ISSN 2522-185X

Регіональні аспекти розвитку продуктивних сил України

Випуск 23

Тернопіль
Економічна думка
2018

Регіональні аспекти розвитку продуктивних сил України Науковий журнал Заснований 1997 року

Випуск 23
2018

Друкується за постановою Вченої ради ТНЕУ, протокол №5 від 21 грудня 2018 р.

Зареєстрований постановою Президії ВАК України як наукове фахове видання

(№3-05/6 від 06. 10. 2010 р.)

Включено до Переліку наукових фахових видань України

Наказ Міністерства освіти і науки України № 515 від 16. 05. 2016 р.

Свідоцтво про державну реєстрацію друкованого засобу масової інформації КВ 13363-2247ПР від 08. 10. 2007 р.

Головний редактор Качан Є. П., професор, канд. екон. наук, Україна

Редакційна колегія

Бандур С. І., професор, докт. екон. наук (Україна)
Брич В. Я., професор, докт. екон. наук (Україна)
Ганчар П., професор, докт. габ. (Польща)
Гринчуцький В. І., професор, докт. екон. наук (Україна)
Зелінська А., професор, докт. габ. (Польща)
Мельник А. Ф., професор, докт. екон. наук (Україна)
Панухник О. В., професор, докт. екон. наук (Україна)
Станкунієне В., професор, доктор (Литва)
Чорний Р. С. доцент, докт. екон. наук (Україна)

Відповідальний секретар Файфура В. В., доцент, канд. екон. наук (Україна)
Літературний редактор Мельничук Б. І.

Відповідальність за достовірність фактів, власних імен, цитат, цифр та інших відомостей несуть автори. Порядок публікацій у змісті відповідає порядку подачі матеріалів до редакційної колегії.

Відповідно до Закону України «Про авторські права», при використанні наукових ідей та матеріалів цього випуску посилання на авторів і видання є обов'язковими

ISSN 2522-185X

© «Економічна думка» ТНЕУ, 2018

Зміст

Регіональна економіка	
Почтарук Інна **Теоретико-прикладні засади соціально-економічного розвитку вугільної галузі в розвинених економіках як виду стратегічних енергоресурсів**	5
Федірко Михайло, Кривохижа Юлія **Регіональні аспекти тарифної політики підприємств комунальної теплоенергетики**	10
Файфура Василь, Країнський Ігор **Еколого-енергетична модернізація соціально-економічного розвитку об'єднаних територіальних громад**	16
Бакуліна Наталія, Собко Ольга **Тенденції та перспективи розвитку креативної економіки в Україні**	20
Пиріг Галина **Екологічна паспортизація як важливий засіб підвищення екологічної безпеки регіону**	24
Горун Марія **Екологічні детермінанти розвитку санаторно-курортних зон Гусятинсько-Сатанівського рекреаційного району**	29
Берницька Дарія **Особливості розвитку конкурентних переваг підприємства за сучасних умов функціонування**	34
Сарай Наталія **Система факторів впливу на конкурентоспроможність підприємств регіону**	40
Дзіковська Юлія **Міжнародне кредитування як засіб модернізації інфраструктури країни: переваги та загрози**	45
Савонік Тетяна **Сучасний стан зовнішньої торгівлі товарами Волинської області у контексті соціально-економічного розвитку регіонів України**	51
Берестецька Олена **Регіольні аспекти ровзитку та модернізації текстильної промисловості України**	56
Брик Михайло **Своєрідність обліку та контролю поточних біологічних активів в тваринництві**	61
Демографія і економіка праці	
Качан Євген, Кошіль Анатолій **Зайнятість населення України в контексті збереження її трудового потенціалу**	66
Babyak Halyna, Illiash Iryna **Personnel selection – basis of technology of it's quality managemant**	73
Цісецький Орест **Елементи захисту та запобігання корпоративним конфліктам**	77
Марцінковська Олександра, Легкий Олег **Організаційні аспекти впровадження CRM-систем у діяльність підприємства**	81
Прохоровська Світлана **Компетентісний підхід в управлінні персоналом**	86
Пушкар Зоряна, Пушкар Богдан **Особливості системи менеджменту персоналу на підприємстві з іноземним капіталом**	91
Баб'як Галина, Сич Тетяна **Планування ділової кар'єри і професійного навчання персоналу на підприємстві**	95
Крисько Жанна, Бордун Ірина **Оцінювання мотиваторів та демотиваторів діяльності працівників підприємства**	99
Бабій Петро, Федорович Ірина **Моделювання інноваційного розвитку інтелектуальної ренти у вітчизняній економіці**	104

Кравчук Наталія **Мотивація персоналу як чинник формування інтелектуального капіталу підприємства: зарубіжний досвід**	109
Соціальна політика і економіка	
Желюк Тетяна **Фінансові аспекти функціонування ринку медичних послуг та закупівлі ліків**	113
Шушпанов Дмитро **Доступність та якість медичних товарів та послуг в Україні: соціально-економічний аспект**	118
Коцур Андрій, Островерхов Віктор **Особливості розвитку державного пенсійного страхування в Україні**	126
Запорожан Лариса, Феш Мирослава **Медичне обслуговування сільського населення Тернопільської області**	133
Слівінська Наталія, Ковальчук Юлія **Соціальні інновації як інструмент модернізації соціально-трудових відносин**	137
Світлої пам'яті колег	
	140
Наші автори	
	141

Регіональна економіка

УДК 339.9-622

Почтарук Інна

ТЕОРЕТИКО-ПРИКЛАДНІ ЗАСАДИ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ ВУГІЛЬНОЇ ГАЛУЗІ В РОЗВИНЕНИХ ЕКОНОМІКАХ ЯК ВИДУ СТРАТЕГІЧНИХ ЕНЕРГОРЕСУРСІВ

У статті охарактеризовано роль вугілля у господарській діяльності як важливого виду стратегічних енергоресурсів. Окреслено тенденції його видобування та споживання у світовому господарстві. Виокремлено основні проблеми розвитку вугільної галузі у різних країнах і прокласифіковано країни за групами щодо політики видобування та споживання вугілля.

The article describes the role of coal in economic activity as an important type of strategic energy resources. The trends of its extraction and consumption in the world economy are outlined. The main problems of the development of the coal industry in different countries are highlighted and countries are classified according to the policy of coal mining and consumption.

Ключові слова: вугілля, вугільна галузь, країна, розвиток.

Key words: coal, coal industry, country, development.

Постановка проблеми в загальному вигляді та її зв'язок з важливими науковими та практичними завданнями. В умовах кризових явищ, нестабільності розвитку економіки, погіршення макроекономічних показників та відчутного зниження рівня життя населення особливого значення набувають питання посилення конкурентоспроможності пріоритетних для державного розвитку галузей та господарських комплексів. Одночасно посилюється роль регіонального розвитку на засадах ефективного використання матеріальних, кадрових, фінансових, інформаційних ресурсів та покращення рівня життя населення. Важливо визначити ключові галузі економіки, які першочергово потребують конструктивних змін й мають суттєвий вплив на соціально-економічний розвиток регіону. До них, без сумніву, відноситься вугільна галузь. Забезпечення її розвитку є стратегічним завданням для держави з огляду на те, що від її стабільної роботи залежить розвиток електроенергетики та металургії, а також забезпечення паливом та енергією комунально-побутового сектору країни.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, в яких започатковано розв'язання даної проблеми. Вагомий вклад у розв'язок загальних та галузевих проблем розвитку вугільної галузі здійснили О. Амоша, А. Кабанов, О. Кузьмич, Л. Рассуждай, Л. Стариченко, Д. Череватський, Е. Чуприна. Проте вагомий їхній науковий доробок не вичерпує потреби у дослідженнях специфіки функціонування вугільної промисловості в сучасних умовах.

Метою дослідження є визначення теоретико-прикладних засад соціально-економічного розвитку вугільної галузі в розвинених економіках.

Виклад основного матеріалу дослідження. Невід'ємним компонентом сталого економічного розвитку кожної країни є питання забезпеченості її основними видами паливно-енергетичних ресурсів. Звичайно, не всі країни містять у своїх надрах достатні для внутрішнього споживання обсяги стратегічних енергоресурсів (багато країн отримує їх на засадах імпорту), проте усі змушені максимально раціоналізувати їх споживання та забезпечити доступність на перспективу.

До стратегічних енергоресурсів належить вугілля, яке, володіючи унікальними фізико-механічними і хімічними властивостями, протягом багатьох століть слугує суспільству важливим органічним видом палива. У господарській діяльності відрізняють кам'яне вугілля, антрацит (вугілля з найвищим ступенем вуглецю – 95-96 %), буре вугілля, або лігніти, і торф. Найчастіше використовують кам'яне вугілля, яке, у свою чергу, поділяється на енергетичне, сферою застосування якого є енергетика, побут, хімічна промисловість, та коксівне, яке використовується в основному в металургії.

Одним з найперспективніших вважається його використання на основі гідрогенізації (метод отримання з твердого палива синтетичного рідкого палива) для виробництва рідинного та газоподібного палива. Лігніти і торф використовують переважно в побуті та на місцевих теплових електростанціях. Європейський досвід засвідчує, що в сучасних умовах використання бурого вугілля в енергетиці може бути рентабельним лише в разі його спалювання поблизу вугільних кар'єрів, що позбавляє витрат на транспортування.

Незважаючи на те, що вугілля поступилося сьогодні за значимістю місцем найголовнішого енергоресурсу нафті й газу, споживання його у світовому господарстві постійно зростає, що

пов’язано із:

- ✓ невпинним ростом цін на вуглеводневі джерела енергії;
- ✓ потребою у виробництві більших обсягів електроенергії на обігрів, чи охолодження, спричиненою зміною кліматичних умов у багатьох країнах;
- ✓ покращанням соціально-економічних умов у багатьох раніше депресивних регіонах.

Власюк О. С. зазначає: «… у цілому ж промисловий видобуток вугілля здійснюють понад 50 країн світу, а споживають його – понад 70 країн (родовища вугілля виявлено більш як у 90 країнах світу)» [2, с. 86]. На міжнародному вугільному ринку, за різними оцінками, сьогодні працює близько 140 активних виробників.

За оцінками експертів Комітету з енергетики ООН, вугілля забезпечує близько 27% усього світового виробництва енергії, займає друге місце (24%) у світовому балансі після нафти (39%) та домінує у видобутку електроенергії (34 – 40%) [6]. Загальні світові обсяги видобування вугілля щороку зростають у середньому на 4,5%. У 2008 р. відбулося значне зростання цін на вугільну продукцію. Експерти галузі пов’язують цей факт із зміною статусу Китаю на світовому ринку вугілля: у 2004 р. Китай експортував приблизно 102 млн т вугільної продукції, а вже у 2007 р. почав її імпортувати [1].

Простежується цікава двостороння тенденція: у країнах, що розвиваються, особливо в Китаї (світовий лідер із споживання вугілля) – висхідна динаміка споживання вугілля, а в більшості передових країн світу вже протягом декількох десятиліть вона є спадною. Натомість в останніх відбуваються процеси, що визначають формування паливно-енергетичного балансу на довгострокову перспективу [8, с. 9,10]:

1) значне зростання наукових розробок, особливо серед нових напрямів розвитку енергетики. Вагомим підтвердженням цього факту є зростаючі темпи подання патентних заявок у Європейський патентний офіс (рис. 1);

2) розвиток і використання екологічно чистих енергетичних технологій. Спалювання вугілля призводить до викидів значних обсягів парникових газів, відтак країни, де першочерговими пріоритетами є здоров’я населення та екологія, на перспективу будуть зменшувати використання вугілля, незважаючи на його цінову привабливість, та оснащувати виробництво сучасними інноваційними технологіями. Такі прогнози також оголосили у звіті Міжнародної енергетичної агенції за 2010 р. «Перспективи енергетичних технологій: сценарії і стратегії до 2050 року» [9];

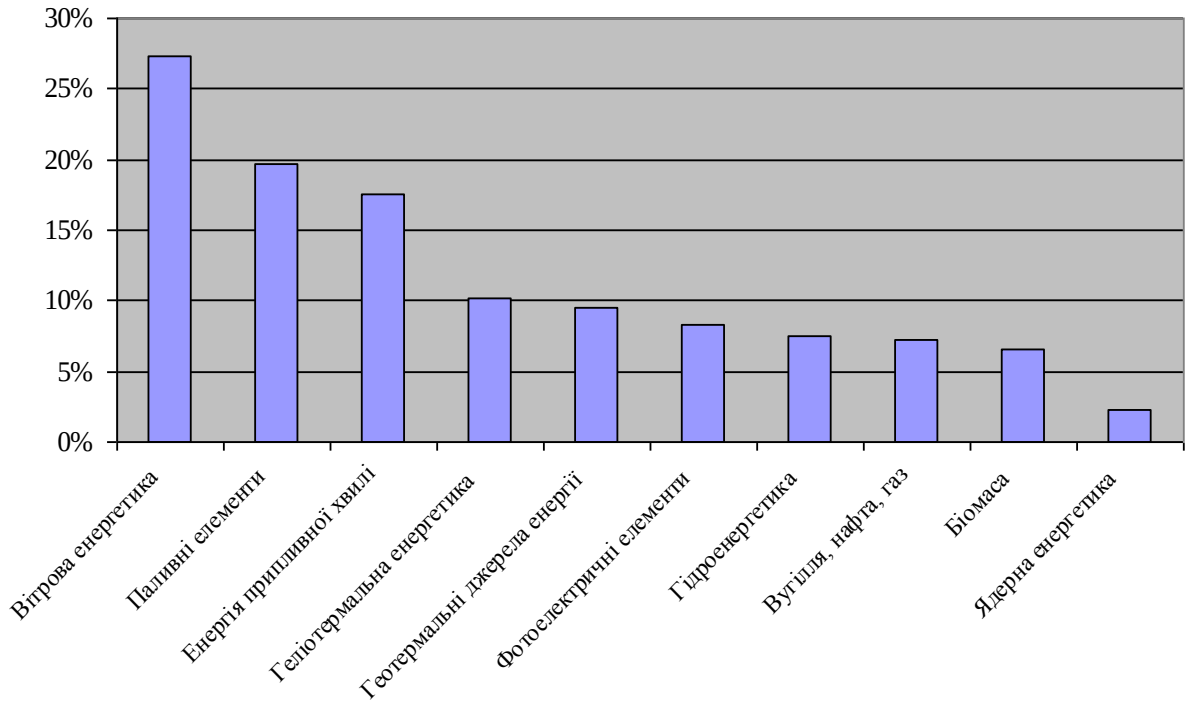

Рис. 1. Середні річні темпи приросту заявок, що були подані до Європейського патентного офісу протягом 1998-2009 рр. за напрямами енергетики *.

* *Джерело: складено автором за даними [8].*

3) перехід народного господарства із «сировинної економіки» до «інноваційної економіки», чи «економіки знань», що базується на інтелектуальних наукомістких ресурсах і технологіях та

перетворює знання в основний чинник розвитку.

Важливо зазначити, що протягом останніх 50 років у багатьох країнах Європи вугільна галузь зазнала суттєвої реструктуризації. Однак різні можливості в економічному, фінансовому, політичному, геологічному, технологічному та соціальному аспектах змушували їх підбирати індивідуальні організаційно-економічні механізми щодо розвитку галузі, збереження енергетичної безпеки та соціально-економічної стабільності.

Підсумовуючи шлях їхнього розвитку, можна виокремити такі основні проблемні блоки, з якими вони зіткнулися:

✓ необхідність пом'якшення соціальних наслідків. Владні структури багатьох країн змушені були оперативно забезпечити альтернативними робочими місцями скорочених із закритих шахт працівників, враховуючи їх вузькоспеціалізованість і часто непридатність до інших видів діяльності. Особливо важливим також було погашення соціальної напруги, яка панувала у монопромислових районах і містах, де вугільне підприємство нерідко було основним роботодавцем, забезпечуючи не лише робочі місця, а й більшість соціальних і культурних послуг населення, відповідно, формуючи купівельну спроможність останнього;

✓ позбавлення державних субсидій і необхідність залучення коштів у реалізацію проектів «нової» інфраструктури. Процес реструктуризації галузі досить капіталомісткий і дуже залежав від прямих іноземних інвестицій, особливо у східноєвропейських країнах;

✓ відсутність адекватної інформації щодо подальших напрямів політики реструктуризації. Найбільш чутливі до таких структурних змін суспільні групи страждали від перебування в інформаційному «вакуумі» через відсутність точної інформації про стан розвитку галузі, можливості та перспективи. Звільнені працівники, які володіли доступом до інформації та допоміжних послуг (сприяння зайнятості, перекваліфікація), мали вищі показники повторного працевлаштування, ніж ті, хто звернувся за такими послугами через тривалий час після втрати робочого місця.

