Хмельницької області, серед яких незначна кількість міст, а, по-друге, наявністю ряду проблем при утворенні міських об'єднаних територіальних громад.

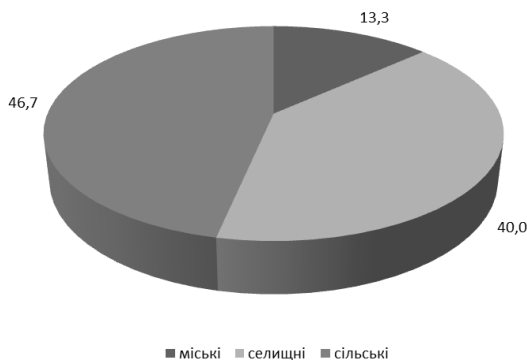


Рис. 14.2. Структура об'єднаних територіальних громад Хмельниччини у 2018 р.

* побудовано за даними [29]

Першочергова проблема – це небажання громад сільських населених пунктів, розташованих довкола великих міст, об'єднуватися у міську громаду у зв'язку з побоюваннями бути поглинутими, залишитися без фінансових ресурсів тощо. Окрім того, існує й проблема на рівні районних органів місцевого самоврядування, які власними діями або ж бездіяльністю стримують реформування адміністративно-територіального устрою на підпорядкованих їм територіях. З огляду на це, у Хмельницькій області можна виділити кілька груп районів в залежності від кількості об'єднаних територіальних громад, створених у їх межах:

- район – одна громада. Так, наприклад, усі населені пункти Старосинявського району об'єдналися в одну об'єднану територіальну громаду. Те саме спостерігається і в Новоушицькому районі, за виключенням кількох населених пунктів, які станом на сьогодні ще не охоплені адміністративно-територіальною реформою;

- районний центр – центр найбільшої в межах району ОТГ. До даного типу належать райони, в яких значна кількість населених пунктів утворила єдину громаду з районним центром, а інші ж ОТГ включають по декілька сільських населених пунктів. До вказаної групи районів можна віднести Дунаєвецький та Чемеровецький;

- район – дві-три об'єднаних територіальних громади. Вказана ситуація спостерігається у Летичівському, Волочиському та Полонському районах;

- на район – всього одна ОТГ. Така ситуація, коли в районі утворена лише одна об'єднана територіальна громада, а всі інші

перебувають поза межами об'єднання склалася у Деражнянському та Теофіпольському районах;

– район без об'єднаних територіальних громад. Вказана ситуація, як вже відзначалося раніше, присутня у Віньковецькому, Ізяславському та Старокостянтинівському районах.

Варто відзначити, що станом на перше півріччя 2018 р. в області не охопленими адміністративно-територіальною реформою залишаються 31,6 % населених пунктів (рис. 14.3).



Рис. 14.3. Структура населених пунктів Хмельницької області за показником об'єднання в ОТГ (станом на перше півріччя 2018 р.)*
* побудовано за даними [29]

Отже, по суті, третя частина населених пунктів Хмельницької області залишається поза межами реформування адміністративно-територіального устрою. Звідси можемо констатувати, що за чотири роки реформування адміністративно-територіального устрою Хмельниччини не вдалося повністю реалізувати ані перспективний план, затверджений урядом [36], відповідно до якого передбачалося створення 44 об'єднаних територіальних громад, ані перспективний план, затверджений обласною радою [40], що передбачав утворення 54 ОТГ. Серед основних проблем, які постають на шляху дотримання перспективного плану формування територій громад можемо виокремити наступні:

– низький рівень обізнаності населення щодо перспектив, які дає утворення об'єднаних територіальних громад і, як наслідок, існування різного роду побоювань;

– небажання громад з фінансово спроможних населених пунктів утримувати менш розвинені чи фінансово неспроможні громади;

– неврахування у перспективних планах територіального розташування населених пунктів. Так, багато проблем виникає при виявленні бажання об'єднатися у громади, які територіально належать до різних районів, а, інколи, й до різних областей;

– недостатньо активна позиція влади щодо стимулювання утворення об'єднаних територіальних громад;

– існування об'єднаних територіальних громад із незначною чисельністю жителів. Так, досить важко забезпечити фінансову спроможність громадам, у яких проживає менше 3 тис. осіб. Зокрема, в Хмельницькій області утворено 8,9 % таких ОТГ (рис. 14.4).

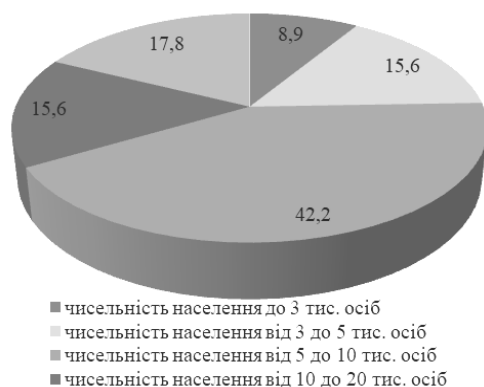


Рис. 14.4. Структура об'єднаних територіальних громад Хмельниччини за чисельністю населення (станом на перше півріччя 2018 р.)*

* побудовано за даними [29]

Окрім того, ще 15,6 % утворених в області об'єднаних територіальних громад мають чисельність населення від 3 до 5 тис. осіб.

Найбільшу частку ОТГ Хмельницької області становлять об'єднані територіальні громади з чисельністю населення від 5 до 10 тис. осіб – 42,2 %. Це громади, утворені навколо невеликих селищ або ж великих сіл і, які мають значні перспективи нарощування власної фінансової спроможності. Також значні частки у громад з чисельністю населення від 10 до 20 тис. осіб та понад 20 тис. осіб – 15,6 % та 17,8 %, відповідно.

В цілому, можна говорити про наявність значних перспектив самостійного досягнення фінансової спроможності переважною частиною ОТГ Хмельниччини. Тобто, слід розуміти, що добровільного об'єднання громад у повній відповідності до затвердженого

перспективного плану навряд чи можна очікувати, оскільки громади мають власне бачення своїх потреб і можливостей їх вирішення. Іншими словами, невеликі громади будуть існувати до того часу, доки самі не побачать більших перспектив у об'єднанні з іншими громадами. Таким чином, громади з низькою чисельністю потребують посиленої уваги з боку місцевої влади в частині методичного забезпечення, формування обізнаності в питаннях розвитку громади та підвищення рівня її фінансової спроможності, а також можливостей співпраці з сусідніми громадами у вирішенні спільних проблем. Становлення об'єднаних територіальних громад у Хмельницькій області перейшло у фазу свого завершення – лише третя частина населених пунктів залишається на сьогодні поза межами об'єднань. При цьому, виокремився ряд проблем, які стримують завершення реформи адміністративно-територіального устрою Хмельниччини, серед яких основною є низький рівень обізнаності населення з приводу наслідків і перспектив об'єднання.

Що стосується стану розвитку соціально-трудових відносин у Хмельницькій області, то їх аналіз доцільно розпочати з аналізу зайнятості в регіоні (табл. 14.5).

Таблиця 14.5

**Зайнятість та безробіття населення Хмельницької області
(2016–2018 рр., за дев'ять місяців)***

Показник	Рік			Відхилення за період	Приріст за період, %
	2016	2017	2018	2018–2016	2018/2016
Економічно-активне населення, тис. осіб					
У віці 15–70 років	563,1	572,3	570,8	7,7	1,37
Працездатного віку	545,3	550,1	550,4	5,1	0,94
Зайняте населення, тис. осіб					
У віці 15–70 років	510,1	525,6	521,6	11,5	2,25
Працездатного віку	492,3	503,4	501,2	8,9	1,81
Безробітне населення (за методологією МОП), тис. осіб					
У віці 15–70 років	53,0	46,7	49,2	–3,8	–7,17
Працездатного віку	53,0	46,7	49,2	–3,8	–7,17
Економічно неактивне населення, тис. осіб					
У віці 15–70 років	383,0	362,2	371,8	–11,2	–2,92
Працездатного віку	350	321,9	333,4	–16,6	–4,74

*сформовано на основі даних [8]

Динаміка показників ринку праці Хмельниччини у досліджуваному періоді не характеризувалася стабільністю. Зокрема,

якщо у 2017 р. спостерігалось покращення ситуації за рядом показників, то вже у 2018 р., навпаки, наявна зворотна динаміка. Серед позитивних тенденцій варто відзначити поступове зростання чисельності економічно-активного населення працездатного віку – за два роки його приріст склав 0,94 % або 5,1 тис. осіб та зниження кількості безробітних на 3,8 тис. осіб або на 7,17 %. У той же час, слід відзначити, що відбулося зростання чисельності безробітних у 2018 р. порівняно з показником 2017 р. Так, їх чисельність збільшилася на 2,5 тис. осіб.

Таблиця 14.6

Стан зайнятості населення у Хмельницькій області (2017–2018 pp.)*

Район	Мали статус безробітного, осіб		Всього отримали роботу, осіб		Кількість вакансій, одиниць		Отримували допомогу з безробіття, осіб	
	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018
Хмельницька обл.	40213	36254	20 848	22733	27152	31852	10250	11299
Білогірський	1638	1285	747	643	662	508	394	458
Вінковецький	623	525	325	370	399	426	165	155
Волочиський	1997	1659	1 150	928	1 341	1 156	379	543
Городоцький	885	885	338	356	606	620	286	262
Деражнянський	1050	777	344	262	313	316	268	214
Дунаєвецький	2586	2495	1023	1073	1021	1179	757	823
Ізяславський	1433	1438	934	951	883	975	307	451
Кам'янець-Подільський	2410	2238	1060	1529	1063	1748	680	737
Красилівський	2550	2488	1319	1273	1463	1533	704	928
Летичівський	1211	942	458	604	434	580	296	251
Новоушицький	1005	848	267	300	321	373	302	284
Полонський	1318	1048	386	319	635	644	308	329
Славутський	3048	2478	1448	1435	1430	1459	805	789
Старокостянтинівський	2110	1897	1128	1212	1596	1985	477	534
Старосинявський	722	630	179	173	203	246	215	192
Теофіпольський	2525	2159	1196	1019	1061	913	686	671

*сформовано на основі даних [54]

Також важливою позитивною тенденцією є і скорочення чисельності економічно неактивного населення. Зокрема, економічно неактивне населення працездатного віку Хмельницької обл. зменшилося на 16,6 тис. осіб протягом досліджуваного періоду або на 4,74 %. Такі значні цифри є свідченням не лише зростання рівня

економічної активності населення, а й поступового скорочення тіньового ринку праці. Розглянемо більш детально інформацію Державної служби зайнятості в регіоні в розрізі міст і районів (див. табл. 14.6), де наводяться показники оцінки стану зайнятості населення в області.

В цілому по Хмельниччині у досліджуваному періоді спостерігалось зменшення чисельності осіб, які мали статус безробітного. Аналогічні тенденції наявні і в районах області, за виключенням Ізяславського і Шепетівського. Так, якщо по області спостерігалось скорочення чисельності осіб зі статусом безробітного в аналізованому періоді на 9,8 %, то в Ізяславському районі спостерігається їх приріст у розмірі 0,34 %, а у Шепетівському – 9,2 %.

Також в цілому по області у досліджуваному періоді спостерігається збільшення чисельності працевлаштованих за допомогою регіональних центрів Державної служби зайнятості осіб – на 1885 осіб або на 9 %. Так, якщо у 2017 р. рівень працевлаштованих безробітних по області становив 51,8 %, то в 2018 р. вже 62,7 %. При цьому, слід говорити про значні диспропорції в обсягах попиту і пропозиції робочої сили в регіоні. Так, переважання попиту над пропозицією робочої сили у значних обсягах спостерігається у містах Хмельницький, Кам'янець-Подільський, Шепетівка та Старокостянтинів. Натомість у місті Нетішин існує значне переважання пропозиції робочої сили. Так, у 2018 р. на зареєстровану чисельність безробітних 1458 осіб було виставлено роботодавцями лише 684 вакансії. Аналогічна ситуація з надлишком робочої сили спостерігається і в Білогірському, Деражнянському, Дунаєвецькому, Ізяславському, Летичівському, Новоушицькому, Полонському, Славуцькому, Теофіпольському та Чемеровецькому районах.

Для розгляду інших показників ринку праці Хмельницької області сформуємо таблицю 14.7.

Більш детальний аналіз ситуації на ринку праці Хмельниччини дозволяє зробити висновки про наявність і інших негативних тенденцій. Так, в аналізованому періоді спостерігалось значне скорочення середньооблікової чисельності штатних працівників у області. В цілому за два роки скорочення склало 10,2 тис. осіб або 4,8 %. Частково це пояснюється передачею частини функцій виробничих систем на аутсорсинг, залученням працівників по договорах підряду, співпрацю з фізичними особами-підприємцями тощо. Проте, з іншого боку, це свідчить і про скорочення чисельності робочих місць, а, отже, стабілізація ситуації у 2018 р. є досить позитивною.

Таблиця 14.7

**Окремі показники ринку праці Хмельницької області
(2016–2018 рр., за дев'ять місяців)***

Середньо-облікова чисельність штатних працівників, тис. осіб	Коефіцієнт обороту робочої сили		Середньомісячна заробітна плата		
	з прийому	зі звільнення	номінальна		реальна, у % до попереднього року
	у % до середньо-облікової кількості штатних працівників		грн	у % до прожиткового мінімуму для працездатних осіб	
2016 р.					
214,3	25,9	28,6	4043	252,7	106,9
2017 р.					
204,1	28,1	29,4	5938	337,0	128,0
2018 р.					
204,1	21,0	21,7	7081	393,1	112,0

*сформовано на основі даних [8]

Негативна ситуація спостерігається і щодо коефіцієнтів обороту робочої сили Хмельницької області по прийому та звільненню. Зокрема, значення коефіцієнтів обороту по звільненню відчутно перевищують аналогічні показники коефіцієнтів обороту по прийому працівників. Іншими словами, звільняють робітників у області частіше, аніж приймають на роботу. В цьому контексті слід відзначити, що позитивним явищем є, все ж, спадна динаміка значень досліджуваних коефіцієнтів у 2016–2018 рр.

Найбільш позитивною тенденцією ринку праці Хмельниччини є стабільне зростання середньомісячної заробітної плати. Так, якщо у 2016 р. її сума складала 4043 грн, то в 2018 р. – 7081 грн. Отже, за два роки приріст склав 3038 грн або 75,1 %. Тобто, спостерігається підвищення рівня оплати праці, що, в свою чергу, сприяло зменшенню чисельності економічно неактивного населення. Однак, зростання показника середньомісячної заробітної плати супроводжується і зростанням заборгованості з її виплати (див. табл. 14.8). Так, динаміка заборгованості з виплати заробітної плати у Хмельницькій області характеризується вражаючим зростанням. Якщо у 2016 р. загальна сума заборгованості працівникам по області становила всього 2036,7 тис. грн, то станом на 1 жовтня 2018 р. – вже 12933,6 тис. грн в цілому за два роки сума заборгованості зросла на 10896,9 тис. грн або ж у 5,3 рази. Таку динаміку можна вважати просто катастрофічною.

Таблиця 14.8

**Заборгованість з виплати заробітної плати у містах і районах
Хмельницької обл. (2016–2018 рр.) станом на 1 жовтня***

Місцевість	Заборгованість, тис. грн			Період	
	Рік			Відхилення	Приріст, %
	2016	2017	2018	2018–2016	2018/2016
Хмельницька область	2036,7	6473,3	12933,6	10896,9	535,03
м. Хмельницький	705,1	1034,4	1305,5	600,4	85,15
м. Кам'янець-Подільський	98,0	288,7	6186,1	6088,1	6212,35
м. Славута	23,6	23,6	23,6	0	0
м. Старокостянтинів	–	–	373,5	373,5	–
м. Шепетівка	–	–	1498,3	1498,3	–
Білогірський р-н	–	–	85,0	85	–
Деражнянський р-н	38,3	–	–	–38,3	–100
Летичівський р-н	178,8	227,2	23,2	–155,6	–87,02
Полонський р-н	104,1	3882,4	2647,0	2542,9	2442,75
Славутський р-н	290,5	290,5	155,9	–134,6	–46,33
Старокостянтинівський р-н	–	–	37,2	37,2	–
Старосинявський р-н	–	128,2	–	0	–
Ярмолинецький р-н	598,3	598,3	598,3	0	0

* сформовано на основі даних [8]

Єдине позитивне явище у цій ситуації те, що заборгованість із виплати заробітної плати наявна лише в частині районів області.

Найгірша ситуація спостерігається у містах Хмельницький, Шепетівка та Кам'янець-Подільський, оскільки саме в них зосереджена значна частина виробничих підприємств регіону. Саме ці виробничі підприємства, перебуваючи у стані кризи, формують основні суми заборгованості працівникам за виплатою заробітної плати. Так, у місті Хмельницький станом на 1 жовтня 2018 р. вона склала 1305,5 тис. грн, у м. Шепетівка – 1498,3 тис. грн, у м. Кам'янець-Подільський – 6186,1 тис. грн. При цьому, у Шепетівці борг зафіксований лише у 2018 р., а, отже, існують можливості його швидкого погашення, що не можна сказати про ситуацію в інших містах.

Щодо районів, то найгірша ситуація спостерігається у Полонському, де на 1 жовтня 2018 р. зафіксована сума заборгованості з виплати заробітної плати в розмірі 2647 тис. грн і, при цьому, за два роки її приріст склав 24 рази. Слід відзначити, що основна сума боргу з'явилася ще у 2017 р. і його навіть вдалося частково погасити, що свідчить про наявність роботи в цьому напрямі. Також не можна вважати позитивною і ситуацію із заборгованістю з виплати

заробітної плати у Ярмолинецькому районі. Її сума не зростає, однак, за три роки вона і не зменшилася, тобто людям вже три роки не здійснюють навіть часткового повернення боргу із заробітної плати.

Серед позитивних тенденцій варто відзначити ситуацію у Летичівському районі, де на протязі досліджуваного періоду було погашено працівникам заборгованість по заробітній платі на 87 % і станом на 1 жовтня 2018 р. борг складає лише 23,2 тис. грн, а, отже, при збереженні наявної тенденції можна очікувати його повного погашення. Також не є критичною ситуація із заборгованістю по виплаті заробітної плати у Білогірському та Старокостянтинівському районах – її суми незначні і виникли лише у 2018 р. Натомість, у Деражнянському та Старосинявському районах заборгованість по виплаті заробітної плати була погашена у рік виникнення.

Підсумовуючи, можемо говорити про те, що головним чинником зростання заборгованості по виплаті заробітної плати у Хмельницькій області є кризова ситуація у промисловому секторі і саме він потребує підтримки, в т.ч. і місцевої влади, для виходу з кризи, розвитку конкурентоспроможних напрямів діяльності, освоєння нових ринків і, таким чином, не лише погашення існуючої заборгованості, але й нарощування потужностей та створення нових робочих місць. Ситуацію з дотримання безпеки праці і виробничим травматизмом на Хмельниччині розглянемо на основі даних таблиці 14.9.

Станом на кінець 2017 р. на підприємствах суб'єктів господарювання, які відносяться до сфери нагляду Державної служби з питань праці у Хмельницькій обл. працювало 379800 осіб, що на 0,32 % менше, ніж у 2016 р. При цьому, рівень виробничого травматизму на підприємствах і суб'єктах господарювання з підвищеною небезпекою у 2018 р. склав 0,03 %, а рівень смертності внаслідок виробничого травматизму – 0,003 %. Однак, смертельні випадки на виробництві в області фіксуються щорічно, хоча й зменшується їх кількість. Так, кількість випадків виробничого травматизму скоротилася на 1,61 %, а смертельного травмування – на 7,69 %.

У шкідливих та небезпечних умовах праці у 2017 р. працювали 4200 осіб, що на 460 осіб (12,3 %) більше, ніж у 2016 р. Отже, зростає чисельність бажаючих працювати в шкідливих і небезпечних для здоров'я умовах, що пояснюється вищим рівнем оплати праці на таких виробництвах. Водночас, протягом досліджуваного періоду підтверджено лише два випадки отримання хронічного професійного захворювання працівниками – по одному у 2016 р. та 2017 р.

Таблиця 14.9

**Дотримання законодавства у сфері охорони праці
і промислової безпеки у Хмельницькій обл. (2016–2017 рр.)***

Показник	Рік		Період	
	2016	2017	Відхилення 2017–2016	Приріст, % 2017/2016
Чисельність працівників на підприємствах піднаглядних суб'єктів господарювання, осіб	381037	379800	–1237	–0,32
Травмовано, осіб	124	122	–2	–1,61
У т.ч. зі смертельним наслідком, осіб	13	12	–1	–7,69
Кількість прихованих нещасних випадків, які були виявлені	0	4	4	–
Чисельність працівників у шкідливих та небезпечних умовах праці, осіб	3740	4200	460	12,3
Кількість працівників, які пройшли медичний огляд	16480	24264	7784	47,23
Випадки підтвердження хронічних профзахворювань	1	1	0	0

*сформовано на основі даних [53]

Розгляд основних показників ринку праці у Хмельницькій обл. дозволив виявити цілий ряд проблем, в тому числі і загальнодержавного характеру, які потребують вирішення і основне завдання в цій ситуації покладається саме на органи місцевого самоврядування і зокрема, на органи влади об'єднаних територіальних громад. Звідси потреба в детальному розгляді та удосконаленні існуючих методів і механізмів регулювання соціально-трудових відносин в ОТГ.

14.3. Методи і механізми регулювання соціально-трудових відносин в ОТГ

Державне регулювання – це здійснення державою комплексних заходів (організаційних, правових, економічних тощо) у сфері соціальних, економічних, політичних, духовних та інших суспільних процесів з метою їх упорядкування, встановлення загальних правил і норм суспільної поведінки, а також запобігання негативним явищам у суспільстві [61, с. 118]. Державне регулювання – це вплив держави на відтворювальні процеси в економіці відповід-

ними засобами з метою зорієнтувати суб'єктів господарювання і окремих громадян на досягнення цілей і пріоритетів державної політики суспільного розвитку [50].

Словник адміністративного права тлумачить сутність державного регулювання як «спосіб державного впливу на стан і поведінку об'єкта управління переважно методами створення нормативно-правових механізмів, що регулюють відносини і поведінку суб'єктів і дозволяють їм самостійно орієнтуватися в сфері їх діяльності» [45].

Поняття «державне регулювання» означає впорядкування, налагодження, приведення чогось у відповідність до встановлених норм, правил і принципів. Окремі автори дотримуються думки, що державне управління здійснюється по відношенню до державних об'єктів, а державне регулювання – по відношенню до недержавних об'єктів. Узагальнення наукових робіт, присвячених державному регулюванню, свідчить, що воно сприймається науковцями як переважно здійснюваний державою вплив на суспільні відносини, обумовлений інтересами, потребами суспільства і держави. Цей аспект розуміння державного регулювання відображає активну правову сутність даної категорії. Другий аспект державного регулювання пов'язаний з вільним та широким вибором засобів організації суспільних відносин суб'єктами управління, більш пасивними умовами функціонування об'єктів. Таке розуміння державного регулювання передбачає відсутність чітких адміністративно-правових механізмів впливу на об'єкти управління [3, с. 84].

У закордонних наукових працях термін «регулювання» розглядається у двох значеннях. В широкому розумінні воно ототожнюється з державним втручанням, а в більш вузькому – з адміністративно-правовою регламентацією підприємницької діяльності [57].

В результаті узагальнення ряду визначень державного управління О. Ю. Оболенським [30] були визначені сутнісні ознаки поняття «державне управління», до яких автор відніс: специфічність як виду діяльності держави; динамізм і творчий характер; реалізацію в межах правового поля, що означає обов'язковість одоманітеного застосування його засобів на всій території країни незалежно від ступеня економічного розвитку; вплив на широке коло об'єктів у різних сферах суспільного життя; залежність від обраної керівництвом країни політичної стратегії.

Призначення державного регулювання економіки полягає у цілеспрямованому впливі на зовнішнє і внутрішнє середовище суб'єктів господарювання для впорядкування суспільно-корисної діяль-

ності держави, регіонів, підприємств у процесі виробництва чи інших форм праці [3, с. 85]. Звідси під регулюванням соціально-трудових відносин варто розуміти систему методів, факторів, показників і засобів, за допомогою яких здійснюється їх аналіз, ефективна реалізація у практичній діяльності та дієвий контроль як на рівні органів місцевого самоврядування, так і на рівні держави в цілому.

Отже, держава в процесі регулювання має створити умови для формування, розвитку і оптимального функціонування системи нормативно-правового, організаційного, економічного і соціального механізмів державного управління соціально-трудових відносин.

Здійснення державою регулювання соціально-трудових відносин полягає не лише у встановленні законодавчих основ їх функціонування, нормативів, стандартів і державних соціальних гарантій у сфері СТВ, але й у втручанні у процеси їх перебігу у формі контролю. Перелік основних повноважень держави у сфері регулювання соціально-трудових відносин з рівневим розмежуванням представлений у таблиці 14.10.

Основна діяльність органів місцевого самоврядування у цьому напрямі повинна полягати у наступному: підготовці цільових програм, спрямованих на поліпшення стану безпеки, умов праці та виробничого середовища суб'єктів господарювання, територіальних програм зайнятості, забезпечення соціального захисту населення від безробіття та організації контролю за їх виконанням. У той же час, органи місцевого самоврядування об'єднаних територіальних громад можуть брати участь у розробці аналогічних програм районного чи регіонального рівня; налагодженні соціального діалогу між населенням громади та представниками суб'єктів господарювання; сприянні організації та проведенні колективних переговорів та вирішенню колективних трудових спорів (конфліктів); укладанні територіальних угод із підприємствами, установами та організаціями, які розташовані на території громади; вирішенні питань дотримання законодавчих соціальних гарантій щодо працівників бюджетної сфери у сільській місцевості; сприянні створенню робочих місць для осіб з обмеженою працездатністю та організації професійної підготовки таких осіб; організації інформування населення громади про наявність вакансії на підприємства, установах, організаціях, що розташовані на території об'єднаної територіальної громади; визначенні видів громадських робіт, для осіб, яким їх призначили як міру покарання; наданні допомоги випускникам загальноосвітніх та професійно-технічних навчальних закладів у працевлаштуванні.

Таблиця 14.10

Повноваження органів виконавчої влади у сфері регулювання соціально-трудових відносин*

Макрорівень	Мезорівень	Мікрорівень
Кабінет Міністрів України	Обласні державні адміністрації	Органи місцевого самоврядування ОТГ
1	2	3
<i>Сфера організаційно-інституційного забезпечення СТВ</i>		
Вживає заходів щодо підвищення реальних доходів населення і забезпечує соціальний захист громадян; організує державне страхування	Забезпечують соціальний захист працюючих, зайнятих на роботах з шкідливими умовами праці на підприємствах, в установах та організаціях усіх форм власності, якісне проведення атестації робочих місць	Готують і подають на затвердження ради цільові місцеві програми поліпшення стану безпеки і умов праці та виробничого середовища, територіальні програми зайнятості та заходи щодо соціальної захищеності різних груп населення від безробіття, організують їх виконання
Забезпечує проведення державної політики зайнятості населення, розроблення і виконання відповідних державних програм, вирішує питання профорієнтації, підготовки та перепідготовки кадрів, забезпечує виконання положень Генеральної угоди у межах взятих на себе зобов'язань	Забезпечують ефективне використання трудових ресурсів; забезпечують працевлаштування осіб з інвалідністю, сприяють здобуттю ними освіти, набуттю необхідної кваліфікації; забезпечують реалізацію державних гарантій у сфері праці, в тому числі і на право своєчасного одержання винагороди за працю	Вирішують питання про надання працівникам освіти, культури, охорони здоров'я, іншим категоріям громадян, які працюють у сільській місцевості, встановлених законодавством пільг, а також щодо додаткового фінансового заохочення та забезпечення службовим житлом і службовим транспортом працівників охорони здоров'я, які працюють у сільській місцевості
	Розробляють і організують виконання перспективних та поточних територіальних програм зайнятості та заходів щодо соціальної захищеності різних груп населення від безробіття.	Беруть участь у соціальному діалозі, веденні колективних переговорів, укладенні територіальних угод, здійсненні контролю за їх виконанням, вирішенні колективних трудових спорів (конфліктів) щодо підприємств та організацій, розташованих на відповідній території

Продовження таблиці 14.10

1	2	3
	Беруть участь у веденні колективних переговорів та укладанні територіальних тарифних угод, вирішенні колективних трудових спорів (конфліктів); Розробляють і здійснюють заходи щодо сприяння працевлаштуванню вивільнених працівників, зокрема професійній орієнтації і професійному навчанню	Приймають рішення про створення на підприємствах, в установах та організаціях спеціальних робочих місць для осіб з обмеженою працездатністю, організують їх професійну підготовку, а також погоджують ліквідацію таких робочих місць
Здійснює заходи щодо кадрового забезпечення органів виконавчої влади	Розробляють і здійснюють заходи з реалізації державної політики сприяння зайнятості населення на рівні регіону	Організують інформування населення про потребу підприємств, установ та організацій усіх форм власності у працівниках
Готує проекти законів щодо державних соціальних стандартів і соціальних гарантій	Забезпечують проведення за законом громадських та тимчасових робіт для осіб, зареєстрованих як безробітні	Визначають види безоплатних суспільно корисних робіт для осіб, яким призначено покарання у виді громадських робіт
Виступає стороною соціального діалогу на національному рівні, сприяє його розвитку, відповідно до закону проводить консультації з іншими сторонами соціального діалогу щодо проектів законів, інших нормативно-правових актів з питань регулювання трудових, соціальних, економічних відносин	Вивчають процеси на ринку праці, у сфері зайнятості населення та професійного навчання, проводять їх оцінку, прогнозування попиту і пропонування робочої сили, інформують населення та органи виконавчої влади про стан ринку праці. Визначають напрями розширення в регіоні сфери застосування праці за рахунок створення робочих місць у пріоритетних галузях економіки, розвитку малого бізнесу, підприємницької діяльності, селянських (фермерських) господарств	Надають допомогу випускникам загальноосвітніх та професійно-технічних навчальних закладів державної або комунальної форми власності у працевлаштуванні. Беруть участь у роботі цільових регіональних програм поліпшення стану безпеки і умов праці та виробничого середовища, зайнятості населення, що затверджуються відповідно районними, обласними радами

1	2	3
<i>Сфера СТВ підприємств, установ, організацій комунальної та державної власності</i>		
Затверджує положення та статuti державних господарських об'єднань, підприємств, установ та організацій, розмір асигнувань на їх утримання і граничну чисельність працівників, призначає на посаду і звільняє їх керівників та їх заступників, застосовує до них заходи дисциплінарної відповідальності	Здійснюють фінансування підприємств, установ та організацій освіти, культури, науки, охорони здоров'я, фізичної культури і спорту, соціального захисту населення, переданих в управління місцевій державній адміністрації	Організують проведення громадських та тимчасових робіт для осіб, зареєстрованих як безробітні, а також учнівської та студентської молоді у вільний від занять час на підприємствах, в установах та організаціях, що належать до комунальної власності. При здійсненні повноважень у сфері контролю за додержанням законодавства про працю та зайнятість населення можуть проводити перевірки на підприємствах, в установах та організаціях
		Розглядають проекти планів підприємств і організацій, які належать до комунальної власності, вносять до них зауваження і пропозиції, контролюють їх виконання. Встановлюють порядок та здійснюють контроль за використанням прибутків підприємств, установ та організацій комунальної власності
Визначає умови оплати праці працівників бюджетних установ та підприємств державного сектора економіки, а також грошового забезпечення військовослужбовців (осіб рядового і начальницького складу), поліцейських	Беруть участь у залученні виробничих потужностей підприємств установ виконання покарань для соціально-економічного розвитку регіонів і здобуття засудженими професій, що користуються попитом на ринку праці	Забезпечують визначення потреби та формування замовлень на кадри для мережі освітніх і лікувальних закладів, укладають договори на підготовку спеціалістів, організовують роботи щодо удосконалення кваліфікації кадрів, залучають роботодавців до надання місць для проходження виробничої практики учнями професійно-технічних навчальних закладів

1	2	3
<i>Сфера СТВ підприємств, установ, організацій усіх форм власності</i>		
Приймає рішення про обмеження, тимчасову заборону (зупинення) або припинення діяльності підприємств, установ та організацій незалежно від форми власності у разі порушення ними законодавства про охорону праці та навколишнього природного середовища	Розглядають та приймають рішення за пропозиціями органів місцевого самоврядування щодо проектів планів та заходів підприємств, установ, організацій, розташованих на відповідній території	Подають необхідні показники та вносять пропозиції до планів підприємств, установ та організацій незалежно від форм власності, розташованих на відповідній території, з питань, пов'язаних з соціально-економічним та культурним розвитком території, задоволенням потреб населення. Встановлюють за погодженням з власниками зручний для населення режим роботи розташованих на відповідній території підприємств, установ та організацій сфери обслуговування незалежно від форм власності
	Здійснюють на відповідній території управління об'єктами, що перебувають у державній власності та передані до сфери її управління, сприяють створенню на них систем управління якістю, систем екологічного управління, інших систем управління за національними або міжнародними стандартами	Залучають на договірних засадах підприємства, установи та організації до участі в комплексному соціально-економічному розвитку сіл, селищ, міст, координують цю роботу на відповідній території. Залучають на договірних засадах підприємства, установи та організації до участі в обслуговуванні населення засобами транспорту і зв'язку
		Залучають на договірних засадах кошти підприємств, установ та організацій, розташованих на відповідній території, та кошти населення на будівництво, розширення, ремонт і утримання на пайових засадах об'єктів соціальної і виробничої інфраструктури та заходи щодо охорони навколишнього природного середовища

Продовження таблиці 14.10

1	2	3
		Організують проведення громадських та тимчасових робіт для осіб, зареєстрованих як безробітні, а також учнівської та студентської молоді у вільний від занять час на підприємствах, в установах та організаціях, що належать до інших форм власності
Сфера контролю СТВ		
Здійснює контроль за дотриманням законодавства органами виконавчої влади, їх посадовими особами, а також органами місцевого самоврядування з питань виконання ними делегованих повноважень органів виконавчої влади	Здійснюють контроль за охороною праці та своєчасною і не нижче встановленого державою мінімального розміру оплатою праці	Здійснюють за законодавством контроль за належними, безпечними і здоровими умовами праці на підприємствах і об'єктах житлово-комунального господарства, торгівлі та громадського харчування, побутового обслуговування, транспорту, зв'язку; прийняття рішень про скасування даного їм дозволу на експлуатацію об'єктів у разі порушення нормативно-правових актів з охорони праці, екологічних, санітарних правил, інших вимог законодавства
		Можуть виступати з ініціативою щодо перевірок, організовувати їх проведення, а при здійсненні повноважень у сфері контролю за дотриманням законодавства про працю та зайнятість населення проводити перевірки на підприємствах, в установах та організаціях, що не перебувають у комунальній власності, а також фізичних осіб, які використовують працю найманих працівників

Продовження таблиці 14.10

1	2	3
		Здійснюють контроль за охороною праці, забезпеченням соціального захисту працівників підприємств, установ та організацій усіх форм власності, у тому числі зайнятих на роботах із шкідливими та небезпечними умовами праці, за якістю проведення атестації робочих місць щодо їх відповідності нормативно-правовим актам про охорону праці, за наданням працівникам відповідно до законодавства пільг та компенсацій за роботу в шкідливих умовах
		Здійснюють контроль за поданням відповідно до закону підприємствами, установами та організаціями всіх форм власності відомостей про наявність вільних робочих місць (посад)
		Здійснюють на відповідних територіях контроль за додержанням законодавства про працю та зайнятість населення; накладають штрафи за порушення законодавства про працю та зайнятість населення

*сформовано на основі [37–39]

Таким чином, вітчизняне законодавство відносить значну частину повноважень у сфері регулювання соціально-трудових відносин саме на мікрорівень державного управління, тобто органам місцевого самоврядування об'єднаних територіальних громад.

Центральним елементом регулювання соціально-трудових відносин об'єднаних територіальних громад виступає сфера організаційно-інституційного забезпечення СТВ, призначення якої – створення всіх необхідних інституцій та організацій розробки і втілення необхідних заходів для забезпечення дотримання усіма господарюючими суб'єктами трудового законодавства, розвитку соціально-трудових відносин на території громади і соціально-економічного розвитку ОТГ в цілому.

Стан соціально-трудових відносин на підприємствах, установах і організаціях комунальної чи державної власності перебуває у прямій відповідальності органів місцевого самоврядування об'єднаних територіальних громад, оскільки саме в їх компетенції формування бюджетів видатків на утримання працівників вказаних суб'єктів, забезпечення дотримання усіх норм безпеки та гігієни праці та ін.

Натомість, «відносини органів місцевого самоврядування з підприємствами, установами та організаціями, що не перебувають у комунальній власності відповідних територіальних громад, будуються на договірній і податковій основі та на засадах підконтрольності у межах повноважень, наданих органам місцевого самоврядування законом» [38]. Тобто, фактично єдиним можливим шляхом впливу на стан розвитку соціально-трудових відносин суб'єктів господарювання, що не належать до комунальної власності ОТГ, законом визнано договірне регулювання. Це твердження є справедливим і щодо повноважень органів місцевого самоврядування об'єднаних територіальних громад у сфері контролю соціально-трудових відносин. Так, попри нормативно закріплені повноваження щодо можливості проведення перевірок стану охорони праці, забезпечення державних соціальних гарантій тощо суб'єктами господарювання, які не перебувають у комунальній власності, реальних механізмів таких перевірок не сформовано, що залишає виконавчим органам ОТГ надто вузькі можливості, які полягають у здійсненні офіційних запитів на отримання інформації. При цьому, немає жодних гарантій того, що отримана за таким запитом інформація буде достовірною.

Що стосується договірного регулювання СТВ в об'єднаних територіальних громадах, то окремі його аспекти закріплені у За-

коні України «Про соціальний діалог в Україні» [41], яким здійснюється визначення правових засад організації та порядку ведення соціального діалогу в Україні з метою регулювання соціально-трудових відносин та забезпечення підвищення рівня і якості життя громадян, соціально-економічного розвитку територій.

Основними сторонами соціального діалогу на рівні об'єднаної територіальної громади відповідно до закону [41] є наступні:

- профспілкова сторона, суб'єктами якої є профспілки відповідного рівня та їх об'єднання, що діють на території відповідної адміністративно-територіальної одиниці;

- сторона роботодавців, суб'єктами якої є організації роботодавців та їх об'єднання, що діють на території відповідної адміністративно-територіальної одиниці;

- сторона органів виконавчої влади, суб'єктами якої є місцеві органи виконавчої влади, що діють на території відповідної адміністративно-територіальної одиниці.

Законодавством визначається, що соціальний діалог може здійснюватися у формі обміну інформацією, консультацій, узгоджувальних процедур та колективних переговорів з укладення колективних договорів і угод, проте відсутні жодні механізми виконання суб'єктів господарювання у необхідності виконання вимог сторін соціального діалогу чи положень усних домовленостей. При цьому, хоча й зазначено у ЗУ «Про соціальний діалог в Україні», що «контроль за виконанням прийнятих рішень та досягнутих домовленостей здійснюється безпосередньо сторонами соціального діалогу», проте реальної можливості здійснення повноцінного контролю органами місцевого самоврядування об'єднаних територіальних громад досить незначні.

Що стосується власне механізмів регулювання соціально-трудових відносин в об'єднаних територіальних громадах, то вказане поняття на сьогодні ще не набуло чіткої визначеності складу та структурних взаємозв'язків. Більшість дослідників соціально-трудової сфери вважають, що вони є складовою соціальної політики держави і засновані на її принципах, напрямках та інструментах (соціальна допомога, соціальний захист, соціальна підтримка). Це твердження можна вважати цілком вірним, але воно є неповним і недостатньо конкретним, оскільки ці механізми повинні включати конкретні критерії визначення повноважень і репрезентативності

сторін соціально-трудових відносин, форми та процедури їх взаємодії, забезпечення контролю виконання взаємних зобов'язань сторін.

Механізм державного регулювання СТВ – це сукупність послідовних інституціональних, правових, організаційних, економічних управлінських засобів і заходів регуляторного впливу (нормативно-цільових, прогностичних, обліково-інформаційних, аналітично-діагностичних, фінансово-економічних, соціально-комунікативних, ресурсно-розподільчих, контрольно-ревізійних та інших) з метою досягнення необхідного рівня якості трудового життя, забезпечення інтелектуального зростання і духовного збагачення громадян, досягнення в суспільстві соціальної злагоди і стабільності [15].

Метою механізму державного регулювання соціально-трудових відносин є створення умов розбудови соціальної держави, спрямованих на збереження людського та трудового потенціалу, забезпечення їх розвитку, захист соціальних інтересів особи та суспільства шляхом чіткого функціонування суб'єктів цих відносин, координації їх елементів, формування оптимального співвідношення між різними формами, методами та засобами для отримання очікуваних результатів [15]. Мета механізму регулювання соціально-трудових відносин в об'єднаних територіальних громадах має відповідати меті загальнодержавного механізму, а, отже, буде спрямовуватися на досягнення аналогічних цілей лише в масштабах ОТГ.

Поставлена мета обумовлює необхідність вирішення таких завдань державного регулювання соціально-трудових відносин: припинення падіння життєвого рівня; поліпшення матеріального стану та умов життя усіх верств населення; забезпечення ефективної та продуктивної зайнятості населення; поліпшення якості та конкурентоспроможності робочої сили на ринку праці; створення умов для дотримання конституційних прав і гарантій громадян на працю, соціальний захист, освіту, охорону здоров'я, культуру, забезпечення житлом тощо.

Система державного регулювання СТВ в об'єднаних територіальних громадах являє собою сукупність взаємозалежних механізмів регулювання, адекватних природі й сутності окремих видів соціально-трудових відносин (елементів структури). Цілі та спрямованість окремих механізмів регулювання визначаються соціальною природою суспільства громади та особливостями розвитку його соціально-економічної системи як бази для формування СТВ.

Ефективність функціонування окремих механізмів регулювання визначається стратегією та політикою держави та органів місцевого самоврядування ОТГ щодо соціально-економічного розвитку. Вона виступає критерієм розробки певних законів й інших нормативних правових актів, принципів, методів організації їх функціонування й контролю за їхнім втіленням.

Важливою особливістю процесу становлення механізмів регулювання окремих видів (елементів структури) СТВ є те, що вони формуються у процесі взаємодії основних суб'єктів (найманих працівників і роботодавців) та уповноважених ними представників, що відображають їх інтереси, які взаємодіють у системі соціального діалогу з активною участю держави [28].

Ефективність будь-якої системи регулювання СТВ залежить від двох основних складових:

- рівня її демократизації (оптимальності сполучення пріоритетів і делегування повноважень на кожному рівні управління) і ступеня участі в управлінні кожного із суб'єктів цих відносин;

- ступеня забезпеченості необхідними нормативними та правовими актами, їх якості, включаючи відповідність міжнародним стандартам, повноту реалізації встановлених ними норм і правил.

До основних принципів регулювання СТВ відносять такі:

- пріоритет міжнародного трудового і соціального права;
- відповідальність держави перед населенням за рівень та якість життя;
- неприпустимість зниження досягнутого рівня соціально-трудових прав і гарантій;
- рівноправна взаємодія й співробітництво представників найманих працівників, органів державної влади та представників підприємств, роботодавців;
- свобода плюралізму та участь зацікавлених осіб у прийнятті рішень, що стосуються їх інтересів;
- добросовісна конкуренція і соціально-відповідальний бізнес.

Критеріями результативності регулювання СТВ можуть слугувати системи економічних і соціальних показників, що характеризують динаміку розвитку виробництва товарів і послуг, рівень і якість життя населення, ступінь їх наближення до економічних і соціальних стандартів. Зокрема, до таких показників можна віднести зростання реальних доходів, збільшення тривалості життя,

характеристики відтворення населення, забезпеченість населення житом і соціальними послугами, зростання питомої ваги висококваліфікованої праці у структурі зайнятості і значення освіти та ін.

Одним з випробуваних інструментів врегулювання соціально-трудових відносин, вирішення широкого кола соціально-економічних проблем є соціальний діалог – процес визначення та зближення позицій, досягнення спільних домовленостей та прийняття узгоджених рішень сторонами соціального діалогу, які представляють інтереси працівників, роботодавців та органів виконавчої влади і органів місцевого самоврядування з питань формування реалізації державної соціальної та економічної політики регулювання трудових, соціальних, економічних відносин.

Для ефективного функціонування соціально-трудових відносин у ринковій економіці необхідна, з одного боку, наявність дієвої системи соціального партнерства, а з іншого, – активна діяльність держави в соціально-трудовій сфері. Водночас, дуже важливо задіяти комплекс заходів (адміністративних, організаційних, економічних тощо), які оптимізують відносини між роботодавцем і найманими працівниками безпосередньо на виробничому рівні, забезпечують баланс інтересів суб'єктів та органів, що функціонують на цьому рівні.

До основних функцій державного регулювання соціально-трудових відносин в об'єднаних територіальних громадах слід віднести наступні:

- корегування (корегування процесів і пропорцій в системі соціально-трудових відносин ОТГ);

- встановлення цілей (розробка територіальних програм, прогнозів, здійснення цілеспрямованої соціально-економічної політики, визначення цілей, пріоритетів та основних напрямів розвитку соціально-трудових відносин);

- захисту (соціально-економічний захист населення ОТГ);

- інституційна (формування і створення умов для роботи інститутів державного регулювання СТВ);

- стимулююча (формування системи стимулів і регуляторів, що здатні ефективно впливати на суб'єкти відносин);

- контролююча (контроль за станом соціально-трудових відносин).