Досить грунтовно визначає поняття реструктуризації відомий український вчений О. І. Амоша: «Реструктуризація – це складний економічний процес, спрямований на здійснення як стратегічних заходів, що проводяться в рамках стратегічного планування й управління і закріплених в довгостроковій програмі розвитку галузі, так і на вироблення рішень у рамках оперативного і тактичного планування, що дозволить повернути підприємства до ефективного функціонування і розвитку шляхом санації підприємств» [3, с. 199].

Початком реструктуризації вугільної галузі України можна вважати 1996 р. з виходом Указу Президента України № 116/96 «Про структурну перебудову вугільної промисловості» [5], основними цілями якої було:

✓ забезпечення вітчизняного ринку якісним вугіллям;

✓ підвищення рентабельності функціонування та досягнення економічної безпеки вугледобувних підприємств;

✓ забезпечення соціально-економічної стабільності у монопромислових вугільних регіонах.

Проте відчутних позитивних структурних зрушень у галузі з того часу не відбулося. Сьогодні функціонування вугільної галузі в Україні характеризується двома суперечливими фактами:

1. Вуглевидобування є базовою галуззю вітчизняної енергетики, забезпечуючи 35% виробництва електроенергії, а також 4,1% від загальних обсягів реалізованої промислової продукції. Крім того, особливо відчутним є її соціальне значення, оскільки забезпечує близько 250 тисяч робочих місць із розміром заробітної плати вище середнього [10; 7].

2. З іншого боку, вугільна галузь є значним тягарем для бюджету через необхідність дотацій і субсидування, а також внаслідок давно застарілої матеріально-технічної бази, що створює умови підвищеної небезпеки для працівників і чинить негативний вплив на екологію.

На Європейському континенті Україна займає друге місце після Польщі за видобуванням кам'яного вугілля (табл. 1).

Таблиця 1

Найбільші виробники кам'яного вугілля в Європі у 2015 – 2017 рр.

(млн т)

Країна	2015 р.	2017 р.
Польща	76,6	76,3
Україна	54,4	61,8
Великобританія	18,4	18,3
Німеччина	14,1	13,0
Чехія	11,4	11,3
Іспанія	8,4	6,6

** Джерело: [7].*

За оцінками деяких експертів [4], вітчизняна вугільна галузь за рівнем безпеки на виробництві відстає від європейських країн щонайменше на двадцять років. Стан галузі сьогодні нагадує Польщу початку 1990-х років або Німеччину початку 1960-х років.

Загалом можна умовно поділити країни за політикою видобування та споживання вугілля на чотири групи (табл. 2).

Таблиця 2

Класифікація країн за політикою видобування та споживання вугілля

№ групи	Назва групи	Характеристики	Країни
1.	Виробники-експортери	Значні запаси вугілля. Сприятливі гірничо-геологічні умови експлуатації родовищ. Рентабельна галузь, яка слугує вагомим джерелом наповнення державного бюджету за рахунок експорту вугілля.	США, Канада, Колумбія, Австралія, ПАР, Індонезія
2.	Виробники-експортери-імпортери	Значні запаси вугілля. Не у всіх вугледобувних районах сприятливі гірничо-геологічні умови експлуатації родовищ. Багато шахт є нерентабельними та користуються державними субсидіями.	Україна, Польща, Росія, Казахстан
3.	Виробники-імпортери	Наявність запасів вугілля. Складні геологічні умови експлуатації родовищ. Скорочення видобутку внаслідок нерентабельності виробництва. Вуглевидобування здійснюється лише в обсягах, необхідних для внутрішнього споживання. Решта вугілля імпортується.	Великобританія, Німеччина, Франція, Індія
		Світовий лідер із споживання вугілля. Попри вагомі поклади, вугілля недостатньо для внутрішнього споживання, нестача забезпечується імпортом	Китай
4.	Імпортери	Незначні поклади вугілля або їх відсутність. Внаслідок вичерпності запасів та значного тиску конкуренції, виробництво вугілля визнано економічно недоцільним. Суттєво скоротили обсяги видобування або взагалі закрили вугільну промисловість. Внутрішні потреби країни у вугіллі забезпечуються за рахунок імпорту.	Бельгія, Нідерланди, Ірландія, Португалія, Франція Японія, Південна Корея, Тайвань та інші
		Наявність запасів інших видів енергоресурсів та активний розвиток альтернативних джерел енергії суттєво скоротили обсяги вуглевидобування. Внутрішні потреби задовольняються імпортом.	Італія, Іспанія, Фінляндія, Норвегія

** Джерело: складено автором за даними*

Країни першої групи (США, Канада, Колумбія, Австралія, ПАР, Індонезія) відзначаються великими запасами вугілля, сприятливими геологічними умовами експлуатації родовищ, великими обсягами експорту вугілля. Вугільна галузь є високорентабельною і слугує вагомим джерелом доходів державного бюджету.

До другої групи (Україна, Польща, Росія, Казахстан) належать країни із великими запасами вугілля, проте зі складними геологічними умовами. Чимало підприємств вугільної промисловості працюють збитково. У Росії, Казахстані, Польщі припинене дотування галузі з бюджету, а субсидування здійснюється для ліквідації нерентабельних шахт, соціального забезпечення звільнених шахтарів, покриття боргів та екологічної стабілізації вугледобувних регіонів. Вугільна продукція як експортується, так і імпортується з інших країн.

Третю групу (Великобританія, Німеччина, Франція, Індія, Китай) становлять країни з обмеженими запасами вугілля, великою глибиною залягання продуктивних пластів вугілля (крім Китаю). Вугільний сектор у цих країнах вичерпав свій потенціал, вугільне виробництво не запезпечує

в повному обсязі внутрішніх потреб країни, що компенсується імпортом з інших країн (першої групи). Зміна статусу Китаю на світовому енергетичному ринку зумовлена стрімким збільшенням внутрішнього попиту на вугільну продукцію (до 2007 р. Китай експортував вугілля).

До четвертої групи (Бельгія, Нідерланди, Ірландія, Португалія, Франція, Італія, Іспанія, Фінляндія, Норвегія, Японія, Південна Корея, Тайвань та інші) входять країни з вичерпаними запасами або без запасів вугільної сировини, внаслідок чого, а також значного тиску конкуренції, виробництво вугілля визнано економічно недоцільним. Внутрішні потреби країн у вугіллі забезпечуються за рахунок імпорту, незважаючи на значне зростання залежності більшості з них від зовнішнього постачання енергоресурсів (наприклад, Японії – до 93%). Також тут простежується активний розвиток альтернативних джерел енергії.

Висновки. Відчутна стагнація вугільного сектора економіки України сьогодні вимагає грунтовних досліджень теоретичних і прикладних аспектів щодо покращання функціонування вугільної галузі у розвинених економіках, позитивний досвід яких сприятиме розробці організаційно-економічного механізму підвищення конкурентоспроможності вітчизняної вугільної галузі. Проте не кожен ефективний закордонний механізм може бути апробованим на сучасному «українському грунті», оскільки кожній країні притаманні свої особливості, зумовлені її соціально-економічним розвитком, забезпеченістю енергоресурсами, інституційним забезпеченням і державним регулюванням, рівнем інтеграції з підприємствами суміжних галузей-споживачів вугільної продукції, політикою енерговиробництва і споживання, ступенем участі іноземного капіталу у вугільній промисловості тощо.

Література

1. Амоша О. Снег на шляпе моей… [електронний ресурс] / О. Амоша, Д. Череватский // Зеркало недели. – 2011. – № 34. – Режим доступу: http://zn.ua/ECONOMICS/sneg_na_shlyape_moey-88376.html.

2. Власюк О. С., Прейгер Д. К. Вугілля як стратегічна енергетична перспектива України // Стратегічні пріоритети. – 2008. – № 4. – С. 85–95.

3. Зарубіжний досвід реструктуризації вугільної промисловості та результати її проведення в Україні / О. І. Амоша, Л. М. Рассуждай, В. В. Полянський // Економіка пром-сті. — 2009. — № 5. — С. 199-205.

4. Польсько-німецький досвід для реформування українських вугільних шахт»: [Електронний ресурс]. – режим доступу: http://www.radiosvoboda.org/content/article/182084.

5. Указ Президента України від 07.02.1996 № 116/96 «Про структурну перебудову вугільної промисловості»: [Електронний ресурс]. – режим доступу: zakon.rada.gov.ua/laws/show/116/96.

6. Щодо сприяння модернізації вугільної промисловості в процесі структурної трансформації економіки старопромислових регіонів: [Електронний ресурс] / Аналітична записка НІСД. – режим доступу: http://dn.niss.gov.ua/articles/467

7. Годовой отчет ДТЕК 2011. Эра роста: [Електронний ресурс]. – режим доступу: http://www.dtek.com.

8. Некрасов С. А. Экономические механизмы устойчивого развития угольной отрасли на основе инновационных ресурсосберегающих технологий: автор. дис. на соискание ученой степени канд. эк. наук : спец. 05.02.22 – «Организация производства (промышленность)» / С. А. Некрасов. – Москва, 2012. – 29 с.

9. Перспективы енергетических технологий. Сценарии и стратегии до 2050 г: [Електронний ресурс]. – режим доступу: www.iea.org/techno/etp/etp10

10. Чэнь Цянь. Экономическое обоснование роли угля в обеспечении эффективного использования ресурсного потенциала ТЭК: автор. дис. на соискание ученой степени канд. эк. наук : спец. 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (экономика, организация и управление предприятиями, отраслями, комплексами – промышленность) / Цянь Чэнь. – Москва, 2011. – 26 с.

УДК 65.012 *Федірко Михайло, Кривохижа Юлія*

РЕГІОНАЛЬНІ АСПЕКТИ ТАРИФНОЇ ПОЛІТИКИ ПІДПРИЄМСТВ КОМУНАЛЬНОЇ ТЕПЛОЕНЕРГЕТИКИ

Досліджено регіональні аспекти тарифного регулювання підприємств комунальної теплоенергетики. Визначено підходи до формування тарифів на регіональному рівні. Проаналізовано економічну ефективність тарифної політики з урахуванням повноважень органів місцевого самоврядування. Розроблено рекомендації щодо вдосконалення тарифної політики.

The regional aspects of tariff regulation of municipal heat and power enterprises are investigated. The approaches to the formation of tariffs at the regional level are determined. The economic efficiency of tariff policy taking into account the powers of local self-government bodies is analyzed. Recommendations for improving tariff policy are developed.

Ключові слова: тарифна політика, підприємства комунальної теплоенергетики, система тарифного регулювання, органи місцевого самоврядування, одноставковий тариф, двоставковий тариф.

Key words: tariff policy, enterprises of municipal heat and power engineering, system of tariff regulation, local government bodies, one-way tariff, dual tariff rate.

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями. На даний час теплопостачання – це один із проблемних секторів української економіки. Незадовільний стан ринку комунальної теплоенергетики виражається у таких аспектах: високе соціальне навантаження, низький рівень платежів, відсутність капіталовкладень у розвиток і модернізацію. Головною проблемою можна виділити відставання в лібералізації відносин на ринку, який формально існує. Важливо також знизити залежність від імпортованого природного газу, щоб надавати населенню послуги опалювання і гарячого водопостачання за економічно доступними тарифами.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, в яких започатковано розв'язання даної проблеми. Ключовою складовою ефективної діяльності підприємств житлово-комунального господарства є збалансована тарифна політика, спроможна задовольнити інтереси усіх суб'єктів відношень на згаданому ринку. У зв'язку з цим, вивчення механізму функціонування підприємств ЖКГ з точки зору регіональних аспектів формування тарифної політики набирає актуальності. Необхідною умовою виступає вивчення системи тарифної політики та її регулювання з метою аналізування регіональних аспектів, що впливають на економічну ефективність встановлення та формування тарифів. Загальними питаннями діяльності підприємств комунальної теплоенергетики займалися такі автори, як В. Брич [4], П. Микитюк [3], Д. Марка, К. Мак Гоуен [6], Н. Інякин [7], Л. Кравцова [9]. У той же час, недостатньо дослідженим залишається регіональний аспект тарифної політики підприємств галузі.

Метою статті є дослідження регіональних аспектів тарифного регулювання підприємств комунальної теплоенергетики та вивчення підходів формування тарифів. А також проаналізувати економічну ефективність тарифної політики з урахуванням повноважень органів місцевого самоврядування та розробити рекомендації щодо вдосконалення тарифної політики.

Виклад основного матеріалу дослідження. Тариф (ціна) на теплову енергію – грошовий вираз витрат на виробництво, транспортування, постачання одиниці теплової енергії (1 Гкал) з урахуванням рентабельності виробництва, інвестиційної та інших складових, які визначають згідно з методиками, що їх розробляє центральний орган виконавчої влади у сфері теплопостачання [1]. Формування тарифів на виробництво, транспортування та постачання теплової енергії здійснюють ліцензіати відповідно до річних планів її виробництва, транспортування та постачання, що складають за територіальними громадами, у межах яких ліцензіат провадить (має намір провадити) відповідний вид ліцензованої діяльності, економічно обґрунтованих планованих витрат, визначених на підставі державних та галузевих нормативів витрат ресурсів, техніко-економічних розрахунків, кошторисів, з урахуванням ставок податків і зборів, цін на матеріальні ресурси та послуги у плановану періоді. [2]. На сьогодні є два види тарифів: одноставковий та двоставковий. Останній, в свою чергу, поділяється на дві частини: умовно-постійну та умовну-змінну. Існують законодавчо затверджені основні складові формування тарифу: витрати, пов'язані з операційною діяльністю, фінансові витрати, пов'язані з основною діяльністю, і прибуток. Але при цьому формування окремих елементів має певну специфіку. Так, при розрахунку тарифів на послуги з централізованого опалювання собівартість виробництва, транспортування і постачання теплової енергії враховує об'єм реалізованої теплової енергії. Це означає, що усі втрати фінансують за рахунок споживача. Як відомо, стан мереж нині такий, що втрати досягають 60%, і усе це оплачує споживач. Ще однією важливою особливістю

формування тарифу на послуги теплопостачання є те, що існують різні види діяльності (виробництво, транспортування і споживання теплової енергії). Але при цьому в українському законодавстві розрахунок тарифу вказується тільки для одного виду робіт. Необхідно законодавчо відділяти розрахунок тарифу на окремі види діяльності, враховуючи їх специфіку. Не розроблені чітко нормативи і стандарти. У цьому підході точно невідомо, скільки енергії поступає в мережі, скільки доходить до споживача, скільки продається. Важливою особливістю є відсутність інвестиційної складової.

Формування та розрахунок даних тарифів прописаний у постанові про Порядок формування тарифів на теплову енергію, її виробництво, транспортування та постачання, послуги з централізованого опалення і постачання гарячої води.

Загалом тариф на теплову енергію визначається за формулою 1.1.:

$$T = \frac{Вс/в + Вв + Пп}{Ор}, \quad (1.1)$$

де Т – тариф;

Вс/в – витрати повної собівартості;

Вв – витрати на покриття втрат;

Пп – плановий прибуток;

Ор – обсяг реалізації теплової енергії.

З наведеної формули можна зробити висновки, що чим меншими є витрати і чим більший обсяг реалізації, тим нижчий тариф.

Для нашого часу характерна розбудова конкурентного середовища на ринку теплоенергетики, проте чинна модель встановлення тарифів в Україні на сьогодні не передбачає конкуренції між незалежним виробником та оператором тепла. Її розраховують за формулою 1.2.:

$$Тсз = То, \quad (1.2)$$

де Тсз – тариф середньозважений;

То – тариф оператора.

З урахуванням конкуренції на ринку теплової енергетики П. Микитюк та співавтори пропонують розраховувати тариф за формуло 1. 3.[3]:

$$Тсз = То \cdot \alpha + Тнврез + (1 - \alpha), \quad (1.3)$$

де Тсз – середньозважений тариф;

То – тариф оператора;

Тнврез – ціна виробництва тепла незалежного виробника з урахуванням витрат на резервування;

α – частка оператора на ринку.

Ця модель є компромісною і не потребує обов'язкової наявності двоставкового тарифу оператора та компенсує його витрати на утримання резервних потужностей пропорційно потужності або частці теплової енергії, виробленої незалежними виробниками.

Враховуючи складність проблеми розрахунку тарифів з методологічної точки зору доцільно використати системний підхід. Більшість дослідників визначають систему як ціле, створене з частин і елементів, для цілеспрямованої діяльності. Виходячи з цього система тарифного регулювання комунальних теплопостачальних підприємств слід розглядати як спосіб упорядкування взаємин і узгодження інтересів між органами місцевого управління, комунальними теплопостачальними підприємствами і населенням на основі встановлення відповідного рівня тарифів на теплову енергію.

При описі системи тарифного регулювання в нашому дослідженні використані такі підходи:

- ✓ графічний опис системи (SADT);
- ✓ графічний опис системи тарифного регулювання з використанням теорії стейкхолдерів.