Ефективний механізм регулювання соціально-трудових відносин в об'єднаних територіальних громадах повинен базуватися

на певних основоположних принципах, до переліку яких вважаємо за необхідне включити наступні:

- достатності, суть якого полягає в тому, що органи місцевого самоврядування мають виконувати лише ті функції у сфері регулювання СТВ, для ефективного здійснення яких у них є достатньо повноважень, ресурсів та можливостей;

- адекватності, що передбачає відповідність системи застосовуваних регуляторів та способів їх застосування реально існуючому стану соціально-економічного розвитку територіальної громади;

- поступовості, який вказує на необхідність поступового впровадження регулятивних заходів, втілення програм розвитку соціально-трудових відносин територіальної громади в міру того, як для цього створюються необхідні умови;

- ефективності, який означає, що результатом застосовуваних заходів регулювання соціально-трудових відносин в об'єднаних територіальних громадах має бути кінцевий позитивний ефект;

- справедливості полягає у застосуванні регулювання соціально-трудових відносин з метою забезпечення справедливого перерозподілу доходів населення та вирішення складних проблем соціально-економічного розвитку територій, що належать до підпорядкування органів місцевого самоврядування ОТГ;

- системності, яким передбачається застосування системного підходу до вирішення існуючих проблем соціально-економічного розвитку об'єднаних територіальних громад за рахунок впровадження механізмів регулювання соціально-трудових відносин.

Список використаних джерел

1. Амоша О. Соціальна відповідальність в контексті розвитку людського потенціалу / О. Амоша, О. Новікова // Держава і суспільство. – № 1 (5). – 2011. – С. 122–127.

2. Беззубко Л. В. Основы управления социально-трудовыми отношениями в строительстве / Л. В. Беззубко, А. И. Киринос. – Макеевка : ДонГАСА, 2003. – 244 с.

3. Беззубко Л. В. Социально-трудовые отношения : результаты исследований в России и Украине / Л. В. Беззубко, Е. В. Нехода. – Томск : Томский государственный университет, 2013. – 372 с.

4. Безопасный труд – право каждого человека : докл. МОТ к всемирному дню охраны труда – 2009. – М. : Субрегион. бюро МОТ для стран Вост. Европы и Центр. Азии, 2009. – 24 с.

5. Васин Е. Н. Генезис государственной социальной ответственности в европейских государствах / Е. Н. Васин // Теория и практика общественного развития. – 2011. – № 6. – С. 56–60.

6. Войтович Н. Г. Теоретичні основи удосконалення системи соціально-трудових відносин / Н. Г. Войтович // Глобальні та національні проблеми економіки. – 2015. – Вип. 8. – С. 848–852.

7. Генкин Б. М. Экономика и социология труда / Б. М. Генкин. – М. : Инфра-М, 2001. – 430 с.

8. Головне управління статистики у Хмельницькій області [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.km.ukrstat.gov.ua/ukr/index.htm>

9. Грішнова О. А. Соціальна відповідальність у контексті подолання системної кризи в Україні / О. А. Грішнова // Демографія та соціальна економіка. – 2011. – С. 39–46.

10. Децентралізація в Україні у 2015–2018 рр. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://decentralization.gov.ua/about>

11. Дудко В. Н. Модернизация социально-трудовых отношений в России в современных экономических условиях : автореф. дис. на соиск. науч. степени д-ра экон. наук / В. Н. Дудко. – Саратов, 2009. – 42 с.

12. Економіка праці і соціально-трудові відносини : навчально-наочний посібник для студентів вищих навчальних закладів / за наук. ред. А. Г. Бабенка. – Дніпропетровськ : Дніпропетр. держ. фін. акад., 2011. – 268 с.

13. Економіка праці та соціально-трудові відносини : підручник / А. М. Колот, О. А. Грішнова, О. О. Герасименко та ін. – Київ : КНЕУ, 2009. – 711 с.

14. Емельянов И. В. Социальная ответственность в современном правовом государстве / И. В. Емельянов, А. А. Лукьяненко // Исторические, философские, политические и юридические науки, культурология и искусствоведение. Вопросы теории и практики. – Тамбов : Грамота. – 2014. – № 12 (50) : в 3 ч. – Ч. II. – С. 65–70.

15. Жадан О. В. Сутнісна характеристика механізму державного регулювання соціально-трудових відносин / О. В. Жадан // Теорія та практика державного управління. – 2011. – Вип. 4 (35). – С. 29–32.

16. Жернаков В. Соціально-трудові відносини: поняття, суб'єкти, правове регулювання / В. Жернаков // Право України. – 1999. – № 10. – С. 41–45.

17. Заславская Т. И. Социальная трансформация российского общества: деятельностно-структурные концепции / Т. И. Заславская. – 2-е изд., испр. – М. : Дело, 2013. – 568 с.

18. Калина А. В. Економіка праці та соціально-трудові відносини : навч. посіб. / А. В. Калина. – Київ : ДП «Вид. дім «Персонал», 2012. – 498 с.

19. Катульский Е. Д. Коллективно-договорное регулирование социально-трудовых отношений в России: эволюция, критерии, оценки / Е. Д. Катульский, О. И. Меньшикова // Экономика и право. – 2008. – № 8. – С. 32–36.

20. Кирнос А. И. Теоретико-методологические аспекты механизмов государственного регулирования заработной платы как одного из главных факторов социально-трудовых отношений / А. И. Кирнос. – Донецк : ВИК, 2007. – 216 с.

21. Колесников Н. Е. Социально-трудовые отношения : современные проблемы теории и практики / Н. Е. Колесников. – СПб. : изд-во РАН, 2013. – 121 с.

22. Колмакова И. Д. Теоретико-методологические основы системного регулирования социально-трудовых отношений региона : дис. ... д-ра экон. наук : 08.00.05 / И. Д. Колмакова. – Екатеринбург, 2007. – 357 с.

23. Колот А. М. Еволюція ролі держави та інструментарію її впливу на розвиток соціально-трудової сфери соціально-трудові відносини: теорія та практика / А. М. Колот // Соціально-трудові відносини: теорія та практика : зб. наук. праць – 2011. – № 2011. – № 1. – С. 5–14.

24. Колот А. М. Соціально-трудові відносини: теорія і практика регулювання : монографія / А. М. Колот. – Київ : КНЕУ, 2008. – 230 с.

25. Липинский Д. А. Проблемы юридической ответственности / Д. А. Липинский ; под ред. Р. Л. Хачаурова. – СПб. : Юридический центр Пресс, 2003. – С. 9.

26. Лібанова Е. М. Стратегічні пріоритети соціальної політики України на початку ХХ століття / Е. М. Лібанова // Демографія та соціальна економіка: науково-економічний та суспільно-політичний журнал. – Київ : ІДСД НАН України, 2008. – Вип. 1(9). – С. 9–22.

27. Лукашевич М. П. Соціальні та галузеві соціологічні теорії / М. П. Лукашевич, М. В. Туленков. – Київ : МАУП, 1999. – 318 с.

28. Мельник С. Реформування СТВ: проблеми і напрями їх вирішення / С. Мельник. – Луганськ : ДУ НДІ СТВ, 2008. – 142 с.

29. Об'єднані територіальні громади [Електронний ресурс] / Хмельницька обласна державна адміністрація. – Режим доступу: https://www.adm-km.gov.ua/?page_id=20099

30. Оболенський О. Ю. Державне управління та державна служба: напрями розвитку / О. Ю. Оболенський. – Одеса : АТ Бахва, 2003. – 320 с.

31. Онікієнко В. В. Удосконалення соціально-трудових відносин як важлива умова забезпечення людського розвитку / В. В. Онікієнко // Демографія та соціальна економіка: науково-економічний та суспільно-політичний журнал. – Київ : ІДСД НАН України, 2004. – № 1–2. – С. 102–109.

32. Охріменко О. О. Соціальна відповідальність : навч. посіб. / О. О. Охріменко, Т. В. Іванова. – Київ : НТУ «КПІ», 2015. – 180 с.

33. Плахотный А. Ф. Проблема социальной ответственности / А. Ф. Плахотный. – Харьков : Вища школа, 1981. – 191 с.

34. Прасол В. М. Економіка праці та соціально-трудові відносини : навч. посіб. / В. М. Прасол. – Харків : ХНАМГ, 2007. – 264 с.

35. Привалова С. В. Методы правового регулирования отношений : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук / С. В. Привалова. – М., 2001. – 21 с.

36. Про затвердження перспективного плану формування територій громад Хмельницької області [Електронний ресурс] : розпорядж. КМУ від 08.09.2015 р. № 924-р. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/924-2015-%D1%80>

37. Про Кабінет Міністрів [Електронний ресурс] : закон України від 27.02. 2014 р. № 794–VII. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/794-18>

38. Про місцеве самоврядування [Електронний ресурс] : закон України від 21.05.1997 р. № 280/97-ВР. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/280/97-%D0%B2%D1%80>

39. Про місцеві державні адміністрації : закон України від 09.04.1999 р. № 586-XIV [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/586-14>

40. Про проект перспективного плану формування територій громад Хмельницької області : рішення Хмельницької обласної ради від 28.05.2015 р. № 1-32/2015 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://km-oblrada.gov.ua/vi-sklkannya/tridcyat-druga-pozachergova-sesiya-/28-05-2015>

41. Про соціальний діалог в Україні [Електронний ресурс] : закон України від 23.12.2010 р. № 2862–VI. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2862-17>

42. Про схвалення Концепції реформування місцевого самоврядування та територіальної організації влади в Україні [Електронний ресурс] : розпорядж. КМУ від 01.04.2014 р. № 333-р. – Режим доступу: <https://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/333-2014-%D1%80>

43. Рудакова О. В. Социальная ответственность государства: регулирование уровня жизни страт / О. В. Рудакова, В. П. Бардовский // Вестник ОрелГИЭТ. – 2009. – № 4 (10). – С. 5–15.

44. Савченко І. Г. Соціальна відповідальність в контексті розбудови соціальної держави в Україні / І. Г. Савченко // Актуальні проблеми державного управління : зб. наук. пр. – Харків : Магістр, 2005. – № 2 (24) : У 2 ч. – Ч. 1. – С. 55–63.

45. Словник базової термінології з адміністративного права : навч. посіб. ; за ред. Т. О. Коломоєць. – Київ : Істина, 2010. – 234 с.

46. Словник української мови. Академічний тлумачний словник. У 20-ти т. // Національна академія наук України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://irbis-nbuv.gov.ua/ulib/item/UKR0007554>

47. Совершенствование социально-трудовых отношений в современных условиях : монография / М. Н. Корсаков, М. А. Масыч, Е. А. Кобец, М. В. Паничкина [и др.] ; под ред. М. Н. Корсакова, М. А. Масыч. – Ростов н/Д : изд-во ЮФУ, 2014. – 172 с.

48. Соціальна відповідальність: теорія і практика розвитку : монографія / [А. М. Колот, О. А. Грішнова та ін.] ; за наук. ред. А. М. Колота. – Київ : КНЕУ, 2012. – 501 с.

49. Соціально-трудові відносини: тенденції розвитку та перспективи. – Київ : Міленіум, 2007. – 68 с.

50. Стеченко Д. М. Державне регулювання економіки : навч. посіб. / Д. М. Стеченко. – Київ : МАУП, 2000. – 176 с.

51. Турба О. О. Соціально-трудові відносини: структурно-елементний та суб'єктний виміри / О. О. Турба // Держава та регіони. – 2013. – № 6 (75). – С. 76–81.

52. Управление персоналом организации : учебник / под ред. А. Я. Кибанова. – 3-е изд., доп. и перераб. – М., 2005. – 364 с.

53. Управління Держпраці у Хмельницькій області [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://km.dsp.gov.ua/>

54. Хмельницький обласний центр зайнятості [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://khm.dcz.gov.ua/analytics/70>

55. Чистяков М. С. Становление социально-трудовых отношений в современной экономике России / М. С. Чистяков // Теоретические и прикладные аспекты современной науки. – 2015. – С. 152–155.

56. Шастун А. Д. Забезпечення розвитку трудової сфери на засадах соціальної відповідальності : дис. ... канд. екон. наук за спец. 08.00.07 / А. Д. Шастун. – Київ, 2016. – 257 с.

57. Швайка Л. А. Державне регулювання економіки : підручник / Л. А. Швайка. – Київ : Знання, 2008. – 462 с.

58. Экономика социально-трудовых отношений : учеб. пособ. / В. С. Симонов, В. В. Синов. – СПб. : изд-во СПбГУЭФ, 2010. – 223 с.

59. Экономика труда и социально-трудовые отношения / под ред. Г. Г. Меликьяна, Р. П. Колосовой. – М., ЧеРо, 2006. – С. 46.

60. Юрасов И. А. Особенности управления российскими социально-трудовыми отношениями на современном этапе / И. А. Юрасов // Менеджмент в России и за рубежом. – 2007. – № 2.

61. Юридична енциклопедія : в 6 т. / В. П. Нагребельний, М. В. Оніщук ; редкол.: Ю. С. Шемшученко (голова редкол.) та ін. – Київ : Укр. енцикл., 1998. – Т. 2 : Д-Й, 1999. – С. 118.

Розділ 15

МЕТОДОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ФІНАНСОВОГО ПЛАНУВАННЯ В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ

15.1. Концептуальні аспекти управління фінансами суб'єктів господарювання

Вітчизняні підприємства під впливом сучасних тенденцій розвитку інтегруються в світове економічне середовище, розширюють ринки збуту продукції та конкурують з іноземними виробниками. За таких умов відбувається трансформація концепції управління фінансами, суттєво змінюється стратегічна мета та критерії ефективного розвитку підприємств.

Управлінська діяльність – один з найважливіших факторів функціонування і розвитку підприємств в умовах ринкової економіки. Вона постійно вдосконалюється відповідно з об'єктивними вимогами виробництва та реалізації, ускладненням господарських зв'язків, підвищенням ролі споживача у формуванні техніко-економічних та інших параметрів продукції.

Для забезпечення ефективності функціонування суб'єктів господарювання в ринкових умовах важливого значення набуває вміння раціонально управляти власними, позиченими та залученими фінансовими ресурсами. Управління фінансовими ресурсами є досить складним етапом фінансового планування, який потребує від фінансового менеджера високого рівня фахової підготовки у сфері не тільки фінансів, а й вищої математики та програмування.

На рівні підприємства управління фінансовими ресурсами повинне розглядатися як адаптивний механізм з допомогою якого воно постійно перебудовується в процесі пошуку найбільш ефективних зв'язків з навколишнім економічним середовищем. Формування ефективної системи управління фінансовими ресурсами на вітчизняних підприємствах дозволить забезпечити максимальне формування прибутку з урахуванням рівня фінансового ризику, сформувати ефективну політику розподілу прибутку підприємства та

ефективну амортизаційну політику, здійснювати політику додаткової емісії акцій чи залучення додаткового пайового капіталу. На жаль, слід зазначити, що наразі підприємства найчастіше обмежені у виборі фінансових ресурсів через їх недоступність, при цьому власних джерел коштів виявляється недостатньо і використовуються вони не завжди ефективно.

Відсутність системного підходу до управління фінансами підприємств призводить до погіршення і без того скрутної ситуації і розпорошення фінансових ресурсів, що знаходяться в розпорядженні підприємства. Для того, щоб уникнути значної частини фінансових труднощів, з якими стикаються підприємства, необхідно сформувати ефективну систему управління фінансовими ресурсами.

Управління фінансовими ресурсами підприємств включає основні три етапи:

- виявлення та формулювання проблеми чи задачі управління фінансовими ресурсами підприємств, що повинна бути вирішена на базі використання минулого досвіду та наявних даних;
- прийняття управлінського рішення щодо використання фінансових ресурсів та його реалізація;
- аналіз результатів прийнятого рішення з погляду можливих способів його модифікації чи зміни, а також врахування його результатів в процесі нагромадження досвіду, який може бути використаний в майбутньому [4, с. 157].

Управління фінансовими ресурсами підприємств відбувається на трьох рівнях – стратегічному, тактичному та оперативному (див. рис. 15.1). Основним завданням стратегічного рівня є забезпечення фінансових ресурсів найбільш вагомих заходів та операцій, результатом яких можуть бути значні зміни у фінансовому стані підприємства. Пріоритетом тактичного рівня є пошук та розподіл необхідної кількості фінансових ресурсів для забезпечення окремих напрямів діяльності підприємства (закупівлі, виробництва, збуту) та його основних підрозділів, а також постановка середньо- та короткотермінових цілей, контроль їх виконання та визначення порядку залучення використання фінансових ресурсів відповідно до довготермінових цілей та вибраної стратегією підприємства.

На оперативному рівні управління відбувається розподіл та контроль фінансових ресурсів для забезпечення поточної діяльності підприємства в межах виконання короткотермінових та середньотермінових планів. Пріоритетом управління для оперативного рівня є ефективне використання наявних фінансових ресурсів.

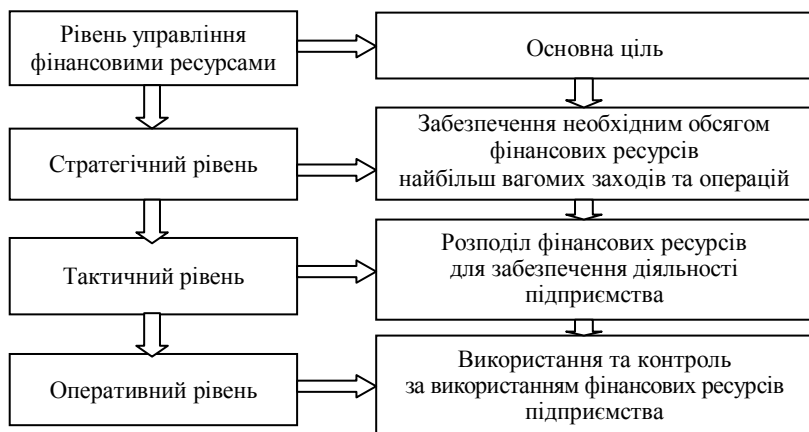


Рис. 15.1. Рівні управління фінансовими ресурсами

Управління фінансовими ресурсами підприємств притаманні певні властивості: безперервність; циклічність; залежність правильності управління від послідовності управлінських етапів; динамічність; стійкість. Схема прийняття рішень з управління фінансовими ресурсами підприємств наведена на рис. 15.2.

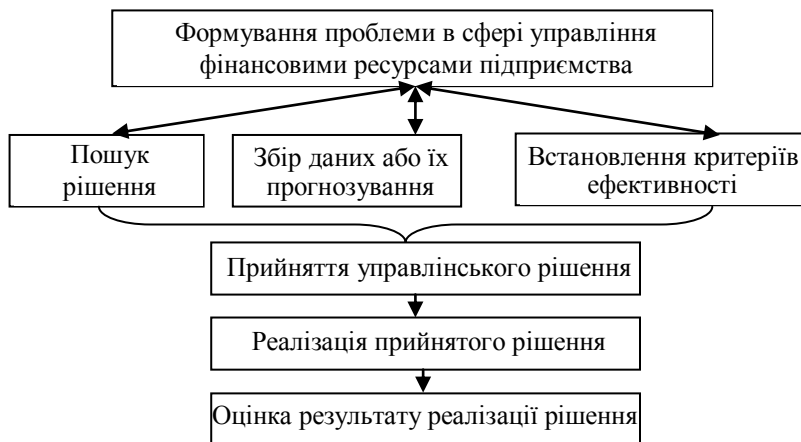


Рис. 15.2. Прийняття рішень з управління фінансовими ресурсами підприємств

Без правильно побудованої організаційної структури управління фінансовими ресурсами неможливе успішне функціонування підприємства. Під час формування стратегії діяльності на певному етапі розвитку підприємства виникає необхідність у виборі організаційної структури, доцільності створення окремих відділів фінансової служби і наділення їх відповідними функціональними обов'язками.

Структура управління фінансовими ресурсами складається з двох підсистем – керованої (об'єкти управління) та керуючої (суб'єкти управління), рис. 15.3.

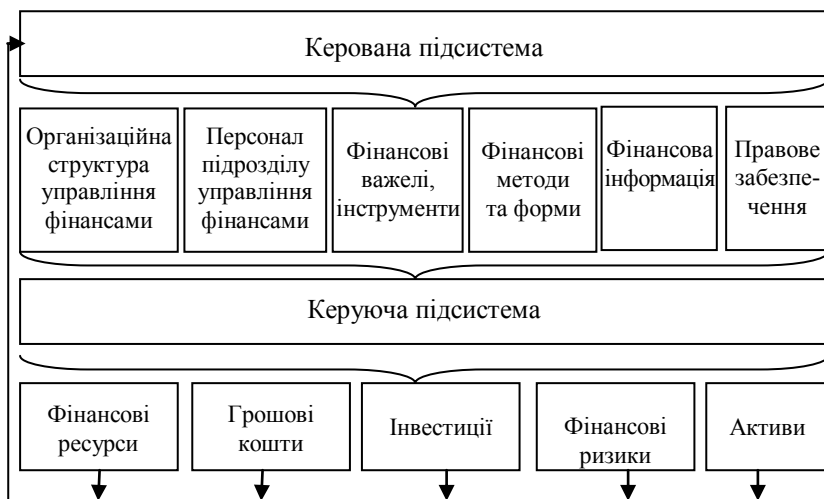


Рис. 15.3. Схема управління фінансами суб'єкта господарювання

При формуванні організаційної структури системи управління фінансовими ресурсами необхідно дотримуватися таких принципів:

- організаційна структура повинна відповідати стратегії організації;
- організаційна структура повинна відповідати середовищу господарювання суб'єкта [15, с. 193];
- відсутності суперечностей між елементами організаційної структури;
- ієрархічна побудова центрів управління підприємством;
- функціональна побудова центрів управління підприємством [2, с. 52].

Ієрархічна побудова центрів управління підприємством передбачає створення ієрархії керівників, управлінські рішення яких пере-

даються ланцюжком зверху–вниз і є обов’язковими для виконання всіма нижчими ланками.

За функціональної структури управління кожен орган управління (або виконавець) спеціалізований на виконанні окремих видів управлінської діяльності (функцій). Виконання вказівок функціонального органу в межах його компетенції обов’язкове для виробничих підрозділів. Існує два основних підходи до функціонального розмежування центрів управління. Перший полягає у побудові функціональних центрів на основі принципів незалежної діяльності, а їхні зв’язки з іншими підрозділами обмежуються лише інформаційними зв’язками. Другий – на основі принципу взаємопов’язаності, за якого більшість управлінських рішень у рамках конкретної функції управління приймається самостійно, а низку управлінських рішень, які потребують комплексності, формують разом з іншими службами підприємства. Така організація управління має низку переваг – чіткість і простота взаємодії між ланками, економічність за умов невеликих розмірів організації, оперативність в ухваленні рішень. Однак велике перевантаження інформацією, величезна множинність контактів з підлеглими, вищими і суміжними організаціями унеможливорює застосування такої організації управління на середніх та великих підприємствах. Поступово, збільшуючи виробничі масштаби, підприємство потребує у створенні окремих організаційних ланок, які б здійснювали управління і контроль фінансово-господарської діяльності.

В умовах значної конкуренції, створення структури та механізму управління фінансовими ресурсами підприємств повинно базуватися на перспективному баченні напрямків розвитку суб’єкта господарювання, сфери і форм його діяльності, системи взаємовідносин всередині організації та позиціонування його в зовнішньому середовищі. Отже, управління фінансовими ресурсами підприємств повинне передбачати визначення стратегічних показників для усього підприємства, відносно яких і вимірюється ефективність роботи підприємства з досягнення встановлених стратегічних цілей.

Однією з основних проблем управління фінансовими ресурсами підприємств на функціональному (тактичному) рівні є передача відповідальності за виконання специфічних фінансово-економічних показників керівникам окремих напрямків та ряд інших специфічних операцій. Відповідно з покладеними на керівників тактичного рівня завданнями, управління фінансовими ресурсами здійснюється з допомогою системи планів, бюджетів та управлінських

звітів за напрямками та основними підрозділами під загальним керівництвом замісників директорів чи керівників адміністрації з економіки, фінансів та стратегічного планування.

До завдань, що вирішуються на тактичному рівні, входять також підготовка пропозицій про здійснення інвестицій в окремі сфери діяльності, про зміни в структурі оборотних засобів, потреби у залученні зовнішніх джерел фінансування та емісії акцій підприємства. Рішення за такими пропозиціями приймаються керівниками на основі аналізу інформації про виконання стратегічних планів, виявлених тенденцій в зміні найбільш важливих показників діяльності підприємства на ринку та зовнішніх загальноекономічних факторів.

На думку І. О. Бланка, розроблення фінансової стратегії відіграє важливу роль у забезпеченні ефективного розвитку підприємства, а саме:

- забезпечує реалізацію довготермінових загальних і фінансових цілей економічного та соціального розвитку підприємства загалом та окремо за його структурними одиницями;
- дає змогу реально оцінити фінансові можливості підприємства і максимально використовувати його внутрішній потенціал;
- дозволяє швидко реалізувати нові перспективні інвестиційні можливості;
- формує різні варіанти розвитку неконтрольованих підприємством чинників зовнішнього середовища дає змогу до мінімуму звести наслідки негативного впливу на діяльність підприємства;
- забезпечує взаємозв'язок стратегічного, поточного та оперативного управління фінансовими ресурсами підприємства;
- формування основних критеріїв оцінки вибору найважливіших фінансових управлінських рішень [2].

Під час розробки стратегії підприємства потрібно враховувати етапи його розвитку:

- перший етап розвитку суб'єкта господарювання характеризується залученням нових технологій, введенням в дію та налагодженням основного обладнання, наймом персоналу, створенням системи управління підприємством. На цьому етапі відбувається значне залучення кредитних коштів, виручені кошти йдуть на розвиток господарської діяльності та завоювання конкурентних позицій на ринку;
- на другому етапі розвитку підприємства відбувається збільшення виручки від реалізації продукції для забезпечення виплат за залученими коштами та на самофінансування розширення виробництва. Відбувається розширення організації – збільшення чисель-

ності працівників, розширення їхніх функцій, розпочинається процес перебудови організаційної структури, створюються додаткові відділи, відбувається децентралізації управління;

– на третьому етапі темпи нарощення виробництва сповільнюються, однак виручка і, відповідно, прибуток від реалізації продукції (послуг) набуває найбільшого значення. Підприємство здатне не тільки погашати кредитні кошти, але й створювати фонди для модернізації виробництва, розробки нових технологій, впровадження інновацій в усі сфери господарської діяльності. Від якості управлінських рішень на цьому етапі, буде залежати з яким фінансовим, виробничим, маркетинговим потенціалом підприємство продовжить свій розвиток.

– наступний етап – спад у розвитку підприємства як наслідок несвочасної реорганізації усіх ланок підприємства. На цьому етапі скорочуються виробничі витрати. В управлінні відбувається скорочення персоналу, повноваження концентруються на верхніх рівнях ієрархії управління.

Набір головних чинників, які насамперед враховують під час вибору стратегії, прямо та опосередковано залежить від етапу розвитку, на якому перебуває підприємство. До них можна віднести: сильні позиції галузі і сильні позиції самого підприємства; цілі суб'єкта господарювання; наявні фінансові ресурси; кваліфікація персоналу; зобов'язання суб'єкта господарювання; рівень залежності суб'єкта господарювання від зовнішнього середовища; вплив часу [15, с. 196].

Найбільш поширеними стратегіями розвитку підприємства є: стратегії концентрованого зростання, стратегії інтегрованого зростання, стратегії диверсифікованого зростання, стратегії скорочення господарської діяльності.

Проблеми управління фінансовими ресурсами необхідно розв'язувати з використанням системного підходу, який є головним напрямком методології спеціального наукового пізнання та соціальної практики, мета і завдання якого полягають у дослідженні об'єктів як складних систем. Системний підхід сприяє формуванню відповідного адекватного формулювання суті досліджуваних проблем у конкретних науках і вибору ефективних шляхів їх вирішення.

Методологічна специфіка системного підходу полягає в тому, що метою дослідження є вивчення закономірностей і механізмів утворення складного об'єкта з певних складових. При цьому, особлива увага звертається на різноманіття внутрішніх і зовнішніх

зв'язків системи, на процес (процедуру) об'єднання основних понять у єдину теоретичну картину, що дає змогу виявити сутність цілісності системи [9, с. 5]. З позицій системного підходу управління фінансовими ресурсами включає суперпозицію векторів різних фінансових потоків, що в результаті, допоможе виділенню ключових, системотворчих факторів фінансової політики [3, с. 108].

У структурі внутрішніх джерел фінансування власних фінансових ресурсів основне місце займає прибуток, що залишається у розпорядженні підприємства, – він формує переважну частину його власних фінансових ресурсів, забезпечує збільшення власного капіталу і, відповідно, зростання ринкової вартості підприємства.

Прибуток як економічна категорія, виступає активним доходом, який представляє собою виражену в грошовій формі, реалізовану і готову до розподілу частку доданої вартості, що створюється в процесі виготовлення товарів і послуг за допомогою трьох факторів виробництва: землі, праці, капіталу та підприємницьких здібностей. Прибуток являє собою певний гарант прогресу економічної системи, а його відсутність – найкращий доказ регресу й соціального напруження. Зміст будь-якої підприємницької діяльності полягає у досягненні економічного ефекту у вигляді прибутку.

З фінансової точки зору прибуток – це збільшення фінансових ресурсів підприємства або його власників (у разі сплати дивідендів) за певний період часу за рахунок виробництва і реалізації товарів і послуг, а також інвестування вільного капіталу в інші підприємства.

З погляду бухгалтерського обліку доречно розглядати прибуток як різницю між доходами від операційної, фінансової та інвестиційної діяльності підприємства та витратами, необхідними для повноцінного здійснення цих видів діяльності.

Сутність прибутку як економічної категорії розкривається також через функції, які він виконує у господарській діяльності. Дослідження підходів науковців до функцій прибутку дозволяє зробити висновок, що домінуючою є позиція, що прибуток виконує оціночну (облікову), стимулюючу та розподільчу функції.

Сутність облікової (оціночної) функції полягає в тому, що прибуток розглядається як оціночний показник, який характеризує ефект, отриманий від здійснення господарської діяльності, та дає можливість оцінити її ефективність.

Розподільча функція реалізується шляхом використання прибутку в якості джерела формування дохідної частини бюджетів усіх

рівнів, починаючи з державного бюджету, через розподіл прибутку у вигляді податку на прибуток, закінчуючи бюджетом окремого структурного підрозділу підприємства. Частина прибутку, що залишається в розпорядженні підприємства, спрямовується на розширене відтворення і вирішення виробничих та соціальних завдань його розвитку.

Стимулююча функція полягає в тому, що прибуток використовується як в інтересах суб'єктів підприємництва, так і в інтересах їхніх працівників, тому він виступає стимулом для управлінського персоналу та працюючих підприємств здійснювати свою діяльність з найвищою ефективністю, що дозволить забезпечити працівникам отримання винагороди за працю, а підприємству – впроваджувати досягнення науково-технічного прогресу, що призведе до зниження витрат виробництва, підвищення його ефективності та соціально-економічного розвитку [11, с. 173].

Певну роль відіграють також і амортизаційні відрахування, які хоч і не збільшують суму власного капіталу підприємства, проте містять засоби його реінвестування. З одного боку, амортизаційні відрахування – це витрати підприємства, тому що їхню суму, нараховану на виробничі необоротні активи, включають у собівартість продукції, робіт, послуг. Водночас, у складі витрат (доходу) від реалізації продукції суму амортизаційних відрахувань розглядають як цільовий фонд, складову фінансових ресурсів, призначених для відтворення зношених у процесі виробництва необоротних матеріальних і нематеріальних активів.

Розрахунок амортизації основних засобів або нематеріальних активів здійснюється відповідно до національних положень (стандартів) бухгалтерського обліку або міжнародних стандартів фінансової звітності з урахуванням обмежень, встановлених Податковим кодексом. При такому розрахунку застосовуються методи нарахування амортизації, передбачені національними положеннями (стандартами) бухгалтерського обліку, крім «виробничого» методу.

Амортизація основних засобів (крім інших необоротних матеріальних активів) нараховується із застосуванням таких методів:

- 1) прямолінійного, за яким річна сума амортизації визначається діленням вартості, яка амортизується, на строк корисного використання об'єкта основних засобів;
- 2) зменшення залишкової вартості, за яким річна сума амортизації визначається як добуток залишкової вартості об'єкта на початок звітного року або первісної вартості на дату початку нарахування амортизації та річної норми амортизації. Річна норма амортизації

тизації (у відсотках) обчислюється як різниця між одиницею та результатом кореня ступеня кількості років корисного використання об'єкта з результату від ділення ліквідаційної вартості об'єкта на його первісну вартість;

3) прискореного зменшення залишкової вартості, за яким річна сума амортизації визначається як добуток залишкової вартості об'єкта на початок звітного року або первісної вартості на дату початку нарахування амортизації та річної норми амортизації, яка обчислюється, виходячи із строку корисного використання об'єкта, і подвоюється;

4) кумулятивного, за яким річна сума амортизації визначається як добуток вартості, яка амортизується, та кумулятивного коефіцієнта. Кумулятивний коефіцієнт розраховується діленням кількості років, що залишаються до кінця строку корисного використання об'єкта основних засобів на суму числа років його корисного використання;

5) виробничого, за яким місячна сума амортизації визначається як добуток фактичного місячного обсягу продукції (робіт, послуг) та виробничої ставки амортизації. Виробнича ставка амортизації обчислюється діленням вартості, яка амортизується, на загальний обсяг продукції (робіт, послуг), який підприємство очікує виробити (виконати) з використанням об'єкта основних засобів.

Нарахування амортизації може здійснюватися з урахуванням мінімально допустимих строків корисного використання основних засобів, встановлених податковим законодавством.

Для розрахунку амортизації відповідно до Податкового кодексу визначається вартість основних засобів та нематеріальних активів без урахування їх переоцінки (уцінки, дооцінки), проведеної відповідно до положень бухгалтерського обліку.

Не підлягають амортизації та проводяться за рахунок відповідних джерел: вартість гудвілу; витрати на придбання/самостійне виготовлення невикористаних основних засобів, невикористаних нематеріальних активів; на ремонт, реконструкцію, модернізацію або інші поліпшення невикористаних основних засобів, невикористаних нематеріальних активів [13].

Ефективна діяльність підприємства неможлива без постійного залучення позикових фінансових ресурсів, використання яких дозволяє значно розширити обсяг господарської діяльності підприємства, забезпечити ефективне використання власного капіталу, прискорити формування різноманітних цільових фінансових фондів та підвищити ринкову вартість підприємства. Тому так важливо

приділяти достатньо уваги заходам, які спрямовані на удосконалення формування і використання фінансових ресурсів на підприємстві.

Значимість проблем управління формуванням та використанням фінансових ресурсів підвищується у зв'язку з постійними змінами в податковому законодавстві України, дестабілізацією фінансового ринку і його структурними змінами, які викликані змінами банківських відсотків за позиками та курсами валют на фоні інфляції, яка не припиняється; зниженням централізованого фінансування, складністю інформаційного забезпечення, що постійно зростає.

Крім ускладнюючих макроекономічних умов, проблеми управління фінансовими ресурсами значною мірою обумовлені й застарілими підходами підприємства до їх вирішення, які залишилися незмінними ще з часів планово-розподільчої економіки, коли фінансове управління відігравало другорядну роль.

Сьогодні потрібно врахувати й ті обставини, що на багатьох підприємствах не створені умови для ефективного функціонування фінансового механізму, управління відтворювальними процесами і ресурсною базою підприємства. До прикладу, можна відзначити низький ступінь технічного забезпечення і енергозабезпечення, високий рівень зношеності основних засобів, неконкурентоспроможність продукції, зростання обсягів простроченої дебіторської і кредиторської заборгованості, відсутність готівкових коштів, зниження частки централізованих джерел фінансування, порушення фінансової рівноваги і, як наслідок, неплатоспроможність, висока частка збиткових підприємств, нестійке фінансове становище.

Для ефективної господарської й фінансової діяльності підприємства кожний суб'єкт господарювання повинен сформувати власну стратегію управління фінансами.

Метою фінансової стратегії розвитку підприємства є забезпечення стійкого положення на ринку, яке ґрунтується на ефективному формуванні і використанні фінансових ресурсів.

Основним способом формалізації процесу управління фінансовими ресурсами підприємства є формування бюджетів, які містять інформацію про плановий рух фінансових ресурсів підприємства, яка є необхідною для якісної підготовки управлінських рішень у рамках визначеного інформаційного зрізу на встановлений період.

Об'єктом управління в такій системі виступають фінансові потоки підприємства.

Суб'єкти управління фінансовими ресурсами можна поділити на чотири рівні. До першого рівня управління фінансовими

ресурсами підприємства належить топ-менеджмент, а саме: керівники підприємства, фінансовий директор, головний бухгалтер, головний економіст, юрисконсульт, а також інші органи управління, залежно від його організаційно-правової форми створення.

На другому рівні зосереджена фінансова служба підприємства, яка, залежно від його розмірів, може бути представлена фінансовим управлінням (на великих підприємствах) або фінансовим відділом (на невеликих підприємствах). На третьому рівні знаходяться підрозділи фінансової служби, а саме: аналітичний відділ, діяльність якого направлена на аналіз та оцінку фінансового стану підприємства, виконання планових завдань щодо прибутку, обсягів виробництва та реалізації, підтримання ліквідності та рентабельності підприємства; відділ фінансового планування, основними завданнями якого є розробка фінансових планів і бюджетів підприємства, а бухгалтерія, на яку покладаються обов'язки здійснення бухгалтерського обліку, формування фінансової звітності. На четвертому рівні знаходяться фінансові менеджери, фінансові аналітики та бухгалтери.

Головною ознакою суб'єкта управління є наявність у нього певних повноважень або компетенцій, що дають змогу втілювати свою волю у формі управлінських рішень, керівних команд, обов'язкових до виконання.

Основними функціональними елементами в системі управління є планування, оперативне управління, спрямоване на виконання планових нормативів та контроль. Так, при впровадженні фінансовою службою підприємства будь-якої форми планування підприємство може досягти значних результатів, а саме: зменшити собівартість продукції, збільшити валовий прибуток та основні фонди підприємства; здійснювати раціональний розподіл грошових потоків у процесі діяльності, забезпечувати залучення інвестицій.

Незалежно від розміру, форми власності та інших особливостей функціонування, будь-яке підприємство при створенні фінансової стратегії повинно орієнтуватися на наступні її етапи:

- планування та прогнозування грошових потоків: складання відповідних внутрішніх документів (бюджет грошових потоків, плановий звіт про рух грошових коштів, платіжний календар тощо);
- затвердження та впровадження бюджету грошових потоків (дотримання його при організації операційної, інвестиційної та фінансової діяльності);
- контролінг виконання бюджету грошових потоків та планових показників звіту про рух грошових коштів;

– корегування планових величин відповідно до зміни зовнішніх і внутрішніх умов реалізації бюджету грошових потоків [16, с. 258].

Під час формування фінансової стратегії підприємству необхідно особливу увагу приділити: збільшенню та прискоренню формування вхідних грошових потоків; оптимізації формування вихідних грошових потоків в часі; прогнозуванню та плануванню резерву ліквідності; зменшенню фінансових ризиків.

Управління фінансовими ресурсами підприємства зводиться до безперервного процесу обробки фінансової інформації, її аналізу і подальшої розробки і прийняття управлінських рішень на основі результатів аналізу. Безперервність цього процесу обумовлюється наявністю організаційного, методологічного, кадрового, інформаційного, технічного, нормативно-правового забезпечення (рис. 15.4).



Рис. 15.4. Види забезпечення процесу управління фінансовими ресурсами підприємства

Стратегія управління фінансовими ресурсами має спрямовуватися на реалізацію головної мети бізнесу, що може бути реалізована за допомогою використання критерію економічної доданої вартості. Суть цього критерію полягає у зіставленні вартості капіталу, що використовується в процесі господарювання, з віддачею (прибутковістю) від його використання.

Стратегія управління фінансами має бути частиною загальної стратегії підприємства. Завдання власника полягає в тому, щоб сформулювати основні стратегічні цілі і проконтролювати їх досягнення. Завдання менеджменту полягає в тому, щоб правильно зрозуміти й досягти поставленої власником мети. І перше, й друге завдання непросто реалізувати, якщо немає певної загальної системи, що пов'язує власника з менеджментом і всіма основними сторонами бізнесу.

Елементи планування діяльності підприємства, що входять до системи управління фінансовими ресурсами, забезпечують повну мобілізацію внутрішніх резервів підприємства за рахунок їхнього виявлення ще на стадії планування обсягів і структури активів, необхідних для досягнення планових показників фінансово-господарської діяльності підприємства. Однак слід відзначити, що наявність системи управління фінансовими ресурсами малих підприємств припускає необхідність розробки комплексу організаційно-технічних заходів, що забезпечують її практичну реалізацію.

Таким чином, ефективне управління формуванням та використанням фінансових ресурсів підприємства дасть змогу забезпечити стабілізацію діяльності підприємств і зростання його вартості.

Отож, проблему управління формуванням та використанням фінансових ресурсів слід розглядати від первинного суб'єкта господарювання до безпосередньо держави. Враховуючи складну економічну ситуацію, яка була спричинена фінансовою кризою, можна стверджувати, що для ефективної не тільки господарської, але й фінансової діяльності підприємства в цілому, кожний суб'єкт господарювання повинен сформувати власну стратегію управління фінансовими ресурсами. Практика показує, що, як правило, ця стратегія полягає в створенні фінансових планів: довгострокових (більше одного року), середньострокових (річних, квартальних), короткострокових (щомісячних). Управління фінансовими ресурсами підприємства має зводитися до безперервного процесу обробки фінансової інформації, її аналізу і подальшої розробки і прийняття управлінських рішень за результатами аналізу. Безперервність про-

цесів обумовлюється наявністю: організаційного, методологічного, кадрового, інформаційного, технічного та нормативно-правового забезпечення.

15.2. Податкове планування як інструмент управління фінансами підприємства

Податки здійснюють значний вплив на фінансово-господарську діяльність суб'єктів господарювання. Сплата податків зумовлює вилучення з господарського обороту підприємства грошових коштів, що призводить до погіршення його фінансового стану через зниження маневреності капіталу та зменшення ліквідності активів. Найпоширенішим серед способів зниження податкового навантаження на підприємство є податкове планування. Існують й інші способи оптимізації оподаткування, проте не всі з них є правомірними з юридичного погляду.

У сучасних українських реаліях, які характеризуються великою кількістю податків, суперечливістю і неоднозначністю податкового законодавства та суб'єктивністю його тлумачення з боку органів контролю, межа правомірності в оптимізації оподаткування не є чіткою. Через це необхідно звернути увагу на розмежування таких категорій (понять), як ухилення від сплати податків та податкове планування. У загальному вигляді реалізація податкового планування полягає у складанні податкових планів, кожен з яких включає як мінімум чотири ключових пункти:

- календар платника за кожним видом податків;
- перелік заходів з оптимізації податкових потоків, часові параметри реалізації оптимізаційних заходів, уповноважені виконавці, ресурси та інструментарій, необхідні для зазначених заходів;
- графік податкових виплат за кожним видом податків з урахуванням заходів з оптимізації податкового портфелю;
- перелік заходів з інформатизації та підвищення компетентності уповноважених і відповідальних за податкове планування осіб [17, с. 214].

Податкове планування здійснюють лише за чинним податковим законодавством, а в його основі лежать максимальне використання усіх визначених законом податкових пільг, альтернативних рішень, прогалин законодавства. В економічній літературі виділяють ще одну модель поведінки платників податків: обхід (унікнення, запобігання) податків, що передбачає використання як закон-

них (через недосконалість законодавства або через навмисне створені «податкові лазівки» для певних категорій платників), так і незаконних способів і прийомів зменшення податкових зобов'язань.

Постановка системи податкового планування, зазвичай, розпочинається з виконання таких заходів: визначення цілей і завдань управління податками; встановлення статусу підрозділу оподаткування в структурі підприємства і механізму його взаємодії з іншими підрозділами компанії; розробка організаційної структури відділу оподаткування; опрацювання порядку взаємодії відділів оподаткування – головного і дочірніх підприємств; розробка процедури контролю за роботою з управління податками; розробка процедур і правил роботи підрозділу оподаткування, внутрішні документи, що регламентують роботу підрозділу оподаткування [6, с. 119].

Відповідальність за реалізацію податкового планування на більшості українських підприємств покладено на фахівців фінансового відділу (служби) або бухгалтерії. Рационально, коли на підприємстві, зокрема в його фінансовій службі (а в великих холдингових структурах – у спеціально створеній податковій службі) управлінням податками займаються податкові менеджери.

Методологічною основою податкового планування є система принципів, що визначає його якість та ефективність. Ключовим принципом у системі реалізації податкового планування є принцип законності. Використання цього принципу дозволяє розмежувати податкове планування та ухилення від оподаткування. Згідно з ним усі методи, прийоми та засоби податкового планування знаходяться виключно у правовому полі, тобто чітко відповідають діючому законодавству. Принцип плановості витікає з самого формулювання теми дослідження та свідчить про чітке дотримання підприємством розроблених ним раніше планів заходів щодо управління податковими платежами. Принцип комплексності зобов'язує підприємства здійснювати планування усіх податкових платежів системно, з урахуванням їх взаємного впливу. Зміст принципу оптимальності полягає в тому, що кінцевим результатом податкового планування повинен бути той варіант організації фінансово-господарської діяльності, який є оптимальним в наявних умовах. За принципом альтернативності, обґрунтування якнайкращого варіанта заходів з оптимізації податків має здійснюватися на альтернативній основі за різними варіантами. Принцип підконтрольності пов'язаний з тим, що на кожному етапі реалізації податкове планування має супроводжуватися додатковими контрольними заходами, направленими на виявлення можливих відхилень.

Податкове планування розпочинається з інформаційної оцінки зовнішнього середовища підприємства, аналізу його можливостей та загроз господарської діяльності. Враховуючи інформаційне забезпечення, підприємство формує податковий менеджмент і втілює його завдяки обраним методам менеджменту та відповідним до них інструментам податкового планування. Результатом цього поетапного процесу стає оптимізація сплати податкових платежів, раціонально побудована податкова політика підприємства, що позитивно впливає на ефективність діяльності суб'єкта господарювання.