Беручи до уваги, що реалізація тарифного регулювання, повинна базуватися насамперед на дотриманні чинного законодавства, методи, методики, норми і критерії визначаємо в якості керуючого впливу зазначеної системи. Суб'єктом, що забезпечує функціонування системи, визначається регулюючий орган. Отже, з позицій структурного аналізу і проектування (SADT) система тарифного регулювання може бути представлена наступною графічною моделлю (рис. 1).

Рис. 1. Модель системи тарифного регулювання [6].

З огляду на викладене, можна зробити висновок, що ключова роль у системі тарифного регулювання теплопостачальних підприємств належить органам місцевого самоврядування, оскільки, по-перше, вони виступають як владна структура, що встановлює «правила гри» і визначає умови функціонування суб'єктів системи; по-друге, як суб'єкт регулювання інтересів виробників і споживачів послуг комунальних підприємств міста; по-третє, як представник власника муніципального майна. Однак дана система буде ефективна лише за наявності партнерських відносин владних структур, теплопостачальних підприємств і населення. Графічно дану модель взаємин можна представити у вигляді схеми, наведеної на рис. 2.

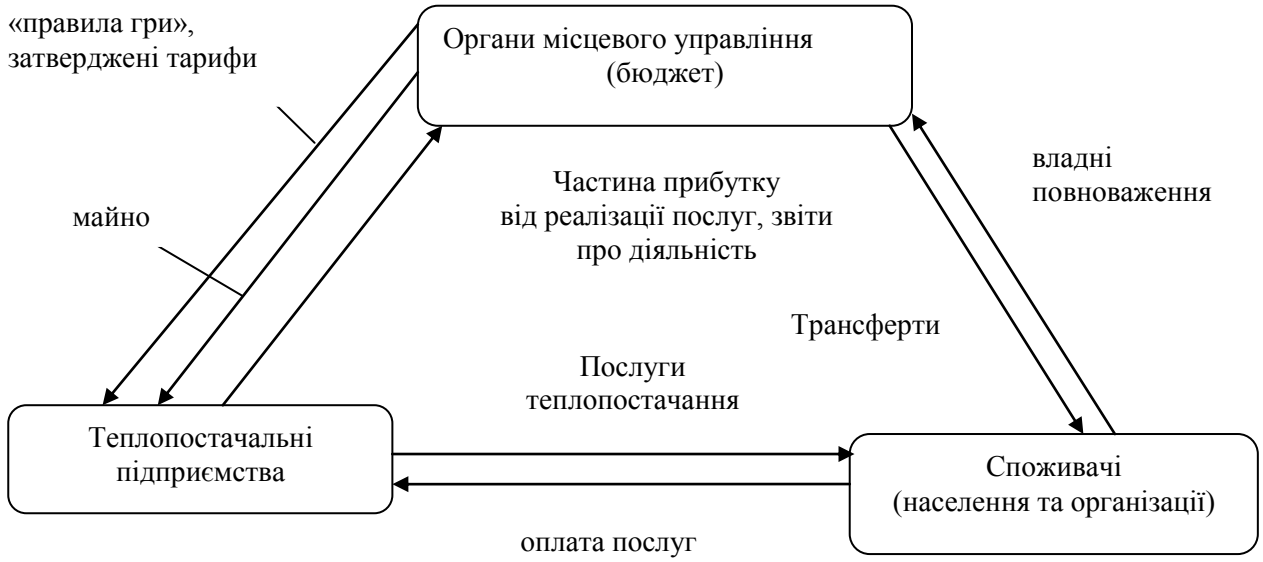

Рис. 2. Система тарифного регулювання комунальних теплопостачальних підприємств міста з погляду теорії стейкхолдерів [7]

Стейкхолдери – це групи фізичних та юридичних осіб, які тією чи іншою мірою можуть впливати на діяльність організації. На тарифну політику впливають такі групи стейкхолдерів: владні структури, теплопостачальні підприємства та споживачі. Владні структури своєю діяльністю можуть прямо впливати на встановлення тарифів та діяльність організації в цілому на законодавчому рівні. Теплопостачальні підприємства можуть встановлювати нижчі тарифів або надавати якісніші послуги, що приведе до збільшення кількості споживачів їх продукції, тому це може відобразитися на тарифах. Споживачі, тобто населення та підприємства можуть впливати на діяльність організації шляхом оплати або неоплати послуг, зміною підприємства, що надаватиме послуги.

Однією з основних проблем системи тарифного регулювання комунальних теплопостачальних підприємств міста є відсутність формалізованих цілей даного процесу. Тобто, в рамках існуючої системи взаємин між муніципалітетом (власником майна) і теплопостачальними підприємствами не визначені цілі функціонування останніх. Необхідність формалізації цілей викликана тим, що є потреба у встановленні взаємних зобов'язань сторін щодо їх реалізації. Крім

того, такі цілі повинні відображати інтереси не тільки муніципалітету і регульованого підприємства, а й населення.

Тарифна політика загалом та система тарифного регулювання зокрема мають визначатися законодавством, нормативно-правовими актами національного та регіонального рівнів. Основними документами, що стосуються цієї сфери, є:

- ✓ Закон України «Про заходи, спрямовані на врегулювання заборгованості теплопостачальних та теплогенеруючих організацій та підприємств централізованого водопостачання і водовідведення за спожиті енергоносії»;
- ✓ Закони України «Про Державний бюджет України на 2017 рік» та «Про Державний бюджет України на 2018 рік»;
- ✓ Закон України «Про внесення змін до Закону України «Про питну воду та питне водопостачання»;
- ✓ Закон України «Про комерційний облік теплової енергії та водопостачання»;
- ✓ Закон України «Про житлово-комунальні послуги».

На думку В. Інякіна, основними проблемами цієї галузі є: надмірно високі витрати на виробництво, високі тарифи за низької платоспроможності населення, недостатність інвестиційних ресурсів та ін. [8]. Безумовно, вирішення вказаних проблем, можливе передусім у площині зниження витрат. Проте підприємства теплопостачання не зацікавлені в зниженні витрат на виконувані роботи і надавані послуги, оскільки між ними немає конкуренції [9]. У зв'язку з тим, що повноваження встановлення тарифів підприємств теплопостачання переходить до місцевих органів самоврядування, актуальним є вивчення питання формування тарифів на регіональному рівні.

На прикладі підприємства тернопільського регіону пропонуємо розглянути та проаналізувати економічну ефективність тарифної політики в галузі теплозабезпечення населених пунктів. Головна мета цього аналізу – поліпшення енергоефективності теплопостачальних підприємств та підвищення якості надання послуг з теплопостачання населення.

Органом ліцензування КП «Тернопільміськтеплокомуненерго», відповідно вимог до постанови НКРЕКП від 23. 03. 2017 № 308 з 1 вересня 2017 року стала Тернопільська обласна державна адміністрація, а не Національна комісія, що здійснює державне регулювання у сферах енергетики та комунальних послуг (НКРЕКП).

У зв'язку зі зміною ліцензодавця та відповідно до Законів України «Про теплопостачання» та «Про державне регулювання у сфері комунальних послуг» повноваження щодо встановлення КП ТМТКЕ тарифів на теплову енергію і тарифів на послуги з централізованого опалення та централізованого постачання гарячої води для всіх категорій споживачів перейшли від НКРЕКП до виконавчого комітету Тернопільської міської ради.

У 2018 р. одноставковий тариф на теплову енергію формувався за формулою 1.1.

Витрати повної собівартості у 2018 р. становили 515561,18 тис. грн.; витрати на відшкодування втрат – 0 тис. грн.; плановий прибуток – 10608,30; обсяг реалізації – 361300,47.

$$Тариф = \frac{515561180 + 0 + 10608300}{361300470} = 1456{,}31\ грн./Гкал.$$

Як видно з розрахунку тарифу на тепло, він є витратним, адже основну його частину складають витрати повної собівартості, які включають:

- ✓ прямі матеріальні витрати (437132,80 тис. грн.);
- ✓ прямі витрати на оплату праці (42850,01 тис. грн.);
- ✓ інші прямі витрати (18767,69 тис. грн.).

Меншу частину витрат становлять:

- ✓ змінні загальновиробничі та постійні розподілені загальновиробничі витрати (4562,21 тис. грн.);
- ✓ адміністративні витрати (9346,32 тис. грн.);
- ✓ фінансові витрати (2902,15 тис. грн.).

З розрахунку тарифу відповідно до формули 1.1 видно, що чим меншими є витрати і чим більшим є обсяг реалізації, тим тариф є нижчим. Тож, вартісний вираз тарифу можна змінити за таких умов:

1) знизити витрати у формуванні тарифу;
2) збільшити обсяг реалізації теплової енергії.

За допомогою цих окремих двох умов або їх поєднання тариф на теплову енергію, її виробництво, транспортування, постачання знизиться.

Тарифи на тепло для потреб населення щороку підвищувались, і це можна побачити, проаналізувавши їх динаміку (табл. 1).

Таблиця 1

Динаміка тарифів на тепло для потреб населення за 2014–2017рр.*

Вид діяльності	Тарифи (без ПДВ), грн/Гкал				відхилення (2018 р. до 2014 р.)	
	з 01. 07. 2014 р. по 31. 03. 2015 р.	з 01. 04. 2015 р. по 30. 06. 2016 р.	з 01. 07. 2016 р. по 30. 10. 2018 р.	з 01. 11. 2018 р.	Абсолютне, грн./Гкал	Відносне, %
тариф на теплову енергію за такими складовими:	267,82	498,46	1031,59	1456,31	1188,49	443,77
тариф на виробництво теплової енергії	248,01	478,22	1009,55	1359,21	1111,20	448,05
тариф на транспортування теплової енергії	18,87	19,30	21,02	94,45	75,58	400,53
тариф на постачання теплової енергії	0,94	0,94	1,02	2,65	1,71	181,91

* *Примітка*: дані вказано на основі архіву тарифів на теплову енергію для населення КП «Тернопільміськтеплокомуненерго».

Враховуючи дані таблиці, у 2018 році в порівнянні із 2014 роком тариф на виробництво теплової енергії зріс на 1111,2 грн./Гкал (без ПДВ), або на 448,05%, на транспортування теплової енергії – 75,58 грн./Гкал., або 400,53%, на постачання теплової енергії – на 1.71 грн./Гкал, або 181,91%. В загальному тариф на тепло збільшився на 1188,49 грн. за Гкал. або 443,77%. Можна зробити висновок, що тарифи на тепло для населення зростали, тариф став більший приблизно у 5,4 рази, що є негативним явищем.

Поряд з використанням одноставкового тарифу для низки підприємств «Теплокомуненерго» дано право використовувати двоставковий, наприклад для комунального підприємства Вінницької міської ради «Вінницяміськтеплоенерго».

Плата за спожиту теплову енергію за одно ставковим тарифом базована на нормативному споживанні ресурсів. Суму всіх затрат підприємства впродовж року ділять на прогнозований річний відпуск тепла. Одноставковий тариф означає, що споживачі повинні сплачувати тільки за отриманий обсяг тепла. В цьому тарифі закладено усі витрати теплопостачальника на генерацію тепла, утримання мереж, їх ремонт тощо.

Двоставковий тариф – це тариф, що складається з двох частин: умовно-постійна частина (плата за обслуговування котелень і теплових мереж), яка сплачується щомісячно протягом року; умовно-змінна частина (плата за спожиту теплову енергію), яку сплачують щомісячно протягом опалювального сезону.

Перевагами одноставкового тарифу є: простота проведення розрахунків споживачами та можливість реалізації обліку в постачальника теплової енергії; ефективність державного регулювання цін на послуги теплопостачання; відсутність необхідності встановлення приладів обліку в споживачів.

Проте одноставковий тариф має суттєві недоліки: плановий відпуск теплової енергії не збігається з фактичним; відсутність приладів обліку не сприяє її раціональному використанню; за наявності приладу обліку та відсутності споживання теплової енергії споживачами теплопостачальне підприємство не може окупити витрати на обслуговування приєднаного навантаження.

Переваги двоставкового тарифу: регулярне надходження коштів від споживача; можливість повної оплати за використані енергоносії в опалювальний сезон; можливість підготовки до наступного опалювального сезону в літній період; прозорість процедури оплати податків.

Відомі також недоліки даного тарифу: він не покриває витрати на виробництво, транспортування та розподіл теплової енергії, а також незрозумілий для населення.

Висновки. Підсумовуючи, зазначимо, що тарифи носять витратний характер, монопольні, тому і неадекватні щодо розміру доходу населення, про що свідчить статистика платежів за теплову енергію. Нині борги за централізоване опалення та постачання гарячої води, як і за газ, становлять левову частку всієї заборгованості. Очевидно, що проблеми високого рівня тарифів не в методах розрахунку тарифів та їх видів, а у витратному характері формування тарифів. Тому тарифну політику як на державному, так і на регіональному рівнях потрібно змінювати, зокрема здійснити перехід до стимулюючого методу формування тарифів. Основними елементами стимулюючого

регулювання є: переоцінка активів з метою встановлення регуляторної бази активів для розрахунку регуляторної амортизації та прибутку; встановлення норми прибутку на рівні, достатньому для залучення необхідного обсягу інвестицій; покриття обґрунтованих операційних витрат; встановлення довгострокових параметрів регулювання (цільових показників якості та надійності). Це дасть змогу зменшити собівартість виробництва тепла та поліпшити фінансовий стан підприємств теплопостачання, поліпшити рівень платежів за використану теплову енергію та підвищити якість надання послуг з теплопостачання.

Література

1. *Про теплопостачання: Закон України від 2 червня 2005р. // Відомості Верховної Ради України. – 2005. – № 2633-IV– ст. 373.*
2. *Про порядок формування тарифів на виробництво, транспортування, постачання теплової енергії та послуги з централізованого опалення і постачання гарячої води: постанова Національної комісії, що здійснює регулювання у сферах енергетики та комунальних послуг від 24 березня 2016 р. №377.*
3. *Микитюк П. П. Методичні підходи до формування тарифної політики виробництва теплової енергії в умовах мультипаливного режиму / П. П. Микитюк, М. М. Федірко // Економічний аналіз. – 2018 – Том 28. № 1. – С. 79-86.*
4. *Брич В. Розбудова ринку енергосервісних послуг: світовий досвід та українські реалії / В. Брич, М. Федірко, Л. Франчук, В. Микитюк // Вісник Тернопільського національного економічного університету – 2017р.– С. 7–20.*
5. *Лапыгин Ю. Н. Системное управление организацией – М.: МГУЭСИ, ВлГУ, ВИБ, 2002. – 180 с.*
6. *Д. Марка, К. Мак Гоуэн. Методология структурного анализа и проектирования: Пер. с англ. – М.: ГМП «Первая образцовая типография», 1993. – 240 с.*
7. *Марченко, Е. М. Механизм тарифного регулирования в теплоснабжении: моногр. / Е. М. Марченко, Ж. А. Захарова, П. Н. Захаров ; Владим. гос. ун-т. – Владимир: Изд-во Владим. гос. ун-та, 2005. – 128 с.*
8. *Инякин В. Н. Обеспечение стабильного функционирования жилищно-коммунального хозяйства / В. Н. Инякин // Научные труды Донецкого национального технического университета. Серия: экономическая. – 2006. – Выпуск 30(114).– С. 132–139.*
9. *Кравцова Л. В. Економічний механізм мотивації впровадження енергозберігаючих технологій у житлово-комунальне господарство : дис. на здобуття наукового ступеня канд. екон. наук : спец. 08.10.01 «Розміщення продуктивних сил і регіональна економіка» / Любов Вікторівна Кравцова. – Донецьк : Донецький університет економіки та права, 2006. – 163 с.*

УДК 332.142:338.24 *Файфура Василь, Країнський Ігор*

ЕКОЛОГО-ЕНЕРГЕТИЧНА МОДЕРНІЗАЦІЯ РОЗВИТКУ ОБ'ЄДНАНИХ ТЕРИТОРІАЛЬНИХ ГРОМАД

У статті розглянуто питання енергетичної та екологічної модернізації соціально-економічного розвитку Купчинецької об'єднаної територіальної громади. Окреслені актуальні проблеми у цих сферах, труднощі, з якими стикаються новостворені територіальні громади, намічені конкретні стратегічні напрямки, які необхідно реалізувати мешканцям громади у галузі енергозбереження та екологічної оптимізації території громади. Головними серед них автори вбачають проведення освітніх заходів для керівництва громади та інших зацікавлених сторін, впровадження систем енергетичного менеджменту в громаді, проведення енергетичного аудиту об'єктів на території громади, реалізацію заходів зі збереження довкілля.

In the article to consider the issues of energy and environmental modernization of the socio-economic development of the Kupchynets association territorial municipality. The actual problems in these areas, the difficulties faced by the newly formed territorial communities, are outlined, the specific strategic directions that are to be implemented by the community in the area of energy conservation and ecological optimization of the community territory are outlined. The main among them are the authors see educational activities for community management and other stakeholders, implementation of energy management systems in the community, energy audit of objects on the territory of the community, and implementation of measures for the conservation of the environment.

Ключові слова: енергетична і екологічні модернізація, енергоефективність, енергетичний менеджмент, довкілля.