Метою підприємства при реалізації системи податкового планування має бути підвищення ефективності фінансово-господарської діяльності шляхом оптимізації податкових зобов'язань та створення оптимального режиму сплати податків. Загальна мета реалізується через сукупність завдань, що витікають з неї. Серед завдань виділяють такі: дотримання податкового законодавства; максимізація отримуваного прибутку за рахунок оптимізації видатків на сплату податків; ефективне управління грошовими потоками; робота структури взаємовигідних відносин з контрагентами тощо [12].

Податкове планування, з одного боку, виступає однією зі складових внутрішнього планування на підприємстві, а з іншого – має специфічний предмет – податкові платежі. Саме тому поряд із загальними методами, у податковому плануванні використовуються спеціальні, серед яких методи:

- заміни відносин. Діюче законодавство не обмежує господарюючого суб'єкта у виборі форми угоди, контрагента тощо. Підприємець вправі самостійно обирати будь-який з допустимих варіантів, приймаючи до уваги його ефективність як у загально-економічному плані, так і з точки зору оподаткування. Даний метод полягає в тому, що операція, яка підлягає більш жорсткому оподаткуванню, замінюється іншою операцією, яка дозволяє досягнути ту ж саму мету, але в пільговому порядку оподаткування;

- розподілу відносин. З метою оптимізації суми податкових зобов'язань одна господарська операція або окрема її частина замінюється декількома іншими. Наприклад, з метою зменшення соціальних внесків, що підлягають сплаті, договір підряду з фізичною особою на виконання робіт з використанням підрядника може бути замінений двома договорами: договором надання послуг та договором купівлі-продажу матеріалів;

- делегування повноважень підприємству-сателіту. Полягає в передачі об'єкта оподаткування іншому суб'єкту підприєм-

ницької діяльності, що пов'язаний з платником податків. Даний метод передбачає проведення окремих видів підприємницької діяльності на інших підприємствах, які контролюються платником, за умовою, якщо це веде до певної економії;

- відстрочки податкового платежу. Метод дозволяє перенести момент виникнення об'єкта оподаткування на наступний податковий період. Наприклад, підприємство може укласти договір комісії із залученням посередника замість укладання договору поставки, що дозволяє перенести момент збільшення валового доходу у продавця;

- офшору. Сутність методу полягає в переносі об'єкта оподаткування (окремих операцій, видів діяльності, майна) під юрисдикцію з більш м'яким режимом оподаткування. Широко застосовується не тільки у зовнішньоекономічній діяльності, але й на територіях з особливими умовами оподаткування;

- пільгового підприємства. Застосовується шляхом переносу об'єкта оподаткування (окремих операцій, видів діяльності, майна) або видів діяльності під пільговий режим оподаткування, що пов'язаний з особливим податковим статусом деяких суб'єктів підприємницької діяльності, наприклад, суб'єктів малого бізнесу, які застосовують спрощену систему оподаткування;

- використання облікової політики. Даний метод оснований на взаємозалежності податкового та бухгалтерського обліку та полягає у тому, що за допомогою змін облікової політики можуть бути змінені розміри податкових баз. Наприклад, правильний вибір методу амортизації основних засобів дозволяє зменшити об'єкт оподаткування при продажу основних засобів [17, с. 217].

Застосування заходів з податкового планування здійснюється на основі механізму дій, який включає чотири етапи заходів, серед яких:

- розрахунок та аналіз податкового навантаження, а також визначення напрямів оптимізації податкових платежів. Цей етап зводиться до системи дій, що були розглянуті при аналізі моніторингу потреби у податковому плануванні;

- врахування ризиків та їх наслідків для підприємства у разі оптимізації податкових платежів. При проведенні податкового планування підприємство завжди зустрічається з різного роду ризиками, що стримують ефективність податкового планування. До таких ризиків можна віднести можливість втрати фінансових ресурсів підприємством або частини доходу (фінансові ризики), можливість змін законодавчих і нормативних актів (законодавчі ри-

зики), можливість виникнення конфліктних ситуацій з контрагентами в результаті перекладання на них податкових зобов'язань (комерційні ризики), можливість залучення до фінансової або адміністративної відповідальності підприємства або його посадових осіб (ризики податкового контролю);

- визначення допустимих інструментів оптимізації податкових платежів (податкових пільг, спеціальних режимів оподаткування тощо);

- розробка та впровадження конкретних податкових планів, схем і проектів на поточний та майбутні періоди.

Для визначення механізму впливу податкового планування на отримання максимального прибутку на підприємстві, а також на розвиток підприємницької діяльності необхідна детальна оцінка податкового плану. Адже податкове планування дозволяє підприємству уникнути складних ситуацій, поліпшує координацію дій, сприяє більш раціональному використанню фінансових ресурсів.

Аналіз проводиться на підставі отриманої інформації й за його результатами приймаються рішення про необхідність коригування діючої системи податкового планування, про відмову від нерезультативних методів і розробку нових. Коригування й конкретизація податкового плану полягають в ув'язці показників податкового плану з виробничими, комерційними, інвестиційними, будівельними та іншими планами й програмами, а також у встановленні конкретних термінів їх виконання. За підсумками минулого періоду, додатковими показниками оцінки ефективності податкового планування є величини відхилень фактичних даних від планових, співвідношення їх з установленими максимально допустимими відхиленнями. Поряд з обчисленням необхідних оцінних показників виявляються й аналізуються причини істотних відхилень.

Податковий аналіз включає в себе й визначення особливостей організації фінансово-господарської діяльності підприємства, формування податкового поля, тобто перелік основних податків, які потрібно сплачувати, їх ставки, розміри, розподіл між бюджетами різних рівнів і податкові пільги. Також він повинен містити в собі аналіз системи договірних відносин і типових господарських ситуацій, оцінку суми податкових зобов'язань у поточних умовах господарювання та інші показники [10, с. 16].

У процесі реалізації податкового планування використовують різноманітний інструментарій від норм чинного законодавства до пошуку можливих прогалин у ньому. Важливе значення при

виборі таких інструментів має можливість впливу на основні елементи податку: платників податку, об'єкт оподаткування, базу оподаткування, ставки податку, порядок обчислення податку, податковий період, термін та порядок сплати податку, термін та порядок подання звітності про обчислення і сплату податку.

Інструменти податкового планування – засоби реалізації концепції податкового планування, до них відносять заміну та розподіл відносин, зміну терміну сплати податкових платежів, вибір видів діяльності та продукції, спеціальних режимів оподаткування, списання запасів, амортизаційні відрахування, розподіл транспортно-заготівельних витрат, формування резервів (резервного капіталу), вибір системи оподаткування, перенесення об'єкта оподаткування, вид відносин, зміну структури капіталу чи його складових тощо.

Виокремлюють три групи інструментів:

1) податкові пільги – передбачене податковим та митним законодавством звільнення платника податків від обов'язку щодо нарахування і сплати податку та збору, сплата ним податку та збору в меншому розмірі за наявності підстав, зазначених у Податковому кодексі. Елементи податку, підстави для надання податкових пільг та порядок їх застосування визначає виключно у Податковому кодексі. Згідно зі ст. 30 податкові пільги надають через: податкове вирахування (знижки), що зменшують базу оподаткування до нарахування податку та збору; зменшення податкового зобов'язання після нарахування податку та збору; встановлення зниженої ставки податку та збору; звільнення від сплати податку та збору;

2) альтернативні рішення – вибір найприйнятнішого рішення щодо використання певних інструментів, моделей оподаткування з погляду оптимізації податкових платежів;

3) прогалини законодавства – комбінування суперечливих положень.

Податкове планування на підприємстві тісно пов'язане з поняттям податкового потенціалу, оскільки цей показник відображає податкові можливості підприємства, склад і структуру фінансових ресурсів, які можуть бути реалізовані в межах податкового законодавства. Для комплексного виміру податкового потенціалу підприємства в багатьох випадках може використовуватися система статистичного моделювання поточної та перспективної оцінки потенціалу. Ця система вміщує інформаційно-статистичну базу даних, період прогнозування, формування статистичних моделей.

До бази даних належить детальна економічна інформація, при цьому аналізуються такі дані: податки, що сплачуються кон-

кретним підприємством; аналіз структури окремих податків; аналіз на базі основних економічних коефіцієнтів.

Загалом аналіз може враховувати більше 30 показників, які характеризують базу оподаткування та розмір необхідних відрахувань. Аналіз оподаткування деталізує статистику сплати податків по кожному періоду, а також включає оцінку податкових перспектив певного суб'єкта господарювання. Відмітимо, що можливості довільних змін поточної статистики, вибору необхідних критеріїв аналізу і підключення додаткових аналітичних баз даних одночасно з можливістю змін структури таблиць (основні оцінні показники) дозволяє найбільш ефективно використовувати визначену систему.

Особливу актуальність при податковому плануванні набуває питання, яке стосується аналізу головних факторів, що встановлюють динаміку податкового потенціалу. Велике значення тут має інформаційна база забезпечення своєчасного та якісного податкового планування. Нині мають місце чималі проблеми, пов'язані із своєчасним, з точки зору прийняття необхідних стратегічних й оперативних рішень у підприємницькій діяльності, отриманням інформації потрібного обсягу та якості. Досить часто необхідні дані є недоступними або недостовірними. Вирішення проблеми інформаційної недостатності під час оцінки податкового потенціалу може слугувати система податкових паспортів підприємства [10, с. 16].

Оцінка ефективності податкового планування й підприємницької діяльності, як правило, проводиться за такими параметрами:

- узгодженість податкової стратегії підприємства з можливими змінами зовнішнього середовища. У процесі цієї оцінки визначається, наскільки розроблена податкова стратегія відповідає прогнозованому розвитку підприємницької діяльності, а також змінам податкової політики держави та кон'юнктури фінансового ринку в розрізі окремих її сегментів;

- внутрішня збалансованість податкової стратегії. При проведенні такої оцінки визначається, наскільки узгоджуються між собою окремі цілі й цільові нормативи підприємницької діяльності та майбутньої діяльності щодо податкового планування. Наскільки ці цілі й нормативи кореспондуються із змістом податкової політики з окремих аспектів податкового планування й узгоджені між собою за напрямками і часом заходи щодо забезпечення їх реалізації;

- оперативність реалізації стратегії життєздатності підприємства та податкової стратегії. У процесі такої оцінки, у першу

чергу, розглядаються потенційні можливості суб'єкта господарювання у формуванні фінансових, інтелектуальних і техніко-організаційних ресурсів для вирішення поставлених підприємницьких завдань і завдань податкового планування;

- прийнятність рівня ризиків, пов'язаних з реалізацією загальної та податкової стратегії. У ході такої оцінки необхідно визначити, наскільки рівень планових податкових ризиків, пов'язаних з підприємницькою діяльністю, забезпечує достатню рівновагу в процесі розвитку суб'єкта господарювання. Крім того, потрібно оцінити, наскільки рівень цих ризиків прийнятний для підприємницької діяльності цього підприємства з позиції можливого розміру фінансових утрат (податкових санкцій, пені при наявності податкового боргу) і втрати ділової репутації;

- результативність податкової стратегії, оцінка якої може бути проведена, перш за все, на підставі прогностичних розрахунків фінансових коефіцієнтів, а також виходячи з динаміки показника частки податкових відрахувань у доданій вартості.

Елементами етапу оцінки ефективності є:

- порівняння фактичних даних з плановими показниками, визначення величин відхилень, виявлення та аналіз їх причин, установлення максимально допустимих розмірів відхилень;

- розробка системи показників, що дозволяють визначити ефективність методів і способів податкового планування, які застосовуються на підприємстві, а також ступінь впливу на результативні фінансові характеристики організації та оптимізацію підприємницької діяльності;

- коригування діючої системи податкового планування, прийняття рішень про відмову від нерезультативних методів і розробку нових, які використовуються при наступному плануванні, а також коригування діючої стратегії розвитку підприємництва.

Порівняння планових і фактичних показників величин податкових платежів і планових та фактичних показників фінансово-господарської діяльності підприємства проводиться при підведенні підсумків виконання основного плану розвитку діяльності. Одночасно визначаються причини відхилень – зовнішні і внутрішні, які необхідно проаналізувати. Доречно відмітити, що зовнішні причини щодо суб'єкта господарювання є об'єктивними й не залежать від самої організації. Роль податкового планування в цьому разі зводиться до можливо більш точного прогнозування ситуації, експертної оцінки наслідків прийняття управлінських рішень [10, с. 17].

Аналіз причин відхилень фактичних показників від планових дає можливість: скоригувати середньо- та довгострокові плани як податкові, так і плани розвитку підприємницької діяльності; удосконалити систему планування й управління в організації; сформувати базу статистичних даних, які характеризують ступінь впливу об'єктивних зовнішніх факторів на величину відхилень.

Таким чином, в умовах економічної кризи та соціально-політичної нестабільності реформування податкової системи країни зумовлює посилення податкового навантаження на суб'єкти господарювання, внаслідок чого ускладнюються можливості ведення прибуткової підприємницької діяльності та погіршуються результати функціонування суб'єктів підприємництва. Покращення фінансово-майнового стану підприємств можливе шляхом мінімізації та оптимізації сум нарахованих і сплачених податків в межах дотримання законодавчих вимог, що забезпечує збереження фінансових ресурсів для подальшого розвитку діяльності.

Податкове планування являє собою важливий інструмент управління грошовими потоками підприємства, який дає можливість оптимізувати податкові платежі і тим самим збільшити прибуток підприємства, підвищити його платоспроможність і відповідати репутації сумлінного платника податків. Практика останніх років виявила об'єктивну потребу розробки нових підходів до податкового менеджменту в рамках управління фінансовими ресурсами і грошовими потоками господарюючих суб'єктів в Україні. Можна зробити висновок про необхідність раціональної і ефективної організації обліку і планування податкових витрат організацій.

Оцінка ефективності вибраних на підприємстві способів податкового планування характеризує ефективність стратегії життєздатності суб'єкта господарювання й показує ступінь впливу податкової стратегії на підприємницьку діяльність. Змінюючи способи та методи податкового планування за допомогою аналізу й коригуючи плани, можна вдосконалювати загальну стратегію життєздатності підприємства.

15.3. Елементи механізму управління фінансовими ресурсами суб'єктів господарювання

Фінансові ресурси підприємства є однією з найважливіших та найскладніших економічних категорій, яка потребує постійного вивчення, аналізу та ефективного управління. Через мінливість еко-

номічного середовища, зміни масштабів діяльності та посилення конкуренції у сучасній економічній літературі дедалі більшу увагу приділяють питанням управління фінансовими ресурсами, що покликане не лише забезпечити підприємствам достатній обсяг ресурсів, але й дати можливість мінімізувати фінансові ризики, які пов'язані з формуванням і використанням власних та позикових фінансових ресурсів, підвищити рівень їх фінансової безпеки та забезпечити досягнення темпів сталого зростання. В цьому контексті важливого теоретичного та практичного значення набуває створення механізму управління фінансовими ресурсами підприємства і його адаптація до ринкових умов господарювання. Розвиток механізму, розширення і поглиблення змісту, обґрунтування структури побудови, взаємодії всіх елементів і підсистем забезпечення його функціонування дозволять поліпшити показники роботи не лише кожного конкретного підприємства, а й галузі у цілому, що, у свою чергу, дасть поштовх до зростання економіки країни.

Управління із застосуванням фінансового механізму може досягти необхідного результату лише за умови поєднання відповідно спрямованого взаємовпливу усіх його елементів. Для цього він повинен відповідати таким вимогам: налаштованість кожного елементу механізму на виконання властивого йому навантаження; спрямування дії усіх елементів механізму, що забезпечує інтереси усіх суб'єктів фінансових відносин; зворотний зв'язок усіх елементів механізму різних вертикальних і горизонтальних рівнів; своєчасність реакції елементів механізму вищого рівня на зміни, що відбуваються під впливом елементів нижчого рівня [1, с. 57].

Механізм управління фінансовими ресурсами є однією із ключових підсистем загальної системи управління підприємством, що включає сукупність економічних методів, принципів, функцій, завдань, важелів і інструментів впливу на стан та розвиток суб'єкта господарювання.

У контексті вивчення сутності механізму необхідно розкрити зміст зазначених елементів. Методи управління фінансовими ресурсами можна поділити на наступні групи: загальнонаукові, розробки управлінських рішень та прийняття цих рішень, фінансові методи, методи управління фінансовими ризиками. До загальнонаукових методів відносяться: економіко-математичні, економіко-статистичні, організаційні, адміністративні, соціально-психологічні тощо. Розробка управлінських рішень передбачає застосування таких підходів: системного, комплексного, моделювання, експери-

ментного, конкретно-історичного, соціологічних досліджень та ін. До методів прийняття управлінських рішень належать: методи вивчення проблеми (економічний аналіз, прогнозування), методи вибору рішень (евристичні, експертні, логіко-формалізовані, теоретико-ігрові), методи оцінювання варіантів рішень (математичне програмування), методи реалізації рішень (контроль).

Фінансові методи охоплюють фінансове планування і прогнозування, моніторинг, фінансовий аналіз та фінансове регулювання. Метод прогнозування використовується з метою передбачення майбутнього стану внутрішнього і зовнішнього середовища підприємства, можливих загроз фінансовій безпеці. Він базується на вивченні закономірностей розвитку різних економічних явищ і процесів, виявляє найбільш імовірні та альтернативні шляхи їх розвитку і дає базу для вибору фінансової стратегії на перспективу. Тобто, це процес обґрунтування кількісних та якісних змін в майбутньому. Прогнозування, з одного боку, має передувати плануванню, а з іншого, – бути його складовою частиною, оскільки використовується на різних стадіях планової роботи [7].

Планування є одним з найважливіших етапів у процесі управління фінансовими ресурсами, оскільки є методом, що створює основу для прийняття всіх управлінських рішень в процесі залучення, розміщення та використання фінансових ресурсів підприємства. Головним завданням планування є постановка цілей та завдань, для досягнення яких має здійснюватися увесь подальший управлінський процес.

Моніторинг використовується з метою постійного спостереження за обсягом та структурою фінансових ресурсів та передбачає виявлення змін та відхилень від планових показників, відстеження можливих ризиків та загроз, що можуть призвести до зниження обсягу фінансових ресурсів. Використання методу моніторингу в управлінні фінансовими ресурсами підприємств дає змогу в короткі строки діагностувати кризові явища у фінансовій складовій підприємства та вчасно реагувати на них. Ефективна організація моніторингу повинна передбачати контроль за станом не лише внутрішнього середовища підприємства, але і зовнішнього, в якому акумулюється основна маса небезпек та загроз.

Метод аналізу, в процесі управління фінансовими ресурсами підприємства, дає змогу, шляхом розрахунку основних фінансових показників, говорити про конкурентоспроможність, ліквідність, кредитоспроможність підприємства, прибутковість його діяль-

ності, відповідність обсягів продажу запланованим значенням та ін. Без постійного аналізу діяльності неможливе існування та прогресивний розвиток жодного підприємства.

Регулювання, як метод управління фінансовими ресурсами, передбачає оптимізацію структури фінансових ресурсів на основі даних про їх обсяг та джерела формування, стан зовнішнього та внутрішнього середовищ, наявність ризиків і загроз, що були отримані на попередніх етапах методологічного процесу та порівняння їх із плановими й прогнозними показниками. Регулювання включає постійний вплив управлінського персоналу на перебіг фінансових процесів та фінансові ресурси з метою досягнення стану відповідності запланованим цілям. Процес регулювання має здійснюватися у трьох напрямках: попередження негативних впливів на структуру фінансових ресурсів, засобами якого є забезпечення та постійна підтримка високого рівня кваліфікації працівників, забезпечення прогресивного розвитку техніко-технологічних можливостей та потужностей підприємства [8]; послаблення впливу загроз на структуру фінансових ресурсів, що здійснюється шляхом резервування коштів на покриття непередбачених витрат, відмови від ненадійних партнерів, страхування, гарантування, збільшення кількості використуваних технологій виробництва та діяльності одночасно на декількох ринках з великою кількістю споживачів; коригування стану фінансової безпеки, тобто усунення відхилень. Також механізм управління фінансовими ресурсами має включати методи управління фінансовими ризиками, а саме: страхування, диверсифікація, лімітування, резервування, хеджування, передача, уникнення.

Метод страхування – передача відповідальності за відшкодування можливого збитку іншому суб'єкту, що спеціалізується на таких операціях, – страховій компанії. Використання страхування означає зниження участі, а іноді навіть, повну відмову самого підприємства від участі в покритті збитків за рахунок перекадання за певну плату свого ризику на страхову компанію. Але цей метод має ряд обмежень. По-перше, ціна страхування: вона повинна співвідноситися з розміром можливого збитку. По-друге, не всі види ризиків приймаються до страхування: страховик приймає на себе тільки той ризик, втрати від якого він може оцінити. Крім того, є ризики, що не страхуються в принципі

Метод уникнення – розробка заходів, які повністю виключають конкретний вид фінансового ризику. До таких заходів, перш за все, слід віднести відмову від здійснення фінансових операцій з

високим рівнем ризику. Але, водночас, при цьому підприємство втрачає запланований дохід і прибуток від операції, тобто виникає ризик упущеної вигоди.

Метод лімітування – встановлення на підприємстві внутрішніх фінансових нормативів та лімітів в процесі розробки політики здійснення різних аспектів фінансової діяльності.

Диверсифікація – один із способів мінімізації фінансових ризиків. Полягає в їх розподілі через розширення об'єктів капіталовкладень, асортименту товарів і послуг, фінансових інструментів тощо.

Резервування – формування резервних фондів з метою відшкодування збитків внаслідок негативної дії фінансових ризиків.

Передача (трансфер) – підприємство-трансфер шляхом укладення відповідного договору передає ризик підприємству, який приймає його на себе.

Хеджування – в широкому розумінні характеризує процес використання будь-яких механізмів зменшення ризику можливих фінансових втрат – як внутрішніх (здійснюваних самим підприємством), так і зовнішніх (передачу ризиків іншим господарюючим суб'єктам – страховикам), а у вузькому, прикладному значенні, воно характеризує внутрішній механізм нейтралізації фінансових ризиків, що базується на використанні відповідних видів фінансових інструментів (як правило похідних цінних паперів – деривативів).

Найбільш розповсюдженими в практиці фінансового управління методами компенсації ризиків є: резервування частини фінансових ресурсів для забезпечення подолання негативних фінансових наслідків; впровадження «премії за ризик» та системи штрафних санкцій; введення стратегічного планування; впровадження дієвої системи маркетингу; лобіювання законопроектів, нейтралізуючих або компенсуючих чинників ймовірних ризиків; емісія конвертованих привілейованих акцій; боротьба з промислово-економічним шпигунством; створення асоціацій, фондів взаємної підтримки і допомоги.

Іншим важливим складовим елементом механізму управління фінансовими ресурсами є фінансові інструменти, які забезпечують процес реалізації конкретних управлінських рішень підприємства у сфері залучення, розміщення та використання капіталу. Відповідно до чинного законодавства, фінансові інструменти поділяються на фінансові активи, фінансові зобов'язання, інструменти власного капіталу і похідні фінансові інструменти.

Фінансові активи включають: грошові кошти, не обмежені для використання, та їх еквіваленти; дебіторську заборгованість, не

призначену для перепродажу; фінансові інвестиції, що утримуються до погашення; фінансові активи, призначені для перепродажу; інші фінансові активи. До фінансових зобов'язань відносяться фінансові зобов'язання, призначені для перепродажу, та інші фінансові зобов'язання. До інструментів власного капіталу належать прості акції, частки та інші види власного капіталу. Похідні фінансові інструменти включають ф'ючерсні контракти, форвардні контракти та інші похідні фінансові інструменти [14].

Розглянувши різні підходи щодо складу функцій управління, а також погляди науковців на функції управління фінансовими ресурсами, вважаємо за доцільне виділити такі функції управління фінансовими ресурсами підприємства: планування необхідного обсягу фінансових ресурсів, планування структури фінансових ресурсів, прогнозування показників, що характеризують залучення, розміщення і використання фінансових ресурсів (враховуючи вплив внутрішніх і зовнішніх факторів), організація і регулювання процесу управління фінансовими ресурсами підприємства, контроль за обсягом фінансових ресурсів, управління фінансовими ризиками.

Основними принципами механізму управління фінансовими ресурсами є:

- інтегрованість із загальною системою управління підприємством. Управління фінансовими ресурсами тісно пов'язане зі всіма іншими напрямками фінансового менеджменту. Це визначає необхідність органічної інтегрованості управління фінансовими ресурсами з іншими функціональними управлінськими системами і загальною системою управління;

- комплексний характер формування управлінських рішень. Всі управлінські рішення в сфері формування, розміщення та використання фінансових ресурсів найтіснішим чином взаємопов'язані і здійснюють безпосередній чи опосередкований вплив на кінцеві результати фінансової діяльності в цілому. Тому управління фінансовими ресурсами має розглядатися як комплексна, функціональна управлінська система, що забезпечує розробку взаємозалежних управлінських рішень, кожне з яких робить свій внесок у загальну результативність діяльності підприємства;

- високий динамізм управління. Навіть найбільш ефективні управлінські рішення в сфері формування, розміщення та використання фінансових ресурсів розроблені і реалізовані на підприємстві в попередньому періоді, не завжди можуть бути повторно використані на наступних етапах його господарської діяльності. Це пов'я-

зано із швидкими змінами зовнішнього середовища, а також зі змінами стадій життєвого циклу підприємства;

- варіативність підходів до розробки окремих управлінських рішень. Реалізація цього принципу припускає, що підготовка кожного управлінського рішення в сфері формування, розміщення та використання фінансових ресурсів повинна враховувати альтернативні можливості дій. За наявності альтернативних проектів управлінських рішень у цій області їх вибір для реалізації повинен ґрунтуватися на системі критеріїв, що визначають фінансову філософію, фінансову стратегію чи конкретну фінансову політику підприємства;

- орієнтованість на стратегічні цілі розвитку підприємства. Якими б ефективними не виявилися ті чи інші проекти управлінських рішень в галузі формування, розміщення та використання фінансових ресурсів в поточному періоді, вони повинні бути відхилені, якщо вступають в протиріччя з місією підприємства, стратегічними напрямками його розвитку;

- легітимність (законність) – побудова системи управління фінансовими ресурсами відповідно до чинного законодавства;

- економність – витрати на реалізацію управлінських рішень щодо формування, розміщення та використання фінансових ресурсів мають бути обґрунтованими і не перевищувати рівня, при якому втрачається економічна доцільність їх здійснення;

- наукова обґрунтованість – побудова системи управління фінансовими ресурсами на основі попереднього наукового аналізу з дотриманням вимог економічних законів і закономірностей;

- оптимальність – полягає у виборі найбільш оптимальних рішень щодо формування, розміщення та використання фінансових ресурсів, вдосконалення їх структури та дотримання рівноваги між ризиком та дохідністю.

Враховуючи сутність, принципи та стратегічну мету управління, механізм управління фінансовими ресурсами підприємства має бути спрямований на вирішення таких основних завдань:

- формування достатнього обсягу фінансових ресурсів, що забезпечує необхідні темпи економічного розвитку підприємства. Це завдання реалізується шляхом визначення загальної потреби в фінансових ресурсах для фінансування необхідних активів;

- забезпечення максимальної прибутковості фінансових ресурсів при передбачуваному рівні фінансового ризику. Вирішуючи це завдання, необхідно мати на увазі, що максимізація рівня при-

бутковості фінансових ресурсів досягається, як правило, за умови істотного зростання рівня фінансових ризиків, пов'язаних із його формуванням, так як між цими двома показниками існує прямий зв'язок. Тому максимізація рівня прибутковості фінансових ресурсів забезпечується в межах допустимого фінансового ризику, конкретний рівень якого встановлюється власниками чи менеджерами підприємства з врахуванням їх фінансового менталітету (ставлення до меж допустимого ризику при здійсненні господарської діяльності);

- забезпечення мінімізації фінансового ризику, пов'язаного із використанням фінансових ресурсів при передбачуваному рівні його прибутковості. Якщо рівень прибутковості фінансових ресурсів визначений чи спланований заздалегідь, то важливим завданням є зниження фінансового ризику операцій, які забезпечують досягнення цієї прибутковості;

- забезпечення достатньої фінансової гнучкості підприємства, яка характеризується його здатністю швидко формувати на фінансовому ринку необхідний обсяг додаткових фінансових ресурсів у випадку неочікуваної появи високоефективних інвестиційних проєктів або нових можливостей пришвидшення економічного зростання.

Іншим важливим складовим елементом механізму є фінансово-економічні важелі, які слугують для реалізації методів управління фінансовими ресурсами. У механізмі управління фінансовими ресурсами важливу роль відіграють наступні фінансово-економічні важелі: прибуток, ціна, відсоткові ставки за позиками, депозитами і облігаціями, інвестиції, дивіденди, фінансові санкції, курси цінних паперів, страхові премії, валютні курси тощо. Кожен фінансово-економічний важіль має свою характеристику і виконує визначену функцію. У сукупності вони взаємозалежні і являють цілісну систему понять і показників, за допомогою яких організують і регулюють фінансово-економічні відносини на підприємствах [5, с. 12].

На механізм управління фінансовими ресурсами підприємств впливають різноманітні чинники, які поділяються на:

- внутрішні: пов'язані безпосередньо з діяльністю окремого підприємства (рівень досконалості фінансової структури підприємства; забезпечення зв'язку збутової стратегії з виробничою; якість організації управління фінансовими ресурсами; вибір сегментів ринку згідно з виробничими можливостями; якість фінансового, управлінського та податкового обліку; здійснення цінової політики, виходячи із затрат на виробництво, пошук шляхів їх зниження; налагодження роботи з посередницькими організаціями;

загальна оцінка ефективності функціонування виробництва та узгодження її із фінансовим планом підприємства);

– зовнішні: не пов’язані безпосередньо з діяльністю підприємства, але впливають на неї (інфляція; зростання цін на ресурси; зміна політичного курсу влади; нововведення в правове поле; рівень розвитку фінансового ринку; стан економіки в цілому).

Загальне функціонування механізму управління фінансовими ресурсами підприємства визначається можливістю своєчасного прийняття управлінських рішень на стадіях залучення, розміщення та використання фінансових ресурсів, що дасть змогу забезпечити високий рівень рентабельності, фінансової стійкості, ліквідності та фінансової безпеки підприємства.

Таким чином, на шляху до стабілізації соціально-економічної ситуації в Україні в ринкових умовах однією з найнеобхідніших і найвагоміших умов постає досягнення ефективного функціонування підприємств. Виникнення кризових явищ в економіці прямо пропорційно пов’язане зі скороченням національного виробництва, а підвищення прибутковості вітчизняних підприємств веде до поліпшення загальних економічних умов в країні. Однією з причин кризової ситуації багатьох українських підприємств є наявність недостатньо ефективної системи управління фінансовими ресурсами – найважливішим чинником економічного зростання та розвитку підприємства.

Ефективність управління фінансовими ресурсами потребує науково-обґрунтованої системи методів і способів їх формування, розподілу та використання, що зумовлює на сучасному етапі об’єктивну необхідність визначення мети й результатів руху фінансових ресурсів, інструментів, чинників, що впливають на динаміку їхнього кругообігу.

Список використаних джерел

1. Артус М. М. Фінансовий механізм в умовах ринкової економіки / М. М. Артус // Фінанси України. – 2005. – № 5 – С. 54–59.
2. Бланк И. А. Основы финансового менеджмента / И. А. Бланк. – Київ : Ника-Центр, 1999. – Вып. 3. – 592 с.
3. Гудзь О. Є. Проблеми управління фінансовими потоками в сільськогосподарських підприємствах / О. Є. Гудзь // Економіка и управление. – 2007. – № 2. – С.107–113.
4. Джерелейко С. Д. Управління фінансовими ресурсами промислових підприємств / С. Д. Джерелейко // Сталий розвиток економіки. – 2010. – № 1. – С. 156–160.

5. Єпіфанов А. О. Обґрунтування фінансового механізму підприємства / А. О. Єпіфанов, В. П. Москаленко, О. В. Шипунова // Фінанси України. – 2004. – № 1. – С. 3–13.
6. Краус Н. М. Податкове планування на мікрорівні в національній економіці: інноваційний аспект / Н. М. Краус // Бізнес Інформ. – 2012. – № 5. – С. 204–207.
7. Кулініч І. О. Психологія управління / І. О. Кулініч. – Київ : Знання, 2008. – 292 с.
8. Кульман А. Экономические механизмы / под общ. ред. Н. И. Хрустальной : пер. с фр. – М. : Прогресс; Универс, 1993. – 192 с.
9. Кустовська О. В. Методологія системного підходу та наукових досліджень / О. В. Кустовська. – Тернопіль : Економічна думка, 2005. – 124 с.
10. Мартиненко В. П. Оцінка ефективності податкового планування підприємств / В. П. Мартиненко // Актуальні проблеми розвитку економіки регіону. – 2013. – Вип. 9 (1). – С. 15–20.
11. Морщенко Т. С. Економічна сутність прибутку підприємства та його роль в умовах ринкової економіки / Т. С. Морщенко, В. О. Задорожня // Вісник Одеського національного університету імені І. І. Мечникова. – 2013. – Т. 18. – Вип. 4/2. – С. 172–175.
12. Оліховський В. Я. Шляхи оптимізації податкового навантаження на оплату праці / В. Я. Оліховський // Бізнес Інформ. – 2014. – № 6. – С. 218–222.
13. Податковий кодекс України [Електронний ресурс] : закон України від 02.12.2010 р. № 2755-VI // Верховна Рада України. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/2755-17/>
14. П(С)БО 13 «Фінансові інструменти» [Електронний ресурс] : затв. наказом Мінфіну України від 30.11.2001 р. № 559. – Режим доступу: zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=z0462-03.
15. Прокопчук Д. В. Стратегія формування організаційної структури управління фінансовими ресурсами суб'єкта господарювання / Д. В. Прокопчук // Науковий вісник НЛТУ України. – 2010. – Вип. 20.11. – С. 192–202.
16. Прушковська Е. В. Напрями вдосконалення, формування та використання фінансових ресурсів на підприємстві / Е. В. Прушковська, М. А. Санакоєва // Вісник Запорізького національного університету : зб. наук. ст. Економічні науки. – 2010. – № 3 (7). – С. 256–262.
17. Ходякова О. В. Концепція реалізації ефективного податкового планування на підприємстві / О. В. Ходякова, А. С. Лук'яненко // Бізнес Інформ. – 2012. – № 3. – С. 213–218.

Розділ 16

АНАЛІЗ ПРОБЛЕМ ТА ФАКТОРІВ ВПЛИВУ НА РІВЕНЬ ІНВЕСТИЦІЙНОГО ПОТЕНЦІАЛУ ВИРОБНИЧИХ СИСТЕМ

16.1. Проблеми підвищення інвестиційного потенціалу виробничих систем

Активізація інвестиційної діяльності підприємств є однією із ключових умов розвитку економіки регіону, а відтак і країни. За допомогою інвестицій створюються нові виробничі системи, нові робочі місця, мають можливість до розширення діючі підприємства, забезпечується освоєння і вихід на ринок нових видів товарів і послуг. Інвестування в проекти по створенню або розширенню підприємств пов'язане з великими ризиками. Інвесторів, в першу чергу, цікавлять ті інвестиційні проекти, що пов'язані з розширенням вже існуючих підприємств, їх диверсифікація, модернізація. Здатність виробничої системи пристосовуватися до змінного оточуючого середовища, а також до внутрішніх управлінських і виробничих змін, визначає її адаптаційні можливості. Потенційних інвесторів цікавить наявність адаптаційного потенціалу виробничих систем, їх здатність до динамічного розвитку і готовність до змін. Компоненти адаптаційного потенціалу – організаційні, кадрові, технологічні, інформаційні ресурси тощо – визначають стан підсистем виробничої системи. Такі з них, як персонал, економіка, фінанси, маркетинг, інновації, можуть бути реально оціненими. Динаміка цих показників контролювана і є одним з факторів інвестиційної привабливості підприємства.

Сучасне суспільство важко уявити без такого економіко-правового явища, як інвестування. Однією з найгостріших проблем активізації інвестиційної діяльності в Україні є нестача інвестиційних ресурсів. На сьогодні однією з головних проблем національної економіки є забезпечення стійкого економічного зростання. Інвестиційна діяльність визначає розвиток економіки в перспективі, так як від масштабів цієї діяльності, направленості інвестицій та ефективності їх використання, особливо капітальних інвестицій, залежить удосконалення структури загального виробництва і темпів роз-

витку національної економіки. Для країни важливо визначити новий, орієнтований на ефективну інвестиційну діяльність, вектор розвитку, що дасть можливість переходу економіки від ресурсно-сировинної спрямованості до інноваційної.

Загальний рівень та темпи розвитку галузей сфери легкої промисловості України значною мірою визначаються макро- та мікроекономічними пропорціями суспільного економічного відтворення, які формують відповідні грошові потоки та рух фінансових ресурсів згідно з дією економічних законів господарювання. Ринкові умови господарювання вимагають від вітчизняних підприємств постійно знаходитись на конкурентному рівні, розробляючи ефективні стратегії розвитку. Їхня реалізація потребує ґрунтовної оцінки інвестиційного потенціалу підприємства, що дозволяє виявити власні можливості для досягнення цілей та обсяг необхідних зовнішніх залучень. Залучення інвестиційних ресурсів в економіку легкої промисловості країни шляхом створення сприятливого інвестиційного клімату, разом із питаннями законодавчого забезпечення гарантій збереження капіталу і оподаткування, мають вагоме практичне значення. Але зазначимо, що лише розрахунки показників необхідних обсягів залучення інвестицій без детального обґрунтування можливостей їх максимально ефективного використання не можуть бути адекватними критеріями оцінки рівня економічного розвитку галузі та підвищення її конкурентоспроможності.

За сучасної економічної теорії, інвестиції – це частина суспільних ресурсів, які вилучаються з поточного споживання й вкладаються у виробництво в розрахунок на одержання майбутнього прибутку, тобто можна сказати, що інвестиції – це відкладене споживання. Динаміка інвестицій є тим фундаментальним параметром відтворювального процесу, який відображає загальну пропорцію, у якій суспільство розподіляє доступні йому ресурси між поточним споживанням й завданнями свого виживання в майбутньому. З погляду відтворювальної функції в інвестиційному процесі можна виділити такі завдання: забезпечувати заміщення спрацьованих чинників виробництва й тим самим підтримувати стабільність надходження в господарський обіг насамперед відтворювальних ресурсів, а також створювати нові можливості зростання й збільшення реального багатства.

Інвестиційний потенціал підприємства дозволяє виявити власні можливості для досягнення цілей та обсяг необхідних зовнішніх залучень. Потенціал підприємства, як економічну категорію, слід

прирівнювати до виробничого, фінансового та інвестиційного потенціалу. Загалом термін потенціал (лат. *potential* – сила) означає можливості, наявні сили, запаси, засоби, що можуть бути використані [38]. Так само, на думку Л. Абалкіна, потенціал – це узагальнена сукупна характеристика ресурсів [2, с. 156].

За визначенням Л. Ревуцького величина інвестиційного потенціалу підприємства не може бути визначеною чітким кількісним вимірюванням і є індикативним показником. Учений пояснює це тим, що позиковий інвестиційний капітал, який до нього входить, може змінюватися у широких межах і внаслідок суб'єктивних й об'єктивних обставин не може бути встановлений точно й однозначно [39]. Деякі дослідники, визначаючи інвестиційний потенціал підприємства, спираються на ресурсні можливості об'єкта інвестування при залученні інвестицій. Так, А. Русавська зазначає, що інвестиційний потенціал відображає ступінь можливості вкладення коштів в активи тривалого користування, включаючи вкладення у цінні папери з метою отримання прибутку або інших результатів [40]. Таке визначення не конкретизує питання щодо джерела походження коштів (власних або залучених) та об'єкта вкладення (з точки зору підприємства – власне виробництво, або інші інвестиції). У цьому визначенні не наводиться, яким чином оцінюється відповідний ступінь можливості.

У межах «ресурсного» підходу І. Голайдо трактує інвестиційний потенціал як певним чином упорядковану сукупність інвестиційних ресурсів, що дозволяє досягти ефекту синергії під час їх використання [12]. Аналогічної думки дотримується М. Абікаєв, який вважає, що кількісні та якісні характеристики інвестиційного потенціалу відображають упорядковану сукупність інвестиційних ресурсів, які включають матеріально-технічні, фінансові та нематеріальні активи (права власності на об'єкти промисловості, видобуток корисних копалин, акумулювання інформації, накопичені знання тощо) [2].

У працях М. Абікаєва та В. Бочарова також зустрічається тлумачення інвестиційного потенціалу – як джерела для майбутнього інвестування [3, с. 71]. Дослідники С. Лосева, В. Зубкова та О. Наківайло визначають фінансово-інвестиційний потенціал підприємства як сукупність фінансових та інвестиційних ресурсів, які дозволяють йому провадити ефективну діяльність, націлену на забезпечення його результативної та стійкої господарської діяльності [28, с. 35]. Інвестиційний потенціал підприємства у такому трактуванні формується під впливом двох факторів: тих, що впливають на

нагромадження інвестиційних ресурсів підприємства, і тих, що впливають на формування інвестиційних потреб підприємства.

На погляд Є. Лапіна [26, с. 110], інвестиційний потенціал підприємства характеризується його спроможністю формувати власні та залучати позикові інвестиційні ресурси. У структурі інвестиційного потенціалу підприємства дослідник виокремлює потенціал виробничих (капітальних) інвестицій та потенціал фінансових інвестицій.

Інші дослідники, визначаючи інвестиційний потенціал, виходять з позицій загальної пропозиції інвестиційних ресурсів на ринку, які взагалі можуть бути залучені в інвестиційні проекти. У цих тлумаченнях об'єкт інвестування не є ключовим для оцінювання інвестиційного потенціалу. Натомість, пріоритетним в оцінюванні інвестиційного потенціалу є визначення сукупної пропозиції ресурсів, які реально та потенційно можуть бути інвестовані. З огляду на цей підхід заслуговує на увагу визначення інвестиційного потенціалу Ф. Тумусова, який розглядає його як сукупність інвестиційних ресурсів, що складають ту частину нагромадженого капіталу, яка функціонує на інвестиційному ринку у формі потенційного інвестиційного попиту, здатного перетворитися у реальний інвестиційний попит, який задовольняє матеріальні, фінансові та інтелектуальні потреби відтворення капіталу [49, с. 51].

Виявлено, що в науковій літературі є три основні підходи до визначення потенціалу підприємства: виробничий, фінансовий, інвестиційний.

Елементами потенціалу є всі ресурси, які відокремилися у процесі виробництва і будь-яким чином пов'язані з функціонуванням підприємства. Потенціал підприємства можна розглядати з двох таких позицій: ресурсної – як сукупності ресурсів та зв'язків між ними, функціональної – як комплексу функцій, що забезпечують реалізацію здібностей та можливостей.

В. Славов і О. Коваленко економічний зміст ресурсного потенціалу визначають як комплексну категорію, яка є основою матеріального відтворення в гармонійному поєднанні з продуктивними силами і виробничими відносинами, що збалансовує кількісні (технологічні) та якісні співвідношення ресурсів і тим самим визначає як саму технологію виробництва, так і параметри (розміри) організаційно-правової форми господарювання.

Окремого розгляду заслуговує позиція вчених, які розглядають інвестиційний потенціал у контексті інвестиційної приваб-

ливості та інвестиційного клімату. Так, С. Сухінова вважає, що інвестиційну привабливість можна визначити як взаємозалежність інвестиційного потенціалу (сукупності умов, чинників, які приваблюють або відштовхують інвесторів) та інвестиційних ризиків (сукупності чинників, під впливом яких виникає імовірність непередбачуваних фінансових втрат в умовах невизначеності результатів інвестиційної діяльності або ймовірність повного або часткового недосягнення результатів реалізації інвестицій) [47, с. 15]. Інвестиційний потенціал у такому випадку відповідає поняттю інвестиційна ємність об'єкта інвестицій і являє собою суму об'єктивних передумов для інвестицій. Виявлено, що зовнішні інвестиційні можливості формуються рівнем інвестиційної привабливості, а внутрішні – ефективністю управління, при цьому інвестиційна привабливість формується внутрішніми можливостями рис. 16.1.

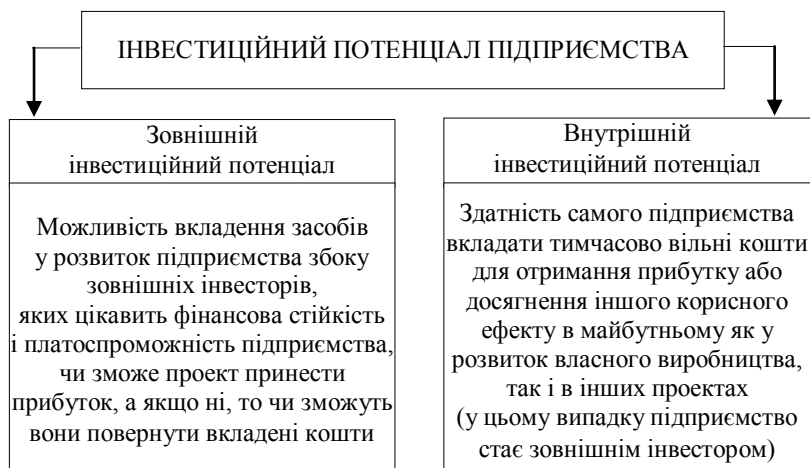


Рис. 16.1. Складові інвестиційного потенціалу підприємства

На погляд А. Русавської, інвестиційний потенціал – це сукупна спроможність власних та залучених економічних ресурсів забезпечувати за наявності сприятливого інвестиційного клімату інвестиційну діяльність відповідно до цілей та масштабів, визначених економічною політикою [40]. Подібної думки дотримуються дослідники О. Асаул, В. Карпов та М. Перевязкін, які визначають інвестиційний потенціал як сукупність об'єктивних економічних, кадрових, ресурсних та інших чинників, що сприяють залученню

інвестицій [6, с. 122]. Заслугує на увагу дослідження К. Покотаєвої, у якому вона відзначає відмінність між категоріями «інвестиційний потенціал» та «інвестиційна привабливість».