Key words: energy and environmental modernization, energy efficiency, energy management, environment.

Постановка проблеми в загальному вигляді та її зв'язок з важливими науковими та практичними завданнями. Практична реалізація положень реформи децентралізації і формування конкурентоспроможних громад лежить у площині якнайширшого використання усього наявного їх місцевого потенціалу. Нереалізовані можливості у різних сферах стають тягарем соціально-економічного розвитку, його лімітуючим чинником, який зв'язує ресурси, котрі можна використати для досягнення поточних і стратегічних цілей розвитку громади.

Дуже хороші шанси для стрімкого стрибка дає впровадження на територіях громад енергоощадних технологій і систем енергетичного менеджменту. Останній полягає у формуванні та функціонуванні у таких територіально-адміністративних утвореннях високоефективної структурної ланки, яка оцінюватиме потенціал енергозбереження, розроблятиме технічні та організаційні рішення для використання його потенціалу як в цілому в громаді, так і в окремих будівлях.

Аналіз досліджень і публікацій, у яких започатковано розв'язання проблеми. Питанням упровадження систем енергоменеджменту на рівні територіальних утворень присвячено багато праць зарубіжних і вітчизняних дослідників. Зокрема, проблеми розроблення енергетичної політики й удосконалення механізмів реалізації державної політики у сфері енергозбереження присвячені праці С. Головенка, Г. Груби, І. Заремби, В. Жовтянського, М. Ковалко, О. Ставицької, О. Суходолі. Економічні аспекти енергозбереження, практичне скорочення обсягів використання енергоносіїв та зростанню рівня енергоефективності стали предметом вивчення М. Горун, Г. Пиріг, Я. Олійник, М. Федірко та інших дослідників. Але, незважаючи на велику кількість методичних розробок і рекомендацій, залишаються неопрацьованими питання впровадженню ефективних механізмів стимулювання і реалізації заходи з енергоефективності в об'єднаних територіальних громадах. Тому за **мету** своєї статті ми обираємо питання еколого-енергетичної модернізації розвитку громад на основі впровадження системи енергоменеджменту. Екологічні аспекти в реалізації політики енергозбереження на низовому адміністративному рівні вважаємо невідривними і одночасно такі, які підлягають розвязанню.

Виклад основного матеріалу дослідження. Економія і модернізація споживання енергоресурсів, зменшення витрат на них є нині вкрай важливим завданням на всіх рівнях – від національного до рівня громад і конкретного домогосподарства. Нині немає жодної родини, яку б ці питання залишили байдужими. І кожен виходить зі становища як може. Перехід на інші види палива замість газу, встановлення ефективніших установок виробництва тепла часто є тільки половинчастими і тимчасовими кроками. З одного боку, стрімкий попит на твердопаливні побутові котли породив зростання попиту і ціни на енергоресурси деревного походження. Але ліс не безмежний, і темпи його відтворення не зівставні у часі з темпами його вирубування і використання на дрова. Через кілька років ми зіткнемося з проблемою відсутності й непомірної дорожнечі цього виду ресурсу. Якими б ефективними не були системи генерації тепла, увесь ефект знівелюється через функціонування вкрай застарілих систем його подачі та розподілу в системах опалення. Тому вирішувти питаня енергоощадного розвитку громади необхідно комплексно.

Питання підвищення енергетичної та екологічної безпеки мікрорегіонального розвитку розглянемо на прикладі Купчинецької об'єднаної територіальної громади (Тернопільська область), яку було створено 27 липня 2018 р., а 23 грудня 2018 року вперше проведені місцеві вибори. Адміністративним центром громади стало село Купчинці Козівського району. Розташоване воно на лівому березі ріки Стрипа, за 21 км від районного центру й 2 км від найближчої залізничної станції Денисів–Купчинці. Населення – 1112 осіб (2018 р.). До громади ввійшли вісім сіл з чотирьох сільських рад: Купчинецької (с. Купчинці, с. Драгоманівка), Ішківської (с. Ішків, с. Росохуватець, с. Дворище), Денисівської (с. Денисів, с. Веснівка) та Яструбівської (с. Яструбове). Територія ОТГ бідна корисними копалинами, а перспективними видаються тільки родовище торфу у долині Стрипи між селами Купчинці й Ішків та піщаний кар'єр у Росохуватці. Наявні також незначні поклади суглинків. Функціонують 25 фермерських приватних господарств, ТОВ «Галицька зернова компанія», спиртобаза ДП «Укрспирт», бетонний завод, столярний цех (с. Яструбове), цех по виготовленню брикетів з соломи, тваринницький комплекс з відгодівлі ВРХ (с. Купчинці).

Ініціативна група з розроблення проекту «Стратегії розвитку Купчинецької сільської об'єднаної територіальної громади на 2019–2022 роки» визначила головні пріоритети, цілі, завдання сталого економічного і соціального розвитку громади на визначений період, які ґрунтуються на виявлених слабких сторонах в розвитку регіону та потенціальних ресурсах. Визначено наступні стратегічні напрямки діяльності громади: створення нових робочих місць; стимулювання інвестиційної діяльності; енергоефективність; охорона довкілля; розвиток соціальної інфраструктури та туристичного потенціалу.

Разом з тим, реалізовувати стратегічні цілі громаді доведеться за складних умов. Це стосується насамперед перетворення громади на фінансово самостійну одиницю, адже невелика кількість підприємств та робочих місць звужує базу оподаткування та зменшує обсяги надходжень до місцевого бюджету. Утруднюють ситуацію низькі доходи жителів, відсутність інвестицій у розвиток переробного сектору, погіршення якості життя, скорочення чисельності населення громади.

Економічний та соціокультурний особливості розвитку ведуть до загострення проблем у екологічній сфері. Через небажання зазнавати додаткових витрат на утримання домогосподарств і низьку екологічну свідомість триває засмічення території, в тому числі за рахунок утворення нових стихійних сміттєзвалищ, Хоча збирання побутових відходів й отримало останнім часом поштовх, вивезення його від домогосподарств та утилізація залишаються й надалі проблемними. Інтенсивне застосування пестицидів, гербіцидів та мінеральних добрив у сільському господарстві призводять до забруднення підземних та поверхневих вод, а відсутність централізованого водовідведення у майбутньому значно поглибить водну проблему в ОТГ. В межах багатьох водоохоронних зон виникають стихійні звалища твердих побутових і будівельних відходів, знищується прирічкова деревна рослинність. З метою отримання дров на енергетичні потреби інтенсифікували вирубування дерев, що спричиняє ландшафтні зміни.

Але слід розуміти, що використання деревної рослинності ОТГ на енергетичні потреби – це лише спроба відтягнути паливний колапс. Необхідне здійснення комплексних заходів з енергомодернізації усіх сфер життя в громаді. Тому необхідно швидко й ефективно оцінити та використати на практиці наявний потенціал енергозбереження. Купчинецька ОТГ є значним і не дуже ощадним споживачем енергії, особливо коли ведемо мову про енергозабезпечення громадських будівель. Тому впровадження систем енергоменеджменту в межах громади видається оптимальним інструментом зниження споживання енергії, витрат на енергопостачання, ефективного вживання заходів із забезпечення енергетичної ефективності.

Фахівці кафедри екології та агрономії Тернопільського національного економічного університету разом з керівництвом Купчинецької ОТГ розробили напрямки реалізації енергетичної стратегії розвитку громади, що стане частиною загальної «Стратегії розвитку Купчинецької сільської об'єднаної територіальної громади на 2019–2022 роки». Головний наголос зроблено на впровадженні в громаді системи енергетичного менеджменту і поетапної реалізації стратегії на практиці. Очікуваними результатами реалізації заходів з еколого-енергетичної модернізації території Купчинецької громади стануть:

- ✓ впровадження у практику господарювання ефективної системи енергетичного менеджменту;
- ✓ зменшення обсягів споживання паливно-енергетичних, водних ресурсів в усіх сферах ОТГ за рахунок стимулювання та впровадження енергозберігаючих і ресурсоощадних заходів;
- ✓ підвищення рівня енергетичної та екологічної ефективності соціально-економічного розвитку громади;
- ✓ практична реалізація потенціалу заощадження енергії і проектів використання альтернативних та місцевих видів палива в громаді;

✓ підвищення екологічного рівня енерговикористання і зменшення негативного впливу на довкілля;

✓ поліпшення співпраці усіх гілок влади в регіоні у питаннях комплексного розвитку територій, поглиблення співпраці органів місцевого самоврядування, громадських організацій, суб'єктів підприємницької діяльності у реалізації енергоефективних та екологічно орієнтованих проектів розвитку територій;

✓ підвищення якості та рівня життя представників громади;

✓ популяризація економічних, екологічних та соціальних переваг енергозбереження;

✓ підвищення управлінського й освітнього рівнів представників ОТГ у цій сфері.

Разом з тим, досягнення таких цілей наштовхується на низку перепон. Вони не особливі для досліджуваної громади, вони характерні радше для всіх новоутворених. Серед таких найважливішими вважаємо наступні:

✓ відсутність комплексного бачення з боку жителів громад необхідності реалізації програм енергозбереження та екологічного менеджменту в межах громади;

✓ розуміння цієї проблеми більше як індивідуальної у межах конкретного домашнього господарства, що створює перешкоди для мобілізації спільних зусиль;

✓ відсутність коштів для реалізації заходів з енерго- та екомодернізації, а значить великі покладання надій на третю сторону, передусім на державу, яка повинна їх здійснити, що часто поглиблюється небажанням брати самостійно у цьому активну участь;

✓ нестача фахових знань для розроблення прийнятних та переконливих з погляду енергоефективності проектних пропозицій у громаді, відсутність інформації та досвіду щодо залучення зовнішніх фінансових ресурсів;

✓ часто чинить перепони відсутність систем збору показників енергоспоживання громадських будівель або недосконало налагоджена система обліку енерго- та ресурсовикористання.

Із урахуванням таких обставин можна визначитися з основними стратегічними напрямками у сфері енергоефективності та збереження довкілля в Купчинецькій об'єднаній територіальній громаді.

1. Навчання у сфері енерго- та екоменеджменту охоплює проведення тренінгів, навчань з питань енергетичного й екологічного менеджменту для керівництва ОТГ та всіх інших зацікавлених осіб, які хочуть долучитися до практики впровадження таких систем в громаді, набуття ними необхідних знань і практичних навичок з написання проектних пропозицій та заявок відповідно до вимог міжнародних фінансових організацій та інших установ з метою отримання фінансування.

2. Інформування громадськості та реалізація освітніх програм для мешканців Купчинецької ОТГ з метою забезпечення достовірною інформацією жителів щодо заходів, які стосуються енергоефективності, енергозбереження, розвитку відновлюваної енергетики в межах громади, пропагування переваг енергоефективності, енергозбереження, розвитку відновлюваної енергетики для економії коштів, пропагування переваг енергоощадної та екологічно орієнтованої поведінки жителів ОТГ, забезпечення гласності у сфері реалізації заходів з енергозбереження на території ОТГ, проведення для дітей та молоді освітніх акцій, семінарів, лекцій та екскурсій з питань енергоефективності, енергозбереження, розвитку відновлюваної енергетики та запобігання деградації довкілля.

3. Запровадження систем енергетичного менеджменту в Купчинецькій ОТГ охоплює:

✓ створення в межах громади ефективних систем енергетичного менеджменту, які б охоплювали усі ланки – від генерації енергії, її постачання, витрат на неї, здійснення енергоощадних заходів, закупівлю енергії аж до підвищення рівня енергетичної ефективності, запровадження новітніх технологій генерації і використання енергії в руслі загальної стратегії соціально-економічного розвитку територій та дотримання екологічних стандартів з метою забезпечення принципів сталого розвитку;

✓ розроблення у рамках ОТГ концепції «енергоефективної громади», яка ґрунтується на локальному баченні розв'язання енергетичних проблем і відповідає критеріям сталого розвитку території громади;

✓ дотримання законодавчих вимог у сфері енергоефективності в ОТГ;

✓ розроблення на території Купчинецької ОТГ конкретних концепцій енергомодернізації окремих складових (об'єктів) на основі оцінок енергетичних витрат, споживання енергії, тенденцій і змін у характеристиках споживання енергії, документування функціонування енергетичної системи;

✓ з'ясування пріоритетів соціально-економічного розвитку та визначення відповідних енергетичних цілей і планових показників розвитку Купчинецької ОТГ;

✓ створення та функціонування в ОТГ ефективних систем енергетичного менеджменту, в тому числі формування достатнього кадрового потенціалу для роботи у згаданій сфері;

✓ налагодження постійно діючого моніторингу енергоефективності в ОТГ.

4. Проведення енергетичного аудиту об’єктів на території ОТГ, який охоплює три пов’язані між собою види діяльності:

✓ аудит енергетичної ефективності будівель (ідентифікація джерел нераціональних енергозатрат і втрат енергії; визначення рівня класу енергетичної ефективності об’єкта; оптимізація енергобалансів та підвищення рівня енергоефективності; визначення потенціалу енергозбереження і заощадження коштів на оплату енергоресурсів; розроблення програми впровадження енергоефективних заходів);

✓ тепловізорне обстеження приміщень (виявлення місць, розмірів теплових втрат та їх інтенсивності; встановлення функціональних недоліків опалювальних та вентиляційних систем; пошук дефектів віконних, дверних та утеплювальних конструкцій);

✓ обстеження інженерних систем будівель.

5. Енергоефективність і довкілля в громадах. Досягнення цілей енергоефективного розвитку без паралельної реалізації заходів з екологічної модернізації об’єктів і оптимізації території громади чи її частин неуявна і має передбачати:

✓ проекти екологічної модернізації соціально-економічного розвитку, в т. ч. з урахуванням заходів з енергоефективності;

✓ оптимізацію еколого-енергетичної бази функціонування і розвитку громади;

✓ екологічну паспортизацію потенційно небезпечних для довкілля об’єктів на території громади;

✓ екологічний аудит об’єктів на території громади, комплексну екологічну оптимізацію території;

✓ рекультивацію стихійних звалищ твердих побутових і будівельних відходів та переведення їх і малопродуктивних земель під ділянки для вирощування енергетичних культур (павловнія, енергетична верба, міскантус та ін.);

✓ розроблення та реалізацію проектів оздоровлення водних екосистем у межах ОТГ;

✓ розвиток проектів «зеленого» бізнесу в межах Купчинецької ОТГ, в т. ч. у галузі підвищення енергоефективності (виробництво біопалива, деревних палет та з використанням відходів сільськогосподарського виробництва, розвиток альтернативної електроенергетики тощо).

Висновок. Реалізація заходів пропонованої стратегії з енергетичної та екологічної модернізації розвитку Купчинецької ОТГ дасть змогу розв’язати низку проблем у сфері ресурсного забезпечення розвитку новоствореної громади, раціонально використовувати всі ресурси, підвищити ефективність соціально-економічного розвитку і зробити життя мешканців громади якіснішим. Зменшення видатків на енергоносії вивільнить кошти на реалізацію у громаді інших соціально важливих проектів, накопичуваний досвід реалізації подібних заходів допоможе дедалі ефективніше залучати зовнішні джерела фінансування енергетичної та екологічної модернізації розвитку об’єднаної територіальної громади.

Література

1. *Енергетичний менеджмент у територіальних громадах. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.eeib.org.ua/files/training_documents/Energy_Management_in_Municipalities_Part_I_ukr.pdf*

2. *Качан Є., Ткач Д. До питання реформування адміністративно-територіального устрою та формування об’єднаних територіальних громад // Регіональні аспекти розвитку продуктивних сил України: наук. журнал. Випуск 21. – Тернопіль: Економ. думка, 2016. – С. 5–8.*

УДК 338.001.36 *Бакуліна Наталія, Собко Ольга*

ТЕНДЕНЦІЇ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ КРЕАТИВНОЇ ЕКОНОМІКИ В УКРАЇНІ

У статті креативна економіка розглянута в різноманітних напрямках соціально-економічного розвитку. Креативну економіку можна вважати, по-перше, мотиватором, що забезпечує привабливість інвестиційного клімату, модернізацію сфер освіти й науки, розвиток специфічних напрямків соціальної сфери й т. п. По-друге, механізмом функціонування креативної економіки, так само як і економіки в цілому, а також системою відповідних соціально-економічних відносин. Формування нових, вищих потреб обумовлює пошук досконаліших механізмів їх задоволення. Задовільняти ці потреби може різноманітними способами. Це можуть бути як традиційні й загальновідомі способи, так і принципово нові, нестандартні, креативні технології.

In the article, the creative economy is considered in various areas of socio-economic development. The creative economy can be considered first as a motivator that provides attractiveness of the investment climate, the modernization of the spheres of education and science, the development of specific areas of the social sphere, etc. Secondly, as a mechanism for the functioning of the creative economy, as well as for the economy as a whole, as well as a system of appropriate socio-economic relations. The formation of new, higher needs causes the search for more perfect mechanisms for their satisfaction. These needs can be met in a variety of ways. It can be both traditional and well-known ways, and fundamentally new, non-standard, creative technologies.