На думку автора, термін «інвестиційний потенціал» є характеристикою спроможності підприємства щодо інвестування і використовується, як правило, для внутрішніх потреб управління з метою обґрунтування здатності підприємства використовувати ті чи інші інвестиційні можливості [36, с. 54]. К. Покотаєва слушно розрізняє термін «інвестиційний потенціал» та «інвестиційна привабливість» (характеристика доцільності щодо інвестування в об'єкт).

Природно, що виконувати вказані функції інвестиції можуть винятково за наявності відповідного інвестиційного потенціалу. Але сьогодні ми зіткнулися з ситуацією, коли у більшості вітчизняних підприємств цей потенціал майже відсутній. У зв'язку з цим виникає надактуальне завдання, яке полягає в тому, щоб, з одного боку, побудувати надійну інвестиційну систему формування потенціалу, а з іншого – забезпечити його безперервний розвиток в поєднанні із потоками різного відтворювального призначення на інноваційних засадах. Цілком природно, що позитивні зрушення в цьому напрямі істотно опосередковуються наявністю відповідного науково-практичного інструментарію щодо розбудови інноваційної моделі розвитку, про яку вже тривалий час йдеться на різних рівнях національної економіки, і, насамперед, вмонтуванням в її структуру дієвого організаційного механізму інвестиційного оновлення вітчизняних підприємств [27].

Розвиток підприємства розглядається як реакція на зміни зовнішнього середовища і тому має стратегічний характер. Від стану інвестиційного потенціалу залежить вибір та реалізація інвестиційної стратегії і тому оцінка цього потенціалу є необхідною умовою змін (див. рис. 16.2).

Інвестиційний потенціал відображає вартісну характеристику інвестиційних можливостей та привабливості підприємства, що вимірюється сукупністю інвестиційних ресурсів і забезпечує задоволення матеріальних, фінансових, інтелектуальних потреб відтворення і розвитку капіталу. Оскільки інвестування має циклічний характер, то ефективне та постійне функціонування інвестиційного потенціалу неможливе без забезпечення процесів його розвитку. Від початку до закінчення інвестиційного циклу різні його складові перетворюються одна в одну, в результаті чого інвестиційний потенціал або зростає, або зменшується.



Рис. 16.2. Складові елементи інвестиційного потенціалу підприємства

На нашу думку, причини повільної інтеграції інвестицій в розвиток потенціалу виробничих систем: економічна нестабільність; відсутність ефективних механізмів взаємодії банківського і промислового капіталів в нових соціальних умовах; недосконалість законодавства; несумісність інтересів банків і підприємств; відсутність механізмів страхування фінансових ризиків; політична нестабільність.

При дослідженні сутності інвестиційного потенціалу підприємства зроблено висновок, що його не можна розглядати без визначення його місця в системних взаємозв'язках з економічним, ринковим і виробничим потенціалами і загальним потенціалом підприємства. Без відображення таких залежностей інвестиційний потен-

ціал виступає лише як сукупність фінансових ресурсів для здійснення інвестиційної діяльності. Базисом формування загального потенціалу є економічний потенціал, оскільки він забезпечує тісні соціальні, виробничі та економічні взаємозв'язки потенціалів різних рівнів.

У процесі дослідження інвестиційної привабливості підприємства можна виокремити два принципові підходи. Перший підхід належить прихильникам школи фундаментального аналізу, які ретельно вивчають баланс та іншу звітність компанії (стан активів, обсяги продажу, тактику управління компанією, маркетинг, кваліфікація персоналу), тобто внутрішні чинники. В аналізі обов'язково використовуються систематизовані дані про стан справ у галузі, кон'юнктуру ринків, на яких підприємство реалізує продукцію або послуги. Другий являє собою технічний аналіз, який ґрунтується на ринкових показниках цінних паперів, зокрема на показниках попиту та пропозиції цінних паперів, вивчення динаміки курсової вартості, загальноринкових тенденцій зміни курсів цінних паперів.

Ефективне використання та розширення виробничого потенціалу можливе лише під впливом взаємодії інвестиційного та інноваційного потенціалу. А їх ефективне поєднання інтегровано у потенціалі підприємства. Оскільки інвестування має циклічний характер, то ефективне та постійне функціонування інвестиційного потенціалу неможливе без забезпечення процесів його розвитку. Від початку до закінчення інвестиційного циклу різні його складові перетворюються одна в одну, в результаті чого інвестиційний потенціал або зростає, або зменшується. Провівши науково-методичний аналіз літератури, ми визначили, що основними факторами розвитку інвестиційного потенціалу є [16; 21; 53]:

- доходність, платоспроможність та фінансова стійкість підприємства у довгостроковому періоді;
- обсяг та ефективність інвестицій, оскільки, чим більший обсяг інвестицій та вищий рівень їх доходності, тим більшим є інвестиційний потенціал підприємства;
- інвестиційна активність господарюючого суб'єкта, тобто діяльність підприємства з залучення внутрішніх та зовнішніх інвестицій та їх ефективного використання;
- спроможність ефективно використовувати залучені у розвиток інвестиції, можливість підвищувати їх ефективність;
- зростання віддачі відносин власності, збільшення прибутку підприємства та його працівників, що дозволяє підвищити якість людського капіталу;

- економічний стан та знаходження підприємства у визначеній фазі життєвого циклу;

- стан та розвиток внутрішнього та зовнішнього інвестиційного середовища. Чим вона сприятливіше, тим більше передумов для зростання інвестиційного потенціалу підприємства.

Інвестиційне середовище характеризується обсягом та структурою мобілізованих та використовуваних потенційних та реальних інвестицій із внутрішніх та зовнішніх джерел.

Розглянуті фактори розвитку інвестиційного потенціалу підприємства впливають на нього комплексно та взаємопов'язано. Основною метою накопичення інвестиційного потенціалу на підприємстві є фінансове забезпечення потреб у необхідних інвестиційних активах та оптимізація їх за критерієм ефективності результатів інвестиційної діяльності.

Отже, ефективний розвиток інвестиційного потенціалу підприємства передбачає врахування таких принципів: розгляд його як відкритої системи; врахування базових стратегій операційної діяльності; підприємницький стиль стратегічного управління; відображення інвестиційних переваг підприємства перед конкурентами; використання результатів технологічного процесу в інвестиційній діяльності; орієнтація на врахування рівня інвестиційного ризику під час прийняття стратегічних рішень; відображення альтернативності стратегічного інвестиційного вибору.

Розвиток потенціалу відображає тенденції довгострокової ефективності формування інвестиційного потенціалу. Саме розширення обсягів інвестиційного потенціалу визначає його використання та структуру. Отже, розвиток інвестиційного потенціалу підприємства відображає не тільки його поточний стан, а й перспективи розвитку підприємства з урахуванням впливу на нього можливостей зовнішнього середовища, ризику та загрози інфляції.

Успішний розвиток інвестиційного потенціалу залежить від багатьох критеріїв: інвестиційної поведінки (що опосередковує вибір інвестиційних проектів, характер і ризик прийняття інвестиційних рішень), інвестиційної активності (яка дозволяє кількісно оцінити споживання інвестиційного потенціалу в основний і оборотний капітал у розрахунку на одного працівника і загальних витрат на виробництво), інноваційної активності (визначається через обсяг вкладень в НДДКР, реалізацію інноваційної продукції, розмір капіталізованого НДДКР-активу, який збільшує балансову оцінку власного капіталу), економічне зростання (яке відображає кількісну зміну зна-

чень модифікованої рентабельності інвестиційних ресурсів, фінансової рентабельності, чистого приведенного доходу, вартості підприємства, економічної доданої вартості, рівня його капіталізації).

Розвиток інвестиційного потенціалу передбачає постійне розширення інвестиційної діяльності підприємства. В результаті збільшення обсягів виробництва, оновлення та якісного удосконалення виробничого потенціалу, необоротного капіталу підприємства, підвищення технологічного рівня виробництва та його обслуговування відбувається зростання економічного потенціалу, що сприяє збільшенню ефективності діяльності підприємства. Темпи зростання інвестиційного потенціалу залежать від залучених інвестицій та ефективності їх використання. Як будь-який процес, розвиток інвестиційного потенціалу відображають певні параметри (рис. 16.3).



Рис. 16.3. Змістова характеристика параметрів розвитку інвестиційного потенціалу підприємства

Розвиток економіки країни вимагає від підприємств забезпечити зростання інвестиційного потенціалу, що дозволить залучати додаткові інвестиційних ресурсів. Складні умови функціонування ринку капіталів в країні перешкоджають ефективному управлінню інвестиційним потенціалом, адже існує значна кількість факторів, що впливають на його формування. Виявлення особливостей формування інвестиційного потенціалу підприємства, що дозволить створити підґрунтя для ефективного управління ним.

Існуюча в нашій країні необхідність підвищувати ефективність управління інвестиційним потенціалом підприємств спричиняє зростання інтересу дослідників до даної економічної категорії. Різноманітність визначень сутності категорії «інвестиційний потенціал підприємства» пояснюється тим, що дослідники визначали дану категорію, відповідно до окремих аспектів вивчення її реалізації та формування. Виділяють три основні аспекти, в рамках яких розглядається інвестиційний потенціал підприємства [19, с. 85]:

- здатність реалізовувати реальні інвестиційні проекти (капіталовкладення);
- спроможність залучати зовнішні інвестиційні ресурси, тобто бути привабливим для інвесторів;
- можливість здійснювати фінансове інвестування в якості додаткового джерела прибутку.

Різні підходи до сутності поняття «інвестиційний потенціал» свідчать про його багатогранність, що проявляється у складному процесі формування та управління. Інвестиційний потенціал підприємства формується як складна багаторівнева система, що включає значну кількість складових елементів та є чутливою до чисельних факторів впливу [8].

Оскільки формування інвестиційного потенціалу підприємства відбувається під впливом різноманітних чинників, пропонуємо розглядати їх у вигляді класифікації.

За рівнем та масштабом впливу виділяють чинники[18]:

– внутрішні, що включають: стадію життєвого циклу підприємства, організаційно-правову форму, розмір, обсяг діяльності, фінансовий стан, структуру активів, кредитний рейтинг, політику розподілу прибутку, амортизаційну політику, прибуткову діяльність, особистісні складові управлінського персоналу, наявність зв'язків з фінансовими інституціями, ділову репутація (імідж).

– зовнішні, включають: рівень інфляції, податкову політику, стан розвитку економіки, політичну стабільність, доходи населення,

розвиненість банківського сектора та інших фінансових інституцій, облікову політику НБУ, розвиненість ринку фінансових посередників.

За об'єктивністю виникнення та впливу на інвестиційний потенціал підприємства виділяють чинники [33]:

- об'єктивні, зумовлені навколишнім середовищем, на які підприємство не може здійснювати вплив.

- об'єктивно-суб'єктивні – особливі чинники, які впливають на рівень інвестиційного потенціалу на рівні галузі. Ця група чинників діє на рівні, вищому, ніж рівень підприємства, однак, спирається на вимоги та потреби розвитку галузі, тому їх можна вважати частково регульованими підприємством.

- суб'єктивні, які відносяться до внутрішніх та діють на рівні окремого підприємства, що передбачає можливість впливу на них з боку управлінського персоналу.

Спираючись на систему факторів, що здійснюють вплив при формуванні інвестиційного потенціалу підприємства, дослідниками було запропоновано різні варіанти формування інвестиційного потенціалу. Так, С. Заїка вважає, що у сучасній практиці варто розглядати три основних варіанти формування інвестиційного потенціалу підприємств [19]. При першому варіанті домінують внутрішні негативні чинники, а зовнішні є сприятливими. Реалізацію інвестиційного потенціалу, при цьому, можна провести за допомогою оптимізації бізнесу підприємства незалежно від зовнішньої кон'юнктури. Така ситуація характерна для країн зі сприятливим інвестиційним кліматом. При цьому, наявні інвестиційні можливості можуть бути реалізовані досить швидко, а інвестиційний потенціал, як правило, в цьому випадку помірний.

При другому варіанті переважають зовнішні негативні фактори, а внутрішні є сприятливими. Реалізація інвестиційного потенціалу полягає в поліпшенні інвестиційного клімату, хоча інвестиції досить ризиковані. Інвестиційний потенціал при цьому може досягти значного розміру, але тільки якщо несприятливі зовнішні фактори будуть зберігатися протягом нетривалого часу. Очевидні переваги мають інвестори, пристосовані до таких умов господарювання та ті, які мають режим найбільшого сприяння від державних органів.

Третій варіант формування інвестиційного потенціалу підприємств характеризується негативними внутрішніми та несприятливими зовнішніми чинниками. У цьому випадку він може досягти великих показників, але капіталовкладення при цьому вкрай ризиковані (контрагенти намагаються утримуватися від інвестування).

16.2. Фактори та критерії підвищення інвестиційної привабливості суб'єктів господарювання

Поглиблення рецесії в світовій економіці, продовження тенденції зниження цін на сировинних ринках, відсутність ефективної політики в сфері бюджетно-фінансового оздоровлення, зниження споживчого попиту і ряд інших факторів з великою часткою ймовірності формують рецесійні тенденції в діяльності підприємств у зв'язку із залежністю від глобальної кон'юнктури. Умови, що склалися в економіці на макрорівні, примушують підприємства розробляти і запроваджувати міри по покращенню інвестиційної діяльності, шукати нові драйвери посилення конкурентоспроможності на внутрішньому та зовнішньому ринках.

Досвід багатьох країн світу показує доцільність залучення інвестицій. Для України, як і для інших постсоціалістичних країн, існує низка перешкод на шляху здійснення цього процесу. До них можна зарахувати відсутність відповідного інвестиційного клімату в країні, що показує низький рівень інвестиційної привабливості; недосконалість ринкового механізму економіки; нестабільність політичної ситуації; недосконалість податкової системи; низький рівень ділової і професійної кваліфікації підприємців; недостатньо привабливі інвестиційні проекти і, водночас, брак зацікавлених партнерів; відсутність діючої системи страхування інвестицій; надмірна монополізація економіки; неконвертованість гривні тощо. На сучасному етапі розвитку економіки проблематика зниження інвестиційної привабливості вітчизняних підприємств, ділової активності на інвестиційному ринку України та дестабілізація національної економіки в період після фінансово-економічної кризи є достатньо актуальними й пріоритетними завданнями для вирішення проблем як на макро-, так і на мікрорівнях та при формуванні державної інвестиційної політики.

Проблема забезпечення інвестиційної привабливості підприємства не є новою для економічної науки. Її вирішенню присвячені праці таких вчених, як Л. Алексеєнко [4], Г. Козаченко [23], Н. Макарій [30], С. Юхимчик, С. Супрун [46], В. Машкін [32], В. Пахомов [35], С. Донцов [14], Н. Трясціна [48], Е. Маленко, В. Хазанов [9], В. Федоренко [50], Е. Хрустальов [20] та ін. У той же час, переважна більшість публікацій з даної проблематики присвячено питанням оцінки інвестиційної привабливості підприємств. Досі не існує чіткого теоретичного обґрунтування інвестиційної привабливості

підприємства як об'єкта управління, на вироблення якого й спрямоване дане дослідження. Думки науковців дещо розрізняються, але водночас й істотно доповнюють одна одну (табл. 16.1).

Таблиця 16.1

**Підходи до тлумачення поняття
«інвестиційна привабливість підприємства»**

Автор	Визначення
Л. Алексєнко [4]	Узагальнена характеристика переваг та недоліків окремих суб'єктів інвестування з точки зору конкретного інвестора згідно зі сформованими ним критеріями
Є. Верзакова [10]	Оціночна характеристика стану підприємства, що задовольняє вимоги інвестора та переконує його в доцільності вкладання коштів в об'єкт
Н. Макарій [30]	Справедлива кількісна та якісна характеристика зовнішнього та внутрішнього середовища об'єкта
С. Покропивний [37]	Інтегрована фінансово-економічна оцінка тієї чи іншої фірми як потенційного об'єкта інвестування
Н. Краснокутська [24]	Сукупність економіко-психологічних характеристик його діяльності, які задовольняють вимоги інвестора
В. Машкін [32]	Наявність таких умов інвестування, які впливають на переваги інвестора у виборі того чи іншого об'єкта інвестування
В. Носова [34]	Узагальнена характеристика переваг і недоліків об'єкта інвестування
Н. Трясціна [48]	Комплекс показників діяльності підприємства, який визначає для інвестора галузь переважних значень інвестиційної поведінки
М. Бабушкін [7]	Стан організації, за якого у потенційного власника капіталу (інвестора, кредитора, лізингодавця тощо) виникає бажання піти на певний ризик та забезпечити притік інвестицій у монетарній та (або) немонетарній формі
В. Федоренко [50]	«Економічний паспорт» підприємства, який містить дані про нього та його діяльність

Вивчивши існуючі підходи до сутності інвестиційної привабливості підприємства, їх можна класифікувати та поєднати у чотири групи, як: 1) умова його розвитку; 2) умова інвестування; 3) сукупність показників; 4) показник ефективності інвестицій.

Окрему увагу необхідно приділити факторам впливу на інвестиційну привабливість підприємства. Кожен автор виділяє різноманітні фактори. Наприклад, Є. Якименко виділяє такі фактори, як фінансовий стан, привабливість продукції, знос основних фондів, якість персоналу [24]. В. Яковлев відокремлює політичні, правові,

економічні і соціальні фактори [34]. І. Бланк [9], Т. Майорова [29], Ю. Воробйов, І. Воробйова [11] в своїх роботах відокремлюють п'ять показників: важливість галузі, характеристики споживання продукції, рівень державного втручання, соціальна роль галузі, фінансові умови роботи галузі. О. Верзакова [10] вважає, що оцінку інвестиційної привабливості необхідно проводити на основі аналізу фінансової звітності. При цьому вона активно використовує чотири блоки показників: виробничий потенціал, фінансові результати діяльності, інвестиційну активність і трудовий потенціал. А. Камінський при оцінці інвестиційної привабливості пропонує розділити всі показники на два типи: інвестиційний потенціал (який містить у собі інфраструктурний, споживчий, виробничий, природно-ресурсний, трудовий і фінансовий потенціали) і інвестиційний ризик (складається із соціального, фінансового і екологічного ризиків).

Всі фактори можна згрупувати в дві групи: опосередкованого і безпосереднього впливу підприємства на інвестиційну привабливість. До першої групи відносять фактори, які не піддаються впливу окремого підприємства, на них можна впливати лише на державному рівні; до другої групи відносять фактори, на які підприємство може впливати і змінювати їх показники, характеристики тощо. В ході дослідження було виявлено 34 фактори, які в різній мірі впливають на інвестиційну привабливість підприємств. Їх перелік наведений в таблиці 16.2 [20].

Для підприємства найцікавішими є фактори безпосереднього впливу, саме завдяки ним воно самостійно може впливати на інвестиційну привабливість [14]. Найбільшу питому вагу серед факторів безпосереднього впливу займають наступні фактори: кадровий потенціал, тривалість інвестиційної програми, стан майна та фінансових ресурсів, розмір витрат. Покращення показників цих факторів позитивно вплине на інвестиційну привабливість підприємства і приток інвестицій в цілому.

В управлінському аспекті інвестиційну привабливість підприємства доцільно розглядати як систему фінансових, економічних та інших відносин, що виникають у процесі забезпечення ефективного розвитку підприємства і задоволення вимог потенційних інвесторів. Для оцінки стану цієї системи можна використовувати безліч показників, що відображають різні аспекти діяльності підприємства, важливих для його майбутнього і цікавих для інвесторів [24].

Таблиця 16.2

Фактори впливу на інвестиційну привабливість підприємства

Фактор опосередкованого впливу	Фактор безпосереднього впливу
Галузева приналежність	Виробнича програма
Географічне місце розташування	Маркетингова діяльність
Наявність і доступність природних ресурсів	Управлінський облік і контролінг
Екологічна ситуація	Корпоративне управління
Культура і освіта населення	Кадровий потенціал
Економічна стабільність України	Юридична діяльність
Соціально-політична стабільність	Технологія виробництва
Нормативно-правове поле сфери діяльності підприємства	Наявність плану стратегії розвитку
Інформаційне поле	Конкурентоспроможність
Пільги для інвесторів	Унікальність об'єкта
Розвинута інфраструктура	Тривалість інвестиційної програми
Ступінь економічної свободи підприємства	Рейтинг підприємства в галузі
Позиція України на світовому ринку	Платіжна дисципліна
Наявність у держави органів, що контролюють інвестиційні процеси	Стан майна і фінансових ресурсів
Темпи інфляції	Розмір витрат
Можливість експортувати продукцію	Структура капіталу
Рівень доходів населення	
Конкуренція в галузі	

У західній економічній літературі визначення «інвестиційна привабливість» (investment attractiveness) використовується як характеристика благонадійності зовнішнього середовища з метою здійснення інвестування в певне підприємство і в певний час. Проблематику інвестиційної привабливості та інвестиційного клімату відображено в працях вітчизняних і зарубіжних економістів, серед яких: Й. Бехер, І. Бланк, В. Бочаров, Г. Вознюк, С. Донцов, Н. Корньова, З. Котляр, М. Недашківський, В. Нижник, А. Пересада, В. Струніна, Л. Чорна та ін.

Аналіз останніх джерел засвідчує, що на розвиток економіки підприємств в Україні впливає низка факторів, серед яких політичні, економічні, соціальні, технологічні. Політичні фактори, що визначають ділове середовище країни та можливості одержання ключових ресурсів для підприємств та їх ефективного функціонування, з одного боку, вказують на стабілізацію ситуації на підприємствах. Це створює сприятливе підґрунтя для структурних пере-

творень. Проте з іншого боку, заполітизованість влади, нестабільність політичних процесів й нормативно-правових засад економічної діяльності мають несприятливий вплив на ефективність запровадження стратегічних програм розвитку підприємств. Економічні фактори є базисом для функціонування галузей народного господарства і створюють картину розподілу ресурсів на всіх рівнях економіки. Одним із найкритичніших із групи економічних факторів є несприятливість інвестиційного клімату, що ставить під загрозу реалізацію інвестиційної стратегії в цілому. Через те важливим з боку Уряду є проведення низки заходів, спрямованих на зростання інвестиційної привабливості підприємств України. Позитивна динаміка макропоказників, стабілізація курсу національної валюти, ефективна політика Уряду вказує на можливість позитивних зрушень у цьому питанні. Соціальні фактори визначають основні передумови економічного розвитку підприємств в певному соціумі. Низка технологічних факторів має індикативний характер і вказує на основні причини негативних проявів функціонування підприємств в економіці країни. Так, в Україні існує необхідність масштабного оновлення основних фондів підприємств, яке має базуватися на принципах інноваційності. Для цього потрібно використовувати як світовий досвід, так і відновлювати національний механізм створення інноваційної техніки і технологій виробництва. З'ясовано, що інвестиційний клімат включає низку факторів (інституціональні, економічні, соціальні), що характеризують інвестиційний процес на різних рівнях його реалізації (мікро-, мезо-, макрорівні).

Інвестиційна привабливість вітчизняних підприємств є досить низька, з одного боку, інвестори цікавляться найбільш перспективними та ефективними об'єктами для вкладання фінансових ресурсів, а з іншого – виробничі підприємства самі шукають інвестора, але успіх полягає в їх інвестиційній привабливості.

Активна інвестиційна діяльність є основним фактором економічного зростання, так як сприяє вирішенню проблем модернізації виробництва, впровадженню досягнень науково-технічного прогресу, збільшенню матеріальних благ, дозволяє впровадити масштабні соціальні і виробничі програми. Проте реалізація інвестиційних проектів зумовлює необхідність створення умов для ефективної діяльності всіх суб'єктів господарювання. В зв'язку з цим, актуальним завданням є формування сприятливого інвестиційного клімату на рівні країни і регіонів, зокрема. До основних факторів, що впливають на інвестиційну привабливість, можна віднести економічний,

політичний, соціально-правовий, фінансовий, господарчий, зрілість ринкового середовища, та фактори географічного, природно-ресурсного, екологічного, етнічного і культурного характеру (табл. 16.3).

Таблиця 16.3

**Фактори, що формують інвестиційну привабливість
на різних рівнях економіки**

Рівень впливу		
макрорівень	мезорівень	мікрорівень
1	2	3
<i>Політичні фактори</i>		
– внутрішня і зовнішня політична стабільність країн; – гарантія прав і свобод особи; – ступінь державного втручання в економіку країни; – торговельна політика країни; – рівень інтегрованості національного законодавства у світове правове поле	– внутрішня і зовнішня політична стабільність регіону; – гарантія прав і свобод особи; – ступінь державного втручання в економіку регіону/галузі; – підтримка малого та середнього бізнесу в регіоні/галузі	– стабільність внутрішньої політики підприємства; – гарантія прав і свобод працівників; – ступінь державного втручання в економіку підприємства; – торговельна політика підприємства
<i>Інституціональні фактори</i>		
– стабільність права господарського, фінансового та податкового; – захист інтелектуальної власності в країні; – митна політика і участь у світових організаціях; – захист прав вітчизняних та іноземних інвесторів – рівень соціального розвитку суспільства, соціальних умов і життя населення в країні	– торговельна політика регіону; – захист інтелектуальної власності у регіоні; – ступінь легкості отримання дозволів і підключення до комунікацій; – рівень соціального розвитку суспільства, соціальних умов і життя населення в регіоні	– діяльність підприємства відповідно до чинного нормативно-правового законодавства; – розвиток комунікаційної мережі на підприємстві; – рівень освіченості та кваліфікаційної підготовки робочої сили; – активність профспілок на підприємстві

Продовження таблиці 16.3

1	2	3
Культурні фактори		
– толерантність суспільства відносно інших віросповідань і національностей; – рівень криміногенності; – рівень розвитку профспілкового руху в країні	– ступінь політичної активності населення; – рівень криміногенності в регіоні; – рівень розвитку профспілкового руху в регіоні	– соціально-психологічний клімат на підприємстві; – стилі та форми управління на підприємстві
Економічні фактори		
– загальна характеристика економіки і стабільність національної валюти; – темпи зростання ВВП; – податки, тарифи, пільги; – можливість репатріації капіталів; – характеристика банківської системи та її послуг в економіці країни; – екологічна обстановка, вимоги стандартизації, квотування та штрафи в економіці країни; – валютні та фінансові ризики	– загальна характеристика економіки регіону/галузі; – темпи зростання ВРП; – вивчення потреб і ресурсів регіону/галузі; – інформаційна кампанія в регіоні/галузі; – екологічна ситуація, вимоги стандартизації, квотування та штрафи в економіці регіону/галузі; – характеристики місцевих ринків	– загальна характеристика економіки підприємства; – темпи зростання валової продукції підприємства; – норми середнього прибутку на підприємствах певного типу; – легкість і доступність кредитних ресурсів для підприємства; – фінансові ризики; – рівень інформаційного забезпечення і доступу до глобальних мереж; – вартість виробничих ресурсів

Україна має великі території, які мають міжрегіональні відмінності економічні, політичні, соціальні і т. п. Між регіонами країни існують відмінності в звичайних факторах, таких як розвиток інфраструктури, розмір ринку і платоспроможний попит, кваліфікація робочої сили, а найголовніше – специфіка регіональної інвестиційної політики, що реалізується. Також потрібно враховувати фактори різниці в тарифах на комунальні послуги, розміри орендних платежів, доступ до фінансових ресурсів. Важливим аспектом являється формування адміністративного і ділового клімату.

Усі перераховані фактори формують об'єктивні умови для активізації інвестиційних процесів. Таким чином, інвестиційний клімат є основою для інвестиційної привабливості. Інвестиційна привабливість включає в себе сукупність різних об'єктивних ознак,

можливостей і обмежень, методів, які формують сприятливі умови для інвестиційної діяльності.

Фактори формування інвестиційної привабливості конкретного об'єкта можуть бути різноманітними. Відповідно до підходів Н. Лахметкіної, класифікацію основних факторів можна представити у вигляді рис. 16.4.

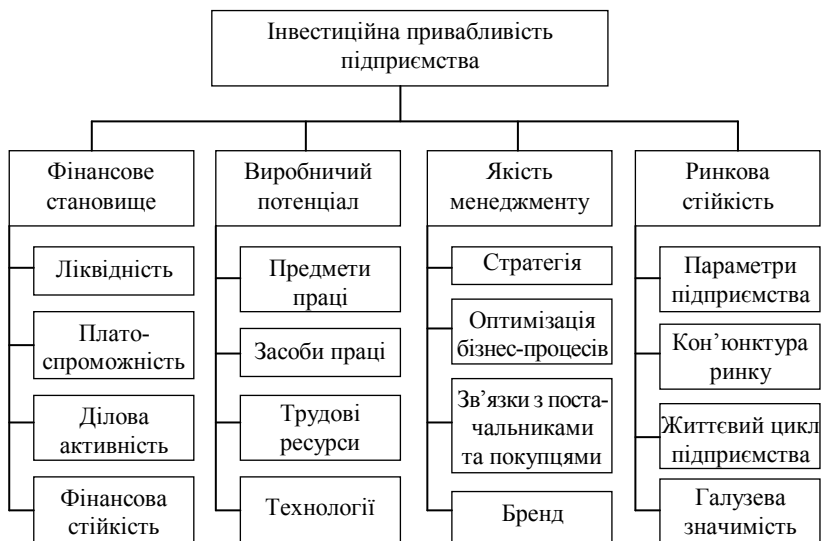


Рис. 16.4. Фактори формування інвестиційної привабливості підприємства

Є розуміння, що «клімат» – це об'єктивно сформовані умови, а «привабливість» – це суб'єктивні взаємовідносини суб'єктів інвестування. В зв'язку з цим, виникає необхідність дослідити, яке з визначень виступає базовим, визначальним. Ряд вчених вважає, що початковим розумінням є «інвестиційний клімат», який разом з інвестиційною привабливістю включає в себе інвестиційні ризики, інвестиційний потенціал та інвестиційну активність. Дослідження свідчать, що між інвестиційною привабливістю та активністю існує причинно-наслідковий зв'язок, який полягає в тому, що привабливість стимулює активність і навпаки. Інвестиційна привабливість виступає багатфакторною, узагальненою ознакою, а інвестиційний клімат навпаки, є результативною ознакою.

Погляди інших вчених сходяться на тому, що основою всіх інвестиційних процесів виступає інвестиційний клімат, який зумовлює інвестиційну привабливість, а інвестиційна привабливість – це продукт впливу інвестиційної політики на інвестиційний клімат. Завдяки оптимальній інвестиційній політиці можна підвищити інвестиційний потенціал і знизити інвестиційні ризики, і, як наслідок, збільшити інвестиційну привабливість об'єкта інвестування. Привабливість для інвестора – це, в першу чергу, показник інвестиційного клімату, який може бути як позитивним так і негативним.

Інвестиційний клімат являє собою узагальнення економічних, соціальних, правових, інфраструктурних факторів, що мають визначальний вплив на розрахунок ефективності передбачуваної інвестиції та ступінь її ризиків. В свою чергу, інвестиційна привабливість є якісним показником, який слугує для визначення стратегічного напрямку організації інвестиційних потоків протягом досить тривалого часу. Іншими словами, інвестиційний клімат можна оцінити в деяких абсолютних показниках, які ґрунтуються на реальній оцінці факторів таких, як рівень оподаткування, митні платежі та збори, комунальні платежі, середній рівень заробітної плати тощо. Інвестиційну привабливість оцінити в абсолютних значеннях неможливо, через те що фактори які в неї входять, не мають абсолютних оцінок. Як приклад корупція, кримінальна ситуація, політична нестабільність. Отже, інвестиційна привабливість являє собою певний порівняльний оціночний рейтинг, відповідно до якого можна визначати рівень привабливості підприємства для інвестування.

16.3. Механізми та інструменти формування інвестиційного потенціалу виробничих систем

Досвід країн з розвинутою ринковою економікою вказує на те, що економічне зростання завжди пов'язане із збільшенням обсягу інвестування. Саме потенціал як інтегрована сукупність можливостей, здібностей, ресурсів і засобів набуває вагомого значення у процесах підвищення результативності функціонування вітчизняних підприємств. Особливий науковий інтерес викликають дослідження багатоаспектного аналізу структури потенціалу, де поряд з ресурсним розглядаються ще й інші аспекти структури, що дає повніше уявлення про його елементний склад. Беручи загалом, до елементів потенціалу підприємства можна віднести все, що пов'язане з функціонуванням і розвитком підприємства.

В Україні гостра необхідність формування механізму організації системи моніторингу інвестиційної політики, що забезпечить стаке економічне зростання на основі максимального використання внутрішніх можливостей підприємства з урахуванням індивідуальної специфіки і раціонального поєднання з інтересами держави.

Категорія «інвестиційний потенціал» відбиває ступінь можливості вкладення засобів в активи тривалого користування, включаючи вкладення в цінні папери, з метою одержання прибутку чи інших економічних та соціальних результатів. При цьому, більше уваги приділяється дослідженню поняття «інвестиційна привабливість» на відміну від поняття «інвестиційний потенціал», методів та критеріїв його оцінки, які не знаходять в ній належного відображення, оскільки увага науковців здебільшого спрямовується у бік економічного, виробничого, інноваційного потенціалів тощо.

Під інвестиційним потенціалом ми розуміємо насамперед сукупність коштів населення, підприємств, держави та нерезидентів, які потенційно можуть бути використані для здійснення інвестиційної діяльності (розглядатися як інвестиційні ресурси).

Таким чином, інвестиційний потенціал – це сукупність ресурсів (матеріальних і фінансових), які суспільство може виділити для забезпечення інвестиційного процесу. Це кількісний показник. Він враховує основні макроекономічні характеристики, насиченість території факторами виробництва (природними ресурсами, робочою силою, основними фондами, інфраструктурою тощо), споживчий попит населення й інші показники. Фактори, що формують інвестиційний потенціал регіонів України наведено на рис. 16.5 [42].

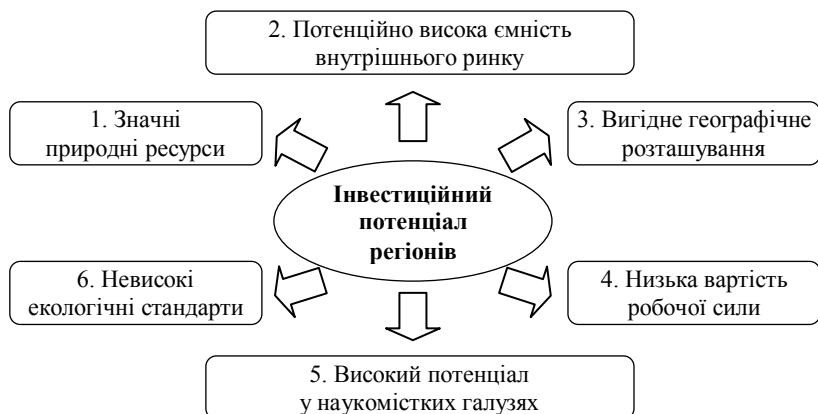


Рис. 16.5. Фактори, що формують інвестиційний потенціал України

Огляд сучасної економічної літератури дає підстави стверджувати, що на сьогодні практично відсутня детальна класифікація факторів, які впливають на рівень інноваційного потенціалу як загалом в економіці, так і в легкій промисловості зокрема. Певні спроби такого аналізу містяться у працях О. І. Амоші, В. М. Гесця, В. Й. Жежухи, М. А. Йохни, О. Є. Кузьміна, О. Г. Мельник, Л. В. Михайлюк, В. В. Стадник, Л. І. Федулової [5, 17, 22, 25, 44, 51].

З питання структури механізму реалізації інвестиційної політики існують різні точки зору, проте принципових розбіжностей між ними не спостерігається. Так, до механізму інвестиційної політики відносять громадські інститути, що реалізують конкретні заходи в рамках поставленої мети, а також ресурси, виділені для досягнення цілей та методичні підходи до формування та реалізації регіональної інвестиційної політики, що забезпечують проведення самостійної, власної політики на регіональному рівні.

Кризові явища в Україні, яка безумовно має ресурсний та фінансовий потенціал, негативно впливають на конкурентоспроможність країни в цілому. Застарілий механізм інвестиційної політики регіонів не сприяє вирішенню проблем економічної стагнації на регіональному рівні, що потребує проведення дослідження питань з реструктуризації механізму інвестиційної політики регіонів.

Динамічні вкладення інвестицій є звичайним мірилом розвитку інвестиційних процесів. Саме за їх обсягом, спрямованістю і структурою можна судити про результати здійснюваної економічної політики держави в галузі забезпечення сталого розвитку економіки і проведення структурних змін в економічному базисі країни [43]. В умовах сучасної нестабільної ситуації в Україні потреба в нових інвестиціях обумовлена необхідністю вирішення як поточних, повсякденних завдань, пов'язаних з необхідністю підтримувати економічний розвиток за схемою розширеного відтворення в рамках заданої економічної моделі, так і завдань надзвичайного характеру, що виникають через невідворотну необхідність ліквідації загрози виникнення гострої кризи, пов'язаної з дестабілізацією економічної обстановки в регіонах. До числа надзвичайних завдань можна віднести потреби у вишукуванні інвестицій для вирішення стратегічних завдань термінового реформування економіки та забезпечення структурних перебудов, спрямованих на досягнення такого рівня національної економіки, який дозволив би перетворитися на конкурентоспроможну державу, яка живе за власним політичним, економічним і соціальним сценарієм розвитку [9]. Значимість цих проб-

лем у контексті глобальної модернізації потребує проведення подальших досліджень механізмів формування та використання інноваційно-інвестиційного потенціалу економічного розвитку, розробки рекомендацій щодо його оцінювання й державного регулювання.

Системний підхід до відтворення інвестиційного потенціалу національної економіки створить необхідні передумови для нарощування виробництва конкурентоспроможної продукції і інтенсивного економічного зростання. У свою чергу, це потребує відповідного організаційного механізму формування і використання потенціалу.

Сучасний стан вітчизняної економіки вимагає реалізації структурних перетворень механізму інвестиційної політики, спрямованого на формування конкурентоспроможного середовища, що базується на інноваційній основі такого механізму. В сучасних умовах особливо актуальними стають розробка і реалізація механізмів активної державної політики в інвестиційній сфері, а також гнучкої системи взаємодії ринкових структур та державного регулювання. Складовими формування інвестиційного потенціалу виступають: ресурсна складова; земельний потенціал; ресурсно-сировинний потенціал; комунікаційний потенціал; правовий потенціал.

Сучасні енциклопедичні видання поняття «механізм» трактують таким чином: внутрішній устрій або система чого-небудь; сукупність і послідовність станів, стадій процесів, з яких складається будь-яке явище. За прийнятою загальною схемою побудови регуляційного механізму, модельне уявлення досліджуваного механізму включає такі елементи: суб'єкт – рушійна сила, осмислено запускає в дію цей механізм; об'єкти – господарюючі суб'єкти, економічне середовище; мета – програмовані бажані результати дії механізму; методи – інструментарій, способи і технології процесів досягнення поставлених цілей; форма – організаційне і правове оформлення методичного забезпечення; засоби – сукупність видів і джерел ресурсів, що використовують для досягнення поставлених цілей.

Щодо питання структури механізму реалізації регіональної політики існують різні точки зору, проте принципових розбіжностей між ними не спостерігається. Так, до механізму інвестиційної політики відносять громадські інститути, що реалізують конкретні заходи в рамках поставленої мети, а також ресурси, виділені для досягнення цілей та методичні підходи до формування та реалізації регіональної інвестиційної політики, що забезпечують проведення самостійної, власної політики на регіональному рівні.

Одним з основних механізмів управління економікою є управління інвестиційними процесами. Існує багато трактувань механізму управління інвестиційними процесами, кожен розуміє його по-своєму, тому немає єдиного твердження.

На наш погляд, механізм управління інвестиційними процесами – це існуючі форми і методи впливу держави на інвестиційну діяльність (рис. 16.6) [15].



Рис. 16.6. Структура механізму управління інвестиційними процесами

Механізм управління інвестиційними процесами є складовою фінансового механізму, котрий є важливим елементом національної економіки. Він є необхідним для забезпечення нормальної безперебійної роботи економічної системи, реалізації інвестиційної політики держави. На мікрорівні він забезпечує реалізацію інвестиційних процесів в організаціях, підприємствах. Метою інвестиційної діяльності є реалізація інвестиційних процесів для отримання економічного ефекту від інвестування. Механізм передбачає управління послідовністю та способами реалізації інвестиційних процесів.

Одним з основних механізмів, яким користуються державні органи влади при прийнятті будь-яких рішень та повідомлення про них громадськості, є інформаційний механізм. Безумовно, від якості інформації залежить і якість рішення. Прийняте рішення є результатом аналізу, обговорення, обробки, висновку, які спрямовані на реалізацію поставлених цілей. Слід зауважити, що від правильності прийнятого рішення інколи залежить доля всієї держави. Власне кажучи, перш ніж прийняти будь-яке рішення, необхідно зібрати низку інформаційних документів, обробити зібрану інформацію і

аж потім на підставі зроблених висновків приймати рішення. Це довгий і дуже відповідальний процес.

Сьогодні основою економічного зростання є людський капітал. Підтвердженням цього є країни, які досягли значних успіхів у глобальній конкуренції, володіючи лише людським капіталом. До них відносять: Корею, Тайвань, Сінгапур. Основними формами інвестування у людський капітал є освіта, виховання, охорона здоров'я, соціальне забезпечення тощо. Зауважимо, що такий механізм функціонування забезпечить максимальне використання потенціалу держави, тобто стрімко зростаючі інвестиції в людей будуть сприяти покращанню добробуту громадян, а отже, розвитку економіки держави загалом. У багатьох розвинутих країнах існує програма державної підтримки у яку входять стимулювання інноваційного бізнесу (новаторства), надання цільових кредитів, гарантійних позик, субсидій та дотацій, підтримання науково-технічного розвитку, система податкових пільг малому підприємництву тощо. Це сприяє розвитку і створенню нових підприємств, нових робочих місць, зміцненню підвалин економічного зростання, відіграє важливу роль в інвестиційній діяльності держави.

Для подальшого покращення інвестиційного клімату України актуальним на сьогодні є питання удосконалення правової та організаційної бази для підвищення дієздатності механізмів забезпечення сприятливого інвестиційного клімату й формування основ збереження і підвищення конкурентоспроможності вітчизняної економіки.

Ряд позитивних кроків у цьому напрямі вже здійснено:

1. На сьогодні в Україні створене правове поле для інвестування та розвитку державно-приватного партнерства. Законодавство України визначає гарантії діяльності для інвесторів, економічні та організаційні засади реалізації державно-приватного партнерства в Україні.

2. На території України до іноземних інвесторів застосовується національний режим інвестиційної діяльності, тобто надано рівні умови діяльності з вітчизняними інвесторами. Іноземні інвестиції в Україні не підлягають націоналізації.

3. Для підвищення захисту іноземних інвестицій Законом України від 16.03.2000 р. № 1547 ратифікована Вашингтонська Конвенція 1965 року про порядок вирішення інвестиційних спорів між державами та іноземними особами.

Вирішенню проблемних питань інвесторів покликані сприяти комісії із сприяння досудовому врегулюванню спорів з інвесторами,

які можуть створюватися органами виконавчої влади та органами місцевого самоврядування як тимчасові консультативно-дорадчі органи з метою сприяння досудовому врегулюванню спорів між інвестором і органом виконавчої влади (місцевого самоврядування), відповідно до постанови КМУ від 26.11.2008 № 1024 «Про заходи щодо вдосконалення роботи органів виконавчої влади з інвесторами».

4. Підписано та ратифіковано Верховною Радою України міжурядові угоди про сприяння та взаємний захист інвестицій з більше ніж 70 країнами світу.

5. З метою спрощення порядку залучення іноземних інвестицій та унеможливлення прояв ознак корупції при їх державній реєстрації 31.05.2016 р. прийнято закон № 1390-VIII «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо скасування обов'язковості державної реєстрації іноземних інвестицій».

6. Верховною Радою України 23.05.2017 р. прийнято закон «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо усунення бар'єрів для залучення іноземних інвестицій». Ним врегульовано базові аспекти оформлення дозволу на застосування праці іноземців і посвідки на тимчасове проживання, що спростить залучення іноземних менеджерів та іноземних кваліфікованих працівників, що необхідно на перших етапах розвитку дочірнього підприємства в Україні. Також, законом надається право отримувати посвідку на тимчасове проживання в Україні іноземним інвесторам, які мають істотну участь в українських підприємствах, але не працевлаштовані на підприємстві.

7. Підписано угоду 26.05.2017 р. про заохочення та захист інвестицій між Україною та Фондом Міжнародного розвитку ОПЕК. Угода передбачає надання режиму найбільшого сприяння щодо розпорядження інвестиціями та прогнозовано сприятиме збільшенню обсягів іноземних інвестицій в ключові галузі економіки України.

Також, здійснюються кроки, що сприятимуть стабільному розвитку економіки України та активізації інвестиційної діяльності, а саме, здійснюється робота за наступними напрямками:

В напрямі захисту прав інвесторів у рамках виконання плану дій щодо поглиблення співробітництва між Організацією економічного співробітництва та розвитку (ОЕСР) та урядом України, розробленого з метою реалізації заходів, передбачених меморандумом про взаєморозуміння між Організацією економічного співробітництва та розвитку і урядом України щодо поглиблення співробітництва від 07.10.2014 р., здійснюються заходи щодо приєднання України

до Декларації ОЕСР про міжнародне інвестування та багатонаціональні підприємства (далі – Декларація ОЕСР). Так, розпорядженням КМУ від 01.03.2017 р. № 130-р схвалено проект угоди (у формі обміну листами) між урядом України та Організацією економічного співробітництва та розвитку щодо приєднання до Декларації про міжнародні інвестиції і багатонаціональні підприємства, відповідних рекомендацій та процедурних рішень Ради Організації економічного співробітництва та розвитку.