Ключові слова: креативна економіка, креативна індустрія, креативний ресурс.

Keywords: creative economy, creative industry, creative resource.

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок з важливими науковими і практичними завданнями. Останнім часом у багатьох країнах світу активно розвивається сфера креативної економіки. Мільйони людей працюють у цій сфері, підтримуючи національну економіку та підвищуючи загальний рівень культури. Хоча креативні індустрії відомі сотні років, сам термін запропонували порівняно недавно. Він визначає їх як такі, що базуються на особистих навичках, креативності й таланті та передбачають отримання прибутку завдяки створенню і використанню інтелектуальної власності.

Метою статті є аналіз тенденцій та перспектив розвитку креативних індустрій як сучасного сегмента стратегічного розвитку країн світу.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, в яких започатковано розв'язання даної проблеми. Постійний пошук нових шляхів здобування прибутку привів до того, що успіх економіки в цілому став багато в чому залежати від креативності бізнесу, як системоутворювального фактору суспільного розвитку, розробляють та вивчають багато вчених, зокрема цьому присвячені роботи таких авторів: Дж. Хоукінса, С. Леша, Дж. Юррі, Дж. Као, Р. Флоріди, Ч. Лендрі, М. Б. Гнєдовського, Є. В. Зеленцової.

Виклад основного матеріалу дослідження. Креативна економіка стала одним з найважливіших напрямків інноваційного розвитку. Термін «креативність» може бути пояснений як творчий підхід до чого-небудь із залученням нових, раніше не використаних ідей. Таким чином, можна відзначити безперечний зв'язок інновацій та креативних індустрій. Тому виникає необхідність у дослідженні проблем і тенденцій розвитку креативної економіки в сучасних умовах.

За даними ООН, на частку креативної економіки припадає 3,4% світового ВВП, що становить майже 1,6 трлн дол. США й удвічі перевищує обсяги щорічних надходжень від міжнародного туризму. Щорічні темпи зростання у різних країнах варіюють від 4,3% до 17,6%, удвічі перевищуючи темпи зростання сфери послуг, і в чотири рази вищі, ніж темпи зростання сфери промислового виробництва. При цьому частка зайнятих у креативній економіці досягла 25% населення світу.

Обсяги світового експорту креативних товарів і послуг у вартісному виразі середньорічно зростають на 8,7%. Доходи креативних індустрій ЄС, де зайнято 5,6 млн осіб, мають темп зростання на 12,3% вище від темпів збільшення доходів від загальної економічної діяльності. Розвиток креативної економіки полягає у спроможності провести певну лінію, яка поєднає технології, інженерію, науку, освіту, культуру, ідентичність, спадщину, суспільні проблеми.

Термін «креативність» у широкому значенні означає творчість. У наш час поняття креативності дедалі більшою мірою почало асоціюватися із здатністю особистості в процесі вирішення проблем, що виникають, знаходити нові, нестандартні, оригінальні підходи, базовані на принципово нових знаннях, уміннях, навичках. Виникло поняття «креативна особистість». У цьому зв'язку поняття «креативна економіка» асоціюється, по-перше, з оригінальною специфічною формою економічного мислення, що відрізняється від загальноприйнятих логічних типових схем і здатністю

знаходити й реалізувати нові соціально-економічні зв'язки й моделі між явищами й процесами; по-друге, із здатностями привносити щось нове, оригінальне в різні сфери практичної діяльності; по-третє, постійною готовністю до вирішення нестандартних проблем і ситуацій.

Тобто, його основою є використання творчої уяви людей, щоб підвищити цінність конкретної ідеї. Творча економіка дає нове життя виробництву, послугам, торгівлі та галузі розваг. Це змінює середовище, в якому люди хочуть жити, працювати та навчатися, де вони думають, винаходять і створюють.

Суть креативної економіки полягає в тому, що саме свобода і вільний ринок дають унікальний шанс перетворювати свої власні ідеї на товари чи послуги [1].

В умовах швидкої глобалізації багато країн визнають, що поєднання культури та торгівлі, яке представляє творчі галузі, є потужним способом надання відмінного іміджу країни чи міста, а це допомагає йому виділятися з боку своїх конкурентів. Значення широко відомих культурних знаків, таких, як Ейфелева вежа у Франції, Тадж Махал в Індії або Сіднейський оперний театр в Австралії поступилися місцем цілим культурним округам, що поєднують у собі мистецтво та комерційну діяльність, з лондонського району Шорідіч з його дизайнерськими студіями, технічними підприємствами, кафе та клубами до величезних престижних проектів, таких як культурний район Уест Коулун в Гонконзі, або культурний центр на острові Садіят в Абу-Дабі, що представляє мільярди доларів інвестицій [2].

Метою креативної економіки є забезпечення та підтримка конкурентних переваг організації, стимулюючи та заохочуючи талант, творчий потенціал персоналу, впровадження інноваційних технологій економіки.

Креативна економіка є однією з найдинамічніших секторів світової економіки з потужною трансформаційною силою для соціально-економічного розвитку. Креативна економіка займається питаннями взаємозв'язку між економікою, культурою, технологією та соціальними аспектами. Володіючи креативністю як основним рушійним сигналом, цей сектор зосереджений навколо продуктів та послуг, що мають творчий зміст, культурну цінність та ринкові цілі. Креативні товари та послуги є еластичними продуктами, оскільки вони покладаються на ідеї, знання, навички та можливість використовувати нові можливості [3].

Креативна економіка складається з креативних індустрій – засобів масової інформації, кінематографії, музики, розважального програмного забезпечення для ігрових автоматів, комп'ютерних ігор, наукових досліджень, а також інших галузей культури.

Креативна економіка покликана сформувати привабливий інвестиційний клімат, сприяти зростанню соціальної злагоди і розвитку соціальної сфери, модернізувати сферу освіти і т. д. У рамках креативної економіки формуються нові економічні моделі, нові типи соціальних відносин, нові культурні парадигми.

Тісний зв'язок галузей креативної економіки з іншими індустріями часто ускладнює визначення і виділення їх в окремий креативний блок. Стандартна класифікація галузей економіки не дає змоги визначати креативні галузі.

Відомо декілька досліджень, присвячених креативній економіці як соціально-економічного явища.

У роботі «Креативний клас: люди, які змінюють майбутнє» американський професор, економіст і соціолог Річард Флорида в результаті аналізу політичного та економічного розвитку суспільства США прийшов до висновку, що його основою в останні роки стала креативна економіка. Ядром суспільства він називає креативний клас, або представників творчих професій. Креативність за Флориді, – «створення на базі знання практичних нових форм», а основа розвитку креативної економіки – це принцип трьох «Т»: «технологія, талант і толерантність» [4].

Інша книга, присвячена креативної економіки, – «Креативне місто» експерта Світового банку англійця Чарльза Лендрі. Він описує розвиток сучасних міст і робить висновок, що на перше місце в розвиток міського середовища виходять людські здібності і мотивації, витісняючи на другий план інфраструктуру, природні ресурси.

Ще у 1998 році у Великобританії Міністерство культури офіційно визнали значимість функціонування креативної галузі. Тоді до неї належали: різна реклама, телебачення, музичне мистецтво, хореографія, висока мода, стиль, кіно, мистецтво, ринок антикваріату, радіомовлення… Вже протягом наступних десяти років було створено та вдосконалено групи класифікацій цих креативних індустрій, і їх змогли поділити на чотири категорії, згідно з характеристиками, а саме:

- ✓ функціональний креатив: креативні послуги, дизайн;
- ✓ мистецтво: образотворче мистецтво;
- ✓ культурна спадщина: історичні пам'ятки, культурна спадщина;
- ✓ медіа: публікації та видання, нові медіа, аудіовізуальні твори.

Під час глобальної фінансової кризи відбувся найбільший прогрес креативної економіки, яка поставила перед світовою спільнотою складні питання, пов'язані з пошуком нових методів удосконалення економіки. Навіть під час глибокої репресії попит на креативні товари не зазнав ніякого спаду, адже суспільство завжди намагається задовольнити свої творчі та культурні потреби. Досить стрімко та мобільно розвивається глобальний ринок креативних індустрій, він потребує від окремих виробників і країн високих адаптаційних здібностей, які відповідатимуть світовим стандартам.

У креативній економіці не лише України, а й усього світу найбільшої популярності набувають різні ІТ-послуги. До них причетна найбільша кількість кваліфікованих працівники ІТ-компаній, які перебувають за межами нашої країни. В Україні сфера ІТ-послуг є затребуваною і поширеною, багато молоді знаходить себе у ній. Статистика показує, що 2018 року в даній галузі функціонувало близько 850 фірм і 14500 спеціалістів.

Однією з поширених тенденцій розвитку креативної економіки є послуги дизайну в сфері моди. Донедавна практично 90% українських виробничих фабрик використовували імпортні розробки, тепер цей показник набув іншого значення – на користь внутрішнього ринку. Статистика показує, що багато світових брендів мають бажання і хочуть співпрацювати з українськими дизайнерами чи фабриками.

Мабуть, однією із найпопулярніших галузей розвитку креативної економіки в країні є фестивальна галузь. У нас організовують безліч масштабних концертів, куди запрошують виступати гостей з інших країн і, відповідно, підвищеється попит на ці заходи, що призводить до збільшення ціни на квитки та зростання прибутку. Проаналізувавши дані, бачимо, що понад 470 тис. людей допомагали в Україні організовувати музичні заходи, що принесли державі прибуток майже 105 млрд гривень.

Освіта, наука, інновації та технології мають великий вплив на розвиток креативної економіки. На жаль, через реформування вищої освіти, а також воєнний політичний стан на сході України чимало шкіл та ЗВО припиняють своє функціонування.

Якщо ж говорити про інноваційність, то за останні кілька років питома вага підприємств значно збільшилася. Наприклад, у 2017 році ця частка становила 16,8%, а в 2015 році була лише 12,3%. Загалом за останні десять років цей показник зріс на 5,1%.

Наша держава має значні можливості для розвитку креативної промисловості, але для того, щоб не настала криза в галузі цієї індустрії, потрібно якнайкраще посприяти виявленню і розвитку креативного потенціалу та реалізації креативних економічних починань.

Висновки. Отож, можна зробити такі підсумки: креативна економіка в Україні набуває значного розвитку, але не є настільки прогресивною та популярною, як у країнах Європейського Союзу. Проте наша держава має досить великий потенціал, і з кожним роком він зростає, однак необхідне і державне стимулювання. Насамперед, потрібно покращити перелік всіх статистичних даних, беручи до уваги ринки сектору креативної економіки, й активно працювати над їх вдосконаленням. Надзвичайно важливе значення має і відсутність бар'єрів у взаєминахміж державними представниками влади та представниками креативних галузей. Також є необхідність об'єднання всіх складових економіки з креативною промисловістю і вдосконалення досліджень у культурній сфері. Саме так в Україні можна створити належне майбутнє, де інновації і творчість відіграватимуть далеко не останню роль у процесі економічного розвитку, [6].

Потрібні закон про підтримку Start-Up, стабільне та ліберальне податкове законодавство, податкові знижки для тих, хто інвестує в інноваційні індустрії, легке заснування, адміністрування й закриття підприємства, якщо щось не вийшло, та, звичайно, ж зміна ставлення держави до підприємців. Держава повинна поважати платників податків, адже саме вони наповнюють бюджет [7].

Але для того, щоб розвивати креативні проекти в Україні, обов'язково необхідно також враховувати загальнодержавні проблеми. До чинників, які значно сповільнюють цей процес, можна віднести: бідність населення, протистояння між мистецтвом і комерцією, відтік обдарованих людей за кордон. Тому основними перспективами розвитку креативної економіки в Україні є спонукання потенціалу інновацій в країні та міжнародне співробітництво в цій сфері, створення нормативно-правової бази, що дасть змогу визначити і оцінити економічний потенціал креативних індустрій. Також в майбутньому варто змінити стандарти вищої освіти. Для профільної освіти варто використовувати успішний світовий досвід, інвестувати в кадри.

Отже, унікальний людський капітал, талант, знання можуть дати поштовх для нашого розвитку. І поки креативна економіка стає основою світової економіки, ми просто не можемо дозволити собі відставати. Світ дуже швидко змінюється, і нам потрібно встигати за лідерами.

Література

1. *Їрі Шерер. Техніки креативності: як за 10 кроків знайти, оцінити і втілити ідею / Їрі Шерер: [пер. з нім. О. Гляйсснер]. – М.: СмарБук, 2009. – 136 с.*
2. *Культура і креативність. Програма ЄС – Східного партнерства. 2017. [Електронний ресурс] – Режим доступу: https://www. culturepartnership.eu.*
3. *Креативне мислення в бізнесі / Пер. з англ. – 3-є вид. - М.: ТОВ "Юнайтед Пресс", 2011. – 227 с.*
4. *Флорида Р. Креативний клас: люди, які змінюють майбутнє. – М., "Класика-XXI, 2007, з. 60–61.*
5. *[Електронний ресурс] – Режим доступу:http://www.ej.kherson.ua/journal/economic_06/17.pdf*
6. *[Електронний ресурс] – Режим доступу:http://www.dnu.dp.ua/docs/ndc/konkyrs_stud/ES/2_4.pdf*
7. *[Електронний ресурс] – Режим доступу:https://24tv.ua/biznes_varta_tag5927*
8. *Публікація «Креативна економіка: вступний курс»/ серія публікацій Британської Ради про креативну і культурну економіку – 2010 р.*
9. *ВРУ ухвалила закон про спрощення експорту послуг для розвитку IT-індустрії [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zik.ua/news/2016/11/03/vru_uhvalyla_zakon_pro_sproshchennya_eksportu_poslug_dlya_rozvytku_984947*
10. *Україна у Глобальному інноваційному індексі 2018 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://matrix-info.com/2018/07/18/ukrayina-u-globalnomu-innovatsijnomu-indeksi-2018-roku/*
11. *Креативні індустрії мають шанси врятувати економіку України, у тому числі завдяки експорту – експерти [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://uacrisis.org/ua/28293-creativite-l-entreprise-pourrait-sauver-leconomie-de-lukraine-particulier-exportations-experts*
12. *Концепція гуманітарного розвитку України на період до 2020 року. Проект // Стратегічні пріоритети. – 2011. – №3. – С. 11–30*

УДК 504.062 *Пиріг Галина*

ЕКОЛОГІЧНА ПАСПОРТИЗАЦІЯ ЯК ВАЖЛИВИЙ ЗАСІБ ПІДВИЩЕННЯ ЕКОЛОГІЧНОЇ БЕЗПЕКИ РЕГІОНУ

У статті обґрунтовано необхідність екологічної паспортизації об'єктів та територій як важливого засобу у формуванні природоохоронних заходів. На основі екологічного паспорту проаналізовано небезпечні об'єкти у Тернопільській області та окреслено обсяги шкідливих викидів у кількісному вимірі. Досліджено причини подальшого погіршення екологічної ситуації та напрями її покращення. Запропоновано поетапні кроки щодо використання екологічного паспорту території в процесі покращення екологічної безпеки території.

The article substantiates the necessity of ecological certification of objects and territories as an important means in the formation of environmental measures. On the basis of the environmental passport, hazardous objects were analyzed in the Ternopil region and the volume of harmful emissions in the quantitative measurement was outlined. The reasons of further deterioration of the ecological situation and directions of its improvement are investigated. Staged steps to use the ecological passport of the territory in the process of improving the ecological safety of the territory are offered.

Ключові слова: екологічна паспортизація, екологічна безпека, екологічний паспорт, природокористування.

Key words: ecological certification, ecological safety, ecological passport, nature management.

Постановка проблеми в загальному вигляді та її зв'язок з важливими науковими та практичними завданнями. Забруднення навколишнього середовища набуло перманентного характеру, і, як наслідок, страждає екологія, провокуючи погіршення здоров'я людей. Відповідно до ст. 9 Закону України «Про охорону навколишнього природного середовища» кожен громадянин України має право на безпечне для його життя та здоров'я навколишнє природне середовище.

Дослідження історії патології людини допомагає медичному працівникові, зазвичай, правильно встановити діагноз пацієнта, визначити методи його лікування, таким самим чином екологічний паспорт допомагає експертові-екологу оперативно виявити специфіку, динаміку, джерело й наслідки «екологічних проблем» об'єктів. На підставі отриманої інформації можна зробити своєчасний та правильний прогноз, запропонувати оптимальні шляхи нейтралізації негативних впливів.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, в яких започатковано розв'язання даної проблеми. Дослідженням проблем паспортизації займалися науковці В. Гончарук, В. Шевчук, Г. Білявський, С. Размєтаєв та інші. Незважаючи на наявність ґрунтовних праць вітчизняних та зарубіжних учених, питання виявлення екологічної небезпеки та заходів щодо реалізації природоохоронних заходів не відображають усіх аспектів динамічного розвитку суспільства, що і актуалізує дослідження.

Метою статті є виявлення екологічних небезпек на основі аналізу екологічного паспорту Тернопільської області та шляхів її нейтралізації.

Розвиток та формування екологічної паспортизації підприємств розпочалися наприкінці 1980-х років. На початку 1990-х років розроблені методичні рекомендації щодо заповнення екологічного паспорта підприємства, де була наведена характеристика впливу бізнес-структури на довкілля. Цей документ дав змогу простежити, як підприємство впливає на навколишнє середовище, а також порівняти його дані з аналогічними показниками інших компаній.

Погляди вчених різняться щодо визначення поняття «екологічний паспорт» (табл. 1) [1; 5; 7].

Таблиця 1

Визначення поняття «екологічний паспорт»

Вчені	Визначення поняття
В. Гончарук, Г. Білявський	Документ, що фіксує «екологічні хвороби», їхню специфіку й динаміку розвитку, містить необхідну для ефективного вирішення природоохоронних питань інформацію (на рівні окремих об'єктів господарювання, територій, рекреаційних зон, акваторій)
В. Шевчук	Інструмент екологічного обліку суб'єктивних характеристик різних об'єктів господарювання для підготовки управлінських рішень
С. Размєтаєв	Документ, що складають із метою забезпечення державного обліку об'єктів, які впливають на стан навколишнього середовища, контролю за станом екологічної безпеки, відвернення та ліквідації негативного впливу господарської та іншої видів діяльності.

На нашу думку, екологічний паспорт – це інформаційні дані про стан навколишнього природного середовища, оцінювання класу екологічної небезпеки об’єкта, його вплив на довкілля та визначення шляхів вирішення проблем.

Метою екологічного паспорту є:

- ✓ облік об’єктів, що є причиною шкідливого впливу на довкілля;
- ✓ оцінка класу екологічної небезпеки об’єкту та його вплив на довкілля;
- ✓ визначення плати за використання природних ресурсів;
- ✓ забезпечення поступового зменшення шкідливого впливу на довкілля;
- ✓ контроль за станом екологічної безпеки;
- ✓ визначення та аналіз найважливіших екологічних проблеми, які потребують вирішення.

Екологічний паспорт мотивує підприємства до вживання заходів щодо зниження класу небезпеки, в результаті чого виграють і виробники, які виробляють конкурентоспроможну еко продукцію, і суспільство, бо така система забезпечує зменшення шкідливого впливу на довкілля.

Паспортизація визначає діяльність об’єктів господарювання за типами природокористування (земле-, водо-, надрокористування та користування рослинним і тваринним світом) та контролює вплив шкідливих об’єктів на стан довкілля (рис. 1). Екологічний паспорт повинен бути комплексним державним документом, містить характеристики відносин будь-якого техногенного або природного об’єкта з навколишнім природним середовищем.

Використання екологічної паспортизації за видами природокористування спрямована на:

- ✓ створення державної системи обліку та моніторингу за станом суб’єктів господарювання;
- ✓ застосування в системі державного екологічного управління для всіх суб’єктів господарювання, єдиного інформаційного документа для відображення видів шкідливого впливу суб’єктів на природні ресурси та оцінки їх комплексного впливу на довкілля.

Загальносвітовий економічний потенціал виріс у рази, що спричинило суттєвий антропогенний вплив на довкілля і зміни глобальних масштабів. Такі процеси торкнулися території Тернопільської області тому проаналізуємо екологічну ситуацію області, відповідно до її екологічного паспортуа.

Рис. 1. Екологічні паспорти за видами природокористування.

Тернопільська область розміщена в західній частині України, її площа 13,8 тис. км², що становить 2,3% території держави. Аналіз показників стану довкілля в Україні засвідчує, що Тернопільщина належить до порівняно благополучних в екологічному розумінні регіонів.

Екологічна небезпека на території Тернопільської області характерина наявністю 613 потенційно-небезпечних об'єктів. Із усіх об'єктів в області класифіковано 10 хімічно-небезпечних об'єктів, із них – 9 належить до III ступеня, 1 – до IV ступеня хімічної небезпеки.

Усього в зонах можливого хімічного забруднення мешкає 0,7% від населення області, а частка території можливого хімічного ураження становить 0,95% від загальної площі області. У цілому область класифікована за IV ступенем хімічної небезпеки.

На території Тернопільської області є 10 екологічно-небезпечних об'єкти (табл. 2):

Таблиця 2

Перелік екологічно-небезпечних об'єктів

Назва об'єкта	Вид економічної діяльності	Скид / викид / накопичення	Обсяги	Одиниця виміру
Чортківське виробниче управління водопровідно-каналізаційного господарства	збір, очищення та розподіл води	скидання недостатньо очищених зворотних вод	521	тис. м³
Бережанське МКП «Добробут»	збір, очищення та розподіл води	скидання неочищених зворотних вод	125	тис. м³
КП «Зборівський водоканал»	збір, очищення та розподіл води	скидання неочищених зворотних вод	130	тис. м³
КП «Міськводгосп»	збір, очищення та розподіл води	скидання недостатньо очищених зворотних вод	315	тис. м³
КП Теребовлянської міської ради «Теребовля»	збір, очищення та розподіл води	скидання недостатньо очищених зворотних вод	158	тис. м³
ЗАТ «Агропродукт», с. Росохач Чортківського району	Не звітував			
Сміттєзвалище м. Тернополя, с. Малашівці, Зборівського району	Не звітував			
Тернопільське лінійне виробниче управління магістральних газопроводів філії «Львівтрансгаз» ПАТ «Укртрансгаз»	діяльність трубопровідного транспорту з транспортування газу	викид забруднюючих речовин в атмосферне повітря	0,946	тис. тонн
Гусятинська газокомпресорна станція Барського лінійного виробничого управління магістральних газопроводів філії ПАТ «Укртрансгаз»	діяльність трубопровідного транспорту з транспортування газу	викид забруднюючих речовин в атмосферне повітря	0,7	тис. тонн

До найбільших забруднювачів атмосферного повітря в області належать підприємства, діяльність яких пов'язана з транспортуванням та постачанням газу (2,6 тис. т, що становить 28,9% від загальних викидів стаціонарними джерелами в області), а саме:

- ✓ ДП «Кременецьке управління з постачання та реалізації газу» – 1,102 тис., або 12,2%;
- ✓ Тернопільське лінійне виробниче управління магістральних газопроводів філії УМГ «Львівтрансгаз» ПАТ «Укртрансгаз» 0,700 тис. т, або 7,7%;
- ✓ Гусятинська газокомпресорна станція Барського лінійного виробничого управління магістральних газопроводів «Черкаситрансгаз» ПАТ «Укртрансгаз» – 0,389 тис. т, або 4,3%.

У містах та районах області, де розташовані підприємства цих галузей, спостерігаються найвищі обсяги викидів в атмосферне повітря. А саме: Тернопільський район (1,251 тис. тонн, або 13,8%), Гусятинський район (1,109 тис. тонн, або 12,3%), Кременецький район (1,359 тис. тонн, або 15,1%). Саме в цих районах підвищений рівень захворюваності серед населення.

Найбільше викидів забруднюючих речовин в атмосферне повітря Тернопільської області від

стаціонарних джерел у 2017 році внесли: викиди оксиду вуглецю – 2,862 тис. тонн, діоксиду азоту – 1,01 тис. тонн, що майже в 1,5 разу більше, ніж у 2015 році, та пилу – 1,555 тис. тонн, що на 27% більше, ніж у 2015 році й на 10% порівняно з 2016 роком.

Динаміка викидів найпоширеніших забруднюючих речовин в атмосферне повітря за останні роки наведена у табл. 3.

Таблиця 3

Динаміка викидів забруднюючих речовин стаціонарними джерелами в атмосферне повітря у Тернопільській області

(тис. тонн)

Забруднююча речовина	Роки			2017 р. / 2015 р., %
	2015	2016	2017	
Пил	1,227	1,412	1,555	+27
Діоксид сірки	0,311	0,304	0,327	+5
Діоксид азоту	0,683	0,651	1,011	+48
Оксид вуглецю	2,015	2,430	2,862	+42

Найбільша щільність викидів на 1 км² – 36 тонн у м. Кременці.

За даними наукових досліджень, негативними факторами, що мають величезний вплив на здоров'я людини, є забруднення атмосферного повітря – 24%; забруднення питної води – 19%; решту займають соціальні, біологічні, медичні та інші фактори.

Людина споживає за добу повітря набагато більше в об'ємному відношенні, ніж води та їжі. Шкідливі речовини, що містяться в повітрі, вражають органи зору та нюху. У деяких випадках вплив забруднюючих речовин у комбінації з іншими призводить до серйозних розладів здоров'я (головний біль, нудота, відчуття слабкості, знижується працездатність). Несприятливо діє на організм людини оксид вуглецю. Він міститься в атмосферному повітрі у кількостях, спроможних підвищити вміст карбоксигемоглобіну, що погіршує стан тканинного дихання, негативно впливає на функцію нервової і серцево-судинної систем.

Серед важливих екологічних проблем області залишається стан поводження з побутовими та токсичними відходами. Низький відсоток повторного використання відходів призводить до надмірного накопичення їх у довкіллі, що в комплексі з необлаштованістю сільських сміттєзвалищ, відповідно до вимог екологічної безпеки, призводить до засмічення та забруднення природних ресурсів.

На території області щорічно утворюється близько 160,0 тис. тонн побутових та 1905 тис. тонн промислових відходів, питання розміщення, переробки й утилізації яких є проблемними для області. З них утилізовано – 98,7 тис. тонн, передано на сторону – 1281,1 тис. тонн, видалено у спеціально відведені місця та об'єкти – 29,2 тис. тонн, знешкоджено – 1,0 тис. тонн.

Площа земельних ділянок, зайнятих сміттєзвалищами (740 шт.), на Тернопільщині становить 122 га, на які щорічно вивозять близько 762 тис. м³ відходів. За станом на 2018 рік в області паспортизовано лише 93 сміттєзвалища.

Ще однією важливою проблемою є безпечне збирання, вивезення та знешкодження непридатних пестицидів й агрохімікатів з території Тернопільської області. Нині залишається близько 18 тонн непридатних або заборонених до використання пестицидів. Важливим аспектом є правильне застосування пестицидів з урахуванням впливу на життя і здоров'я людей. Надмірне і неконтрольоване використання хімічних засобів шкідливо впливає як на стан природного середовища, так і на якість готової сільськогосподарської продукції.

Можна виділити наступні шляхи поліпшення ситуації, що склалася [6]:

- ✓ розширення повноважень фітосанітарної служби в плані контролю;
- ✓ розроблення дієвого механізму повідомлення населення про терміни та обсяги оброблення хімікатами;
- ✓ активізація громадськості в боротьбі з недобросовісними сільгоспвиробниками.

Найголовнішими напрямами природоохоронної діяльності на Тернопільщині мають стати:

1) планування раціонального природокористування та реалізації заходів з охорони довкілля;
2) заходи з охорони атмосферного повітря та оснащення пунктів контролю і спостереження за забрудненням атмосферного повітря;
3) заходи з озеленення міст і сіл;

4) здійснення заходів з будівництва комплексів, полігонів та інших об'єктів для знешкодження та захоронення непридатних для використання пестицидів та інших відходів;

5) заохочення й підтримка та екологічно-просвітницької діяльності, заходів із екологічного виховання й підвищення екологічної культури населення.

Внаслідок паспортизації наукова інформація стане доступною широкому колу фахівців, а прозора процедура формування екологічних паспортів забезпечить достовірність відомостей для планування природоохоронної діяльності. Екологічна ситуація в області потребує подальшої ефективної та цілеспрямованої реалізації наступних заходів:

- ✓ затвердження в бюджетах різних рівнів програм фінансової підтримки екологічної паспортизації об'єктів, які є на території області;
- ✓ затвердження плану екологічної паспортизації, враховуючи тип безпеки;
- ✓ створення інтерактивної карти небезпечних об'єктів області, що була б доступною широкому загалові;
- ✓ розроблення механізму внесення до екологічного паспорту регіону нових екологічно-небезпечних об'єктів (наприклад, несанкціоновані сміттєзвалища);
- ✓ екологічний паспорт має обов'язково містити план заходів щодо ліквідації джерела небезпечного впливу або його мінімізації.

Подальше формування екологічних паспортів усіх об'єктів та територій забезпечить отримання максимальної інформації про їх стан екологічної безпеки. Паспортизація дасть змогу узагальнити дані з різних сфер науки, залучити експертів різних напрямків та адекватно реагувати на джерела екологічної небезпеки.

Література

1. *Гончарук В. Національна екологічна безпека та екологічна паспортизація водних об'єктів / В. Гончарук, Г. Білявський, М. Ковальов, Г. Рубцов // Вісник Національної Академії наук України. –2009. – № 5. – С. 22–29. – режим доступу:* http://nbuv.gov.ua/ujrn/vnanu_2009_5_4.
2. *Закон України «Про охорону атмосферного повітря» (1992 р.). [Електронний ресурс]. – Режим доступу:* http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1264-12
3. *Екологічний паспорт Тернопільської області. – Тернопіль, 2017 [Електронний ресурс]. – Режим доступу:* http://ecoternopil.gov.ua/images/Stan_dovkillya/ecopasport2017.pdf
4. *Економіка довкілля і природних ресурсів [Текст]: монографія / Ю. В. Дзядикевич, Б. О. Язлюк, Ю. І. Гайда [та ін.]. – Тернопіль, 2016. – 392 с.* http://dspace.tneu.edu.ua/handle/316497/2157
5. *Строкаль В. П. Екологічна паспортизація об'єктів господарювання за типами природокористування: теоретичне обґрунтування / Строкаль В. П. / Вісник ХНАУ –2013. – № 2. – С. 247–256.* http://ecoternopil.gov.ua/index.php/stan-dovkillya/ekopasport
6. *Пиріг Г. І. Розвиток «зеленого виробництва» як фактор покращення екологічної безпеки населення // Пиріг Г. І., Крупка А. Я. / Цифрова економіка: тренди та перспективи : матеріали Міжнародної науково-практичної конференції [Тернопіль, 25 жовтня 2018 р.]. Тернопіль: ФОП Осадца Ю. В., 2018. С. 193–195.* http://dspace.tneu.edu.ua/handle/316497/32279
7. *Размєтаєв С. В. Екологічний паспорт. Екологічна енциклопедія: у 3 т./ Редколегія: А. В. Толстоухов та ін. – К.: ТОВ «Центр екологічної освіти та інформації, 2007. – 325 с.*

УДК 332.1 *Горун Марія*

ЕКОЛОГІЧНІ ДЕТЕРМІНАНТИ РОЗВИТКУ САНАТОРНО-КУРОРТНИХ ЗОН ГУСЯТИНСЬКО-САТАНІВСЬКОГО РЕКРЕАЦІЙНОГО РАЙОНУ

У статті розглянуті екологічні детермінанти розвитку курортних територій та деякі методичні підходи до визначення суті та компонентів територіально-рекреаційних систем лікувального типу, а також функціонального зонування території рекреаційного району на основі наявних природних, соціально-економічних та історико-культурних рекреаційно-туристичних ресурсів. У статті запропоновано та обґрунтовано наступне функціональне зонування рекреаційного району: 1) зона оздоровчо-лікувальної рекреації; 2) зона оздоровчо-відпочинкової рекреації; 3) зона відпочинкової рекреації.

The article deals with the e environmental aspects of the development of resort areas and iome methodological going near determining of essence and components of the territorial and recreation systems of curative type, and functional zoning of recreation district on the basis of present natural, sociallyte and economic and historical and cultural reactional resources are examined. In the article the next functional zoning of recreational district is offered and reasonable : 1) zone of health and curative recreation; 2) zones of recreation of health rest; 3) zones of recreation of rest.

Ключові слова: санаторно-курортна зона, екологія, територіально-рекреаційна система; рекреаційний район; функціональне зонування; рекреаційне навантаження.

Keywords: sanatorium and resort zone, ecology, territorial recreation systems; recreation region, functional zoning; recreational load.

Постановка проблеми в загальному вигляді та її зв'язок з важливими науковими і практичними завданнями. Вплив туристично-рекреаційних закладів (санаторії, готелі, центри відпочинку, кемпінги, профілакторії, будинки відпочинку, ресторани та ін.) на навколишнє природне середовище часто є негативним. За оцінками міжнародних експертів, частка туризму у деградації довкілля становить 5–7% [10, с. 60].