Приєднання України до Декларації ОЕСР про міжнародні інвестиції і багатонаціональні підприємства та набуття членства в Інвестиційному комітеті ОЕСР:

- свідчить про запровадження Україною міжнародних стандартів здійснення інвестиційної діяльності;

- сприяє залученню прямих іноземних інвестицій шляхом усунення обмежень щодо секторів, в яких іноземне інвестування заборонено та забезпечення національного режиму для транснаціональних корпорацій (далі – ТНК) відповідно до системи розвитку міжнародних стандартів у регулюванні відносин ТНК із країнами, що приймають їхні інвестиції;

- сприяє поліпшенню конкурентного середовища та впливу на впровадження та розповсюдження інновацій;

- сприяє реалізації принципів та стандартів соціальної відповідальності бізнесу згідно з керівними принципами ОЕСР щодо ведення відповідального бізнесу.

Здійснюються заходи в напрямі розвитку інвестиційної інфраструктури відповідно до Державної стратегії регіонального розвитку на період до 2020 р. (затверджено постановою КМУ від 06.08.2014 р. № 385). Створення регіональної мережі індустріальних парків і надання державної підтримки суб'єктам, які формують такі парки, визначені як один із найпріоритетніших напрямів розвитку регіонів.

Розвиток індустріальних парків сприятиме активізації інвестиційної та інноваційної діяльності, стимулюванню промислового виробництва, створенню нових високотехнологічних виробництв та десятків тисяч високопродуктивних робочих місць, збільшенню обсягів та асортименту випуску експортно-орієнтованої продукції та, як наслідок, підвищенню конкурентоспроможності економіки та добробуту громадян України.

Суб'єкти підприємництва також можуть скористатися інструментами і механізмами, передбаченими законодавством, зокрема:

- звільнення від сплати ввізного мита з метою інвестування на підставі зареєстрованих договорів (контрактів) або як внесок іноземного інвестора до статутного капіталу підприємства з іноземними інвестиціями;

- ввезення за пільговими ставками ввізного мита (до 0 %) товарів, що походять з держав-членів Світової організації торгівлі, або з держав, з якими Україна уклала двосторонні або регіональні угоди щодо режиму найбільшого сприяння, в т.ч. з ЄС і Канадою;

- ввезення без сплати ввізного мита устаткування, яке працює на відновлюваних джерелах енергії, енергозберігаючого обладнання і матеріалів, засобів вимірювання, контролю та управління витратами паливно-енергетичних ресурсів, обладнання та матеріалів для виробництва альтернативних видів палива або для виробництва енергії з відновлюваних джерел енергії.

Започатковано на постійній основі діалог з бізнесом для врегулювання проблемних питань з інвесторами – щоквартальні робочі зустрічі за участю представників міністерств та бізнесу. Відповідно до розпорядження КМУ від 21.03.2018 р. № 174-р створено державну установу «Офіс із залучення та підтримки інвестицій», що належить до сфери управління Господарсько-фінансового департаменту Секретаріату КМУ. Також указом Президента України від 29.08.2016 р. № 365/2016 затверджено положення про Національну інвестиційну раду. Основними завданнями ради є розробка пропозицій щодо стимулювання та розвитку інвестиційної діяльності в Україні, формування привабливого інвестиційного іміджу, у т.ч. з урахуванням найкращої міжнародної практики; сприяння формуванню основних напрямів державної політики щодо поліпшення інвестиційного клімату в Україні; напрацювання пропозицій щодо стратегічних напрямів розвитку інвестиційного потенціалу України, стимулювання іноземних і національних інвестицій в розвиток економіки держави; вивчення ініціатив та потенційних пропозицій щодо інвестиційних проектів, а також практики взаємодії суб'єктів інвестиційної діяльності з державними органами; аналіз та узагальнення проблем, які перешкоджають інвестуванню в економіку України, підготовка пропозицій щодо шляхів їх вирішення, зокрема щодо заходів зі сприяння захисту прав інвесторів; участь в опрацюванні проектів актів законодавства з питань інвестиційної діяльності.

Схвалено Концепцію розвитку цифрової економіки та суспільства України на 2018–2020 рр. та затверджено план заходів щодо її реалізації, основною метою яких є забезпечення реалізації ініціа-

тив «Цифрового порядку денного України 2020» (цифрова стратегія), що сприятиме усуненню бар'єрів на шляху цифрової трансформації України у найбільш перспективних сферах, шляхом стимулювання економіки та залучення інвестицій, подолання цифрової нерівності, поглиблення співпраці з ЄС у цифровій сфері та розбудови інноваційної інфраструктури країни та цифрових перетворень.

Список використаних джерел

1. Абалкин Л. И. Новый тип экономического мышления / Л. И. Абалкин. – М. : Экономика, 1987. – 387 с.
2. Абыкаев Н. А. Инвестиционный потенциал и экономический рост (методологический аспект) / Н. А. Абыкаев // Экономист. – 2000. – № 6. – С. 58.
3. Абыкаев Н. А. Региональное управление. Зарубежный опыт / Н. А. Абыкаев, В. В. Бочаров. – М., 2001. – 254 с.
4. Алексєєнко Л. М. Фінансові аспекти оцінки інвестиційної привабливості підприємства / Л. М. Алексєєнко // Економічний форум. – 2009. – № 3. – С. 94–102.
5. Амоша О. І. Інноваційний шлях розвитку України: проблеми та рішення / О. І. Амоша // Економист. – 2005. – № 6. – С. 28–32.
6. Асаул А. Н. Модернизация экономики на основе технологических инноваций / А. Н. Асаул, Б. М. Карпов, В. Б. Перевязкин, М. К. Старовойтов. – СПб. : АНО ИПЭВ, 2008. – 606 с.
7. Бабушкин В. А. Организация и методика анализа инвестиционной привлекательности хозяйствующего субъекта : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук / В. А. Бабушкин. – Воронеж, 2009. – 19 с.
8. Бардадин О. А. Особливості формування інвестиційного потенціалу підприємства / О. А. Бардадин // Матеріали XLVI наук.-техн. конф. підрозділів ВНТУ, Вінниця, 22–24 березня 2017 р. – 385 с.
9. Бланк И. А. Управление инвестициями предприятия / И. А. Бланк. – Київ : Ника-Центр. – 2003. – 480 с.
10. Верзакова Е. А. Оценка инвестиционной привлекательности отраслей производственной сферы / Е. А. Верзакова // Современные проблемы науки и образования. – 2006. – № 8. – С. 23–28.
11. Воробьев Ю. Н. Инвестирование : учеб. пособ. / Ю. Н. Воробьев, Е. И. Воробьева. – Симферополь : Таврия. – 2004. – 340 с.
12. Голайдо И. М. Инвестиционный потенциал региона / И. М. Голайдо // Региональная экономика: теория и практика. – 2008. – № 17 (74). – С. 31–34.

Розділ 17

КОРПОРАТИВНА СОЦІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ЯК ПРІОРИТЕТНА СКЛАДОВА У ПРИСКОРЕННІ ЄВРОІНТЕГРАЦІЇ

17.1. Оцінка стану корпоративної відповідальності суб'єктів господарювання

Реалізація підприємством будь-яких соціально відповідальних програм вимагає прикладання певних зусиль і, як правило, пов'язана зі значними витратами. Так, окремі підприємці вважають, що бізнес за своєю природою вже є соціально відповідальним завдяки лише тому, що існує, оскільки сприяє зайнятості населення, створює робочі місця, задовольняє суспільні потреби у товарах та послугах, виплачує заробітну плату, сплачує податки [4]. Одним із мотивів реалізації соціально відповідальних заходів є те, що вони активно висвітлюються в ЗМІ, є непоганою рекламою і сприяють завоюванню й збереженню позитивного іміджу підприємства. Це зрозуміло, адже бізнес-переваги, які отримує соціально-активне підприємство, очевидні. Так, за результатами дослідження, більшість американських споживачів скоріше за все нададуть перевагу тому бренду, який в їх свідомості асоціюється як соціально відповідальний; більше 85 % випускників американських вишів прагнуть працювати в компаніях, які дотримуються принципів КСВ; а 75 % інвесторів відзначили соціально відповідальну поведінку підприємства як ключовий індикатор при виборі об'єкта інвестування [3, с. 5]. Також є підприємства, для яких соціальна відповідальність є скоріше обов'язком, аніж добровільним вибором. Мова йде про компанії, що беруть участь у реалізації соціально відповідальних заходів у рамках виконання законів України, у відповідь на запити органів державної та місцевої влади чи профспілки, а також на вимогу іноземних партнерів чи материнської компанії. Однією з найважливіших, і, навіть, обов'язкових сфер реалізації КСВ є відповідальність бізнесу перед державою щодо своєчасної та повної сплати податків і платежів до бюджету.

Варто зазначити, що в означеній площині держава та бізнес мають виступати рівноправними партнерами: держава повинна створювати сприятливі умови для ведення бізнесу, запобігати корупції та утворенню тіньових схем формування додаткової вартості, а бізнес, у свою чергу, вчасно сплачувати податки. Адже, якщо держава не виконує свою роль щодо створення і збереження сприятливих умов для розвитку бізнесу і захисту прав власників, бізнес отримує привід ухилятися від виконання повною мірою своїх зобов'язань перед державою [1].

Соціально відповідальна поведінка підприємства повинна проявлятися не лише перед державою, але й перед суспільством, довкіллям, стейкхолдерами та безпосередньо власне персоналом підприємства. Більшість соціально відповідальних українських підприємств вагому роль відводить реалізації соціально відповідальних заходів саме у сфері розвитку власного персоналу. Нами систематизовано та визначено основні напрями реалізації соціальної відповідальності підприємства, які зображено на рис. 17.1. Оцінювання рівня корпоративної соціальної відповідальності в Україні ускладнюється тим, що складання соціальних звітів є необов'язковим, єдиний стандарт відсутній, відповідно, такі звіти складає незначна кількість підприємств, а інформація, яка міститься у таких звітах, часто не дозволяє проводити порівняльний аналіз рівня соціальної відповідальності різних підприємств [2, с. 135].

Недостатній рівень розвитку КСВ в Україні пояснюється наявністю низки стримуючих факторів, таких як: нестача фінансових ресурсів, недосконалість чинного законодавства у сфері соціальної відповідальності бізнесу, складність визначення економічного ефекту від соціально відповідальної діяльності, відсутність належних стимулів розвитку соціальної відповідальності. Ступінь впливу цих факторів на підприємства різних розмірів має певні відмінності.

Перспективними заходами, які можуть стимулювати розвиток соціально відповідальної діяльності серед українських підприємств, є такі: запровадження податкових пільг, зменшення адміністративного та регуляторного тиску на суб'єктів господарювання, а також залучення підприємств до реалізації соціальних та екологічних проектів місцевого розвитку. На думку І. М. Царик, найважливішими показниками рівня корпоративної соціальної відповідальності є заробітна плата, обсяг сплачених податків, витрати на благодійність, екологічні платежі та витрати на науково-технічну роботу [5].



Рис. 17.1. Напрями реалізації соціально відповідальної поведінки підприємства

Запропоновані показники є дійсно інформативними для визначення рівня соціальної відповідальності підприємств на регіональному чи загальнодержавному рівні, проте вважаємо, що цей перелік потребує деякого уточнення. Зокрема, замість показника «заробітна плата» більш доцільно використовувати показник «витрати на персонал», який більш повно відображає витрати підприємства на найманих працівників, так як включає ще й витрати на соціальні заходи. Також замість показника «обсяг сплачених податків» більш доцільно використовувати показник «податок на прибуток», який відображає, перш за все, ефективність діяльності підприємства і економічну складову соціальної відповідальності бізнесу – ефективне використання ресурсів і одержання прибутку. Обсяг сплачених податків як показник такої інформації не дає і, разом з тим, включає у себе податки, які абсолютно не характеризують ефективність діяльності, наприклад, податок на додатну вартість або акцизний збір [2, с. 136].

Враховуючи той факт, що корпоративна соціальна відповідальність в Україні знаходиться на початковому етапі розвитку, випереджаючі темпи зростання соціальних витрат бізнесу порівняно з темпом зміни обсягів реалізації товарів і послуг, є позитивною тенденцією для зміни свідомості власників і керівників підприємств і поступового утвердження корпоративної соціальної відповідальності як важливої складової менеджменту організацій в Україні.

Також важливими показниками рівня соціальної відповідальності підприємства перед працівниками є наявність і дієвість таких внутрішньо-організаційних документів, як колективний договір, положення про соціальну політику, положення про мотивацію праці тощо. Два останні документи укладаються підприємством добровільно і у довільній формі, а органи статистики не збирають інформацію про їх наявність на підприємстві. Колективний договір, як інструмент регулювання соціально-трудових відносин усередині організації, є об'єктом регулювання на міжнародному і національному рівні, а також з боку професійних асоціацій та внутрішніх норм самого підприємства. Незважаючи на це, значна частина підприємств і найманих працівників залишаються неохопленими колективними договорами. Процес ефективного забезпечення корпоративної соціальної відповідальності підприємства залежить від її структурної побудови, в результаті чого, нами запропоновано модель комплексної оцінки рівня КСВ (рис. 17.2) на основі її фінансової, соціальної, екологічної, соціально-трудової та відносин зі стейкхолдерами, тобто, складових, що підлягають подальшому оцінюванню.



Рис. 17.2. Комплексна оцінка рівня корпоративної соціальної відповідальності на промисловому підприємстві

Основні показники складових рівня корпоративної соціальної відповідальності машинобудівних підприємств Хмельницької обл. протягом 2014–2018 рр. представлені у додатку А (табл. А.1–А.4). Оцінка рівня організації системи забезпечення корпоративної соціальної відповідальності має показувати, що чим більш складні і різноманітні елементи ресурсної бази підприємства, тим вище є рівень її формування, розвитку і забезпечення. Проте найбільш сучасне і різноманітне елементне забезпечення не може гарантувати високу організованість системи. Володіючи певним набором елементів, можна по-різному організувати процес розвитку соціальної відповідальності.

Звідси, якщо при широкій елементній базі на підприємстві система управління корпоративною соціальною відповідальністю погано організована, це свідчить про нераціональне використання ресурсів. Використовуючи метод оцінки порівняльної важливості окремих параметрів, а саме фінансової, соціально-трудової, соціальної, екологічної та взаємовідносин із стейкхолдерами складових КСВ, нами було здійснено експертне опитування важливості впливу обраних складових елементів на досліджуваних підприємствах Хмельницької області за 100-бальною системою (табл. 17.1).

Таблиця 17.1

**Матриця оцінки експертами вагомості впливу
фінансової складової на рівень КСВ підприємства**

Коефіцієнт							
поточної ліквідності	швидкої ліквідності	абсолютної ліквідності	рентабельності активів	рентабельності власного капіталу	рентабельності діяльності	оборотності основних засобів	оборотності власного капіталу
ДП «Новатор»							
90	80	80	100	100	90	90	100
ПАТ «Красилівський машинобудівний завод» (ПАТ «КМЗ»)							
80	70	80	100	90	80	80	90
ПАТ «Укрелектроапарат»							
80	80	90	90	90	80	90	100
ПАТ «Завод «Темп»							
80	70	80	90	100	90	90	90

При обробці матеріалів колективної експертної оцінки відносної ваги параметрів ресурсної бази (факторів) використано метод рангової кореляції. Тому дані, отримані в балах, відповідним чином ранжувались у міру зменшення та отримали оцінку рангів. Порядковий номер, що визначає місце кожного фактора в загальній сукупності факторів, називається рангом. Введено такі умовні позначення вихідних даних: m – кількість експертів, що взяли участь в колективній експертній оцінці; 1, 2, 3,..., i ,..., m – можливі номери експертів; n – кількість визначених показників фінансової складової (напрямів досліджень), що запропоновані для оцінки; 1, 2, 3,..., j ,..., n – можливі номери напрямів досліджень; m_j – кількість експертів, які оцінили j -й напрям; m_{100j} – кількість максимально можливих оцінок (100 балів), отриманих j -м напрямом досліджень; C_{ij} – оцінка відносної ваги (в балах), даних i -му експерту j -му напрямку досліджень. Бальну таблицю перетворено в матрицю рангів, тобто, елементи матриці балів C_{ij} перетворюються в елементи матриці рангів R_{ij} , де, відповідно, R_{ij} – це ранг оцінки i -м експертом j -го напрямку (табл. 17.2).

Таблиця 17.2

**Матриця рангів оцінки напрямів розвитку
фінансової складової КСВ підприємства**

Коефіцієнт							
поточної ліквідності (1)	швидкої ліквідності (2)	абсолютної ліквідності (3)	рентабельності активів (4)	рентабельності власного капіталу (5)	рентабельності діяльності (6)	оборотності основних засобів (7)	оборотності власного капіталу (8)
ДП «Новатор»							
2	2,5	2,5	4,5	4,5	6,5	6,5	1
ПАТ «КМЗ»							
4	5	4	1	2	6,5	6,5	3
ПАТ «Укрелектроапарат»							
1,5	1,5	6	6	6	3	2	1
ПАТ «Завод «Темп»							
3	4	3	2	1	7	7	7
Разом							
10,5	13	15,5	13,5	13,5	23	22	12

При обробці результатів експертних оцінок щодо відносної важливості напрямів (коефіцієнтів фінансової складової КСВ під-

приємства) визначено ряд статистичних характеристик, на основі яких оцінюється кожний фактор. Сума рангів, призначених експертами j -му напрямку досліджень, визначається за формулою (17.1):

$$S_j = \sum_{i=1}^m R_{ij}. \quad (17.1)$$

Середній ранг для кожного напрямку визначають за формулою (17.2):

$$\overline{S_j} = \frac{\sum_{i=1}^m R_{ij}}{m} = \frac{S_j}{m}. \quad (17.2)$$

При порівнянні важливості різних напрямів по S_j , найбільш важливим слід вважати напрям, що характеризується найменшим значенням середньої величини рангу. Поряд із середніми рангами для кожного напрямку визначається за формулою (17.3) середня величина в балах:

$$M_j = \frac{\sum_{i=1}^m C_{ij}}{m_j}. \quad (17.3)$$

Середнє значення M_j може приймати значення від 0 до 100, залежно від того, яку оцінку, відповідно, за важливістю дали експерти тому чи іншому напрямку. Чим більше значення M_j , тим більше, на думку експертів, важливість розвитку j -го напрямку. При оцінці важливості окремих напрямів представляє інтерес показник частоти максимально можливих оцінок, що визначається за формулою (17.4):

$$K_{100j} = \frac{m_{100j}}{m_i}. \quad (17.4)$$

Показник K_{100j} може приймати значення в межах від 0 до 1. Важливість j -го напрямку збільшується при зміні K_{100j} від 0 до 1. Показник K_{100j} слід розглядати як додатковий до інших показників оцінки відносної важливості напрямку. Він характеризує важливість розвитку j -го напрямку з точки зору кількості поставлених йому перших місць. Перевагу тому чи іншому напрямку слід віддавати в першу чергу залежно від середніх величин рангу чи балів. І тільки при інших рівних умовах напрям можна вважати найбільш важливим при максимальному значенні $K_{100j} = 1$. Крім абсолютних величин

оцінки важливості напрямку при обробці даних анкетного опитування, застосовано також відносні показники за кожним напрямом з урахуванням думки окремих експертів (табл. 17.3).

Таблиця 17.3

**Матриця відносного значення факторів
(коефіцієнтів фінансової складової КСВ)**

Фактор	ДП «Новатор»	ПАТ «КМЗ»	ПАТ «Укр- електроапарат»	ПАТ «Завод «Темп»	Середнє значення W_{ij}
1	1,124	0,119	0,114	0,116	0,368
2	0,109	0,104	0,114	0,101	0,107
3	0,109	0,119	0,128	0,116	0,118
4	0,137	0,149	0,128	0,130	0,136
5	0,137	0,134	0,128	0,144	0,136
6	0,123	0,119	0,114	0,130	0,122
7	0,123	0,119	0,128	0,130	0,125
8	0,137	0,134	0,142	0,130	0,136

Для цього індивідуальні показники спочатку нормуються, а потім обчислюються середньозважені величини (нормування – це перехід від абсолютних величин до відносних). Середню вагу кожного напрямку (нормована оцінка) розраховують за формулою (17.5):

$$W_j = \frac{\sum_{i=1}^m W_{ij}}{\sum_{j=1}^n \sum_{i=1}^m W_{ij}}, \sum W_{ij} \frac{C_{ij}}{\sum_{j=1}^n C_{ij}}. \quad (17.5)$$

Оскільки сума відносних значень, поставлених кожним експертом всім напрямам, дорівнює 1, то $\sum_{j=1}^n \sum_{i=1}^m W_{ij}$ по суті дорівнює кількості експертів, що беруть участь в дослідженні. Аналогічно обчислюються середні відносні значення за всіма факторами (див. табл. 17.3).

У таблиці 17.4 наведені показники, що відображають порівняльну важливість факторів. Оцінка показників відносної важливості напрямів, що містяться в таблиці 17.3, свідчать про те, що група експертів віддала перевагу в основному четвертому, п'ятому та восьмому напрямам. За значенням показника активності експертів можна судити, з одного боку, про компетентність експертів, а з іншого, – що всі напрями досить обґрунтовані, оскільки всі експерти дали оцінку запропонованим напрямам.

Таблиця 17.4

**Показники порівняльної важливості факторів
(коефіцієнтів фінансової складової КСВ)**

Показник	Умовне позначення	Напрямок (фактор)							
		1	2	3	4	5	6	7	8
Сума рангів	S_j	10,5	13	15,5	13,5	13,5	23	22	12
Середній ранг	$\bar{S}_j$	2,625	3,25	3,875	3,375	3,375	5,75	5,5	3
Середнє значення в балах	m_j	82,5	75	82,5	95	95	85	87,5	95
Частота максимально можливих оцінок	K_{100j}	0	0	0	0,5	0,5	0	0	0,5
Середня вага	W_j	0,368	0,107	0,118	0,136	0,136	0,122	0,125	0,136

Показники частоти максимально можливих оцінок свідчать про те, що тільки для четвертого, п'ятого та восьмого напрямів експерти призначили 100-бальну оцінку, з них для четвертого та восьмого напрямів двічі, для п'ятого – один раз.

Таким чином, учасники експертизи повинні з четвертого та восьмого, а також з п'ятого напрямів, шляхом співставлення та додаткових оцінок, вибрати найбільш прийнятний (оптимальний) напрям. Оцінкою відносної важливості напрямів не обмежується обробка даних опитувальних анкет. Не менш важливі питання для наукового обґрунтування прогнозу має оцінка показника ступеня узгодженості думок експертів за допомогою системи показників. Для оцінки узагальненої міри узгодженості думок за всіма напрямками (коефіцієнтами) нами використано коефіцієнт конкордації:

$$K_{kon} = \frac{\sum_{j=1}^n d_j^2}{\frac{1}{12} \left[m^2 \cdot (n^3 - n) - m \cdot \sum_{i=1}^m T_i \right]}, \quad d_j = S_j - \frac{\sum_{j=1}^n S_j}{n}, \quad (17.6)$$

$$S_j = \sum_{i=1}^m R_{ij}, \quad T_i = \sum_{i=1}^L (t_e^3 - t_e),$$

де L – кількість груп однакових рангів; t_i – кількість пов'язаних рангів у кожній групі.

За даними таблиці 17.4 $L = 7$: (2,5; 2,5); (4,5; 4,5); (6,5; 6,5); (6,5; 6,5); (1,5; 1,5); (6; 6; 6); (7; 7; 7). Звідси $t_{L1} = 2$; $t_{L2} = 2$; $t_{L3} = 2$; $t_{L4} = 2$; $t_{L5} = 2$; $t_{L6} = 3$; $t_{L7} = 3$.

Для визначення коефіцієнта конкордації використовуємо дані таблиці 17.4. Проміжні розрахунки наведено в таблиці 17.5.

Таблиця 17.5

Визначення середньої суми рангів та квадратів відхилення суми рангів від середньої суми для кожного підприємства

Напря́м	ДП «Новатор»	ПАТ «КМЗ»	ПАТ «Укр- електро- апарат»	ПАТ «Завод «Темп»	Сума рангів S_j	Відхилення від суми рангів d_j	Квадратне відхилення d_j^2
1	2	4	1,5	3	10,5	-4,88	23,77
2	2,5	5	1,5	4	13	-2,38	5,64
3	2,5	4	6	3	15,5	0,13	0,02
4	4,5	1	6	2	13,5	-1,88	3,52
5	4,5	2	6	1	13,5	-1,88	3,52
6	6,5	6,5	3	7	23	7,63	58,14
7	6,5	6,5	2	7	22	22,00	484,00
8	1	3	1	7	12	-3,38	11,39
Разом					123	—	589,98
Середнє					15,38	—	—

Розрахунок коефіцієнта конкордації за результатами проміжних розрахунків наведений нижче:

$$\sum_{i=1}^m T_i = (2^3 - 2) + (2^3 - 2) + (2^3 - 2) +$$

$$+ (2^3 - 2) + (2^3 - 2) + (3^3 - 3) + (3^3 - 3) = 73;$$

$$K_{kon} = \frac{589,98}{\frac{1}{12} [4^2 (8^3 - 8) - 4 \cdot 73]} = 0,91.$$

Коефіцієнт конкордації в нашому випадку складає 0,91, що свідчить про достатньо високий ступінь узгодженості думок експертів. Враховуючи специфіку машинобудівних підприємств, нами визначено вагомість впливу кожного коефіцієнта фінансової складової за допомогою врахування думок респондентів та використання коефіцієнта конкордації:

$$k_{ij} \rightarrow 1; k_{пл} = 0,368; k_{мтл} = 0,107; k_{ал} = 0,118; k_{ра} = 0,136;$$

$$k_{вк} = 0,136; k_{рo} = 0,122; k_{ооз} = 0,125; k_{овк} = 0,136.$$

Щоб визначити рівень фінансової системи забезпечення КСВ підприємства, можна скористатися інтегральним показником, який розраховано за формулою (17.7):

$$K_{\text{фс}} = 0,368K_{\text{пл}} + 0,107K_{\text{шл}} + 0,118K_{\text{ал}} + 0,136K_{\text{ра}} + 0,136K_{\text{вк}} + 0,122K_{\text{рo}} + 0,125K_{\text{ооз}} + 0,136K_{\text{овк}}. \quad (17.7)$$

Використовуючи цей алгоритм, можна визначити відхилення у фактично наявних ресурсах та їх необхідному обсязі за рядом параметрів, істотних для конкретного підприємства (додаток А, табл. А.2). Результати експертного опитування щодо соціальної складової наведені у таблиці 17.6.

Таблиця 17.6

Матриця бальної оцінки експертами вагомості впливу соціальної складової на рівень КСВ підприємства

Коефіцієнт								
виплат премій і соціальних виплат на соціальні заходи	ефективності використання нерухомого майна	забезпечення житлом працюючих	соціальних витрат на персонал	забезпечення здоровими об'єктами	забезпеченості медоглядом працівників	забезпеченості соціального захисту персоналу	забезпеченості об'єктами соціально-культурного призначення	забезпечення надання соціальних пільг працюючим
ДП «Новатор»								
100	90	90	90	80	100	100	80	90
ПАТ «КМЗ»								
80	70	80	80	80	90	80	90	80
ПАТ «Укрелектроапарат»								
90	90	90	100	80	100	100	80	90
ПАТ Завод «Темп»								
90	80	90	80	80	80	70	70	70

Бальну таблицю перетворено в матрицю рангів, тобто елементи матриці балів S_{ij} перетворюються в елементи матриці рангів R_{ij} , де, відповідно, R_{ij} – це ранг оцінки i -м експертом j -го напрямку (див. табл. 17.7). У таблиці 17.8 наведені дані відносних показників за кожним напрямком з урахуванням думки окремих експертів.

Таблиця 17.7

**Матриця рангів оцінки напрямів розвитку
соціальної складової КСВ підприємства**

Коефіцієнт								
виплат премій і соціальних виплат на соціальні заходи	ефективності використання нерухомого майна	забезпечення житлом працюючих	соціальних витрат на персонал	забезпечення оздоровчими об'єктами	забезпеченості медоглядом працівників	забезпеченості соціального захисту персоналу	забезпеченості об'єктами соціально-культурного призначення	забезпечення надання соціальних пільг працюючим
<i>ДП «Новатор»</i>								
3	6,5	6,5	6,5	8,5	3	3	8,5	6,5
<i>ПАТ «КМЗ»</i>								
7,5	9	7,5	7,5	7,5	1,5	7,5	1,5	7,5
<i>ПАТ «Укрелектроапарат»</i>								
6,5	6,5	6,5	3	8,5	3	3	8,5	6,5
<i>ПАТ «Завод «Темп»</i>								
1,5	6	1,5	6	6	6	8,5	8,5	8,5
<i>Разом</i>								
18,5	28	22	23	30,5	13,5	22	27	29

Таблиця 17.8

**Матриця відносного значення факторів
(коефіцієнтів соціальної складової КСВ підприємства)**

Фактор	ДП «Новатор»	ПАТ «КМЗ»	ПАТ «Укр- електроапарат»	ПАТ «Завод «Темп»	Середнє значення W_{ij}
1	0,114	0,121	0,111	0,114	0,115
2	0,102	0,107	0,105	0,107	0,105
3	0,108	0,121	0,117	0,121	0,117
4	0,102	0,107	0,105	0,100	0,104
5	0,108	0,100	0,111	0,094	0,103
6	0,12	0,121	0,117	0,114	0,118
7	0,12	0,114	0,117	0,121	0,118
8	0,114	0,107	0,105	0,127	0,113
9	0,122	0,100	0,111	0,100	0,108

Аналогічно обчислюються середні відносні значення за всіма факторами (табл. 17.9). У ній наведені показники, що відоб-

ражають порівняльну важливість факторів. Оцінка показників відносної важливості напрямів, що містяться в таблиці 17.8, свідчить про те, що група експертів віддала перевагу в основному четвертому і восьмому напрямам і менш схильна вважати доцільним – п'ятий.

Таблиця 17.9

**Показники порівняльної важливості факторів
(коефіцієнтів соціальної складової КСВ підприємства)**

Показник	Умове позначення	Напрямок (фактор)								
		1	2	3	4	5	6	7	8	9
Сума рангів	S_j	18,5	28	22	23	30,5	13,5	22	27	29
Середній ранг	$\overline{S}_j$	4,625	7	5,5	5,75	7,625	3,375	5,5	6,75	7,25
Середнє значення в балах	m_j	90	82,5	87,5	87,5	80	92,5	87,5	80	82,5
Частота максимально можливих оцінок	K_{100j}	0,25	0	0	0,25	0	0,5	0,5	0	0
Середня вага	W_j	0,115	0,105	0,117	0,104	0,103	0,118	0,118	0,113	0,108

Таким чином, учасники експертизи повинні з четвертого та восьмого, а можливо навіть з п'ятого напрямів, шляхом співставлення і додаткових оцінок, вибрати найбільш прийнятний (оптимальний) напрям. За даними таблиці 17.7 $L = 11$: (3; 3; 3); (6,5; 6,5; 6,5; 6,5); (8,5; 8,5); (7,5; 7,5; 7,5; 7,5; 7,5); (1,5; 1,5); (6,5; 6,5; 6,5; 6,5); (3; 3; 3); (8,5; 8,5); (1,5; 1,5); (6; 6; 6; 6); (8,5; 8,5; 8,5). Звідси $t_{L1} = 3$; $t_{L2} = 4$; $t_{L3} = 2$; $t_{L4} = 5$; $t_{L5} = 2$; $t_{L6} = 4$; $t_{L7} = 3$; $t_{L8} = 2$; $t_{L9} = 2$; $t_{L10} = 3$; $t_{L11} = 3$.

Для визначення коефіцієнта конкордації використовуємо дані таблиці 17.9. Проміжні розрахунки наведені в таблиці 17.10.

Коефіцієнт конкордації за результатами проміжних розрахунків обчислюється таким чином:

$$\begin{aligned} \sum_{i=1}^m T_i &= (3^3 - 3) + (4^3 - 4) + (2^3 - 2) + (5^3 - 5) + (2^3 - 2) + \\ &+ (4^3 - 4) + (3^3 - 3) + (2^3 - 2) + (2^3 - 2) + (3^3 - 3) = 342, \\ K_{kon} &= \frac{722,09}{\frac{1}{12} [4^2 \cdot (9^3 - 9) - 4 \cdot 342]} = 0,85. \end{aligned}$$

Таблиця 17.10

Визначення середньої суми рангів та квадратів відхилень суми рангів від середньої суми для кожного підприємства

Напрям	ДП «Новатор»	ПАТ «КМЗ»	ПАТ «Укр- електро- апарат»	ПАТ «Завод «Темп»	Сума рангів S_j	Відхилення від суми рангів d_j	Квадратне відхилення d_j^2
1	3	7,5	6,5	1,5	18,5	-5,22	27,27
2	6,5	9	6,5	6	28	4,28	18,30
3	6,5	7,5	6,5	1,5	22	-1,72	2,97
4	6,5	7,5	3	6	23	-0,72	0,52
5	8,5	7,5	8,5	6	30,5	6,78	45,94
6	3	1,5	3	6	13,5	-10,22	104,49
7	3	7,5	3	8,5	22	22,00	484,00
8	8,5	1,5	8,5	8,5	27	3,28	10,74
9	6,5	7,5	6,5	8,5	29	5,28	27,85
Разом					213,5	—	722,09
Середнє					23,72	—	—

Коефіцієнт конкордації в нашому випадку складає 0,85, що свідчить про достатньо високий ступінь узгодженості думок експертів. Нами визначено вагомість впливу кожного коефіцієнта соціальної складової за допомогою врахування думок респондентів та використання коефіцієнта конкордації:

$$k_{ij} \rightarrow 1; k_{кп} = 0,115; k_{пл} = 0,105; k_{грч} = 0,117; k_{онм} = 0,104; k_{озн} = 0,103; \\ k_{свп} = 0,118; k_{епз} = 0,118; k_{ззн} = 0,113; k_{езп} = 0,108.$$

Розраховуємо інтегральний показник соціальної складової за формулою (17.8):

$$K_{cc} = 0,115K_{np} + 0,105K_{nm} + 0,117K_{жс} + 0,104K_{yna} + 0,103K_{озд} + \\ + 0,118K_{мо} + 0,118K_{сз} + 0,113K_{ско} + 0,108K_{сп}. \quad (17.8)$$

Аналогічним шляхом здійснюємо оцінку складової відносин із стейкхолдерами (див. табл. 17.11).

Бальну таблицю перетворено в матрицю рангів, тобто, елементи матриці балів C_{ij} перетворюються в елементи матриці рангів R_{ij} , де, відповідно, R_{ij} – це ранг оцінки i -м експертом j -го напряму (див. табл. 17.12). Аналогічно обчислюються середні відносні значення за всіма факторами (див. табл. 17.13).

Таблиця 17.11

Матриця оцінки експертами вагомості впливу складової відносин із стейкхолдерами на рівень КСВ підприємства

Коефіцієнт					
економічних витрат	податкового навантаження	витрат на роботу з клієнтами у загальному обсязі витрат підприємства	дебіторської заборгованості	забезпечення підприємства закладами соціальної інфраструктури	фінансування закладів соціальної інфраструктури
<i>ДП «Новатор»</i>					
100	100	80	90	90	90
<i>ПАТ «КМЗ»</i>					
70	80	60	70	70	90
<i>ПАТ «Укрелектроапарат»</i>					
100	100	80	80	100	100
<i>ПАТ «Завод «Темп»</i>					
60	90	80	80	80	80

Таблиця 17.12

Матриця рангів оцінки напрямку розвитку складової відносин із стейкхолдерами на рівень КСВ підприємства

Коефіцієнт					
економічних витрат (1)	податкового навантаження (2)	витрат на роботу з клієнтами у загальному обсязі витрат підприємства (3)	дебіторської заборгованості (4)	забезпечення підприємства закладами соціальної інфраструктури (5)	фінансування закладів соціальної інфраструктури (6)
<i>ДП «Новатор»</i>					
1,5	1,5	7	5	5	5
<i>ПАТ «КМЗ»</i>					
3	2	6	4,5	4,5	1
<i>ПАТ «Укрелектроапарат»</i>					
1,5	1,5	3,5	3,5	5,5	5,5
<i>ПАТ «Завод «Темп»</i>					
7	1	4,5	4,5	4,5	4,5
<i>Разом</i>					
13	6	21	17,5	19,5	16

Таблиця 17.13

**Матриця відносного значення коефіцієнтів складової відносин
із стейкхолдерами на рівень КСВ**

Фактор	ДП «Новатор»	ПАТ «КМЗ»	ПАТ «Укрелектро- апарат»	ПАТ «Завод «Темп»	Середнє значення W_{ij}
1	0,182	0,159	0,178	0,127	0,162
2	0,182	0,182	0,178	0,191	0,183
3	0,145	0,136	0,143	0,170	0,149
4	0,164	0,159	0,143	0,170	0,159
5	0,164	0,159	0,178	0,170	0,168
6	0,164	0,204	0,178	0,170	0,179

У таблиці 17.14 наведені показники, що відображають порівняльну важливість факторів. Оцінка показників відносної важливості напрямів, що містяться в таблиці 17.13, свідчать про те, що група експертів віддала перевагу в основному четвертому та п'ятому напрямам. У таблиці 17.13 наведені дані відносних показників за кожним напрямом з урахуванням думки окремих експертів.

Таблиця 17.14

**Показники порівняльної важливості коефіцієнтів складової відносин
із стейкхолдерами на рівень КСВ**

Показник	Умовне позначення	Напря́м (фактор)					
		1	2	3	4	5	6
Сума рангів	S_j	13	6	21	17,5	19,5	16
Середній ранг	$\overline{S}_j$	3,25	1,5	5,25	4,375	4,875	4
Середнє значення в балах	m_j	82,5	92,5	75	80	85	90
Частота максимально можливих оцінок	K_{100j}	0,5	0,5	0	0	0,25	0,25
Середня вага	W_j	0,162	0,183	0,149	0,159	0,168	0,179

За значенням показника активності експертів можна судити, з одного боку, про компетентність експертів, а з іншого, – що всі напрями досить обґрунтовані, оскільки всі експерти дали оцінку запропонованим напрямам. Показники частоти максимально можливих оцінок свідчать про те, що тільки для четвертого та п'ятого напрямів експерти призначили 100-бальну оцінку. За даними таб-

лиці 17.12: $L = 7$: (1,5; 1,5); (5; 5; 5); (4,5; 4,5); (1,5; 1,5); (3,5; 3,5); (5,5; 5,5); (4,5; 4,5; 4,5; 4,5). Звідси $t_{11} = 2$; $t_{12} = 3$; $t_{13} = 2$; $t_{14} = 2$; $t_{15} = 2$; $t_{16} = 2$; $t_{17} = 4$. Для визначення коефіцієнта конкордації використовуємо дані таблиці 17.14. Проміжні розрахунки наведені у таблиці 17.15.

Таблиця 17.15

Визначення середньої суми рангів та квадратів відхилень суми рангів від середньої суми для кожного підприємства

Напрямок	ДП «Новатор»	ПАТ «КМЗ»	ПАТ «Укр-електро-апарат»	ПАТ «Завод «Темп»	Сума рангів S_j	Відхилення від суми рангів d_j	Квадратне відхилення d_j^2
1	1,5	3	1,5	7	13	-2,50	6,25
2	1,5	2	1,5	1	6	-9,50	90,25
3	7	6	3,5	4,5	21	5,50	30,25
4	5	4,5	3,5	4,5	17,5	2,00	4,00
5	5	4,5	5,5	4,5	19,5	4,00	16,00
6	5	1	5,5	4,5	16	0,50	0,25
Разом					93	—	147,00
Середнє					15,50	—	—

Коефіцієнт конкордації за результатами проміжних розрахунків обчислюють таким чином:

$$\sum_{i=1}^m T_i = (2^3 - 2) + (3^3 - 3) + (2^3 - 2) + (2^3 - 2) + (2^3 - 2) + (2^3 - 2) + (4^3 - 4) = 306,$$

$$K_{kon} = \frac{147,00}{\frac{1}{12} \cdot [4^2(6^3 - 6) - 4 \cdot 306]} = 0,82.$$

Коефіцієнт конкордації в нашому випадку складає 0,82, що свідчить про достатньо високий ступінь узгодженості думок експертів. Враховуючи проведені розрахунки, нами визначено вагомість впливу кожного коефіцієнта складової відносин із стейкхолдерами за допомогою врахування думок респондентів і використання коефіцієнта конкордації:

$$k_{ij} \rightarrow 1; k_{ев} = 0,162; k_{nn} = 0,183; k_{епт} = 0,149; k_{оз} = 0,159; k_{зсі} = 0,168; k_{фсі} = 0,179.$$

Щоб визначити рівень складової відносин із стейкхолдерами підприємства, можна скористатися інтегральним показником, який розраховуємо за формулою (17.9):

$$K_{свс} = 0,162K_{ев} + 0,183K_{nn} + 0,149K_{епт} + 0,159K_{оз} + 0,168K_{зсі} + 0,179K_{фсі}. \quad (17.9)$$

Використовуючи цей алгоритм, можна визначити відхилення у фактично наявних ресурсах та їх необхідному обсязі за рядом параметрів, істотних для конкретного підприємства (додаток А, табл. А.4). Результати експертного опитування щодо соціально-трудової складової представлено у таблиці 17.16.

Таблиця 17.16

**Матриця бальної оцінки експертами вагомості впливу
соціально-трудової складової на рівень КСВ підприємства**

Коефіцієнт								
кваліфікованості працівників	плинності кадрів	втрат робочого часу	обороту з прийняття персоналу	обороту зі звільнення	забезпеченості робочих місць належними умовами праці та відпочинку	витрат на професійне зростання працівників	заборгованості з оплати праці	відповідності рівня оплати праці на підприємстві середньому рівню
<i>ДП «Новатор»</i>								
80	70	60	100	90	70	80	90	60
<i>ПАТ «КМЗ»</i>								
90	70	70	100	90	50	60	80	50
<i>ПАТ «Укрелектроапарат»</i>								
80	80	70	90	80	60	70	100	60
<i>ПАТ «Завод «Темп»</i>								
70	70	50	90	100	50	60	100	40

Бальну таблицю перетворено в матрицю рангів, тобто, елементи матриці балів C_{ij} перетворюються в елементи матриці рангів R_{ij} , де, відповідно, R_{ij} – це ранг оцінки i -м експертом j -го напрямку (див. табл. 17.17). У таблиці 17.18 наведені дані відносних показників за кожним напрямом з урахуванням думки окремих експертів.

Аналогічно обчислюються середні відносні значення за всіма факторами. У таблиці 17.19 наведені показники, що відображають порівняльну важливість факторів. Оцінка показників відносної важливості напрямів, що містяться в таблиці 17.18, свідчать про те, що група експертів віддала перевагу в основному четвертому та восьмому напрямам і менш схильна вважати доцільним п'ятий напрям.

Таблиця 17.17

**Матриця рангів оцінки напрямку розвитку
соціально-трудової складової КСВ підприємства**

Коефіцієнт								
кваліфікованості працівників	плинності кадрів	втраг робочого часу	обороту з прийняття персоналу	обороту зі звільнення	забезпеченості робочих місць належними умовами праці та відпочинку	витрат на професійне зростання працівників	заборгованості з оплати праці	відповідності рівня оплати праці на підприємстві середньому рівню
<i>ДП «Новатор»</i>								
4	8,5	5	1	6,5	8,5	4	6,5	8,5
<i>ПАТ «КМЗ»</i>								
3	6	5	1	3	7,5	5	4	7,5
<i>ПАТ «Укрелектроапарат»</i>								
6	3,5	5	2	3,5	7,5	5	1	7,5
<i>ПАТ «Завод «Темп»</i>								
1,5	1,5	4,5	3	6,5	4,5	6	6,5	7
<i>Разом</i>								
14,5	19,5	19,5	7	19,5	28	20	18	30,5

Таблиця 17.18

**Матриця відносного значення факторів
(коефіцієнтів соціально-трудової складової КСВ підприємства)**

Фактор	ДП «Новатор»	ПАТ «КМЗ»	ПАТ «Укрелектро- апарат»	ПАТ «Завод «Темп»	Середнє значення W_{ij}
1	0,114	0,136	0,116	0,111	0,119
2	0,1	0,106	0,116	0,111	0,108
3	0,086	0,106	0,101	0,079	0,093
4	0,143	0,152	0,130	0,143	0,142
5	0,128	0,136	0,116	0,159	0,135
6	0,1	0,076	0,087	0,079	0,086
7	0,114	0,091	0,101	0,095	0,100
8	0,128	0,121	0,145	0,159	0,138
9	0,086	0,076	0,087	0,063	0,078

Таким чином, учасники експертизи повинні з четвертого та восьмого, а можливо навіть з п'ятого напрямів, шляхом співставлення і додаткових оцінок, вибрати найбільш прийнятний (оптимальний) напрям.

Таблиця 17.19

**Показники порівняльної важливості факторів
(коефіцієнтів соціально-трудової складової КСВ підприємства)**

Показник	Умовне позначення	Напрямок (фактор)								
		1	2	3	4	5	6	7	8	9
Сума рангів	S_j	14,5	19,5	19,5	7	19,5	28	20	18	30,5
Середній ранг	$\bar{S}_j$	3,625	4,875	4,875	1,75	4,875	7	5	4,5	7,625
Середнє значення в балах	m_j	80	72,5	62,5	95	90	57,5	67,5	92,5	52,5
Частота максимально можливих оцінок	K_{100j}	0	0	0	0,5	0,25	0	0	0,5	0
Середня вага	W_j	0,119	0,108	0,093	0,142	0,135	0,086	0,1	0,138	0,078

За даними таблиці 17.17 $L = 9$: (8,5; 8,5; 8,5); (6,5; 6,5); (5; 5); (7,5; 7,5); (3,5; 3,5); (7,5; 7,5); (1,5; 1,5); (4,5; 4,5); (6,5; 6,5). Звідси $t_{L1} = 3$; $t_{L2} = 2$; $t_{L3} = 2$; $t_{L4} = 2$; $t_{L5} = 2$; $t_{L6} = 2$; $t_{L7} = 2$; $t_{L8} = 2$; $t_{L9} = 2$.

Для визначення коефіцієнта конкордації використовуємо дані таблиці 17.19. Проміжні розрахунки наведені в таблиці 17.20.

Таблиця 17.20

**Визначення середньої суми рангів та квадратів відхилень
суми рангів від середньої суми для кожного підприємства**

Напрямок	ДП «Новатор»	ПАТ «КМЗ»	ПАТ «Укр-електро-апарат»	ПАТ «Завод «Темп»	Сума рангів S_j	Відхилення від суми рангів d_j	Квадратне відхилення d_j^2
1	4	3	6	1,5	14,5	-5,11	26,12
2	8,5	6	3,5	1,5	19,5	-0,11	0,01
3	5	5	5	4,5	19,5	-0,11	0,01
4	1	1	2	3	7	-12,61	159,04
5	6,5	3	3,5	6,5	19,5	-0,11	0,01
6	8,5	7,5	7,5	4,5	28	8,39	70,37
7	4	5	5	6	20	20,00	400,00
8	6,5	4	1	6,5	18	-1,61	2,60
9	8,5	7,5	7,5	7	30,5	10,89	118,57
Разом					176,5	—	776,74
Середнє					19,61	—	—

Коефіцієнт конкордації за результатами проміжних розрахунків обчислюється таким чином:

$$\sum_{i=1}^m T_i = (3^3 - 3) + (2^3 - 2) + (2^3 - 2) + (2^3 - 2) + (2^3 - 2) + \\ + (2^3 - 2) + (2^3 - 2) + (2^3 - 2) + (2^3 - 2) = 72, \\ K_{kon} = \frac{776,74}{\frac{1}{12} \cdot [4^2(9^3 - 9) - 4 \cdot 72]} = 0,83.$$

Коефіцієнт конкордації в нашому випадку складає 0,83, що свідчить про достатньо високий ступінь узгодженості думок експертів. Нами визначено вагомість впливу кожного коефіцієнта соціально-трудової складової за допомогою врахування думок респондентів та використання коефіцієнта конкордації:

$$k_{ij} \rightarrow 1; k_{кп} = 0,119; k_{пл} = 0,108; k_{врч} = 0,093; k_{онп} = 0,142; k_{озп} = 0,135; \\ k_{сеп} = 0,086; k_{епз} = 0,100; k_{ззп} = 0,138; k_{взп} = 0,078.$$

Розраховуємо інтегральний показник соціально-трудової складової за формулою (17.10):

$$K_{cc} = 0,119K_{кп} + 0,108K_{пл} + 0,093K_{врч} + 0,142K_{онп} + 0,135K_{озп} + \\ + 0,086K_{сеп} + 0,100K_{епз} + 0,138K_{ззп} + 0,178K_{взп}. \quad (17.10)$$

Таблиця 17.21

**Матриця оцінки експертами вагомості впливу
екологічної складової на рівень КСВ підприємства**

Коефіцієнт					
сплати екологічних зборів	втрат підприємства від нерационального використання природокористування	достатності витрат на природоохоронні заходи	ефективності витрат на природоохоронні заходи	екологісності продукції	відповідності обсягів викидів шкідливих речовин їх гранично допустимій нормі
ДП «Новатор»					
100	80	90	80	70	90
ПАТ «КМЗ»					
80	90	70	60	70	80
ПАТ «Укрелектроапарат»					
90	80	90	100	90	100
ПАТ «Завод «Темп»					
80	80	70	60	80	100

Результати експертного опитування щодо екологічної складової наведені у таблиці 17.21. Бальну таблицю перетворено в матрицю рангів, тобто елементи матриці балів C_{ij} перетворюються в елементи матриці рангів R_{ij} , де, відповідно, R_{ij} – це ранг оцінки i -м експертом j -го напрямку (табл. 17.22).

Таблиця 17.22

**Матриця рангів оцінки напрямку розвитку
екологічної складової КСВ підприємства**

Коефіцієнт					
сплати екологічних зборів	втрат підприємства від нерационального використання природокористування	достатності витрат на природоохоронні заходи	ефективності витрат на природоохоронні заходи	екологосмості продукції	відповідності обсягів викидів шкідливих речовин їх гранично допустимій нормі
<i>ДП «Новатор»</i>					
8	3,5	6,5	3,5	1	6,5
<i>ПАТ «КМЗ»</i>					
6,5	8	3,5	1	3,5	6,5
<i>ПАТ «Укрелектроапарат»</i>					
5,5	1	5,5	8,5	5,5	8,5
<i>ПАТ «Завод «Темп»</i>					
6,5	6,5	2	1	6,5	8
<i>Разом</i>					
26,5	19	17,5	14	16,5	29,5

У таблиці 17.23 наведені дані відносних показників за кожним напрямом з урахуванням думки окремих експертів.

Таблиця 17.23

**Матриця відносного значення коефіцієнтів
екологічної складової КСВ підприємства**

Фактор	ДП «Новатор»	ПАТ «КМЗ»	ПАТ «Укрелектро- апарат»	ПАТ «Завод «Темп»	Середнє значення W_{ij}
1	0,196	0,178	0,167	0,170	0,178
2	0,157	0,200	0,148	0,170	0,169
3	0,176	0,156	0,167	0,149	0,162
4	0,157	0,133	0,185	0,128	0,151
5	0,137	0,156	0,167	0,170	0,157
6	0,176	0,178	0,167	0,213	0,183

Аналогічно обчислюють середні відносні значення за всіма факторами (див. табл. 17.23). У таблиці 17.24 наведені показники, що відображають порівняльну важливість факторів. Оцінка показників відносної важливості напрямів (див. табл. 17.23), свідчать про те, що група експертів віддала перевагу в основному першому та четвертому напрямам і менш схильна вважати доцільним – шостий.

Таблиця 17.24

**Показники порівняльної важливості коефіцієнтів
екологічної складової КСВ підприємства**

Показник	Умовне позначення	Напря́м (фактор)					
		1	2	3	4	5	6
Сума рангів	S_j	26,5	19	17,5	14	16,5	29,5
Середній ранг	$\bar{S}_j$	6,625	4,75	4,375	3,5	4,125	7,375
Середнє значення в балах	m_j	87,5	82,5	80	75	77,5	92,5
Частота максимально можливих оцінок	K_{100j}	0,75	0	0	0,75	0	0,5
Середня вага	W_j	0,178	0,169	0,162	0,151	0,157	0,183

Отже, учасники експертизи повинні з четвертого і восьмого, а можливо навіть з п'ятого напрямів, шляхом співставлення та додаткових оцінок вибрати найбільш оптимальний напрям. За даними таблиці 17.22 $L = 7$: (3,5; 3,5); (6,5; 6,5); (6,5; 6,5); (3,5; 3,5); (5,5; 5,5; 5,5); (8,5; 8,5); (6,5; 6,5; 6,5). Звідси $t_{L1} = 2$; $t_{L2} = 2$; $t_{L3} = 2$; $t_{L4} = 2$; $t_{L5} = 2$; $t_{L6} = 3$; $t_{L7} = 2$; $t_{L8} = 3$. Для визначення коефіцієнта конкордації використовуємо дані таблиці 17.24 Проміжні розрахунки наведені у таблиці 17.25.

Таблиця 17.25

**Визначення середньої суми рангів та квадратів відхилень суми рангів
від середньої суми для кожного підприємства**

Напря́м	ДП «Новатор»	ПАТ «КМЗ»	ПАТ «Укр-електро-апарат»	ПАТ «Завод «Темп»	Сума рангів S_j	Відхилення від суми рангів d_j	Квадратне відхилення d_j^2
1	8	6,5	5,5	6,5	26,5	13,17	173,36
2	3,5	8	1	6,5	19	5,67	32,11
3	6,5	3,5	5,5	2	17,5	4,17	17,36
4	3,5	1	8,5	1	14	0,67	0,44
5	1	3,5	5,5	6,5	16,5	3,17	10,03
6	6,5	3,5	8,5	8	26,5	13,17	173,36
Разом					120	–	406,67
Середнє					13,33	–	–

Коефіцієнт конкордації за результатами проміжних розрахунків обчислюють таким чином:

$$\sum_{i=1}^m T_i = (2^3 - 2) + (2^3 - 2) + (3^3 - 3) + (3^3 - 3) + (2^3 - 2) + (3^3 - 3) = 90,$$

$$K_{kon} = \frac{406,67}{\frac{1}{12} \cdot [4^2 \cdot (6^3 - 6) - 4 \cdot 90]} = 0,96.$$

Коефіцієнт конкордації в нашому випадку складає 0,96, що свідчить про достатньо високий ступінь узгодженості думок експертів. Нами визначено вагомість впливу кожного коефіцієнта кадрової складової за допомогою врахування думок респондентів та використання коефіцієнта конкордації:

$$k_{ij} \rightarrow 1; k_{cen} = 0,178; k_{vnt} = 0,169; k_{dnt} = 0,162; k_{ent} = 0,152; k_{en} = 0,157; k_{vur} = 0,183.$$

Розраховуємо інтегральний показник екологічної складової за формулою (17.11):

$$K_{ок} = 0,178K_{cee} + 0,169K_{vnt} + 0,162K_{dnt} + 0,151K_{ent} + 0,157K_{en} + 0,183K_{vur}. \quad (17.11)$$

Використовуючи цей алгоритм, можна визначити відхилення у фактично наявних ресурсах та їх необхідному обсязі за рядом параметрів, істотних для конкретного підприємства (додаток А, табл. А.6). Результати експертного опитування щодо впливу фінансової, соціальної, соціально-трудової, складової відносин із стейкхолдерами та екологічної, які впливають на рівень корпоративно-соціальної відповідальності підприємства, наведені у таблиці 17.26.

Таблиця 17.26

Матриця оцінки експертами вагомості впливу складових на рівень КСВ підприємства

Підприємство	Складова				
	фінансова	соціальна	відносин із стейкхолдерами	соціально-трудова	екологічна
ДП «Новатор»	90	100	70	80	90
ПАТ «КМЗ»	80	90	80	90	80
ПАТ «Укр-електроапарат»	90	80	100	90	100
ПАТ «Завод «Темп»»	90	70	90	100	90

Бальну таблицю перетворено в матрицю рангів, тобто, елементи матриці балів C_{ij} перетворюються в елементи матриці рангів R_{ij} , де відповідно R_{ij} – це ранг оцінки i -м експертом j -го напрямку (табл. 17.27).

Таблиця 17.27

Матриця рангів оцінки напрямку розвитку складових КСВ підприємства

Підприємство	Складова				
	фінансова (1)	соціальна (2)	відносин із стейкхол- дерами (3)	соціально- трудова (4)	екологічна (5)
ДП «Новатор»	3,5	5	1	2	3,5
ПАТ «КМЗ»	3,5	6,5	3,5	6,5	3,5
ПАТ «Укр- електроапарат»	3,5	1	6,5	3,5	6,5
ПАТ «Завод «Темп»»	4,5	1	4,5	6	4,5
Разом	15	13,5	15,5	18	18

У таблиці 17.28 наведені дані відносних показників за кожним напрямом з урахуванням думки окремих експертів.

Таблиця 17.28

Матриця відносного значення коефіцієнтів складових КСВ підприємства

Фактор	ДП «Новатор»	ПАТ «КМЗ»	ПАТ «Укрелектро- апарат»	ПАТ «Завод «Темп»	Середнє значення W_{ij}
1	0,209	0,190	0,196	0,205	0,200
2	0,233	0,214	0,174	0,159	0,195
3	0,163	0,190	0,217	0,205	0,194
4	0,186	0,214	0,196	0,227	0,206

Аналогічно обчислюють середні відносні значення за всіма факторами (див. табл. 17.28). У таблиці 17.29 наведені показники, що відображають порівняльну важливість факторів. Оцінка показників відносної важливості напрямів, що містяться в таблиці 17.28, свідчать про те, що група експертів віддала перевагу в основному другому та третьому напрямам. Таким чином, учасники експертизи повинні з четвертого та восьмого, а можливо навіть з п'ятого напрямів, шляхом співставлення та додаткових оцінок, вибрати найбільш оптимальний напрям. За даними таблиці 17.27 $L = 6$: (3,5; 3,5); (3,5; 3,5; 3,5); (6,5; 6,5); (3,5; 3,5); (6,5; 6,5); (4,5; 4,5; 4,5). Звідси $t_{L1} = 2$; $t_{L2} = 3$; $t_{L3} = 2$; $t_{L4} = 2$; $t_{L5} = 2$; $t_{L6} = 3$.

Таблиця 17.29

**Показники порівняльної важливості коефіцієнтів
складових КСВ підприємства**

Показник	Умове позначення	Напрям (фактор)				
		1	2	3	4	5
Сума рангів	S_j	15	13,5	15,5	18	18
Середній ранг	$\bar{S}_j$	3,75	3,375	3,875	4,5	4,5
Середнє значення в балах	m_j	87,5	85	85	90	90
Частота максимально можливих оцінок	K_{100j}	0	0,75	0,75	0,75	0,75
Середня вага	W_j	0,200	0,195	0,194	0,206	0,205

Для визначення коефіцієнта конкордації використовуємо дані таблиці 17.29. Проміжні розрахунки наведені в таблиці 17.30.

Таблиця 17.30

**Визначення середньої суми рангів та квадратів відхилень суми рангів
від середньої суми для кожного підприємства**

Напрям	ДП «Новатор»	ПАТ «КМЗ»	ПАТ «Укр-електро-апарат»	ПАТ «Завод «Темп»	Сума рангів S_j	Відхилення від суми рангів d_j	Квадратне відхилення d_j^2
1	3,5	3,5	3,5	4,5	15	-11,67	136,11
2	5	6,5	1	1	13,5	-13,17	173,36
3	1	3,5	6,5	4,5	15,5	-11,17	124,69
4	2	6,5	3,5	6	18	-8,67	75,11
5	3,5	3,5	6,5	4,5	18	-8,67	75,11
Разом					80	-	584,39
Середнє					26,67	-	-

Коефіцієнт конкордації за результатами проміжних розрахунків обчислюють таким чином:

$$\sum_{i=1}^m T_i = (2^3 - 2) + (2^3 - 2) + (2^3 - 2) + (2^3 - 2) + (3^3 - 3) + (3^3 - 3) = 72,$$

$$K_{kon} = \frac{584,39}{\frac{1}{12} \cdot [4^2 \cdot (5^3 - 5) - 4 \cdot 72]} = 0,83.$$

Коефіцієнт конкордації в нашому випадку складає 0,83, що свідчить про достатній ступінь узгодженості думок експертів. Нами

визначено вагомість впливу кожного коефіцієнта складових елементів КСВ за допомогою врахування думок респондентів та використання коефіцієнта конкордації:

$$K_{ij} \rightarrow 1; K_{fc} = 0,200; K_{cc} = 0,195; K_{свс} = 0,194; K_{смс} = 0,206; K_{ec} = 0,205.$$

Розраховано інтегральний показник рівня КСВ підприємств за формулою (17.12):

$$K_{рксв} = 0,200K_{fc} + 0,195K_{cc} + 0,194K_{свс} + 0,206K_{смс} + 0,205K_{ec}, \quad (17.12)$$

де K_{fc} – рівень фінансової складової; K_{cc} – рівень соціальної складової; $K_{свс}$ – рівень складової взаємовідносин зі стейкхолдерами; $K_{смс}$ – рівень соціально-трудова складова; K_{ec} – рівень екологічної складової.

Таблиця 17.31

Визначення рівня корпоративної соціальної відповідальності підприємств Хмельницької області (2014–2018 рр.)

Рік	Складова					Рівень корпоративної соціальної відповідальності
	фінансова	соціальна	відносин із стейкхолдерами	соціально-трудова	екологічна	
1	2	3	4	5	6	7
ДП «Новатор»						
2014	0,920	0,684	0,145	0,265	0,647	0,537
2015	1,261	0,697	0,239	0,309	0,606	0,627
2016	1,836	0,729	0,240	0,300	0,615	0,748
2017	1,620	0,749	0,161	0,306	0,666	0,706
2018	1,795	0,771	0,192	0,329	0,680	0,758
ПАТ «КМЗ»						
2014	0,358	0,651	0,259	0,295	0,623	0,441
2015	0,434	0,672	0,158	0,515	0,594	0,478
2016	0,366	0,684	0,183	0,238	0,596	0,418
2017	0,379	0,693	0,232	0,283	0,618	0,445
2018	0,41	0,748	0,251	0,349	0,614	0,479
ПАТ «Укрелектроапарат»						
2014	2,336	0,679	0,192	0,255	0,697	0,837
2015	2,015	0,687	0,191	0,245	0,567	0,746
2016	1,198	0,696	0,213	0,253	0,556	0,588
2017	1,156	0,706	0,177	0,261	0,557	0,576
2018	1,294	0,76	0,192	0,274	0,540	0,617

Продовження таблиці 17.31

1	2	3	4	5	6	7
ПАТ «Завод «Темп»						
2014	0,36	0,66	0,128	0,294	0,578	0,408
2015	1,868	0,674	0,158	0,317	0,643	0,737
2016	0,866	0,668	0,108	0,304	0,598	0,513
2017	0,879	0,723	0,202	0,337	0,607	0,554
2018	1,065	0,757	0,223	0,363	0,576	0,601

Нами проаналізовано показники складових корпоративно-соціальної діяльності підприємств Хмельницької області, а також визначено рівень КСВ протягом 2014–2018 рр. (див. табл. 17.31). Як видно, рівень КСВ на досліджуваних підприємствах протягом 2014–2018 рр. зазнав суттєвих змін, перш за все це пов'язано із зміною у складових елементах соціальної відповідальності, які безпосередньо вплинули на інтегральний показник рівня КСВ підприємства. Також нами запропоновано шкалу, яка характеризує рівень КСВ на кожному підприємстві за відповідний період дослідження, враховуючи рекомендовані межі (табл. 17.32).

Таблиця 17.32

**Характеристика рівня корпоративної
соціальної відповідальності підприємства**

Межі рівня	Характеристика рівня КСВ
Високий рівень КСВ	
0,71–1	Характеризує функціонування корпоративної соціальної відповідальності підприємства на належному рівні, достатність фінансових ресурсів, високий рівень інформаційного, правового і технічного забезпечення, оптимальний рівень кількості персоналу на підприємстві, що забезпечує реалізацію соціально відповідальної діяльності підприємства
Середній рівень КСВ	
0,46–0,70	Складові елементи КСВ знаходяться на недостатньому рівні. Підприємство має недостатню кількість власних ресурсів для ведення соціально відповідального бізнесу
Низький рівень КСВ	
0,26–0,45	Характеризується низьким рівнем забезпечення підприємства необхідними ресурсами для функціонування КСВ
Критичний рівень КСВ	
0–0,25	Характеризується недостатнім рівнем забезпечення КСВ, що унеможливорює функціонування соціальної відповідальності підприємства на належному рівні та свідчить про недостатність ресурсів підприємства

Розглянувши зміни рівня КСВ нами було здійснено групування підприємств за досліджуваний період з 2014–2018 рр. відповідно до рекомендованих меж (див. табл. 17.32). Таким чином, із таблиці 17.33 випливає, що лише на одному з досліджуваних підприємств ДП «Новатор» за 2018 р. рівень КСВ досягає межі високого рівня, на інших підприємствах рівень КСВ займає середню позицію, а це свідчить про недостатню увагу з боку керівництва щодо ефективного забезпечення соціальної відповідальності.

Таблиця 17.33

**Групування підприємств Хмельницької області
за рівнем корпоративної соціальної відповідальності**

Рік				
2014	2015	2016	2017	2018
Високий рівень КСВ				
ПАТ «Укрелектроапарат»	ПАТ «Укрелектроапарат», ПАТ «Завод «Темп»	ДП «Новатор»		
Середній рівень КСВ				
ДП «Новатор»	ПАТ «КМЗ», ДП «Новатор»	ПАТ «Укрелектроапарат», ПАТ «Завод «Темп»	ПАТ «Укрелектроапарат», ПАТ «КМЗ», ПАТ «Завод «Темп»	
Низький рівень КСВ				
ПАТ «КМЗ», ПАТ «Завод «Темп»	–	ПАТ «КМЗ»	–	
Критичний рівень КСВ				
–	–	–	–	–

На основі цього дослідження можна зробити висновок, що керівництво підприємств приділяє недостатньо уваги КСВ, яка безпосередньо впливає на ефективну діяльність персоналу підприємства, на покращання його фінансових результатів та на підвищення конкурентного статусу підприємства. На розглянутих підприємствах доцільно спрогнозувати стратегію їх подальшого розвитку з урахуванням впливу корпоративної соціальної відповідальності. Оцінка рівня соціальної відповідальності дає можливість розраховувати її в динаміці та використовувати в порівняльному аналізі діяльності різних підприємств, визначенні напрямів взаємодії зі стейкхолдерами різних рівнів господарювання.

17.2. Управління ризиками корпоративної відповідальності виробничих систем

Як показав аналіз, на машинобудівних підприємствах значну увагу приділяють корпоративній соціальній відповідальності, що є перспективним напрямом досліджень науковців, а також важливим пріоритетом практичної діяльності як суб'єктів підприємництва, так і представників державної влади та громадських організацій. Значення корпоративної соціальної відповідальності ще більше зростає у зв'язку з її важливою роллю, яку вона відіграє у забезпеченні сталого розвитку. Оскільки на цьому етапі розвитку корпоративна соціальна відповідальність реалізується суб'єктами підприємництва переважно на добровільних засадах, то для її розвитку важливе усвідомлення останніми переваг від КСВ. До таких переваг від впровадження програм соціальної відповідальності для машинобудівних підприємств слід віднести: підвищення ефективності процесів виробництва, які породжують необхідність пристосування до технологічних і екологічних стандартів (однак, розгляд проблеми технологічної стандартизації в контексті КСВ, на наш погляд, не зовсім виправданий); підвищення мотивації та продуктивності праці працівників; поява психологічних факторів мотивації; підвищення ділової та загальносуспільної репутації підприємства, що зменшує ризики можливої втрати ринків.

Наводячи такий перелік переваг від впровадження КСВ, слід зробити акцент на внутрішніх перевагах, що прямо позначаються на виробничому процесі підприємства або його персоналі. Лише остання з наведених переваг має суто зовнішню щодо підприємства орієнтацію. Представники бізнесу оцінюють КСВ теж більшою мірою прагматично, намагаючись оцінити, які прямі позитивні ефекти отримують підприємства від її запровадження. У такому випадку дійсно, основний прямиий ефект від запровадження КСВ полягає у формуванні позитивного іміджу підприємства, зростання його ділової репутації, що може бути конвертовано у зростання прибутків через відповідну рекламну компанію. Проте, необхідно акцентувати увагу на дещо іншому різновиді ефектів від КСВ, а саме таких, які пов'язані зі зменшенням індивідуальних для підприємства та суспільних ризиків.

У контексті індивідуальних ризиків підприємств варто погодитися з тим, що покращення екологічної складової функціонування підприємства сприяє оптимізації ризиків, які пов'язані із чин-

никами поступального розвитку в умовах ринкової нестабільності та невизначеності. Так як ризики, пов'язані з проблемами використання відтворювальних та, особливо, невідновлювальних природних ресурсів, відіграють все більшу роль як в діяльності окремих підприємств, так і позначаються на глобальних світових тенденціях. Однак, наряду з екологічними, варто звернути також увагу на вплив КСВ на соціальні ризики, проблема існування яких пов'язана з об'єктивною нерівномірністю в рівні добробуту окремих соціальних верств (або категорій персоналу на мікрорівні). На наш погляд, сам факт існування нерівномірності не є катастрофічною проблемою, оскільки тим самим створюється потенціал для розвитку. Проте, критично важливим є рівень такої нерівномірності та дієвість механізмів, що сприяють зняттю соціальної напруги. У цьому контексті в Україні існують дуже істотні проблеми: по-перше, вони стосуються критично значного розшарування суспільства за рівнями доходів; по-друге, – це перебування значної частини населення за межею бідності; по-третє, це руйнування елементів соціальної інфраструктури, які були успадковані Україною.

Перекладати на державу вирішення всіх соціальних проблем сучасного суспільства теж не доводиться, оскільки державний механізм має свої жорсткі обмеження. За таких умов вбачається необхідність пошуку альтернативних механізмів зняття соціальної напруги, серед яких найперспективнішим виглядає корпоративна соціальна відповідальність. Її перевагою є універсальність та гнучкість, здатність вирішувати широке коло питань та сприяти виникненню синергетичних ефектів.

Підприємства постійно знаходяться в пошуку нових методів та інструментів впливу на основні групи стейкхолдерів, оскільки якість взаємозв'язку між зацікавленими сторонами та підприємством відображається на фінансових показниках. Основним джерелом формування ділової репутації підприємства є його корпоративна соціальна відповідальність. КСВ-діяльність має певні ризики, процес їх виявлення та управління є дуже важливим, оскільки дозволяє зрозуміти можливі втрати від реалізації ризиків та вчасно запобігти їм. Існують наступні ризики при здійсненні КСВ-діяльності: ціновий тиск; ризик, пов'язаний з управлінням персоналом; втрата репутації; зайві матеріальні витрати. У таблиці 17.34 наведена характеристика ризиків, викликаних КСВ-діяльністю, та спосіб їх зниження. Слід відмітити, що підприємство, яке впроваджує політику корпоративної соціальної відповідальності, не тільки стикається з

певними перепонами, але й вирішує проблемні питання (ризик) організації: соціокультурні – підприємство, яке підтримує концепцію КСВ, стає більш привабливим для своїх стейкхолдерів; політичні – впроваджуючи принципи КСВ, воно отримує так звану «ліцензію на діяльність», яка передбачає взяття організацією добровільних соціальних зобов'язань, і, як результат, отримує позитивне ставлення місцевих органів влади; інвестиційні – багато інвесторів вважають, що соціально відповідальні підприємства є більш безпечними для інвестування; фінансові – за дослідженнями, підприємства, які реалізують КСВ – діяльність протягом 10 років та більше, мають показники вищі, ніж ті, які не впроваджують цих принципів.

Таблиця 17.34

Можливі ризики при здійсненні КСВ-діяльності

Характеристика	Спосіб зниження
Ціновий тиск	
Підприємство, яке займається КСВ-діяльністю, підвищує ціни на послуги для того, щоб покрити дані витрати. Підприємства, які не займаються КСВ-діяльністю, можуть не підвищувати ціни на аналогічні послуги	Надання більш широкого пакета послуг
Управління персоналом	
Залучення співробітників до КСВ-діяльності може привести до зниження продуктивності праці	Рациональний розподіл КСВ-проектів між співробітниками, які на певний момент не мають важливих проектів
Втрата репутації	
Проекти, які мають дискримінаційний характер, можуть призвести до втрати репутації	Відповідально підходити до вибору проекту, аналізувати їх напрям в цілому
Зайві матеріальні витрати	
Підприємство намагається реалізувати різні соціальні проекти, але через відсутність точної системи їх впровадження в життя можуть з'явитися небажані матеріальні витрати	Переймати досвід у зарубіжних компаніях та організаціях, які вже реалізовували аналогічні проекти

Вчасне визначення ризиків – один з важливих етапів управління ними, оскільки дозволяє приймати ефективне управлінське рішення стосовно їх ліквідації або зниження їх негативного впливу. Кожне підприємство у процесі своєї господарської діяльності стикається з невизначеністю, що впливає певним чином на бізнес. Прагнучи збільшити вартість підприємства, керівництво має знати рівень невизначеності, міру її впливу на бізнес, можливу небезпеку

або додаткові можливості. Цей бік діяльності охоплює налагоджена система управління фінансовими та нефінансовими ризиками.

Існує чимало міжнародних стандартів і методик з рекомендаціями організації процесів управління як фінансовою, так і нефінансовою складовою бізнесу, серед них: стандарти управління ризиками (ERM COSO, FERMA), стандарти управління безперервністю бізнесу, стандарти із соціальної відповідальності, аудиту та звітності (AA 1000, GRI – G3), принципи корпоративного управління ОЕСР, система збалансованих показників (BSC) та багато інших. Ці документи об'єднує питання взаємодії із зацікавленими сторонами. Принципи діалогу із зацікавленими сторонами докладно викладені в стандарті взаємодії зі стейкхолдерами AA 1000 SES. Вони повною мірою можуть бути використані як основний підхід до управління нефінансовими ризиками. Основними методами управління взаємодією із зацікавленими сторонами можна визнати наступні: збалансований облік важливих думок і очікувань; зміна уявлень і очікувань зацікавлених сторін через переконливі корпоративні комунікації, ініціативи, нефінансову звітність; взаємовигідна співпраця; відстеження змінених переконань зацікавлених сторін.

Відвертість у взаємодіях із зацікавленими сторонами скорочує невизначеність і знімає нефінансові ризики для підприємства. До нефінансових ризиків належать політичні, соціальні, кадрові, ризики репутації, екологічні ризики, ризики державного регулювання, ризики корпоративного управління тощо. Мірою збитку або вигоди у випадку прояву нефінансових ризиків слугує не тільки прямий вплив на прибуток від діяльності та вартості акцій підприємства, але на репутацію і розвиток людського капіталу, як основні нематеріальні активи. Джерелами настання ризиків для соціально відповідального підприємства є відносини з основними стейкхолдерами, серед яких можуть бути постачальники, персонал підприємства, керівництво, органи державної влади тощо. Через те, нефінансові ризики доцільно розподілити на дві групи: що генеруються зовнішнім середовищем і внутрішнім оточенням. За джерелами виникнення ризики поділяються на чотири групи, що є найбільш важливими для соціально відповідального і для будь-якого іншого підприємства:

- 1) управління персоналом підприємства, що є центральною внутрішньою зацікавленою групою;
- 2) діяльність топ-менеджерів підприємства;
- 3) взаємодію зі споживачами, які є основною зовнішньою зацікавленою групою і які споживацьким вибором забезпечують

подальше функціонування підприємства та можливість проведення соціальних заходів;

4) взаємодію із групами тиску та ЗМІ, які здатні впливати на асиметрію інформації, щодо властивостей продукції та особливостей функціонування підприємства.

Серед внутрішніх ризиків можна виділити недалекоглядність власників чи акціонерів підприємства у випадку, коли власники та менеджмент компанії складають різні групи. Інтереси власників полягають в отриманні вигоди та шляхів отримання високих прибутків, тоді як менеджмент компанії повинен ставити перед собою цілі довгострокового розвитку (в тому числі пов'язані з соціальною відповідальністю). Подібна розбіжність посилюється з розвитком фондового ринку і поширенням так званого «масового акціонера», який не володіє повною інформацією про підприємство і може позбутися цінних паперів у будь-який момент. Оскільки власники здатні впливати на призначення керівництва підприємства, то вони можуть ігнорувати соціально відповідальні заходи, приділяючи увагу втіленню управлінських рішень, що приносять швидкий дохід.

Серед внутрішніх ризиків підприємства виділяють недосконалість проведення внутрішнього соціального аудиту, що проводиться представниками підрозділу відповідального за розробку заходів соціальної спрямованості. Значною проблемою є недостатній професійний рівень спеціалістів для проведення соціального аудиту при повній відсутності ефективної системи підготовки соціальних аудиторів. Ситуація може погіршуватися тим, що процес впровадження принципів соціальної відповідальності не є основним для будь-якого підприємства і характеризується низкою особливостей:

- при відсутності належної підтримки керівництва, діяльність спеціалістів з соціальної відповідальності сприймається представниками інших відділів як формальність та може ігноруватися;

- найбільш компетентною та поінформованою групою, що може належним чином оцінити соціальну діяльність підприємства і, зокрема, власну роботу, є представники саме цього підрозділу;

- існують особисті зв'язки між керівниками контролюючих та ревізійних підрозділів компанії.

У таких умовах існує ризик навмисного спотворення результатів власної діяльності з боку відповідального персоналу чи перекладання відповідальності на представників інших підрозділів. Для великих підприємств важливими є соціальні ризики, пов'язані з діяльністю суміжних підприємств (дочірніх підприємств, мате-

ринської компанії, підприємств, що входять до того ж об'єднання, що і досліджуване). Ризик в такому випадку пов'язаний з тим, що суміжне підприємство може діяти неетично при переслідуванні власних цілей і завдавати шкоди іншому підприємству внаслідок того, що групи впливу переноситимуть негативне враження від підприємства-порушника до усіх підприємств пов'язаних з ним.

Існує аналогічна група ризиків, які пов'язані з недосконалістю соціального аудиту, що проводиться сторонніми організаціями. Серед причин недосконалості може бути певна економічна залежність фірми-аудитора від підприємства (у випадку, якщо та є значущим клієнтом), а також поступове встановлення з часом зв'язків між підприємством та компанією-аудитором, що призводить до спрощення процедури аудиту соціальної відповідальності. Це може мати наслідками те, що аудитори ігноруватимуть певні невідповідності, які мають місце на підприємстві, а також до того, що працівники підприємства, яке перевіряється, впливатимуть на процедуру проведення аудиту. Також важливою групою внутрішньофірмових ризиків є ризики, пов'язані з управлінням персоналом підприємства. Важливість саме їх пояснюється тим місцем, яке займають працівники у втіленні соціальних ініціатив, а також тим, що внутрішні соціальні ініціативи в першу чергу спрямовуються на персонал підприємства. Говорячи про особливості управління персоналом підприємства, слід звернути увагу на декілька аспектів. По-перше, – це складність оцінки роботи працівників. В умовах неповної поінформованості керівника про обсяги роботи, не обхідної для досягнення результату, існують можливості для зниження її ефективності. Також така ситуація спостерігається, коли складно виміряти внесок окремого працівника у колективному результаті.

Другим аспектом, пов'язаним з неможливістю простежити ефективність роботи є невідповідність оплати праці окремих працівників їхній роботі, що здатна призвести до зниження ефективності роботи навіть відповідальних працівників. Таким чином, працівники підприємства можуть саботувати роботу, якщо вони вважають, що їх праця не оцінюється адекватно, а система оплати урівнює заробітки тієї частини персоналу, що працює відповідально, з заробітками невідповідальних працівників.

Третім аспектом є складність моніторингу ефективності роботи персоналу, а в окремих випадках і значні витрати на його проведення, що зумовлює таку ситуацію, при якій працівники в певних межах неконтрольовані і діють відповідно до власних інтересів, що

не збігаються з інтересами керівництва. Окрім цього, є певні межі моніторингу, пов'язані з правами працівників, погіршенням психологічного клімату та обмеженою корисністю отриманої інформації, а, отже, і недоцільністю її отримання. Всі перелічені аспекти управління персоналом утворюють можливості для реалізації ризиків та обумовлюють складність утворення ефективної системи стимулів, яка дозволить повністю використовувати потенціал працівників, адекватно оцінювати ефективність робочих зусиль та створювати умови для заохочення відповідальної роботи.

Серед зовнішніх ризиків, важливу групу складають ризики, пов'язані з діяльністю державних органів влади. Розходження інтересів у цьому випадку може бути достатньо великим. Це пояснюється тим, що підприємство в першу чергу орієнтується на досягнення економічних цілей, в той час як органи влади орієнтуються на цілі суспільного розвитку. У цьому випадку конфлікт може полягати в надмірній регуляції та прагненні за рахунок підприємства вирішити соціальні проблеми регіону.

Ще одна група зовнішніх ризиків – ризики, пов'язані з діяльністю постачальників підприємства та підприємств-аутсорсерів. Зазвичай підприємство, що функціонує за принципами соціальної відповідальності, має обмежений вплив на підприємства, з якими взаємодіє в процесі виробничої діяльності. Ситуація може погіршуватися у тому випадку, коли для галузі, у послугах або продукції якої має потребу соціально відповідальне підприємство, нехарактерне поширення подібних цінностей. Окрім того, навіть у випадку знаходження соціально відповідального партнера, підприємство не застраховане від того, що після налагодження співпраці компанія-партнер буде дотримуватися взятих на себе раніше соціальних зобов'язань.

Однак найбільш суттєве значення в площині інформаційної асиметрії мають такі зовнішні джерела ризиків, як особливості інформаційної взаємодії підприємства та споживачів, а також розбіжність інтересів підприємства та груп впливу. Джерелом ризиків, що виникають при взаємодії підприємства та споживачів, може виступати залежність підприємства-виробника від ключових споживачів чи їхніх груп. Особливо актуальним це є для великих промислових підприємств, які спеціалізуються на складній продукції, споживачами якої є декілька великих клієнтів. Можливість виникнення ризиків, пов'язаних із розбіжністю інтересів підприємства та груп впливу (суспільних, екологічних організацій, ЗМІ), пояснюється низкою особливостей, які наведено на рис. 17.3.

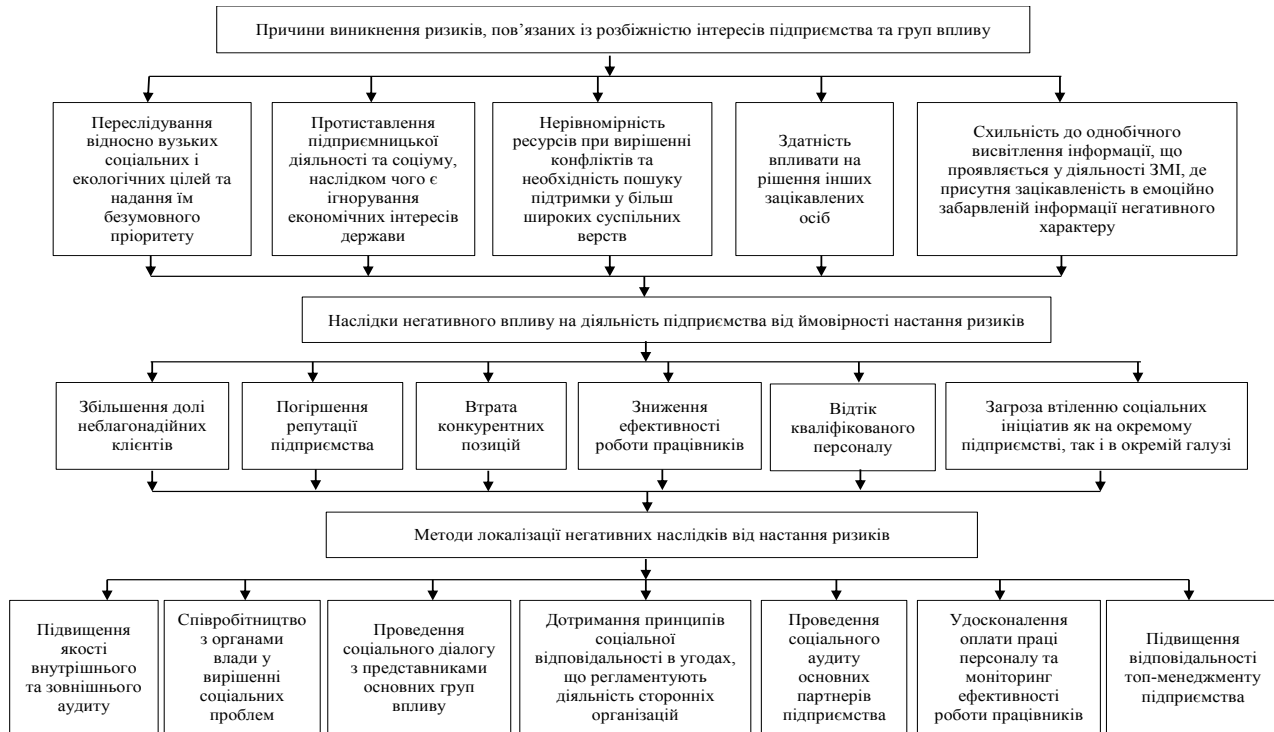


Рис. 17.3. Характеристика причин, наслідків та методів боротьби з негативними наслідками від настання ризиків, пов'язаних із розбіжністю інтересів підприємства та груп впливу

Таким чином, суттєва розбіжність інтересів між підприємством та групами впливу, значна довіра суспільства до ЗМІ та недосконалі механізми інформування соціуму створюють підґрунтя для посилення інформаційної асиметрії та реалізації ризиків. Як випливає з проведеного аналізу, ризики соціально відповідального підприємства характеризуються багатовимірністю та різноманітністю форм. Усі вони здатні негативним чином впливати на діяльність підприємства і можуть призвести до негативних наслідків. Усунення вказаних ризиків вимагає створення та впровадження захисних механізмів. До основних шляхів локалізації на усунення негативних ризиків слід віднести наступні методи: підвищення якості внутрішнього та зовнішнього аудиту за рахунок навчання персоналу і використання послуг декількох аудиторських компаній; програми співробітництва з органами влади у вирішенні соціальних проблем регіонів присутності; проведення соціального діалогу з представниками основних груп впливу; внесення вимог щодо дотримання принципів соціальної відповідальності до угод, що регламентують діяльність сторонніх організацій, серед яких постачальники, авторсери, суміжні підприємства, що входять до одного об'єднання з підприємством-виробником, а в окремих випадках споживачі; проведення соціального аудиту основних партнерів підприємства; удосконалення оплати праці персоналу підприємства і моніторинг ефективності роботи працівників; підвищення відповідальності топ-менеджменту підприємства.

Використовуючи проведений аналіз нефінансових ризиків соціально відповідального підприємства, окреслимо методи локалізації ключових груп ризиків, що були виділені нами раніше.

До основних заходів, здатних знизити ризики, що пов'язані з персоналом підприємства, відносяться:

1. Утворення ефективної системи матеріального стимулювання, що полягає у виплаті заробітної плати залежно від досягнутих результатів. Можливі складнощі полягають у тому, що:

- для деяких видів роботи характерна ризикованість у досягненні результатів. Введення подібної системи оплати праці призведе до пригнічення ініціативи, тому що персонал, не бажаючи ризикувати, буде обирати безризикові і менш ефективні методи досягнення результатів;

- система оплати праці повинна передбачати отримання рівного граничного доходу при рівності граничного продукту, а не при рівності затрачених граничних зусиль. Однак, говорячи про колек-

тивну працю, навіть за можливості виміру отриманого результату, постає питання оцінки вкладу окремих працівників в його досягнення;

– іноді значні зусилля персоналу докладаються саме на утримання досягнутих раніше позицій. Окрім цього, має місце нерівномірність докладання зусиль, обумовлена зовнішніми чинниками (діловими циклами, сезонними факторами, особливостями виробництва).

2. Моніторинг та контроль за діями персоналу. Крім обсягу роботи, об'єктом контролю може виступати дисципліна працівників; термін виконання завдань; час, проведений на робочому місці тощо. Однак, не дивлячись на те, що сучасні технології дозволяють проводити контрольні заходи з мінімальним дискомфортом для персоналу, витрати на їх проведення мають наслідком не стільки покращення ефективності роботи, скільки отримання необхідної інформації щодо її оцінки. Іншою проблемою є необхідність співставлення витрат на моніторинг та контроль (витрати на технологічні засоби та оплату роботи працівників відповідних підрозділів) з втратами ефективності роботи персоналу, а також вигодами, що будуть отримані внаслідок контрольних заходів.

Заробітна плата (соціальний пакет) вища ніж середня у галузі. При середньогалузевій оплаті праці працівник розуміє, що за умови втрати робочого місця в новій компанії він може отримати таку ж оплату праці, як і на теперішньому місці роботи. Проте, виплачуючи високу заробітну плату або забезпечуючи значний соціальний пакет, підприємство робить звільнення більш затратним для працівника. На відміну від витрат на моніторинг і контроль, витрати на виплату високої заробітної плати безпосередньо стимулюють ефективність праці. Цей метод може бути ефективним у випадку, коли має місце нечисленність персоналу, а витрати на моніторинг та контроль є суттєвими. Перешкодою втілення цього методу є збільшення заробітної плати на інших підприємствах галузі. Наслідком поширення цієї практики буде втрата стимулюючої функції заробітної плати, а також зменшення робочих місць в галузі внаслідок зростаючого безробіття.

3. Зростання заробітної плати у часі. Цей механізм є аналогом методу підвищення заробітної плати і примушує працівника більше цінити робоче місце із плином часу. Цей метод є більш справедливим, ніж наведений вище, оскільки пов'язує збільшення заробітної плати з набутих досвідом. Його недоліком є те, що існує ризик формування звичок опортуністичної поведінки на початковому етапі роботи працівника, коли заробітна плата відносно невелика.

4. Освіта та навчання працівників. При найманні персоналу значна увага приділяється отриманій освіті. Можна сказати, що робітники за допомогою документів про освіту подають ринковий сигнал роботодавцю, а ймовірність отримати роботу саме після закінчення навчання в навчальному закладі значно зростає. Більш здібні робітники отримують кращу освіту і підприємство буде наймати саме їх. Ризиком в цій ситуації може бути невідповідність між знаннями та оцінками в свідоцтві про освіту. Щоб запобігти такій ситуації, підприємство може вдаватися до таких заходів соціальної відповідальності, як додаткове навчання працівників та участь у підготовці майбутніх робітників підприємства.

Серед заходів, що сприяють зниженню ризиків, пов'язаних з необачністю рішень керівництва і примушують менеджерів керуватися довгостроковими цілями розвитку, є введення на підприємстві інституту партнерства. Факторами, що сприяють усуненню ризиків з боку керівників підприємства, є не просто участь у прийнятті управлінських рішень, а й участь у розподілі прибутку та зобов'язання по відшкодуванню спільних витрат. Серед недоліків цього методу – обмеження за кількістю партнерів, а в деяких випадках – необхідність наймання сторонніх менеджерів, які, принаймні на деякий термін, будуть виключені з партнерських відносин.

Ще одним заходом щодо усунення ризиків, пов'язаних з розбіжністю короткострокових цілей масових власників цінних паперів та довгострокових цілей керівництва, є наділення різних груп власників різними правами на отримання дивідендів та правами на прийняття рішень стосовно розвитку підприємства. Правом голосувати наділені акціонери, серед яких, зазвичай, знаходяться представники топ-менеджменту, натомість утримувачі облігацій мають першочергове право на отримання частини прибутку. Це обмежує власників облігацій у розмірі отриманого прибутку і в засобах впливу на управлінські рішення, а також робить акціонерів остаточними одержувачами прибутку, що заохочує їх діяти найбільш ефективним у довгостроковому періоді способом.

Отже, введення топ-менеджменту до складу акціонерів та наділення акціонерів правом приймати рішення має наслідком стабільний розвиток підприємства, приділення уваги комплексу соціально-економічних цілей і, в довгостроковому періоді, збільшення прибутку. Основними недоліками цього методу є фіксована величина виплат утримувачам облігацій, що може змусити їх шукати більш прибуткові варіанти вкладення інвестицій, а також те, що

може існувати частина акціонерів, які маючи вплив на прийняття управлінських рішень будуть переслідувати цілі швидкого збагачення.