Враховуючи несприятливу екологічну ситуацію в Україні, санаторно-курортне лікування сьогодні стає популярним способом відпочинку і відновлення здоров'я, а території, де розташовані ці заклади, – місцями інтенсивного рекреаційного використання. Відповідно, зі зростанням обсягів надання санаторно-курортних послуг, розширенням рекреаційної інфраструктури, екологічний стан територій, що спеціалізуються на лікувально-оздоровчому туризмі в зв'язку з їх рекреаційним використанням може досягти небезпечної позначки. Хоча сприятливий екологічний стан курортних дестинацій є одним із найважливіших чинників розвитку туризму. Тому, актуальними на сьогодні є наукові дослідження, що стосуються вивчення екологічних аспектів формування та сталості розвитку санаторно-курортних зон.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, у яких започатковано розв'язання даної проблеми. Питанню дослідження впливу екологічних факторів на розвиток санаторно-курортних комплексів та туристично-рекреаційних дестинацій приділено багато уваги у працях Н. Мироненка, О. Твердохлєбова, В. Івануніка, Я. Коробейникової, Н. Грабчак та ін. Однак стан вивчення таких систем ще недостатнє. Особливо це стосується систем лікувального типу.

Метою даного дослідження є визначення впливу екологічних факторів на функціонування та розвиток санаторно-курортних зон та їх територіально-функціональне зонування.

Виклад основного матеріалу дослідження. Попри безперечний позитивний ефект для регіональної економіки, особливо у контексті проведення реформ з децентралізації, інтенсивний розвиток рекреаційного господарства несе зі собою низку загроз. Екологічні аспекти розвитку санаторно-курортних дестинацій важливо розглядати на територіях, де туризм розвивається швидкими темпами та є відповідні лікувально-оздоровчі ресурси (бальнеологічні, спелеологічні, кліматичні та ін.).

Екологічні умови туристично-рекреаційних територій впливають на структуру туризму, оскільки саме ця галузь господарства найбільше залежить від стану навколишнього природного середовища. До основних негативних аспектів впливу туризму на довкілля відносять – зміни первинних ландшафтів, забруднення поверхневих та підземних вод, забруднення атмосферного повітря, впливи на довкілля твердих побутових відходів та ін. [4, с. 92].

До деградації та виснаження природних ландшафтів, їх докорінної зміни часто призводить будівництво доріг, тунелів, житлової інфраструктури (засобів розміщення). Вирубування лісів на значних площах при формуванні туристичної інфраструктури сьогодні стає гострою екологічною проблемою не тільки для Карпатського регіону, а й для решти територій, що мають рекреаційне призначення. Так, туристичний комплекс «Буковель» постійно розширюється, займаючи нині близько 822 га земель з загальною довжиною гірськолижних трас біля 53 км [2]. А курортний

комплекс смт Сатанів зможе похвалитися лижними трасами близько півтора кілометра Ці землі вилучені із загальної площі земель традиційного природокористування .

Функціонування санаторно-курортних комплексів потребє значної кількості енергії та водних ресурсів. В результаті діяльності об'єктів рекреаційної інфраструктури відбувається інтенсивне використання водних ресурсів. Часто, проблемою є відведення стоків як великих санаторно-курортних комплексів, так і готелів та сільських зелених садиб, адже у багатьох туристичних дестинацій відсутні централізованих систем водовідведення. Дослідження кількісних та якісних змін підземних та поверхневих вод залишаються актуальними в контексті екологічної безпеки санаторно-курортних зон [5].

Санаторії, готелі та інші об'єкти туристично-рекреаційної інфраструктури використовують велику кількість електроенергії, більшу ніж в середньому місцеві жителі. Середньостатистична структура енергоспоживання готелю наступна: на опалення (40%), підігрів гарячої води (32%), кондиціювання (17%), приготування їжі (8%), освітлення (3%). Середньорічне споживання енергії на місяць у готелі (25215Мдж) більше, ніж в інших засобах тимчасового розміщення, таких, як хостел, що надає номер зі сніданком (14300Мдж), мотель (7132Мдж) і туристичну базу (6683Мдж) [6].

У районах будівництва та експлуатації санаторно-курортних комплексів спостерігається забруднення повітря (від автомобільних, залізничних і авіаперевезень) та гостро постає проблема твердих побутових відходів (їх утилізація і захоронення).

Так, в результаті значного збільшення кількості рекреантів (головним чином, за рахунок функціонування Сатанівського санаторно-курортного комплексу) актуалізувалась проблема захоронення твердих відходів у Сатанівській ОТГ (64% охоплення населення послугами з вивезення ТПВ), що потребує негайного розв'язання.

Як показує практика розвитку туризму західних країн, екологічні питання повинні бути інтегрованими в економічну сферу туристичної діяльності, не вимагається розробити такі економічні важелі, які б сприяли впровадженню інновацій в напрямку «екологізації» туристичної галузі загалом. При цьому не слід забувати, що реалізація намірів використовувати та підтримувати природні ресурси в доброму стані потребує визначення, прийняття і впровадження стандартів екологічного менеджменту і пропозицій щодо заходів оптимізації рекреаційного середовища туристичних дестинацій у випадках, коли є загроза деградації природного та культурного середовища [5].

Для вивчення та аналізу екологічних аспектів розвитку санаторно-курортного комплексу доцільно, на нашу думку, використовувати інформацію, систематизовану у вигляді екологічного паспорта – нормативно-технічного документа, що охоплює дані про стан навколишнього природного середовища по його складових: мінеральні, водні, земельні, лісові ресурси, атмосферне повітря, тваринний і рослинний світ, а також природно-заповідний фонд, стан поводження з відходами та ін..

Варто пам'ятати, що рекреаційну діяльність можна здійснювати в сучасних умовах у вигляді санаторно-курортних систем (зон). Така система виконує цільову функцію – вироблення комплексу туристичних послуг з метою задоволення потреб споживачів при розумному використанні туристичних ресурсів території та одночасній економічній і соціальній вигоді для суспільства. Залежно від спеціалізації туристичної діяльності виділяють такі основні типи СКЗ: пізнавальна, оздоровча, спортивна та лікувальна. Кожна з них має свою структуру, формується на певних видах рекреаційних ресурсів.

На основі мінеральних вод формуються переважно системи лікувального типу. Але у зв'язку з тим, що в сучасних умовах рекреанти не тільки лікуються, а й багато з них просто оздоровлюються, то й системи є лікувально-оздоровчими.

Системи лікувально-оздоровчого типу, як і будь-які територіально-рекреаційні системи, охоплюють групи галузей: основну (курортне господарство), виробниче обслуговування (будівництво, транспорт, постачання, сільське господарство та ін.), галузі, що постачають спеціалістів для курортного господарства (науково-дослідні галузі, органи управління курортами) [9, с. 21]. Основні галузі у лікувально-оздоровчих системах локалізовані у рекреаційних центрах, а всі інші перебувають в межах певних функціональних зон.

Рекреаційний район формується як «функціональна система взаємопов'язаних елементів території: населених пунктів, курортних комплексів та установ, штучних водойм, а також природних ландшафтів, які органічно входять до території району та використовуються для створення курортного середовища» [1]. До основних чинників їх виокремлення належать природно-ресурсна база, вигідне географічне положення, фактор територіального поділу праці, екологічний стан території, економічна конкурентоспроможність курортно-рекреаційної сфери.

М. Мироненко та І. Твердохлєбов [8] виділяють такі ознаки санаторно-курортної зони:

- ✓ сформована на даний час рекреаційна спеціалізація і ступінь її розвитку;

✓ внутрішній структурно-територіальний взаємозв'язок рекреаційного обслуговування населення;

✓ рівень рекреаційної освоєності території;

✓ спільність проблем і перспектив розвитку окремих частин території з позиції рекреаційної галузі.

Поєднання територіально-рекреаційних систем однакової спеціалізації на певній території формує рекреаційний район. До таких належить і Гусятинсько-Сатанівський рекреаційний район, що сформувався на основі природних лікувальних ресурсів Західного Поділля. Він охоплює територію Гусятинського району Тернопільської області, Городоцького та Чемеровецького районів Хмельницької області. Його внутрішня територіальна організація формується двома центрами – селищами міського типу Гусятин і Сатанів, в яких уже сформувалися курорти, рядом рекреаційних пунктів та природно-антропогенними комплексами з певним рекреаційним навантаженням.

Гусятинсько-Сатанівський рекреаційний район входить до складу Подільського рекреаційного регіону, його площа – 3054 км². Гусятинсько-Сатанівський рекреаційний район характерний високою концентрацією природних та історико-культурних рекреаційних об'єктів.

Він сформувався на базі родовищ мінеральних вод, вони є головним лікувальним чинником. Їх використовують як для внутрішнього споживання, так і для ванн, і вони допомагають у лікуванні гастроентерологічних, урологічних захворювань, при порушенні обміну речовин. Інші туристичні ресурси (ландшафтні, кліматичні водні, історико-культурні та ін.) є додатковим чинником розвитку інших видів рекреації, які рекреанти використовують для заповнення вільного часу.

Розрахунки показали, що норма рекреаційного навантаження на територію рекреаційного району в літній період становить 126 осіб/км², а в зимовий – 50 осіб/км². Показники тривалості рекреаційного періоду для рекреаційного району дорівнюють у середньому для зимового періоду 105 днів, а для літнього – 123 дні. Середня тривалість перебування туриста у районі в 2014–2018 рр. становила 6,55 дня. За окремими розрахунками земельного кадастру, площа рекреаційної території в межах рекреаційного району становить 670 км² – 22% території району (аналогічний показник в Україні дорівнює 15%).

Ми розрахували рекреаційну місткість території Гусятинсько-Сатанівського рекреаційного району, тобто максимально допустиму кількість рекреантів на рік, обмежену показником рекреаційних навантажень. Улітку вона становить 1648,2 тис. осіб, а взимку – приблизно 562 тис. осіб. Зрозуміло, що цей показник сам собою не дає повної картини про розвиток туристично-рекреаційного господарства рекреаційного району. Його потрібно розглядати разом з інфраструктурним забезпеченням відповідної території. Але, маючи дані показники, ми можемо планувати розвиток рекреаційно-туристичної інфраструктури з дотриманням усіх екологічних та соціальних нормативів [3].

Територія курортів чітко структурована і розподілена на певні зони. Відповідно до вимог (стандартів) районного планування курортних територій виділяються наступні функціональні зони курортів [7]:

✓ курортна – для розміщення лікувально-оздоровчих закладів, центрів культурно-побутового обслуговування, а також закладів комунально-господарського обслуговування;

✓ захисних лісових насаджень, лісопарків і природних ландшафтів – для оздоровлення повітряного басейну, регулювання мікроклімату, водоохоронних функцій тощо;

✓ селитебна, для проживання постійного населення, обслуговуючого персоналу.

Оскільки дане зонування не враховує специфіку функціонування курортів різного профілю, а рекреаційне навантаження стосується не всіх функціональних зон, пропонуємо наступне функціональне зонування рекреаційного району:

1) зона оздоровчо-лікувальної рекреації – урбанізовані території, на яких розміщені санаторно-курортні заклади, курортні поліклініки, лікарні тощо, але зі значними зеленими насадженнями. Це основний екскурсійний простір головних центрів Гусятинсько-Сатанівського рекреаційного району. Тут зосереджені основні об'єкти туристичного сервісу, заклади розміщення та харчування населення, транспортні вузли рекреаційного району. Ця зона охоплює територію смт Сатанів, смт Гусятин та прилеглі території у радіусі 3–5 км (див. рис. 1);

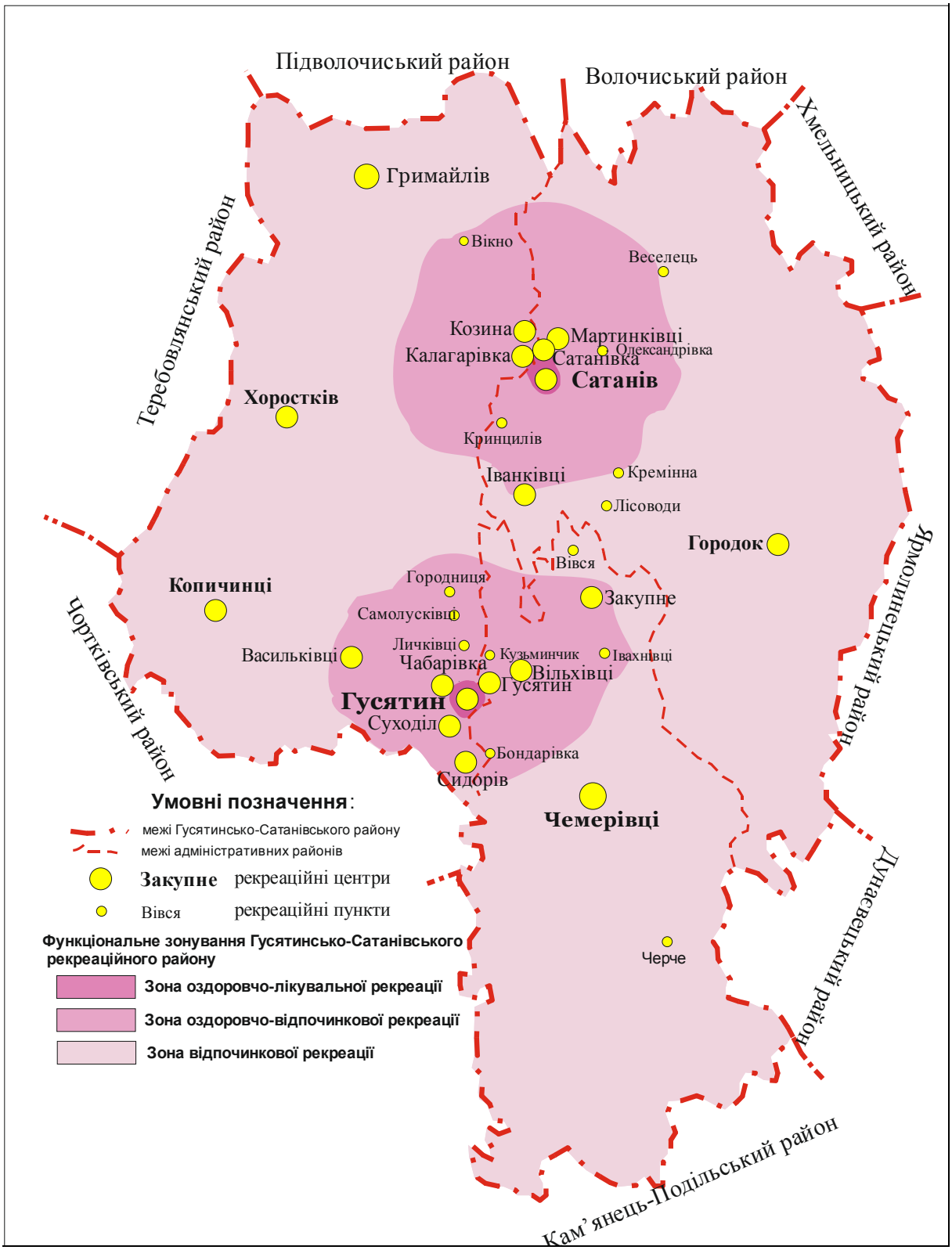

Рис. 1. Функціональне зонування території Гусятинсько-Сатанівського рекреаційного району.

2) зона оздоровчо-відпочинкової рекреації – природні території, облаштовані відповідним чином для забезпечення стійкості природних систем, виконують функції оздоровлення та відпочинку рекреантів. Тут розміщені основні об'єкти природоорієнтованих видів туризму (річкових сплавів, пішохідних мандрівок, ремеслярський туризм, спелеотуризм). Ця зона є перспективною для розвитку сільського зеленого туризму та туризму фольклорно-етнографічного напрямку. До цієї зони належать такі рекреаційні пункти, як: с. Мартинківці, с. Козина, с. Калагарівка, с. Кринцилів та ін., а також с. Сидорів, с. Васильківці, с. Бондарівка, с. Чабарівка, с. Городниця, с. Самолусківці, с. Суходіл, с. Личківці, с. Гусятин, с. Вільхівці, с. Кузьминчик, смт Закупне та прилеглі території (див. рис. 1.);

3) зона відпочинкової рекреації – природні території не облаштовані для масового відвідування та відпочинку, але які є складовою територіально-рекреаційної системи, головні їх

функції, оздоровлення властивостями повітряного басейну, мікроклімату, водного басейну тощо. До цієї зони належать насичені рекреаційно-туристичними ресурсами території, що порівняно рідко відвідують туристи. У Гусятинсько-Сатанівському рекреаційному районі зони відпочинкової рекреації основних рекреаційних центрів частково накладаються, створюючи тим самим більше рекреаційне навантаження на ці території (див. рис. 1).

Водночас у кожній зоні є свої функціональні підзони. Так, у зоні оздоровчо-лікувальної та оздоровчо-відпочинкової рекреації можуть бути виробничі заклади, складські приміщення, транспортні установи та ін., які забезпечують функціонування курортів чи санаторіїв.

Висновки. У зв'язку з територіальною приналежністю рекреаційного району до двох областей у його межах склалися дві санаторно-курортних зони – Гусятинська і Сатанівська, які, маючи подібні лікувально-рекреаційні ресурси, значно відрізняються і за рівнем розвитку, і за особливостями територіальної організації рекреаційної діяльності.