Говорячи про методи уникнення ризиків, пов'язаних із зовнішнім оточенням, більш детально зупинимося на особливостях співпраці з групами впливу та споживачами продукції. Усунення ризиків, викликаних розбіжністю інтересів підприємства з групами впливу та споживачами, може бути досягнуто декількома методами, які відображені у таблиці 17.35.

Таблиця 17.35

**Характеристика методів усунення ризиків,
викликаних розбіжністю інтересів підприємства**

Розбіжність інтересів підприємства з групами впливу	Розбіжність інтересів підприємства зі споживачами продукції
1) пошук соціальних проблем, які є вагомими для підприємства і найбільш пріоритетними для груп тиску, а також формування заходів щодо їх вирішення; 2) взаємовигідним співробітництвом між підприємством та суспільними організаціями, у якому підприємство виступає джерелом ресурсів (матеріальних, інформаційних, фінансових), а суспільні організації приймають на себе організаційні зобов'язання і забезпечують досягнення поставлених цілей; 3) формуванням інформації, що об'єктивно висвітлюють діяльність підприємства за рахунок взаємодії зі ЗМІ, підготовки соціальних звітів, участі у конкурсах та рейтингах соціальної відповідальності, створення умов для коректного висвітлення діяльності підприємства	1) проведення заходів для подолання інформаційної асиметрії з боку підприємства, а також створення умов для отримання об'єктивної інформації у тому випадку, якщо споживач забажає нести витрати на подолання інформаційної асиметрії; 2) моніторинг благонадійності споживачів; 3) виправлення недосконалостей контракту та запобігання подвійному трактуванню пунктів угоди; 4) внесення до угоди положень щодо заборони використання продукції у цілях, що суперечать принципам соціальної відповідальності; 5) введення до контракту положень, що стосуються соціальної відповідальності і які є досяжними для більшості благонадійних клієнтів (з метою запобігання їх несприятливому відбору)

Таким чином, для соціально відповідального підприємства існує більш широке коло заходів із нейтралізації зазначених ризиків, що є безсумнівною перевагою порівняно з підприємствами, які ігнорують соціальну відповідальність. Адже, чітко побудована система взаємин із зовнішнім та внутрішнім середовищами підприємства є предметом управління нефінансовими ризиками.

Рейтингове агентство «Експерт РА» у своєму аналітичному звіті «Управління нефінансовими ризиками компаній» наводить таку класифікацію нефінансових ризиків за ступенями негативного впливу:

- мінімальні – несуттєво впливають на компанію;
- допустимі (середні) – подія має суттєвий вплив, але при цьому не спроможна паралізувати функціонування окремих напрямів діяльності або всю компанію;
- критичні – ступінь дії дуже значний, реалізація подій спроможна призвести до втрати частини або всього бізнесу компаній;
- катастрофічні – ступінь дії настільки високий, що може завдати втрат, що дорівнюють або перевищують вартість всього бізнесу підприємства.

Крім того, визначені основні методи управління нефінансовими ризиками: ухилення, скорочення, розподілення і прийняття ризику. Нефінансові ризики мають певну особливість – за значної вірогідності настання ризикової події вони можуть приводити до значного збитку. Вони більшою мірою індивідуальні і не мають універсального рішення. Метою управління нефінансовими ризиками на підприємстві є підтримання стратегії розвитку бізнесу в довгостроковій перспективі з урахуванням балансу інтересів зацікавлених сторін. Основними принципами управління слід вважати:

- обов'язковість використання стейкхолдерівського підходу в системі управління ризиками, тобто, на базі діалогу із зацікавленими сторонами для розуміння їх інтересів, впливу на вибір поведінки, пошук взаємовигідних рішень;
- необхідність спеціальної роботи з формування соціального капіталу підприємства у вигляді підвищення потенціалу взаємодовіри і взаємодопомоги.

Безпосередньо процес управління нефінансовими ризиками є системний і безперервний. У центрі цього процесу знаходяться стейкхолдери, що визначені підприємством. За результатами діалогу з ними виявляються основні проблеми, ідентифікуються ризики та розробляється план реагування. Система управління нефінансовими ризиками базується на взаємодії із зацікавленими сторонами від установлення стратегічних цілей до аудиту звітності та подальшого вдосконалення всієї системи. Система управління нефінансовими ризиками має кілька підсистем відповідно до кількості стратегічних цілей. Впровадження системи управління нефінансовими ризиками на підприємстві відбувається поетапно, що відображено на рис. 17.4.



Рис. 17.4. Система управління нефінансовими ризиками підприємства корпоративної соціальної відповідальності

Спочатку розробляється політика підприємства в галузі управління нефінансовими ризиками, де зазначаються фундаментальні моменти та розробляється понятійний ряд системи. На другому етапі створюється карта нефінансових ризиків на базі різноманітних досліджень і діагностик. Як інструменти застосовуються такі, як: анкетування, інтерв'ю з менеджерами, експертна оцінка, аналіз зовнішньої і внутрішньої звітності та документації, аналіз бізнес-процесів, аналіз сценаріїв, маркетингові дослідження, статистичні методи, аналіз погроз, дерево подій тощо. Складається каталог нефінансових ризиків, проводиться їх оцінка та ранжування.

Зміст карти нефінансових ризиків приймається керівництвом. Далі розробляється стратегія управління нефінансовими ризиками, в якій визначаються методи управління нефінансовими ризиками, ключові показники та індикатори діяльності підприємства, розподіл компетенції між власниками та менеджментом у сфері управління нефінансовими ризиками, вирішуються питання фінансового забезпечення системи управління нефінансовими ризиками. Оперативне управління нефінансовими ризиками включає розробку комплексу заходів і проектів з управління цими ризиками. На цьому етапі розробляються регламенти взаємодії структурних підрозділів підприємства, які беруть участь у процесі управління нефінансовими ризиками, встановлюються центри відповідальності управління нефінансовими ризиками, визначається роль відносин із ЗМІ та ключовими зацікавленими сторонами.

Управління нефінансовими ризиками супроводжується моніторингом виконання запланованих заходів та оцінкою ефективності їх управління, рівнем досягнення стратегічних цілей.

Логічним етапом управління нефінансовими ризиками є нефінансова звітність. З упровадженням в управління підприємством системи корпоративної соціальної відповідальності особливого значення набуває весь спектр робіт з підготовки та випуску нефінансового звіту, який ще може називатися соціальним звітом або звітом у галузі сталого розвитку. Процес складання нефінансового звіту дає можливість аналізу управління нефінансовими ризиками, а також керівництву підприємства мати широкую картину нефінансової складової бізнесу.

Результативність управління нефінансовими ризиками з точки зору корпоративної соціальної відповідальності можна визначити за такими досягненнями:

- підприємство сприймається ринком і суспільством як соціально відповідальне;
- керівництво передбачає зміни, які впливають на репутацію підприємства та реагує на них;
- мінімізується вплив внутрішніх і зовнішніх причин, що впливають на імідж і репутацію підприємства;
- поведінка і цінності працівників відповідають іміджу господарюючого суб'єкта;
- досягається високий рівень кваліфікації працівників і керівників всіх рівнів;
- удосконалюється корпоративне управління;
- ефективно виконуються стратегічні цілі та завдання підприємства.

Таким чином, нефінансові показники використовуються в управлінні бізнесом поряд з фінансовими показниками; необхідно налагоджувати взаємодію із зацікавленими сторонами; управління нефінансовими ризиками – безперервний всеосяжний процес; впровадження корпоративної соціальної відповідальності дає рішення цілій низці питань управління нефінансовими ризиками, у тому числі через впровадження нефінансової звітності. Загалом нефінансові ризики можна поєднати та здійснити їх характеристику з урахуванням їх різновидів за допомогою таблиці 17.36.

Таблиця 17.36

**Характеристики нефінансових ризиків
у контексті розвитку КСВ підприємства машинобудування**

Характеристика нефінансового ризику	Різновиди нефінансового ризику
1	2
<i>За тривалістю прогнозування</i>	
Стратегічний ризик	
Ризик, що виникає внаслідок рішень, ухвалених чи не ухвалених у процесі управління бізнесом	Зовнішній: використання чи невикористання ділових можливостей, вихід на ринки або вихід з ринків, розробка продуктів для обслуговування ринків, співпраця чи відхилення співпраці з бізнес-партнерами. Внутрішній: виникає внаслідок ухвалення таких рішень, як, наприклад, параметри кредитного ризику, розподіл інвестиційного портфелю та маркетингові ініціативи

Продовження таблиці 17.36

1	2
Операційний ризик	
Потенційні прямі або непрямі втрати, що виникають через неадекватність або відмову внутрішніх процесів, людей або систем, або через зовнішні події (Базельська угода)	Шахрайство. Практика наймання на роботу. Трудова безпека. Пошкодження фізичних активів. Порушення бізнесу. Збій роботи систем. Виконання контрактів, управління процесом. Втрата репутації
За складовими КСВ	
Політичний ризик	
Міра очікуваної невдачі політичної діяльності, яка визначається як співвідношення ймовірності неуспіху вжитих заходів і ступеня несприятливих наслідків, викликаних реалізацією прийнятих рішень	Для підприємства – це ситуація неминучого вибору стратегії КСВ між кількома варіантами дій: менш привабливими, але більш надійними й більш привабливими, але менш надійними
Соціальний ризик	
Ймовірні події, які породжуються об'єктивними соціально-значимими причинами і призводять до втрати заробітку, зниження доходів, необхідності в соціальних послугах	Страхові та нестрахові соціальні ризики
Кадровий ризик	
Пов'язаний з ймовірністю реалізації антропогенних загроз (джерелом є поведінка людей – працівників компанії)	Випадкові. Цілеспрямовані
Екологічний ризик	
Вірогідність навмисних або випадкових, поступових і катастрофічних антропогенних змін існуючих природних об'єктів, факторів і екологічних ресурсів	
За інституційністю	
Ризик дотримання можливостей	
Виникає через потенційну можливість того, що порушення законів і нормативних актів приведе до несприятливих ухвал за позовами або вжиття регулятивних санкцій, наприклад, у формі грошових штрафів, і негативно вплине на спроможність установи досягати поставлені перед собою бізнесові цілі	
Юридичний ризик	
Виникає через необхідність для установи проводити свої операції за юридичними принципами ведення бізнесу та контрактного права, що застосовуються в усіх юрисдикціях, у яких установа веде діяльність, а також через можливість недотримання таких юридичних вимог, що приведе до неможливості виконання договорів, судових процесів тощо	
Регулятивний ризик	
Ризик несприятливих змін у законодавчих, нормативних актах, які можуть несприятливо вплинути на діяльність установи або її конкурентоспроможність	

Управління нефінансовими ризиками повинно бути скероване на формування внутрішнього та зовнішнього середовищ підприємства на засадах компетентності, екологізму та етичних цінностей. Визначаючи нефінансові ризики як ризики недосягнення мети підприємства, зумовлені поведінкою ключових груп впливу, в межах загальної стратегії соціальної відповідальності, необхідно налагоджувати постійну роботу щодо виявлення та регулювання взаємодії із заінтересованими сторонами, кожна з яких виявляє стосовно бізнесу економічні, правові, етичні очікування.

Отже, ефективність соціально відповідальних стратегій залежить від відповідального відношення підприємства щодо цих очікувань та адекватної відповіді на них. Відзначимо, що побудова такої стратегії повинна опиратися на загальноприйняті міжнародні стандарти і методики організації процесів управління фінансовою і нефінансовою складовою та ґрунтуватися на таких основних заходах: збалансований облік позицій та очікувань груп впливу; взаємовигідна співпраця; ведення нефінансової звітності і діалог з громадськістю. Стратегія розвитку соціально відповідальних ініціатив підприємства має орієнтуватися на визначення основних прав заінтересованих осіб та заохочення активної співпраці між ними і підприємствами у забезпеченні довготривалого і збалансованого розвитку.

17.3. Формування корпоративної соціальної відповідальності за умов євроінтеграції

Посилення суспільної уваги до концепції корпоративної соціальної відповідальності, запозиченої із зарубіжної бізнес-практики сьогодні дає підстави визначати соціальну участь роботодавців на якісно новій ціннісній платформі, що може стати важелем, який посилить дієвість функціонування соціальної сфери, зокрема, ефективність превентивних, активних елементів соціального захисту, зорієнтованих на основний чинник економічного зростання – людину праці. Саме індивідуальна корпоративна соціальна відповідальність вимагає розробки та реалізації заходів соціального захисту. Соціальні бізнес-ініціативи такого напрямку в Україні потребують розробки наукової основи для їх реалізації та врахування у комплексі заходів державної політики у сфері соціального захисту (СЗ).

Заходи і нормативи СЗ в умовах розвитку інтеграційних процесів мають першорядне значення у сфері праці та зайнятості, оскільки переважно через трудову діяльність здійснюється само-

реалізація і соціалізація особистості, а втрата можливості працювати є серйозним соціальним ризиком як для конкретної особи, так і для суспільства в цілому. Функції соціального захисту зайнятих осіб реалізуються на підприємствах у системі обов'язкових, визначених законом норм та гарантій, а також у комплексі заходів корпоративної соціальної відповідальності. Інститут КСВ, як і інститут соцзахисту, характерний для більшості країн з ринковою економікою та демократичними традиціями. За світовою практикою, до сфери КСВ належать здебільшого ті соціальні заходи, які здійснюються добровільно і перевершують законодавчо встановлені, загальнообов'язкові норми. Такі ж обмеження, логічно, стосуються й соцзахисту в рамках КСВ. І хоча з приводу співвідношення обов'язкових і добровільних соціальних зобов'язань у концепції КСВ і досі тривають дискусії, що узгодження господарської діяльності із законодавчими вимогами є, швидше, проявом юридичної дисциплінованості бізнесу, ніж його КСВ.

З погляду менеджменту підприємств соціальні заходи можна поділити на реактивні (цілком визначені зовнішніми обставинами) та проактивні (хоча й здійснювані під дією зовнішніх обставин, однак визначені певним набором внутрішніх установок, цілями організації). Ознакою реактивного СЗ є екстремність, безальтернативність, спонтанність. Характерні риси проактивного СЗ – стратегічність, плановість, контрольованість, можливість вибору з-поміж різних алгоритмів дій, до певної міри превентивність (не всі соціальні ризики можна попередити, однак бути готовими до них – це і є проактивність). Пропагуючи проактивні підходи до соціальної діяльності компаній, а також перевершуючи загальнообов'язкові норми, КСВ, за своєю природою, зобов'язує надавати соціально-захисним заходам саме проактивного характеру.

Соціально-захисна політика КСВ, серед іншого, передбачає різні види соціальної допомоги працівникам, програми їхнього навчання і підвищення кваліфікації, корпоративне пенсійне забезпечення, колективне добровільне медичне страхування, корпоративну політику щодо мінімальних гарантій в оплаті праці тощо.

Компенсаційні, паліативні та реабілітаційні заходи соцзахисту у межах КСВ у вигляді разової чи регулярної соціальної допомоги можуть здійснюватися щодо співробітників у випадку хвороби, стихійного лиха тощо. Проблеми забезпечення адресності соціальної допомоги та мотивації до активної трудової діяльності можуть значно ефективніше вирішуватися саме на рівні підпри-

емства за рахунок персоніфікованих, безпосередніх стосунків надавача та реципієнта.

Ще одним видом допомоги є вихідна допомога при звільненні працівника. Відповідальність підприємства щодо соціально-захисного спрямування у цьому разі може передбачати її виплату в особливих розмірах. Вимушена неповна зайнятість межує з прихованим безробіттям, що негативно впливає на розвиток ринку праці. Проте, якщо практика такої зайнятості супроводжується реабілітаційними заходами з адаптації (наприклад, навчання) працівників, посади яких виявилися менш затребуваними, до роботи в інших умовах, то її можуть і повинні застосовувати роботодавці.

Корпоративна освіта була і залишається одним із найбільш поширених напрямів КСВ щодо персоналу в Україні, особливо вирізняючись проактивністю. Експерти виділяють кілька типів освітніх заходів, що їх застосовують роботодавці: цільове скерування працівників у навчальні заклади; короткі тренінгові курси із залученням спеціалізованих агенцій, лекторів; скерування на стажування в компаніях-партнерах за кордоном; створення власних освітніх центрів, корпоративних університетів, де розробляють професійні програми, орієнтовані на потреби конкретних виробництв.

Політика КСВ щодо компенсаційного захисту працівників у старості пов'язана з необхідністю залучення роботодавців до системи недержавного пенсійного забезпечення. За вітчизняним законодавством, недержавне пенсійне забезпечення може здійснюватись шляхом: укладення роботодавцями пенсійних контрактів з недержавними пенсійними фондами (НПФ); заснування роботодавцями корпоративних і професійних НПФ і відрахувань до них на користь працівників; укладення зі страховими організаціями договорів страхування довічної пенсії найманих працівників; укладення договорів із банківськими установами про відкриття пенсійних депозитних рахунків для накопичення пенсійних заощаджень.

Додатковим інструментом забезпечення соціального захисту працівників підприємства є колективне добровільне медичне страхування, коли організація укладає договір із страховиком про страхування своїх працівників або інших фізичних осіб (членів сімей працівників, пенсіонерів тощо) за рахунок підприємства або шляхом спрямування частини заробітної плати кожного з працюючих до фонду страховика. Такий договір передбачає: поліклінічну, невідкладну, стоматологічну медичну допомогу; поліпшені умови перебування в стаціонарі, санаторіях, профілакторіях; на-

дання спортивно-оздоровчих та інших профілактичних послуг; догляд за пацієнтом у домашніх умовах; участь у цільовому фінансуванні технічного переоснащення й будівництва лікувальних установ, підприємств з виробництва медичного устаткування, фармацевтичних підприємств з правом першочергового чи пільгового отримання послуг або продукції тощо.

КСВ щодо захисту здоров'я працівників може реалізовуватися і поза системою добровільного медичного страхування, передбачаючи, зокрема: оплату перших п'яти днів непрацездатності працівникам у вищих обсягах, ніж ті, що встановлені законодавством залежно від стажу працівника; компенсацію працівникам (повністю або частково) вартості абонементу у спортивно-оздоровчі заклади; заохочення профілактики захворювань серед співробітників шляхом встановлення системи одноразових доплат у разі вчасного та регулярного проходження медогляду, компенсацію його вартості.

Важливим аспектом є облаштування на виробництві та в офісах кімнат відпочинку для релаксації та протидії стресу. Проте дослідники констатують, що діяльність українських підприємств з оздоровлення сьогодні не має комплексного характеру. Головним чином, вона обмежується призначенням співробітникам матеріальної допомоги на оздоровлення, фінансуванням санаторно-курортного лікування. Розвитку медичного страхування в країні не сприяють відносна дорожнеча полісів такого страхування; недосконалість механізму контролю за якістю наданих послуг та важелів впливу на поліпшення якості обслуговування в державних закладах охорони здоров'я; неналежний рівень розвитку інфраструктури. Обмеженою залишається кількість страхових компаній, здатних забезпечити якісну медичну допомогу у периферійних регіонах країни.

До окремих аспектів соцзахисту в рамках КСВ слід віднести також колективно-договірні зобов'язання роботодавця. У цьому зв'язку слід зазначити, що вітчизняне законодавство містить диспозиційні суперечності щодо можливості укладення колективних договорів. Так, ч. 7 ст. 65 Господарського кодексу зобов'язує всі підприємства, які використовують найману працю, укладати колдоговір. Разом з тим, у трудовому законодавстві немає ні прямої вказівки на обов'язковість цієї дії, ні визначення покарання за відсутність на підприємстві колдоговору. Конвенція № 98 МОП також спонукає вважати ведення колективних переговорів і укладення колдоговорів саме правом, а не обов'язком сторін соціального діалогу. Закон України «Про колективні договори і угоди», Кодекс

України про адміністративні правопорушення (гл. 5) передбачають лише відповідальність за ухилення від участі в колективних переговорах, за порушення і невиконання умов колективного договору, генеральної і галузевої угод. Тому за прийнятими нами методологічними межами, укладення колективних договорів належить до сфери КСВ. Натомість соціальної відповідальності не стосуються питання про рівень їх виконання (або стосуються тільки базового рівня КСВ).

До сфери КСВ у високорозвинутих країнах віднесено також рівень зобов'язань щодо соціального захисту, передбачених колективними договорами. Одним з показників цього рівня є показник витрат на соціальні пільги, понад розміри передбачені законодавством, у середньому на одного працівника, на якого поширюється дія колективного договору. Такі витрати включають суму допомоги на оздоровлення, у зв'язку з хворобою або смертю, доплат непрацюючим пенсіонерам до їх пенсії, дотацій на оплату комунальних послуг, харчування, житлове будівництво тощо.

З практикою укладення колективних договорів тісно пов'язана і корпоративна політика щодо найважливіших соціальних нормативів – мінімальних гарантій в оплаті праці. Зобов'язання роботодавця щодо цього можуть передбачати виплату підвищеного розміру мінімальної заробітної плати. Рівень цих зобов'язань може характеризуватися показником питомої ваги працівників, розмір мінімальної тарифної ставки яких встановлено колективним договором вищим за законодавчо обумовлену мінімальну зарплату, у загальній кількості зайнятих на підприємствах, де мінімальна місячна тарифна ставка визначена колективним договором. Таким чином, актуальними проявами сучасної соціальної кризи, зумовленої поглибленням глобалізаційних та інтеграційних процесів, є загострення проблем бідності, безробіття, нерівномірності розподілу доходів, зниження рівня соціального захисту населення, що є свідченням кризи держави загального добробуту та може призвести до певних соціальних ризиків у сфері людського розвитку.

Соціальні ризики зумовлені багатозначністю соціальних процесів і надзвичайно різноманітні за своїми проявами. Належність ризиків до певної соціальної сфери впливає насамперед на характер їхніх наслідків, що тягне за собою необхідність розробки відповідних управлінських механізмів, наявність яких може свідчити про існування реальної державної соціальної політики.

До зовнішніх соціальних ризиків слід віднести: втрати чезру проведення у відповідність соціальним нормативам, зміна норм

законодавства у соціальній сфері, соціальна напруга в суспільстві внаслідок непереборної дії системоутворюючих факторів, перегляд соціальних стандартів та індикативне регулювання за допомогою дотримання у суспільстві соціальних норм і нормативів.

До внутрішніх соціальних ризиків підприємства належать: низький рівень соціальної стійкості підприємства, загострення соціальної напруги на підприємстві, непорозуміння між профспілками та керівництвом внаслідок недотримання окремих пунктів колективного договору; загострення соціально-трудових відносин у частині виплат соціального характеру.

В умовах об'єктивного існування соціальних ризиків і пов'язаних з ними фінансових, моральних та інших втрат виникає потреба в певному механізмі, який дозволив би найкращим із можливих способів прогнозувати можливі результати під час прийняття та реалізації тих чи інших управлінських рішень. Такий механізм управління має включати сукупність методів, прийомів і заходів, що дозволяють певною мірою прогнозувати настання ризикових подій і вживати заходів до виключення або зниження негативних наслідків настання таких подій.

Під управлінням ризиком в умовах інтеграції пропонується розуміти процес розроблення оптимальної стратегії, спрямованої на досягнення балансу між вирашем унаслідок зменшення ризику та витратами, які спричинить реалізація цього сценарію (включаючи відмову від будь-яких дій). Під стратегією управління соціальними ризиками маються на увазі напрям і способи використання засобів для досягнення поставленої мети. Кожному способу відповідає певний набір правил і обмежень для прийняття найкращого рішення. Стратегія допомагає сконцентрувати зусилля на різних варіантах рішення, які не суперечать загальній стратегії, і відкинути інші варіанти. З досягненням поставленої мети ця стратегія припиняє існування, оскільки нові цілі ставлять завдання розробки нової стратегії.

Завданням тактики управління соціальним ризиком є вибір оптимального рішення і найбільш конструктивних у цій ситуації методів і прийомів управління. Аналіз ризику включає збирання й оброблення даних щодо аспектів ризику, якісний і кількісний аналіз ризику. Збір та обробка даних щодо аспектів ризику – один з найважливіших етапів процесу управління ризиком, оскільки процес управління, в першу чергу, передбачає отримання, перероблення, передачу та практичне використання різного роду інформації.

Отримана на цьому етапі інформація повинна бути достовірною, якісно повноцінною і своєчасною. Це може бути інформація про ймовірність настання ризикової події; політичну, економічну та соціальну ситуацію; стан ринку певних товарів і послуг; умови страхування тощо. Заходи щодо усунення та мінімізації ризику повинні включати вибір і обґрунтування гранично припустимих рівнів ризику, вибір методів зниження ризику, формування варіантів ризикового вкладення коштів в людський розвиток, оцінювання їхньої оптимальності на основі зіставлення очікуваної віддачі (прибутку) і величини ризику. Регулювання соціальних ризиків неможливо здійснювати без застосування загальних і локальних принципів, що формуються під впливом специфічних особливостей певної сфери ризику і властивих їй закономірностей, які розглянуто у таблиці 17.37.

Таблиця 17.37

**Принципи регулювання ризиків недотримання КСВ підприємства
за умов розвитку інтеграційних процесів**

Принцип	Характеристика принципу
<i>Загальні принципи</i>	
Науковість	Наукова обґрунтованість прийнятих рішень і методів управління, які сприяють вирішенню пріоритетних завдань соціально-економічного розвитку, а також використання під час побудови конкретних моделей управління сучасних досягнень науки і техніки, комп'ютерних інформаційних технологій
Орієнтованість на стратегічні цілі розвитку	Усі проекти управлінських рішень у сфері ризику повинні прийматися в розрахунок тільки тоді, коли вони не суперечать стратегічним напрямам соціально-економічного розвитку
Інтегрованість із загальною системою управління соціальною спільнотою	Передбачає таке: у якій би сфері діяльності не приймалося управлінське рішення, воно прямо або опосередковано впливає на всю ситуацію в рамках певного об'єкта управління
Цілеспрямованість	Сконцентрованість політики в сфері ризику і керівних впливів на реалізацію конкретних програм і проектів людського розвитку
Системність та комплексність	Розробка взаємозалежних і таких, що не суперечать одне одному, управлінських рішень, кожне з яких робить свій внесок у загальний результат соціальної політики, а також облік зовнішніх і внутрішніх факторів, що впливають на ефективність управлінських впливів

Продовження таблиці 17.37

Принцип	Характеристика принципу
Високий динамізм управління	Навіть найбільш ефективні державно-управлінські рішення у сфері аналізу, оцінювання та мінімізації ризиків і оптимізації величини збитків, розроблені й реалізовані в попередньому періоді, не завжди може бути повторно використано на наступних етапах
Варіантність	Передбачає, по-перше, множинність шляхів реалізації ризикової діяльності, політики у сфері управління ризиками відповідно до особливостей об'єкта; по-друге, можливість різноманітності керівної системи, яка має не меншу складність, ніж керована система; по-третє, обов'язкова розробка декількох варіантів конкретних моделей аналізу, оцінювання та управління ризиками з метою вибору оптимального варіанта досягнення встановлених цілей
Ефективність	Позитивний результат функціонування механізму державного управління соціальними ризиками як для суб'єкта, так і для об'єкта управління, що враховує економічний, соціальний, моральний, екологічний аспекти діяльності
Локальні принципи	
Усвідомлення прийняття ризиків	Приймаючи ризиковане рішення, необхідно усвідомлено підходити до вибору варіанта дій з безлічі можливих альтернатив, зважуючи всі позитивні і негативні наслідки, що можуть мати місце при реалізації рішення
Заохочення необхідної ризикової діяльності	Принцип віддзеркалює необхідність створення сприятливих умов для здійснення ризикової діяльності як найважливішої передумови ефективного соціально-економічного розвитку
Вибірковість та послідовність	Обґрунтування, вибір і послідовна реалізація конкретних для певного часового періоду цілей ризикової діяльності. Він також означає, що недоцільно створювати незмінну систему управління ризиками, оскільки вона неминуче виявиться неефективною в мінливому середовищі
Безперервність моніторингу за умовами, факторами і наслідками виникнення ризиків, результатами розвитку ризикової діяльності	Необхідність застосування цього принципу впливає з потреби відстеження зазначених змін для оперативного коригування ризикової політики та механізму її реалізації

Продовження таблиці 17.37

Принцип	Характеристика принципу
Дієвість (стратегічний і оперативний) контролінгу	Постійне відстеження дотримання зовнішніх і внутрішніх правових норм, директив, настанов, податкової та фінансової дисципліни, своєчасності розрахунків тощо
Суцільний репортинг	Документування всіх факторів, параметрів і видів ризику і всіх результатів і наслідків ризикової діяльності
Економічність управління	Вибір доцільної кількості застосовуваних методів аналізу, оцінювання та управління ризиками і визначення економічної доцільності використання їх, а також економію витрат різних ресурсів у процесі управління ризиковою діяльністю

Дотримання всіх наведених принципів – важлива умова створення ефективної системи управління соціальними ризиками. За будь-якої конфігурації системи управління ризиками ключовою передумовою ефективного її функціонування виступає якісний і кількісний аналіз ризиків.

Якісний аналіз передбачає: виявлення джерел і причин ризику, етапів і робіт, при виконанні яких виникає ризик, тобто встановлення потенційних зон ризику; дентифікацію (встановлення) всіх можливих ризиків на основі тієї чи іншої їхньої класифікації; виявлення практичних вигод і можливих негативних наслідків, що можуть настати під час реалізації ризикових рішень.

Особливу увагу слід звернути на те, що для ефективного проведення процедур аналізу та оцінювання ризику необхідно мати уявлення про фактори соціального ризику. Під такими факторами розуміються основні змінні, які можуть мати негативний або позитивний вплив на вирішення в країні (регіоні тощо) соціальних завдань. До основних факторів соціального ризику можна віднести: рівні соціальної стабільності (напруженості), соціальної нерівності, злочинності, безробіття, конфліктності, корупції, освіти, професійної підготовки, народжуваності; розвиток соціальної інфраструктури; ступінь участі держави в регулюванні соціальної сфери; вартість робочої сили тощо. Результати якісного аналізу є важливою вихідною інформацією для наступного рівня вивчення соціальних ризиків людського розвитку – кількісного аналізу.

Кількісний аналіз передбачає кількісне визначення окремих ризиків і ризику проекту (рішення) в цілому. Відповідно до об'єктно-суб'єктної позиції в інтерпретації соціального ризику, слід звернути увагу на два окремих випадки його вимірювання: по-перше,

соціальний ризик може виражатися як об'єктивна ймовірність реалізації тієї чи іншої конкретної небезпеки за певною шкалою в інтервалі від 0 до 100 %; по-друге, ризик може бути виміряно на основі суб'єктивних оцінок у рамках тієї чи іншої шкали рангів, наприклад, за відсутності будь-якої можливості обчислення об'єктивної його ймовірності. Як приклад можна навести поділ ризиків за рівнем небезпеки:

- сфера помірного ризику. Діяльність з таким низьким рівнем ризику розглядається як загальноприйнятна і не вимагає будь-яких додаткових зусиль для зниження зумовленого нею ризику;

- сфера надмірного ризику. Містить гранично допустимий рівень ризику, який не повинен перевищуватися, незалежно від можливих економічних і соціальних переваг того чи іншого виду діяльності для суспільства в цілому. Відповідно, рівень ризику, що перевищує гранично допустимий, повинен розглядатися як надмірний. Будь-яка практична діяльність, що піддає надмірному ризику життя окремої людини, є неприпустимою;

- сфера прийнятного ризику знаходиться між двома попередніми зонами. Конкретні значення рівня ризику, прийнятного для тієї чи іншої діяльності, визначаються з урахуванням економічних, екологічних, соціальних показників, наявних матеріальних і ресурсних можливостей, відповідних законодавчих актів.

У межах об'єктно-суб'єктної концепції ризику доречно поставити питання про співвідношення об'єктивної ймовірності ризику (шкала відносин) і його оцінкою (шкала рангів). При матеріалістичних вихідних позиціях відповідь однозначна: суб'єктивна оцінка ризику зумовлюється об'єктивним його рівнем. Зрозуміло, що цей взаємозв'язок може бути досить умовним, навіть якщо відповідні об'єктивні залежності розраховуються на основі комплексних і достовірних статистичних даних, але за їхньої відсутності (немає потрібної інформації, її отримання є занадто коштовним тощо) суб'єктивне оцінювання експертами може стати єдиним виходом під час кількісного оцінювання ризику.

Відзначимо, що попередній аналіз ризиків при формуванні стратегії управління ризиками КСВ або при запуску соціального проекту є найбільш відповідальним. Виявлені і виправлені на цьому етапі помилки не завдадуть істотної шкоди підприємству, так як фінансовий збиток буде обмежений сумою коштів, витрачених на виявлення ризиків та їх нівелювання. Поточний аналіз здійснюється вже в процесі роботи. До цього етапу підприємство витрачає

значно більше коштів, ніж до впровадження принципів, елементів КСВ (впровадження соціальних проєктів). Вони включають в себе, крім витрат на придбання та монтаж необхідних основних засобів (машин, устаткування, обладнання тощо), витрати на оборотні засоби (матеріали, комплектуючі вироби, напівфабрикати тощо), витрати на оплату праці (заробітна плата з єдиним соціальним внеском) та ін. Останній етап аналізу пов'язаний з виявленням причин і факторів, як негативних, так і позитивних (відповідність стандартам, технічним умовам, світовому рівню), оцінкою їх впливу на якість продукції і витрати. Виявлені на даному етапі факти невідповідності соціальним, юридичним чи іншим вимогам наносять підприємствам найбільший збиток.

Досліджуючи практику управління соціальними ризиками, можна дійти висновку, що воно зазвичай здійснюється на основі реагування на кризові ситуації або запобігання їм. Обидві розглянуті схеми управління використовують споріднені прийоми управління ризиком, основними з яких є:

- запобігання ризику – означає відмову від реалізації заходу (проєкту), пов'язаного з ризиком. Наприклад, рівень можливих втрат, а також додаткові витрати, пов'язані зі зменшенням ризику або передачею ризику іншій особі, неприйнятні, а рівень можливих втрат значно перевищує очікувану віддачу (прибуток) тощо;

- зниження ступеня ризику передбачає зменшення ймовірності та обсягу втрат. Існує багато різних способів зниження ступеня ризику залежно від конкретного виду ризику і характеру діяльності. Одним з окремих випадків зниження ступеня ризику є його передача, тобто відповідальності за ризик (повністю або частково), комусь іншому, наприклад, страховій компанії;

- прийняття ризику означає збереження всього або частини ризику (у разі передачі частини ризику комусь іншому) за даним суб'єктом управління, тобто на його відповідальності.

Уникнення появи можливих ризиків являє собою просте ухилення від певного виду діяльності, контактів з власністю та контрагентами з високим рівнем ризику. Цей засіб вимагає зваженості, оскільки дозволяє уникнути втрат, пов'язаних з ризиком, але водночас призводить до втрати прибутку в результаті відмови від даного виду діяльності, тобто виникає ризик невикористаних можливостей, неотримання прибутків. Цей засіб зазвичай використовується у випадках катастрофічного та критичного ризиків, коли втрати підприємства, внаслідок реалізації запланованої діяльності,

становлять розмір їх власних обігових активів чи 75 % чистого прибутку. Для решти випадків бажано застосовувати іншу групу засобів управління ризиками. До такого засобу управління ризиками звертаються найчастіше малі підприємства при аналізі результатів впровадження нового напрямку діяльності, рідше – великі.

Група засобів управління ризиками підприємства, метою якої є зниження їх впливу, розкривається через такі засоби, як: попередження ризику; передача ризику; прийняття (збереження чи навіть збільшення ступеня ризику) ризику; зниження ступеня ризику (оптимізація). Зниження та оптимізація ступеня ризику полягає у зменшенні ймовірності його настання та розміру втрат від нього. Ці засоби поділяються на зовнішні та внутрішні. До зовнішніх засобів зниження ступеня ризику (оптимізації) належать: розподіл (делегування) частини ризиків між партнерами, які матимуть змогу контролювати той чи той ризик, а також хеджування; зовнішнє страхування ризику, тобто передання певних ризиків страховику.

Стратегія з управління ризиками недотримання корпоративно-соціальної відповідальності покликана забезпечити достатній рівень матеріального добробуту суспільства, його стабільність і впевненість у завтрашньому дні, сприяти розвитку духовно-культурних основ населення. Стратегія управління КСВ сприятиме:

- збільшенню внеску підприємств машинобудівної галузі в сталий розвиток суспільства у соціальній, економічній та екологічній сферах;

- підвищенню ефективності управління в аспектах впливу діяльності компанії на соціальну і екологічну складові життя суспільства;

- розвитку машинобудування України з урахуванням триєдиної економічної, соціальної та екологічної складової сталого розвитку, що сприятиме підвищенню безпеки країни та забезпечить дотримання сучасних екологічних вимог при виробництві продукції;

- розвитку системи корпоративного управління і підвищенню конкурентоспроможності;

- зростанню інвестиційної привабливості підприємства;

- зростанню іміджу підприємства як підприємства з надійною кредитною історією, який активно залучає інвестиційні кошти на світовому ринку на реалізацію сучасних проектів з реконструкції та будівництва нових потужностей;

- позиціонування підприємства як сучасної інноваційної організації стратегічного значення;

- розвитку взаємодії із зацікавленими сторонами і підвищенню довіри до підприємства з їхнього боку;
- зміцненню корпоративної культури і підвищенню лояльності працівників підприємства;
- створенню умов для постійного особистісного та професійного зростання працівників в епоху динамічних технологічних та управлінських змін у світовому розвитку машинобудування;
- забезпеченню прозорості діяльності та поширенню корпоративної соціальної відповідальності в державному секторі економіки;
- покращенню загального іміджу підприємства;
- забезпеченню сталого соціально-економічного розвитку на територіях присутності машинобудівного підприємства, що сприятиме, у т.ч. забезпеченню економічної і соціальної стабільності.

Нами розроблена структурно-логічна модель стратегії управління ризиками недотримання корпоративної соціальної відповідальності підприємства, яка відображена на рис. 17.5. Відповідно до запропонованої моделі цілями реалізації Стратегії управління ризиками недотримання КСВ машинобудівного підприємства є:

1. Підвищення суспільної довіри до діяльності підприємства та перспективності розвитку машинобудування України. Суспільна довіра – одна з найважливіших умов сталого розвитку української промисловості машинобудівної галузі, що забезпечує: економічний розвиток і конкурентну спроможність країни; зменшення обсягу використання ресурсів і техногенного навантаження на довкілля; виконання Україною обов'язків, взятих на себе в рамках Паризької угоди.

Підприємство буде прагнути до соціальної підтримки своєї повсякденної діяльності і планів розвитку на територіях теперішньої і перспективної присутності структурних підрозділів. До соціальних проектних планів підприємств машинобудівної галузі Хмельницької області варто віднести: створення нових робочих місць, розвиток соціальної інфраструктури, сприяння (підтримка) створенню оздоровчих і туристичних зон навколо своїх об'єктів, реалізацію екологічних, культурних та просвітницьких проектів з урахуванням потреб місцевих громад, відповідального ставлення до довкілля, природних і культурно-історичних цінностей регіонів.

2. Впровадження принципу екологічної відповідальності та інновацій у виробничі процеси і проекти розвитку.

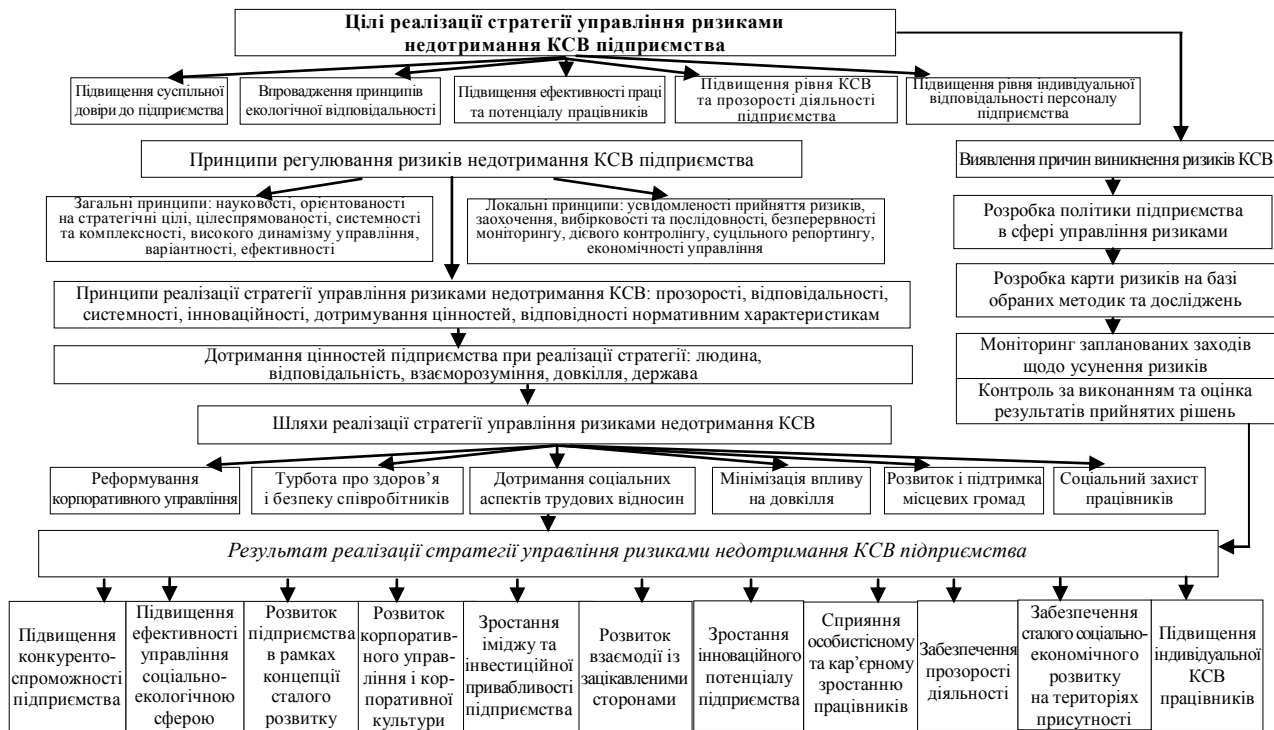


Рис. 17.5. Структурно-логічна модель стратегії управління ризиками недотримання корпоративної соціальної відповідальності підприємства

Підприємства машинобудівної галузі за умов їх інтеграційного функціонування, в рамках принципу екологічної відповідальності, дотримується концепції розвитку промисловості, яка базується на дотриманні екологічного законодавства та збалансованого використання й відновлення природних ресурсів.

Машинобудівні підприємства повинні мінімізувати вплив своєї діяльності, аналізувати власні й європейські досягнення та знаходитися у пошуку нових екологічних рішень задля збереження природних ресурсів. Екологічна відповідальність повинна стати способом життя не лише для керівництва підприємства, але й для кожного співробітника, а також бути прикладом для стейкхолдерів.

Впровадження принципу екологічної відповідальності спрямоване також на виконання принципів Глобального Договору ООН і досягнення 17 цілей ООН в сфері сталого розвитку. Підприємства за умов розвитку інтеграційних процесів повинні будувати системні відносини з академічними та освітніми установами, а також з громадськими екологічними організаціями і експертними товариствами з метою залучення, впровадження та оцінки інновацій, здатних забезпечити енергоефективність, конкурентоспроможність і екологічну безпеку.

3. Створення сприятливих умов для підвищення ефективності праці та реалізації потенціалу співробітників підприємства. Машинобудівні підприємства зобов'язані забезпечувати дотримання прав людини, недоторканність здоров'я і повагу до гідності, неприйнятність будь-якої дискримінації, в тому числі у сфері праці та зайнятості, створювати умови праці, з урахуванням специфіки виробництва, для безпечної праці та створення взаємовідносин з колективом співробітників на принципах соціального партнерства.

Підприємства повинні сприяти зростанню професіоналізму через впровадження навчальних програм для співробітників за різними напрямками діяльності підприємства, а також у галузі КСВ, шляхом реалізації програми «Навчання та розвиток». Реалізувати комплекс заходів, спрямованих на розвиток корпоративної культури і заохочення співробітників, які досягли високих професійних успіхів. Подальший розвиток відповідального підходу до управління трудовими ресурсами дозволить підприємствам забезпечити необхідні умови для ефективної реалізації співробітниками професійних завдань, які стоять перед ними.

4. Підвищення рівня корпоративної соціальної відповідальності та рівня прозорості діяльності машинобудівного підприєм-

ства як приклад для суб'єктів господарювання. Діяльність підприємств в області КСВ є найважливішим орієнтиром для українських підприємств і бізнес-співтовариств в цілому. Забезпечення прозорості діяльності, відповідальності перед українським суспільством, створення умов для впровадження принципів корпоративного управління підприємствах Хмельницької області має бути прикладом для суб'єктів господарювання і сприятиме подальшій інтеграції принципів сталого розвитку на цих підприємствах і бізнес-співтовариствах, що в кінцевому результаті збільшить їх позитивний вплив на вирішення соціально-економічних та екологічних проблем сучасного суспільства.

При реалізації Стратегії управління ризиками недотримання КСВ, за умов розвитку інтеграційних процесів, машинобудівні підприємства повинні керуватись такими принципами:

1. Прозорість. Підприємство регулярно інформує представників зацікавлених сторін у зрозумілій для них формі про результати своєї діяльності в сфері КСВ і рішеннях, які плануються, в галузі виробничого розвитку, що безпосередньо стосується соціальної та екологічної сфери, спрямованих на стійкість і вдосконалення машинобудівної галузі, безпеку при експлуатації та проведенні планових ремонтних робіт.

Стратегія КСВ спрямована на подолання стереотипів населення щодо діяльності підприємств і передбачає спільну про-світницьку роботу в аспекті економічної та соціальної значимості підприємств і проектів розвитку галузі для країни і регіонів. Підприємства активно залучають представників ключових зацікавлених сторін (держава, партнери, громади та співробітники) до прийняття рішень і реалізацію Стратегії КСВ на основі розробленої системи комунікацій.

2. Відповідальність. Ініціативи підприємств у галузі КСВ спрямовані на вирішення актуальних завдань для зацікавлених сторін і суспільства в цілому і реалізуються на послідовній регулярній основі. Так, машинобудівне підприємство зобов'язане здійснювати свою діяльність, неухильно дотримуючись українського законодавства, норм міжнародного права, правил, встановлених СОТ, міжнародних стандартів екологічного менеджменту та соціальної відповідальності. Діяльність і розвиток підприємств машинобудівної галузі здійснюється на основі конструктивного діалогу з зацікавленими сторонами і з урахуванням потреб своєї основної діяльності.

3. Формування загальної цінності із зовнішніми стейкхолдерами. Стратегічний розвиток машинобудівних підприємств розглядається у взаємозв'язку та інтеграції залучення зовнішніх стейкхолдерів у процес вдосконалення машинобудівної галузі, до встановлення системних зв'язків: з органами управління і контролю, державними органами влади та органами самоврядування, незалежними регуляторними інституціями, інвесторами, партнерами, ЗМІ, міжнародними і українськими неурядовими організаціями, науковими та навчальними закладами, жителями територій в місцях розташування структурних підрозділів підприємства, і направляє на зміцнення довірчих, прозорих відносин і поліпшення процесів прийняття рішень самим підприємством.

4. Інноваційність. Реалізація соціально- та екологічнозначущих проєктів, спрямованих на підтримку і відновлення навколишнього середовища і підвищення якості життя людей, є одним з пріоритетів підприємства. Соціальні та екологічні ініціативи машинобудівних підприємств повинні реалізовуватись за широким спектром напрямів і характеризуватись значними масштабами свого впливу в прямій виробничій діяльності, а також при підготовці проєктів розвитку існуючих потужностей і нових проєктів, спрямованих на розвиток машинобудівної галузі.

Впровадження інноваційних технологій здійснюється у всіх сферах діяльності підприємств: від реконструкції існуючих об'єктів і при проєктуванні нових до обліку соціальних і екологічних аспектів, пов'язаних безпосередньо з тим чи іншим підприємством.

5. Дотримування цінностей. Підприємство розглядає цінності як етичний фундамент у своїй діяльності. Вони відображають відданість принципам ділової етики та відповідальної поведінки, сприяють зміцненню командного духу, зростанню професіоналізму і відповідальності кожного співробітника. Цінності підприємства поєднують у собі три складові бізнес-моделі – економічну, екологічну та соціальну, інтегровані у внутрішні і зовнішні комунікації, та операційні процеси всіх підрозділів і філій.

6. Відповідність кращим практикам за умов розвитку інтеграційних процесів. Діяльність підприємств в галузі сталого розвитку повинно здійснюватись з урахуванням досвіду застосування кращих практик національних і міжнародних компаній. Підприємства машинобудівної галузі повинні брати активну участь у просуванні принципів КСВ в державному секторі економіки, у діловому співтоваристві, як в Україні, так і за кордоном. Ставити за

мету розширення міжнародного співробітництва та інформаційного обміну в питаннях виробництва машинобудівної продукції.

Основними цінностями підприємства за умов розвитку інтеграційних процесів, при дотриманні принципів корпоративної соціальної відповідальності, повинні бути:

1. Людина. Найвищою цінністю підприємства мають бути самі працівники, їх гідність, здоров'я, благополуччя, мотиваційні аспекти і безпека. Оскільки діяльність підприємства повинна позитивно позначатися на якості їх життя, розвитку і стабільності, то їх залученість до трудових процесів і соціальних інновацій підприємств є базисом довгострокових і взаємовигідних відносин.

2. Відповідальність. Під нею розуміють особисте ставлення співробітника до своєї праці та іміджу підприємства. До цього поняття відноситься відповідальність менеджера за поставлені завдання і їх ефективність, відповідальність співробітників за якісне виконання функціональних обов'язків, з максимальним професіоналізмом і добровільними ціннісними зобов'язаннями.

Окремим напрямом діяльності підприємства має стати соціальна відповідальність перед населенням на територіях присутності. Підприємства повинні активно співпрацювати як з органами місцевої влади, так і з науковими, освітніми і культурними закладами, громадськими організаціями. Також підприємства, в особі всіх співробітників, мають чітко усвідомлювати і приймати свою відповідальність перед державою та її законами.

3. Взаєморозуміння. Ефективність роботи машинобудівного підприємства залежить від: рівня взаєморозуміння між керівництвом, топ-менеджментом і всіма співробітниками; бачення щодо досягнення загальних цілей, у реалізації державних програм із забезпечення високоякісної і конкурентоспроможної продукції; активної співпраці з державними галузевими стейкхолдерами, з метою допомоги державним органам у прийнятті виважених і взаємовигідних рішень для суб'єктів машинобудівної галузі і споживачів.

Взаєморозуміння будується на етичних принципах підприємства, відповідальності за його ділову репутацію та налагоджених комунікаційних зв'язків між структурними підрозділами та філіями, між керівником і підлеглим, у зв'язках із зовнішніми стейкхолдерами, в тому числі, регулюючими і контролюючими органами.

4. Довкілля. Одним з пріоритетів діяльності машинобудівних підприємств має стати організація та проведення заходів попереджувального характеру, націлених на запобігання можливим

негативним впливам на довкілля. Так, підприємства у своїй виробничій діяльності повинні орієнтуватися на застосування передових наукових досягнень при прийнятті рішень у сфері охорони навколишнього середовища та екологічної безпеки.

5. Держава. Своєю діяльністю підприємства машинобудівної галузі розуміють цінність української держави та сприяють сталому економічному розвитку, а також підвищенню конкурентоспроможності вітчизняного виробництва продукції відповідно до сучасних тенденцій розвинутих країн, зокрема, країн-членів ЄС.

За умов розвитку інтеграційних процесів реалізація стратегії управління ризиками недотримання КСВ машинобудівних підприємств має відбуватися наступним шляхом:

1. Реформування корпоративного управління. Корпоративне управління підприємством будується на позиціях реалізації своєї основної виробничої та економічної діяльності з інтеграцією принципів корпоративно-соціальної відповідальності, що сприяють реалізації місії і цінностей у всіх підрозділах і філіях машинобудівних підприємств, підвищенню конкурентоспроможності. Впровадження в управління підприємством соціальної та екологічної відповідальності спрямоване на ефективність взаємодії департаментів, апарату управління з філіями, оптимізацію виробничих, бізнес-процесів і витрат, мотивацію співробітників підприємств, поліпшення інвестиційного клімату, гармонізацію відносин із зовнішнім середовищем стейкхолдерів, поліпшення фінансових і економічних показників.

Керівники і співробітники підрозділів апарату управління, керівники і співробітники філій беруть до уваги і керуються етичними правилами при взаємодії і реалізації своїх функціональних обов'язків, формують відповідальність кожного і дотримуються цієї відповідальності самі, розвивають інститут наставництва, передачі досвіду і сприяють взаємопідтримці. Підбір кадрів будується на принципах відкритості, професіоналізму, комунікативності та підтримки молодих фахівців. Підприємство підтримує професійний розвиток кожного співробітника і впроваджує на системній основі навчальні та тренінгові програми з розвитку колективу в професійній сфері і в області КСВ.

Оптимізація виробничих, бізнес-процесів і витрат, розвиток машинобудівного підприємства розглядаються через фокус потреб і доцільності, ефективності використання коштів, самоконтролю, поліпшення фінансових і економічних показників діяльності,

впровадження екологічних стандартів і врахування інтересів місцевих громад. Соціальна відповідальність спрямована на формування системних відносин з інвесторами і, в рамках своєї компетентності і відповідальності, сприятливого інвестиційного клімату в машинобудівній галузі.

Підприємство віддає пріоритет у співпраці тим партнерам, організації та підприємства яких керуються принципами КСВ, відповідальна поведінка яких сприяє його розвитку. Антикорупційна політика побудована на безумовному дотриманні українського законодавства і норм міжнародного права, особистої відповідальності та взаємодії з внутрішніми і зовнішніми аудиторськими органами.

Управління підприємством відбувається з урахуванням очікувань всіх стейкхолдерів. З цією метою вживає заходів щодо поетапного створення інституту взаємодії зі стейкхолдерами. Управління політикою КСВ покладається на Комітет з питань стратегічного розвитку підприємства (КСР), який може бути створений на громадських засадах, до якого входять генеральний директор, заступники генерального директора, відповідно до розподілу обов'язків, директори філій, представники відповідних підрозділів і напрямів діяльності. Робота КСР регламентується «Положенням про діяльність Комітету з питань стратегічного розвитку і Стратегією КСВ». Комітети з питань сталого розвитку створюються в кожній філії та координуються КСР апарату управління. Стратегія КСВ дає початок формуванню корпоративної культури і системи мотивації її впровадження і дотриманню.

2. Турбота про здоров'я і безпека співробітників. Підприємство докладає необхідних зусиль і впроваджує відповідні стандарти, що забезпечують збереження здоров'я і безпеку співробітників та реалізується шляхом запровадження «Програми страхового захисту трудового колективу».

Робота інженерно-технічного персоналу пов'язана з різними видами ризиків, обумовлених специфікою підприємств, а тому система забезпечення здоров'я і безпеки співробітників включає наступні компоненти: створення здорових робочих місць; підвищення ефективності системи менеджменту професійної безпеки та здоров'я; формування і підтримка культури безпеки на підприємстві; реалізація програм, спрямованих на благополуччя і здоров'я співробітників; профілактику професійних захворювань.

Підприємство при створенні робочих місць керується визначенням Всесвітньої організації охорони здоров'я про здорове ро-

боче місце, де працівники і менеджери постійно співпрацюють у вдосконаленні охорони і зміцненні здоров'я, безпеки і благополуччя працюючих, сприяючи вирішенню основних проблем: здоров'я і безпеку у фізичній виробничій та психосоціальній виробничій сфері, включаючи організацію праці і культуру робочого місця, особистий потенціал здоров'я працівника на робочому місці, способи участі в спільній роботі з поліпшення здоров'я працюючих, їх сімей та інших членів спільноти.

Культура безпеки на підприємстві повинна стати найвищим пріоритетом діяльності та інтегрувати безпечну поведінку в корпоративну культуру. Програми, реалізація яких спрямована на благополуччя, здоров'я і профілактику професійних захворювань, зосереджена на популяризації здорового способу життя серед співробітників і членів їх сімей, в які включені функціонування корпоративних фітнес-центрів в офісі апарату управління і в філіях, корпоративних медичних центрів, безкоштовна вакцинація співробітників, популяризація здорового харчування серед співробітників, програми управління стресом, організація кімнат відпочинку, проведення корпоративних спортивних заходів, комплексна програма медичного страхування тощо.

3. Соціальні аспекти трудових відносин. Розвиток співробітників. Співробітники є ключовими стейкхолдерами підприємства. Стратегія КСВ спрямована на підвищення рівня залучення та лояльності співробітників, збільшення продуктивності праці, скорочення плинності кадрів, оптимізації витрат на найняття, розвиток і звільнення співробітників. Підприємство при побудові відносин зі співробітниками керується Кодексом законів України про працю та концепцією гідної праці, відображеної в документах Міжнародної організації праці (МОП) і «Програмою соціального захисту персоналу».

Створення робочих місць – це внесок підприємства в економіку, що надає можливості для інвестицій, розвитку місцевого підприємництва. Створення нових робочих місць – це ще турбота про стійкі джерела коштів для існування своїх співробітників та інших стейкхолдерів. У забезпеченні прав у сфері праці підприємство визнає і поважає права працівників, встановлює забезпечення безпечних умов праці, достатнього вільного часу і відпочинку, бере до уваги сімейні та соціальні цінності. А також сприяє соціальному діалогу, що означає залучення профспілкових організацій роботодавців і працівників до діалогу для підвищення продуктивності, вирішення спорів і створення згуртованих спільнот.

Підприємство створює необхідні умови для розвитку співробітників у професійній сфері і галузі корпоративної соціальної відповідальності. Кожен співробітник повинен бути здатним своєчасно та ефективно реагувати на сучасні технологічні та організаційно-управлінські виклики інноваційно-революційного характеру, які демонструє світова машинобудівна галузь промисловості.

4. Мінімізація впливу на довкілля. Питання екологічної відповідальності та мінімізації негативного впливу на навколишнє середовище є одними з головних напрямів соціальної відповідальності. Керівництво підприємства приймає на себе зобов'язання постійно підвищувати екологічну ефективність своєї діяльності відповідно до своїх можливостей. Підприємство впроваджує у свою діяльність розроблену екологічну політику – документ про наміри дотримуватися екологічних нормативів і постійно вдосконалювати систему екологічного менеджменту. Документ є публічним – доступним широкому загалу і доведеним до відома співробітників. Підприємство виконує процедури вимірювання впливу своєї діяльності на навколишнє середовище та дотримується норм екологічного законодавства.

5. Розвиток і підтримка місцевих громад. Налагодження діалогу. Стратегія розвитку підприємства тісно взаємопов'язана з розвитком місцевих громад. В рамках, встановлених нормативними актами, машинобудівне підприємство прагне до реалізації очікувань суспільства від його виробничої діяльності і затвердження своїх позицій як соціально відповідального підприємства та збереження довіри місцевих громад. У регіонах перспективний розвиток підприємницької діяльності передбачає доступні можливості з розвитку соціальної інфраструктури. В умовах конкуренції підприємство повинно шукати нові підходи і розробляти механізми, здатні збільшити частку його участі в соціальному розвитку регіонів, а також здійснювати ефективні заходи щодо мінімізації ризиків при реалізації соціальних проектів, що безпосередньо знайде відображення в «Програмі управління соціальними ризиками». Одним з пріоритетів комунікаційної політики є побудова стійких зв'язків з місцевими громадами на територіях своєї присутності, що забезпечують підтримку при реалізації проектів, шляхом участі в соціально значущих заходах регіону, підтримці екологічних, культурно-просвітницьких проектів і соціальних, культурних та освітніх установ.

В умовах інтеграційних процесів функціонування і специфічних умовах економічної кризи, військової агресії і децентралізації, підприємства мають активно брати участь у створенні нових робочих місць, а податкові відрахування спрямовувати до місцевих бюджетів, як частину своєї соціальної відповідальності та внесок у зменшення соціальної напруженості в регіонах. Підприємство має залучати до процесу прийняття рішень щодо розвитку машинобудівної галузі лідерів спільнот, представників неурядового сектора і органів державної влади та місцевого самоврядування, залучає до участі в освітніх і тренінгових програмах лідерів громадської думки, глав об'єднаних територіальних громад, міських, районних і сільських рад, голів і співробітників районних державних адміністрацій, членів виконкомів. Підприємство докладає зусилля для створення умов щодо формування професійних кадрів з числа представників місцевого населення, відповідно до кваліфікаційних вимог для роботи на підприємствах.

Впровадження стратегії управління соціальними ризиками корпоративно соціальної відповідальності забезпечить розвиток на базі підприємства інституту корпоративного волонтерства, встановлення зв'язків з громадськими організаціями, посилить роль і позитивний вплив на розвиток місцевих громад на основі співпраці і соціального партнерства.

Надання публічної звітності щодо соціальної відповідальності і соціальних інвестицій підприємства буде будуватися на основі глобальної ініціативи щодо звітності GRI і інших видів нефінансових показників. В умовах розвитку інтеграційних процесів підприємства машинобудівної галузі мають звітувати з нефінансових індикаторів за загальною моделлю звітності, що ґрунтується на таких документах, як «Глобальна ініціатива зі звітності (GRI)», ISO 26000 та «Фінансові загальні принципи управління з підготовки звіту» (табл. 17.38).

Таблиця 17.38

Характеристика нефінансових індикаторів звітності підприємства

Індикатор	Характеристика індикатора
Організаційне управління	Інформація про підприємство, управління соціальною відповідальністю та процес залучення заінтересованих сторін
Економічна відповідальність	Інформація про економічні цілі, досягнення і показники (доходи, державна підтримка і непрямі фінансові наслідки)

Продовження таблиці 17.38

Індикатор	Характеристика індикатора
Персонал підприємства	Політика і підходи щодо управління персоналом, структура персоналу (у т.ч. плинність кадрів), реструктуризація і припинення трудових відносин, показники гендерної рівності, схеми винагороди, навчання і підвищення кваліфікації кадрів, здоров'я і безпека персоналу
Довкілля	Екологічні цілі, питання підвищеного ризику, екологічні показники (електроенергія, водопостачання, відходи), відповідність нормативним вимогам
Суспільство	Участь у місцевих громадах, протидія корупції, участь у державній політиці, поведінка на ринку (дотримання правил конкуренції), а також дотримання законів і норм функціонування
Відповідальність за якість продукції	Показники задоволеності клієнтів, безпеки продукції і послуг
Права людини	Питання прав людини у зв'язку з господарською діяльністю підприємства
Логістика	Управління ланцюгами поставок
Принципи звітності та розрахунків	Методологічна інформація з підготовки звіту та принципи розрахунків з усього звіту

Кожен розділ повинен містити обов'язкову і необов'язкову інформацію. Звіт має бути підготовлений за принципом «дотримуйся або пояснюй». Це означає, що, якщо підприємство не повідомляє про конкретне питання, то повинне пояснити, чому це питання не висвітлюється. Крім того, правління директорів також повинні розробляти цілі стратегічного розвитку, інтегрувати підходи стратегічного розвитку до бізнес-стратегії та щорічної звітності щодо виконання цілей стратегічного розвитку.

Список використаних джерел

1. Жаліло Я. А. Економічний діалог: партнерство заради прогресу / Я. А. Жаліло, І. М. Акімова, Д. В. Ляпін ; Центр антикризових досліджень. – Київ : МСД, 2007. – 123 с.
2. Коваленко Є. В. Розвиток корпоративної соціальної відповідальності в Україні / Є. В. Коваленко // Глобальні та національні проблеми економіки. – 2016. – Вип. 9. – С. 134–139.

3. Колот А. М. Корпоративна соціальна відповідальність, соціальна звітність та аудит як сучасні інститути і технології соціального розвитку / А. М. Колот // Україна: аспекти праці. – 2010. – № 3. – С. 3–9.

4. Кормишкін Ю. А. Соціальна відповідальність аграрних формувань / Ю. А. Кормишкін, Н. І. Галунець // Вісник аграрної науки Причорномор'я. – 2017. – Вип. 3. – С. 30.

5. Царик І. М. Регулятивні інструменти посилення соціальної відповідальності бізнесу в системі національної економіки : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук : спец. 08.00.03 / І. М. Царик. – Чернігів, 2011. – 23 с.

ДОДАТОК А

Анкета експертного оцінювання рівня корпоративної соціальної діяльності (КСВ) на промисловому підприємстві

Шановні респонденти! Просимо Вас відповісти на питання щодо вагомості впливу фінансової, соціальної, відносин із стейкхолдерами, соціально-трудової та екологічної складових на рівень корпоративної соціальної відповідальності Вашого підприємства. Варіант відповідей наведено в анкеті. Дякуємо.

Таблиця А.1

Результати експертного опитування керівників підприємств Хмельницької області

Питання	Запропонований варіант відповіді	Результат (кількість підприємств)
1	2	3
<i>1. Загальна характеристика корпоративної соціальної діяльності</i>		
1.1. Чи позиціонує Ви своє підприємство як соціально відповідальне?	– так; – ні; – частково; – складно відповісти	3 – 1 –
1.2. Чи існує стратегія розвитку КСВ підприємства?	– так; – ні; – частково; – плануємо; – не плануємо	2 – 2 – –
1.3. Чи є вона складовою загальної стратегії розвитку підприємства?	– так; – ні; – складно відповісти	2 – 2

1	2	3
1.4. В якому документі закріплена позиція Вашого підприємства в сфері КСВ (<i>можна відмітити один або більше варіантів відповіді</i>)?	– окремий документ щодо КСВ, затверджений вищим органом управління підприємства; – колективний договір; – етичний кодекс; – кодекс корпоративної поведінки; – загальна стратегія розвитку бізнесу; – інший документ (<i>вказіть назву</i>); – не закріплено в жодному документі	2 4 2 3 3 – –
1.5. Чи користується Ваше підприємство в своїй діяльності міжнародними стандартами КСВ?	– так; – ні; – частково; – ні, але планує в майбутньому; – ні, і не планує	3 – 1 – –
1.6. У якій формі реалізується КСВ на Вашому підприємстві (<i>відповідей може бути як одна, так і декілька</i>)?	– діяльність на реалізацію внутрішніх обов'язкових соціальних програм (своєчасна виплата зарплати, дотримання законодавства в сфері охорони, безпеки праці та про працю в цілому, базових етичних норм у сфері КСВ); – благодійна діяльність; – спонсорська допомога; – додаткові внутрішні соціальні проекти (соціальні гарантії для працівників, створення корпоративних соціальних систем, організація харчування, відпочинку, медичного обслуговування, впровадження програм «зеленого офісу», надання службового житла, наявність антикорупційних заходів); – додаткові соціальні проекти для зовнішніх стейкхолдерів (розвиток добросовісної ділової практики, співпраця з місцевими громадами та органами влади, розробка карти стейкхолдерів, впровадження соціально відповідального маркетингу); – екологічні проекти і програми; – участь у програмах державно-приватного партнерства; – цільові соціальні інвестиції на національному та регіональному рівнях; – складно відповісти	4 2 2 2 2 4 3 4 2 –

Продовження таблиці А.1

1	2	3
1.7. КСВ Вашого підприємства розглядається як:	– діяльність додаткова щодо основної; – діяльність інтегрована в основну; – окремі соціальні проекти; – не можу відповісти; – власний варіант відповіді	3 3 4 1 –
1.8. Що є основною ціллю КСВ підприємства (може бути декілька варіантів відповіді)?	– формування довгострокових переваг і високого іміджу підприємства; – вирішення окремих соціальних проблем; – мінімізація соціальних ризиків; – збільшення фінансових результатів в довгостроковій перспективі	4 3 2 3
2. Організація КСВ на підприємстві		
2.1. Які суб'єкти корпоративного управління приймають рішення на Вашому підприємстві, які визначають стратегію КСВ?	– власник та акціонери; – Рада директорів; – інші (вказіть); – не дали відповіді	2 2 – –
2.2. Які підрозділи Вашого підприємства відповідають за здійснення корпоративної соціальної діяльності?	– департамент (відділ) по КСВ; – департамент (відділ) управління персоналом; – департамент (відділ) соціального розвитку; – департамент (відділ) по зв'язках з громадськістю; – департамент (відділ) маркетингу; – відповідальний за КСВ; – благодійний фонд	– – 3 1 – – –
2.3. Чи вважаєте Ви за необхідне створення спеціалізованого підрозділу, відповідального за реалізацію корпоративної соціальної діяльності Вашого підприємства?	– вже існує; – так, такий підрозділ потрібен; – ні, всі підрозділи самостійно беруть участь у реалізації КСВ; – складно відповісти	– 4 – –
2.4. Чи складає Ваше підприємство нефінансову звітність?	– так; – ні; – планує; – не планує; – складно відповісти	1 – 3 – –

Продовження таблиці А.1

1	2	3
3. Організація співпраці із зацікавленими сторонами (стейкхолдерами)		
3.1. Які механізми комунікацій використовує Ваше підприємство із заінтересованими сторонами?	– корпоративний сайт; – участь в круглих столах, зустрічах, обговорення проблемних питань; – спільна експертна робота; – організація ярмарків соціальних проєктів; – виступи та публікації в ЗМІ; – інше (<i>вказати</i>)	4 4 – 2 2 –
3.2. Чи здійснює Ваше підприємство управління відносинами із заінтересованими сторонами?	– так; – ні; – частково; – не можу відповісти	4 – – –
3.3. Які основні цілі взаємодії Вашого підприємства із заінтересованими сторонами (<i>може бути декілька відміток</i>)?	– підвищення ділової репутації; – підвищення конкурентоспроможності; – зниження ризиків; – розвиток корпоративної культури; – формування мережі постійних партнерів та споживачів; – виявлення запитів і вимог, очікувань стейкхолдерів для формування корпоративної соціальної стратегії, визначення пріоритетних напрямів КСВ; – залучення партнерів для вирішення соціальних і екологічних проблем	4 4 1 3 4 3 2
4. Визначення впливу факторів успіху підприємства на ділову репутацію та оцінка рівня КСВ		
4.1. Як Ви оцінюєте рівень розвитку КСВ на Вашому підприємстві?	Кількість балів за десятибальною шкалою	1–3 бали – 0 3–5 балів – 1 5–7 балів – 1 7–10 балів – 2
4.2. Які фактори, на Вашу думку стримують розвиток КСВ на Вашому підприємстві?	– відсутність вітчизняних стандартів та інституційного забезпечення КСВ в Україні; – відсутність фінансових ресурсів; – відсутність державної підтримки розвитку КСВ і системи стимулювання; – відсутність достатнього рівня сприйняття КСВ менеджментом	4 2 3 1

Продовження таблиці А.1

1	2	3
5. Визначення вагомості показників для інтегральної оцінки КСВ підприємств		
5.1. Фінансова складова	Кількість балів за 100-бальною шкалою	80 балів – 1 90 балів – 3
5.2. Соціальна складова	Кількість балів за 100-бальною шкалою	70 балів – 1 80 балів – 1 90 балів – 1 100 балів – 1
5.3. Складова відносин із стейкхолдерами	Кількість балів за 100-бальною шкалою	70 балів – 1 80 балів – 1 90 балів – 1 100 балів – 1
5.4. Соціально-трудова складова	Кількість балів за 100-бальною шкалою	80 балів – 1 90 балів – 2 100 балів – 1
5.5. Екологічна складова	Кількість балів за 100-бальною шкалою	80 балів – 1 90 балів – 2 100 балів – 1

Таблиця А.2

**Визначення інтегрального показника фінансової складової КСВ
підприємств Хмельницької обл. (2014–2018 рр.)**

Рік	Коефіцієнт								Інтегральний показник фінансової складової
	поточної ліквідності	швидкої ліквідності	абсолютної ліквідності	рентабельності активів	рентабельності власного капіталу	рентабельності діяльності	оборотності основних засобів	оборотності власного капіталу	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
ДП «Новатор»									
2014	1,490	0,730	0,220	0,067	0,107	0,034	1,437	3,184	0,920
2015	1,590	0,760	0,200	0,148	0,254	0,601	2,121	4,231	1,261
2016	1,420	1,050	0,120	0,164	0,136	0,079	3,162	8,061	1,836
2017	1,270	1,230	0,090	0,024	0,052	0,015	3,267	6,671	1,620
2018	1,170	1,125	0,085	0,162	0,101	0,105	3,357	7,785	1,795
ПАТ «КМЗ»									
2014	2,366	0,370	0,002	0,003	0,005	0,025	0,057	0,207	0,358
2015	0,434	3,126	0,000	-0,004	-0,010	-0,030	0,084	0,321	0,434
2016	0,729	0,579	0,000	-0,001	-0,003	-0,002	0,286	1,349	0,366
2017	0,743	0,601	0,005	0,001	0,007	0,005	0,267	1,408	0,379
2018	0,785	0,658	0,007	0,001	0,009	0,007	0,278	1,540	0,410

Продовження таблиці А.2

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
ПАТ «Укрелектроапарат»									
2014	3,726	2,709	0,765	0,866	1,080	0,324	4,471	4,802	2,336
2015	3,741	2,785	1,295	0,787	0,108	0,361	5,169	2,289	2,015
2016	2,132	1,472	0,164	0,204	0,287	0,132	3,131	2,169	1,198
2017	2,630	1,417	0,276	0,126	0,181	0,075	2,272	2,404	1,156
2018	2,658	1,578	0,375	0,254	0,234	0,142	2,578	2,654	1,294
ПАТ «Завод «Темп»									
2014	1,428	0,473	0,029	-0,042	-0,071	-0,097	0,522	0,733	0,360
2015	6,171	2,798	0,307	0,126	0,192	0,058	2,436	3,305	1,868
2016	3,817	1,336	0,201	-0,026	-0,037	-0,033	0,870	1,126	0,866
2017	4,062	1,336	0,297	0,010	0,013	0,014	0,710	0,941	0,879
2018	4,879	1,458	0,352	0,012	0,056	0,054	0,850	1,245	1,065

Таблиці А.3

Визначення інтегрального показника соціальної складової КСВ підприємств Хмельницької обл. (2014–2018 рр.)

Рік	Коефіцієнт виплат									Інтегральний показник фінансової складової
	премій і соціальних виплат на соціальні заходи	ефективності використання нерухомого майна	забезпечення житлом працюючих	соціальних витрат на персонал	забезпечення здоровочними об'єктами	забезпеченості медоглядом працівників	забезпеченості соціального захисту персоналу	забезпеченості об'єктами соціально-культурного призначення	забезпеченості надання соціальних пільг працюючим	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
ДП «Новатор»										
2014	0,600	0,750	0,880	0,726	0,957	0,680	0,400	0,582	0,609	0,684
2015	0,640	0,775	0,920	0,741	0,957	0,680	0,400	0,574	0,617	0,697
2016	0,660	0,700	0,920	0,751	0,957	0,654	0,750	0,573	0,604	0,729
2017	0,680	0,750	0,960	0,756	0,957	0,692	0,750	0,571	0,625	0,749
2018	0,820	0,800	0,960	0,918	0,957	0,815	0,500	0,563	0,625	0,771
ПАТ «КМЗ»										
2014	0,540	0,675	0,760	0,783	0,923	0,607	0,500	0,431	0,676	0,651
2015	0,600	0,700	0,800	0,785	0,923	0,643	0,500	0,406	0,730	0,672
2016	0,600	0,700	0,880	0,686	0,923	0,621	0,667	0,401	0,692	0,684
2017	0,640	0,750	0,880	0,750	0,923	0,621	0,667	0,395	0,634	0,693
2018	0,740	0,750	0,880	0,630	0,923	0,724	0,800	0,452	0,833	0,748

Продовження таблиці А.3

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
ПАТ «Укрелектроапарат»										
2014	0,340	0,725	0,880	0,619	0,942	0,640	0,750	0,634	0,590	0,679
2015	0,380	0,800	0,960	0,568	0,942	0,615	0,750	0,631	0,538	0,687
2016	0,400	0,850	0,920	0,624	0,942	0,593	0,800	0,632	0,512	0,696
2017	0,400	0,850	0,920	0,685	0,942	0,607	0,800	0,625	0,537	0,706
2018	0,700	0,900	0,960	0,741	0,942	0,607	0,800	0,603	0,595	0,760
ПАТ «Завод «Темп»										
2014	0,420	0,750	0,880	0,813	0,935	0,680	0,500	0,478	0,519	0,660
2015	0,460	0,750	0,920	0,864	0,935	0,680	0,500	0,471	0,519	0,674
2016	0,480	0,800	0,920	0,868	0,935	0,720	0,333	0,479	0,517	0,668
2017	0,560	0,800	0,880	0,846	0,935	0,692	0,667	0,466	0,690	0,723
2018	0,700	0,850	0,880	0,848	0,935	0,769	0,750	0,447	0,645	0,757

Таблиця А.4

**Визначення інтегрального показника складової відносин
із стейкхолдерами КСВ підприємств Хмельницької обл. (2014–2018 рр.)**

Рік	Коефіцієнт						Інтегральний показник складової відносин із стейкхолдерами
	економічних втрат	податкового навантаження	витрат на роботу з клієнтами у загальному обсязі витрат підприємства	дебіторської заборгованості	забезпечення підприємства закладами соціальної інфраструктури	фінансування закладів соціальної інфраструктури	
1	2	3	4	5	6	7	8
ДП «Новатор»							
2014	0,27	0,208	0,359	0,024	0,018	0,0154	0,145
2015	0,82	0,189	0,401	0,031	0,021	0,0178	0,239
2016	0,91	0,071	0,425	0,042	0,032	0,0245	0,240
2017	0,36	0,121	0,401	0,057	0,039	0,0268	0,161
2018	0,45	0,148	0,469	0,062	0,043	0,0287	0,192
ПАТ «КМЗ»							
2014	0,91	0,106	0,362	0,231	0,006	0,0002	0,259
2015	0,56	0,058	0,174	0,186	0,004	0,0002	0,158
2016	0,84	0,045	0,051	0,189	0,007	0,001	0,183
2017	1	0,059	0,114	0,256	0,008	0,0011	0,232
2018	1	0,065	0,165	0,321	0,009	0,0013	0,251

Продовження таблиці А.4

1	2	3	4	5	6	7	8
ПАТ «Укрелектроапарат»							
2014	1	0,051	0,044	0,062	0,021	0,0019	0,192
2015	0,91	0,12	0,048	0,057	0,028	0,0032	0,191
2016	0,9	0,214	0,048	0,086	0,041	0,0025	0,213
2017	0,88	0,041	0,057	0,068	0,043	0,0029	0,177
2018	0,9	0,085	0,063	0,074	0,051	0,0032	0,192
ПАТ «Завод «Темп»							
2014	0,55	0,063	0,123	0,039	0,013	0,0011	0,128
2015	0,85	0,029	0,069	0,018	0,011	0,0014	0,158
2016	0,36	0,053	0,128	0,113	0,014	0,0016	0,108
2017	0,91	0,066	0,154	0,079	0,038	0,0019	0,202
2018	0,99	0,071	0,171	0,102	0,045	0,0021	0,223

Таблиця А.5

**Визначення інтегрального показника соціально-трудової складової
КСВ підприємств Хмельницької обл. (2014–2018 рр.)**

Рік	Коефіцієнт									Інтегральний показник кадрової складової
	кваліфікованості працівників	плинності кадрів	втрат робочого часу	обороту з прийняття персоналу	обороту зі звільнення	забезпечення робочих місць належними умовами праці та відпочинку	витрат на професійне зростання працівників	заборгованості з оплати праці	відповідності рівня оплати праці на підприємстві середньому рівню оплати праці по Україні	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
ДП «Новатор»										
2014	0,208	0,05	0,027	0,14	0,13	0,367	0,58	0,238	0,93	0,265
2015	0,204	0,08	0,054	0,34	0,17	0,357	0,58	0,346	0,81	0,309
2016	0,203	0,1	0,05	0,29	0,19	0,404	0,41	0,371	0,85	0,300
2017	0,205	0,12	0,048	0,26	0,21	0,426	0,45	0,356	0,87	0,306
2018	0,207	0,21	0,051	0,27	0,23	0,489	0,49	0,342	0,89	0,329
ПАТ «КМЗ»										
2014	0,103	0,58	0,008	0,12	0,58	0,13	0,38	0,281	0,46	0,295
2015	0,091	0,82	0,008	1,27	0,82	0,11	0,35	0,307	0,48	0,515
2016	0,1	0,19	0,007	0,33	0,19	0,18	0,37	0,324	0,45	0,238
2017	0,102	0,25	0,007	0,55	0,22	0,29	0,32	0,352	0,38	0,283
2018	0,105	0,27	0,008	0,87	0,26	0,32	0,36	0,373	0,42	0,349

Продовження таблиці А.5

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
ПАТ «Укрелектроапарат»										
2014	0,23	0,25	0,009	0,18	0,28	0,224	0,57	0,173	0,47	0,255
2015	0,233	0,19	0,006	0,17	0,22	0,325	0,51	0,152	0,55	0,245
2016	0,242	0,13	0,006	0,18	0,19	0,319	0,48	0,215	0,68	0,253
2017	0,246	0,09	0,004	0,19	0,17	0,341	0,46	0,266	0,77	0,261
2018	0,248	0,07	0,003	0,21	0,16	0,357	0,48	0,278	0,87	0,274
ПАТ «Завод «Темп»										
2014	0,324	0,33	0,035	0,2	0,4	0,2	0,28	0,38	0,47	0,294
2015	0,365	0,29	0,04	0,29	0,38	0,33	0,24	0,41	0,48	0,317
2016	0,367	0,23	0,041	0,29	0,23	0,4	0,29	0,45	0,44	0,304
2017	0,372	0,17	0,045	0,31	0,26	0,64	0,32	0,48	0,48	0,337
2018	0,381	0,15	0,049	0,34	0,29	0,71	0,36	0,51	0,54	0,363

Таблиця А.6

Визначення інтегрального показника екологічної складової КСВ підприємств Хмельницької обл. (2014–2018 рр.)

Рік	Коефіцієнт						Інтегральний показник кадрової складової
	сплати екологічних зборів	втрат підприємства від нерационального використання природокористування	достатності витрат на природоохоронні заходи	ефективності витрат на природоохоронні заходи	екологісності продукції	відповідності обсягів викидів шкідливих речовин їх гранично допустимій нормі	
1	2	3	4	5	6	7	8
ДП «Новатор»							
2014	0,75	0,622	0,56	0,5	0,624	0,787	0,647
2015	0,68	0,609	0,6	0,4	0,582	0,726	0,606
2016	0,68	0,617	0,64	0,4	0,574	0,741	0,615
2017	0,654	0,604	0,66	0,75	0,573	0,751	0,666
2018	0,692	0,625	0,68	0,75	0,571	0,756	0,680
ПАТ «КМЗ»							
2014	0,593	0,658	0,5	0,5	0,454	0,973	0,623
2015	0,571	0,658	0,5	0,5	0,418	0,868	0,594
2016	0,607	0,676	0,54	0,5	0,431	0,783	0,596
2017	0,643	0,73	0,6	0,5	0,406	0,785	0,618
2018	0,621	0,692	0,6	0,667	0,401	0,686	0,614

Продовження таблиці А.6

1	2	3	4	5	6	7	8
ПАТ «Укрелектроапарат»							
2014	0,724	0,833	0,74	0,8	0,452	0,63	0,697
2015	0,538	0,649	0,38	0,25	0,625	0,897	0,567
2016	0,625	0,632	0,36	0,25	0,623	0,788	0,556
2017	0,64	0,59	0,34	0,5	0,634	0,619	0,557
2018	0,615	0,538	0,38	0,5	0,631	0,568	0,540
ПАТ «Завод «Темп»							
2014	0,607	0,537	0,4	0,6	0,625	0,685	0,578
2015	0,607	0,595	0,7	0,6	0,603	0,741	0,643
2016	0,75	0,577	0,48	0,667	0,478	0,621	0,598
2017	0,75	0,577	0,4	0,667	0,468	0,747	0,607
2018	0,68	0,519	0,42	0,5	0,478	0,813	0,576

ЗМІСТ

Вступ.....	3

Розділ 1. Завдання соціальної політики в контексті наближення до стандартів Європейського Союзу

1.1. Соціальні відносини в умовах поглиблення євроінтеграційних процесів ...	13
1.2. Формування індикативних показників європейського рівня соціального захисту в Україні	26
1.3. Інституційне та нормативно-правове забезпечення євростандартів у соціальній сфері	54

Розділ 2. Підвищення професійного рівня соціально-трудового потенціалу підприємств за умов розвитку євроінтеграційних процесів

2.1. Освіта як складовий елемент розвитку соціально-трудового потенціалу	77
2.2. Сутність, принципи, методи та міжнародний досвід професійного навчання персоналу підприємств.....	89
2.3. Мотиваційні аспекти підвищення професійного рівня персоналу підприємств	99

Розділ 3. Соціальні аспекти працевлаштування осіб з інвалідністю в умовах вітчизняної міграції трудових ресурсів

3.1. Аналіз рівня забезпеченості роботою осіб з інвалідністю в контексті підвищення життєвої активності	111
3.2. Соціально-трудові відносини з працівниками, що мають інвалідність: державні гарантії, переваги	117
3.3. Реалізація соціальної політики держави у підвищенні рівня зайнятості населення	123

Розділ 4.

Формування економічної безпеки виробничих систем в умовах євроінтеграції

4.1. Зовнішні та внутрішні чинники підвищення економічної безпеки суб'єктів господарювання.....	133
4.2. Структура управління економічною безпекою виробничих систем у прискоренні євроінтеграції	146
4.3. Методи та моделі оцінки економічної безпеки виробничих систем	155

Розділ 5.

Фінансовий контроль виробничих систем як засіб ефективної соціальної політики

5.1. Аналіз теоретичних та методологічних підходів формування ефективного фінансового контролю	169
5.2. Соціальні аспекти фінансової безпеки державних суб'єктів господарювання	188
5.3. Фінансовий контроль у здійсненні соціального захисту населення	197

Розділ 6.

Особливості взаємодії між інфраструктурою національного та міжнародного ринків праці

6.1. Взаємозв'язок розвитку національного та міжнародного ринків праці: пріоритети вибору.....	219
6.2. Сутність і особливості сучасних підходів до взаємодії між інфраструктурою національного та міжнародного ринків праці	227

Розділ 7.

Маркетингово-логістичний підхід у формуванні економічної безпеки виробничих систем

7.1. Аналіз логістичних підходів щодо підвищення конкурентоспроможності виробничих систем.....	243
7.2. Методи та механізми підвищення маркетингової безпеки виробничих систем	257
7.3. Оцінка рівня використання логістики у підвищенні економічної безпеки суб'єктів господарювання	263

Розділ 8.

Пріоритети конкурентоспроможності корпоративних структур в умовах євроінтеграції

8.1. Сутнісні аспекти корпорацій як локомотивів євроінтеграційних процесів	277
8.2. Інфраструктурно-інституційне забезпечення розвитку корпорацій	289

Розділ 9.
Вплив процесів євроінтеграції
на підвищення прибутковості виробничих систем

9.1. Формування критеріїв, методів і підходів оцінки прибутковості підприємства	311
9.2. Методи економічної теорії в оптимізації вибору ресурсів на рівні планування експортної спрямованості	318
9.3. Критерії та вимоги до активізації виходу підприємства на зовнішній ринок у підвищенні його прибутковості	323

Розділ 10.
Автоматизовані системи в управлінні
соціально-трудовими відносинами на підприємствах

10.1. Аналіз архітектури автоматизованої системи управління промисловим підприємством	335
10.2. Створення ефективних автоматизованих систем управління підприємством	343
10.3. Механізми формування ринкової вартості автоматизованих систем управління підприємством	352

Розділ 11.
Організація та нормування праці
як складові якісних соціально-трудових відносин

11.1. Розвиток теорій заробітної плати	363
11.2. Теоретичні підходи до організації та нормування праці	366
11.3. Ризики формування ефективної системи нормування праці на виробництві	370

Розділ 12.
Структура системи підвищення економічної безпеки підприємств
за умов євроінтеграції

12.1. Аналіз наукових поглядів на проблеми забезпечення економічної безпеки виробничих систем	377
12.2. Методи та інструменти підвищення рівня економічної безпеки суб'єктів господарювання	396
12.3. Соціально-економічні аспекти формування безпеки підприємств європейського рівня	410

Розділ 13.
Маркетингове забезпечення рівня конкурентних переваг
у формуванні прибутковості підприємств

13.1. Конкурентоспроможність виробничих систем як засіб підвищення прибутковості	427

13.2. Маркетингові особливості формування конкурентних переваг виробничих систем	438
13.3. Аналіз конкурентних переваг прибутковості промислових підприємств	449

Розділ 14.

Розвиток соціально-трудових відносин в об'єднаних територіальних громадах

14.1. Принципи та закономірності розвитку соціально-трудових відносин ринкового типу	467
14.2. Формування СТВ в об'єднаних територіальних громадах за умов підвищення людського розвитку	483
14.3. Методи і механізми регулювання соціально-трудових відносин в ОТГ	503

Розділ 15.

Методологічні аспекти фінансового планування в системі управління підприємством

15.1. Концептуальні аспекти управління фінансами суб'єктів господарювання	523
15.2. Податкове планування як інструмент управління фінансами підприємства.....	537
15.3. Елементи механізму управління фінансовими ресурсами суб'єктів господарювання	545

Розділ 16.

Аналіз проблем та факторів впливу на рівень інвестиційного потенціалу виробничих систем

16.1. Проблеми підвищення інвестиційного потенціалу виробничих систем.....	555
16.2. Фактори та критерії підвищення інвестиційної привабливості суб'єктів господарювання	567
16.3. Механізми та інструменти формування інвестиційного потенціалу виробничих систем.....	575

Розділ 17.

Корпоративна соціальна відповідальність як пріоритетна складова у прискоренні євроінтеграції

17.1. Оцінка стану корпоративної відповідальності суб'єктів господарювання	585
17.2. Управління ризиками корпоративної відповідальності виробничих систем	615
17.3. Формування корпоративної соціальної відповідальності за умов євроінтеграції.....	632

Додаток А	657

Наукове видання

***Нижник Віктор Михайлович,
Даценко Ганна Василівна,
Оверчук Вікторія Анатоліївна та ін.***

**СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ТА ЕКОНОМІЧНІ ПРІОРИТЕТИ
РОЗВИТКУ ВИРОБНИЧИХ СИСТЕМ
У ПРИСКОРЕННІ ЄВРОІНТЕГРАЦІЇ**

*Опубліковано за результатами виконання теми 2Б-2018
«Формування соціально-трудового потенціалу
у підвищенні економічної безпеки та прискоренні процесів євроінтеграції»
(держ. реєстрація № 0118U000229)*

Відповідальний за випуск: ***І. В. Родіонова***

Технічне редагування, коректування і верстка: ***О. В. Чопенко***

Художнє оформлення обкладинки: ***О. В. Бобровський***

Підписано до друку 30.05.2019.

Формат 30×42/2. Папір офс. Гарн. Times New Roman.

Друк різнографією. Ум. друк. арк. – 39,20. Обл.-вид. арк. – 37,04.

Тираж 100. Зам. № 158/19

Віддруковано в редакційно-видавничому відділі ХНУ.
29016, м. Хмельницький, вул. Інститутська, 7/1.
Свідоцтво про внесення в Державний реєстр, серія ДК № 4489 від 18.02.2013 р.

**СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ТА ЕКОНОМІЧНІ ПРІОРИТЕТИ
РОЗВИТКУ ВИРОБНИЧИХ СИСТЕМ
У ПРИСКОРЕННІ ЄВРОІНТЕГРАЦІЇ**

Монографія

*За науковою редакцією
д-ра екон. наук, проф. В. М. Нижника*

Хмельницький 2019