До основних екологічних загроз розвитку даних санаторно-курортних зон варто віднести значне антропогенне навантаження на територію, зростання ризиків виникнення надзвичайних ситуацій техногенного та природного характерів (через відсутність чи зношеність очисних споруд, неправильний збір та утилізацію твердих побутових відходів та ін.), нераціональне, виснажливе використання мінерально-сировинних природних ресурсів (мінеральні води, полоїди та ін.), погіршення екологічного стану водних басейнів та зниження якості води.

Література

1. *Габчак Н. Курортно-рекреаційні зони Закарпаття: обґрунтування сутності та складових формування / Н. Габчак // Вісник Львів. ун-ту. Серія : міжнародні відносини. – 2008. – Вип. 24. – С. 54–58.*
2. *Гірськолижний курорт «Буковель» [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.bukovel.com.*
3. *Іванунік В. О. Оцінка рекреаційно-туристичної атрактивності території (на прикладі Чернівецької області) : автореф. дис. на здобуття наукового ступеня канд. геогр. наук : 11.00.11 / Віталій Олександрович Іванунік. – Чернівці, 2009. – 20 с.*
4. *Коробейникова Я. С. Екологічні проблеми територій туристичних дестинацій [Текст] / Я. С. Коробейникова // Екологічна безпека та збалансоване ресурсокористування: наук.-техніч. журнал. – 2013. – № 1 (7). – С. 91–94.*
5. *Коробейникова Я. С., Мурава Ю. І. Інновації в туризмі в контексті збалансованого розвитку територій туристичних дестинації / Я. С. Коробейникова, Ю. І. Мурава // Географія і туризм : наук. збірник / ред. кол. Я. Б. Олійник (відп. ред. та інші). – К. : Альтерпрес, 2013. – Вип.24. – С. 52–60.*
6. *Красовський Є. В. Аспекти енергозбереження у проектах готелів / Є. В. Красовський // Вестник Херсонского национального технического университета. – 2015. – № 1. – С. 173–179. – Режим доступу : URL:http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vkhdtu_2015_1_30.*
7. *Методические рекомендации по районной планировке курортных местностей в Украинской ССР. – К. : Будівельник, 1969. − 134 с.*
8. *Мироненко Н. С. Рекреаційна географія : [навч. посіб.] / Н. С. Мироненко, І. Т. Твердохлєбов. – М. : вид-во МГУ, 1981. – 207 с.*
9. *Недашковская Н. Ю. Рекреационная система Советских Карпат / Н. Ю. Недашковская. – К.: Вища школа, 1983. – 117 с.*
10. *Слі Б. Інтеграція у галузеву політику питань збереження біологічного та ландшафтного різноманіття: розвиток екологічного туризму в Україні. [Текст] / Б. Слі // Збереження і моніторинг біологічного та ландшафтного різноманіття в Україні. – К. –2000. – С. 59–67.*

УДК 339.137 *Берницька Дарія*

ОСОБЛИВОСТІ РОЗВИТКУ КОНКУРЕНТНИХ ПЕРЕВАГ ПІДПРИЄМСТВА ЗА СУЧАСНИХ УМОВ ФУНКЦІОНУВАННЯ

У статті узагальнено підходи різних вчених до визначення джерел формування конкурентних переваг. Визначено базис загальної конкурентної переваги підприємства – внутрішні конкурентні переваги, які відображають потенціал досягнення підприємством своїх конкурентних позицій. Зовнішні конкурентні переваги, з одного боку, орієнтують підприємство на розвиток та використання тих чи інших внутрішніх переваг, а з іншого – забезпечують йому стійкі конкурентні позиції, оскільки орієнтують на цілеспрямоване задоволення потреб конкретної групи споживачів. Конкретизовано, що процес формування конкурентних переваг підприємства починається з ідеї її створення шляхом визначення відповідного джерела під впливом внутрішніх та зовнішніх факторів, між якими існує тісний взаємозв'язок. Установлено, що перелік джерел створення конкурентної переваги достатньо великий та різноманітний, проте важливим фактором забезпечення конкурентної переваги підприємства на внутрішньому та зовнішньому ринках є співвідношення ціни й якості. Доведено, що успішне формування конкурентних переваг повинне базуватися на якісному, кількісному та вартісному підходах за рахунок розвитку якісних і кількісних характеристик процесу або продукції.

The article sums up approaches of different scientists to determine the sources' formation of competitive advantages. The basis of the general competitive advantage of the enterprise is determined - internal competitive advantages, which reflect the potential of the enterprise to achieve its competitive positions. External competitive advantages, on the one hand, orient the enterprise to develop and use different internal advantages, but on the other - provide it with stable competitive positions, since they are oriented towards the purposeful satisfaction of a specific group of consumers' needs. It is specified that the process of forming competitive advantages of an enterprise begins with the idea of its creation by determining the appropriate source under the influence of internal and external factors, between which there is a close relationship. It has been established that the list of sources of competitive advantage is quite large and varied, but an important factor in ensuring the competitive advantage of the company in the domestic and foreign markets is the correlation of price and quality. It has been proven that the successful formation of competitive advantages should be based on qualitative, quantitative and cost approaches through the development of qualitative and quantitative characteristics of the process or products.

Ключові слова: конкурентна перевага, джерела формування, зовнішні фактори забезпечення конкурентної переваги, внутрішні фактори забезпечення конкурентної переваги, ціна, якість.

Keywords: competitive advantage, sources of formation, external factors of providing competitive advantage, internal factors of providing competitive advantage, price, quality.

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями. Підвищення рівня конкурентоспроможності підприємства пов'язане з визначенням конкурентних переваг – його стратегічних перспектив, сили конкурентної позиції, сильних і слабких сторін діяльності, конкурентоспроможності з витрат, тощо. Натомісць виникають проблеми, пов'язані з відсутністю узагальнених підходів до визначення сутності поняття «конкурентні переваги підприємства».

Відтак, конкурентоспроможність підприємства можна забезпечити досягненням і розвитком його конкурентних переваг, які виникають в економічній, технічній, організаційній сферах діяльності підприємства. Тому конкурентні переваги є одним із базових понять теорії конкуренції, а їх дія відбувається за конкретних ринкових умов. Вплив одних і тих же факторів може посилювати чи послаблювати одну й туж перевагу, що висуває необхідність при їх дослідженні дотримуватись системного підходу.

Успіх підприємства залежить від можливостей пристосуватись до новітніх тенденцій як зовнішнього так і внутрішнього середовища. У надзвичайно насиченому конкурентами швидкозмінному ринку виживає і процвітає таке підприємство, яке швидше пристосовує свою ринкову стратегію і отримує конкурентні переваги. Набуття конкурентних переваг можливе при запровадженні таких інтелектуальних технологій як маркетинг, логістика, управління персоналом, управління якістю продукції і послуг тощо.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, в яких започатковано розв'язання даної проблеми. В умовах посилення конкуренції на глобальному і локальному ринках проблема досягнення й утримання конкурентних переваг одна з найактуальніших. Тему конкурентних переваг протягом багатьох десятиліть досліджували Г. Азоєв, І. Ансофф, А. Войчак, Р. Ж.-Ж. Ламбен, Ф. Котлер, І. Коломоєць, М. Портер, А. Сміт, Й. Шумпетер, І. Должанський, Л. Лісовська, та інші. Кожен з них мав власну думку щодо визначення змісту конкуренції, її взаємозв'язку з іншими економічними категоріями, впливу на діяльність підприємства, і, врешті-решт, самого поняття «конкурентна перевага». Однак, це питання й на даний час залишається не досить вивченим, а

процеси формування та розвитку конкурентних переваг підприємства з урахуванням факторів зовнішнього і внутрішнього середовища вимагають подальшого дослідження.

Метою статті є обґрунтування теоретичних аспектів щодо сутності конкурентних переваг, вивчення підходів до джерел формування конкурентних переваг, та їхня оцінка з урахуванням факторів зовнішнього і внутрішнього середовища.

Виклад основного матеріалу дослідження. Конкурентоспроможність підприємства на ринку визначають за допомогою конкурентних переваг. Конкурентні переваги в сучасних умовах розвитку економіки слід розглядати як здатність сукупного потенціалу підприємства формувати й підтримувати систему задекларованих цінностей та ділових принципів, культуру якості ведення бізнесу, корпоративну філософію, місію і стратегію підприємства відносно його конкурентів, які задовольняють вимогам споживачів та партнерів, а також забезпечують можливість перспективного розвитку, враховуючи нестабільність ринкового середовища[3]. Конкурентна перевага – це рівень ефективного використання всіх видів ресурсів, які знаходяться в розпорядженні підприємства. Тобто, поняття конкурентної переваги можна визначити як специфічні характеристики і властивості товару, які створюють для компанії певну перевагу над своїми прямими конкурентами.

Конкурентна перевага – це будь-який чинник, що дає змогу підприємству досягти фінансових результатів. Набуття й утримання конкурентних переваг підприємствами залежить передусім від їх джерел. До основних джерел стійкої конкурентної переваги М. Портер відносить: унікальну конкурентну позицію підприємства; ретельно підібрану систему видів діяльності; ставлення до конкурентів (компроміси, співробітництво тощо); визначення ключових факторів успіху. А також зауважує, що конкурентна перевага має два джерела – низькі витрати та диференційований продукт [10].

Інструментом диференціації є позиціювання, 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 сегментації та позиціювання, активна інноваційна політика підприємства (передусім, продуктова інновація), розробка правильної продуктової політики (товарної та цінової стратегії, стратегії розповсюдження та просування) [2].

Зменшення витрат є традиційним, найпростішим та найліпше 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 даного 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 [2].

Як джерела досягнення конкурентних переваг Л. Лігоненко виділяє: суттєве зниження собівартості продукції за рахунок зниження цін закупівлі матеріальних, трудових та фінансових ресурсів; збільшення обсягів діяльності, укрупнення підприємств, що дає змогу мінімізувати управлінські та умовно-постійні витрати; розгортання діяльності в сегментах із кращими умовами, наприклад із найкращим податковим кліматом [9].

Особливим джерелом вчені виділяють інформацію про власний бізнес, а також професійні навички, що дають можливість отримати й обробити таку інформацію таким чином, що результатом стає конкретна конкурентна перевага.

Також, до найбільш типових джерел створення конкурентних переваг можна віднести: нові технології; зміни структури і вартості окремих елементів у технологічному ланцюжку виробництва і реалізації товару; нові запити споживачів; поява нового сегмента ринку; зміни правил гри на ринку. Вважається, що конкурентна перевага – це чинник успіху та основна компетентність підприємства, які дають йому перевагу порівняно з ринковими конкурентами [1].

Узагальнюючи дослідження різних учених до визначення джерел формування конкурентних переваг, установлено, що джерелами формування конкурентних переваг підприємства можуть бути: кваліфікована робоча сила, сприятливі умови виробництва, створення нових видів продукції чи інших інновацій, суттєве зниження собівартості продукції, її висока якість, унікальність та оптимальний асортимент, що відповідає потребам споживачів, регулювання цін підприємством, високий рівень соціальної відповідальності і т.п.

Слід зазначити, що можливості забезпечення конкурентних переваг залежать від низки факторів.

Ж.-Ж. Ламбен визначає три групи факторів формування конкурентних переваг підприємства [8]: якість продукції (відмінні якості товару, які мають підвищену цінність для споживача); витрати виробництва (переваги підприємства в питаннях контролю над рівнем цін і витрат, адміністрування й управління товаром) та ключові компетенції (особливі навики або технології, які створюють унікальну цінність для споживача).

Достатньо розповсюдженим серед науковців є підхід, за якого і фактор (чинник, умова), і джерело сприймають як основу створення конкурентної переваги, тобто джерело конкурентної переваги є результатом впливу низки факторів.

Конкурентні переваги можуть мати різний рівень ієрархії й належати до товару, підприємства, галузі, економіки в цілому, ґрунтуватися на цінових і нецінових факторах, бути довгостроковими й короткостроковими, стійкими й нестабільними, унікальними й імітованими і т.д. Конкурентні переваги виникають через суперництво при проектуванні, виробництві, реалізації й експлуатації продукції [4].

Конкурентна перевага є порівняльною, а отже, відносною, а не абсолютною, тому що вона може бути оцінена тільки шляхом порівняння характеристик, які впливають на економічну ефективність продаж. Другою характеристикою конкурентної переваги є її схильність до неоднозначного впливу безлічі різнорідних факторів. Для того, щоб домогтися конкурентної переваги, необхідні комплексні зусилля. Іноді й їх виявляється недостатньо через дію зовнішніх, неконтрольованих факторів. Більше того, ті ж самі фактори можуть, як підсилювати, так і послаблювати конкурентну перевагу [5].

Залежно від різних факторів Ж.-Ж. Ламбен згрупував конкурентні переваги підприємства у дві категорії, які можуть бути внутрішніми і зовнішніми [8].

Конкурентна перевага є внутрішньою, якщо вона базується на перевазі підприємства щодо витрат виробництва, управління підприємством або продукцією, яке створює цінність для виробника, даючи змогу домогтися собівартості меншої, ніж у конкурента [8]. До внутрішніх конкурентних переваг належать: виробничі; технологічні; кваліфікаційні; організаційні; управлінські; інноваційні; спадкові; економічні та географічні чинники, які відображають потенціал досягнення підприємством своїх конкурентних позицій.

Зовнішні конкурентні переваги, з одного боку, орієнтують підприємство на розвиток та використання тих чи інших внутрішніх переваг, а з іншого – забезпечують йому стійкі конкурентні позиції, оскільки орієнтують на цілеспрямоване задоволення потреб конкретної групи споживачів. Швидко вплинути на зовнішні фактори підприємство не в змозі, але внутрішні фактори є майже цілком контрольованими керівництвом підприємства, тобто менеджмент має всі необхідні умови для контролю цих факторів.

І. О. Кузнецова [6, с. 470] пропонує таку модель формування стійких конкурентних переваг (рис.1).

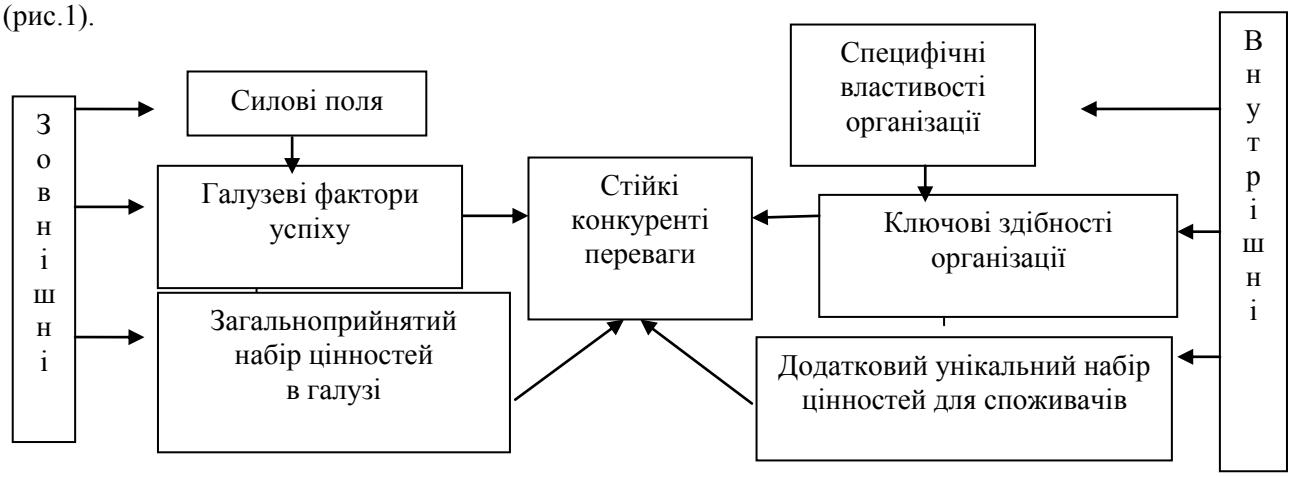

Рис. 1. Концептуальна модель формування стійких конкурентних переваг

Джерело: побудовано автором на основі аналізу [6, с. 470]

Модель показує, що стійкі конкурентні переваги формуються на перетині використання зовнішніх можливостей та внутрішніх унікальних властивостей підприємства, які виражаються через галузеві фактори успіху та ключові здібності організації. Опанування галузевими факторами успіху створює необхідні умови (загальноприйнятий набір цінностей для споживачів), а формування ключових здібностей організації шляхом залучення її внутрішніх ресурсів дозволяє запропонувати

споживачу унікальну додаткову цінність по відношенню до конкурентів, яка буде відрізняти підприємство на ринку, тобто достатні умови для отримання ним стійких конкурентних переваг.

Відносність конкурентної переваги виявляється також у прихильності до конкретних умов і причин.

Одним із вирішальних факторів успіху підприємства та важливою конкурентною перевагою є ціна – якість. Товар, який має цінову перевагу на одному географічному ринку, може не мати цієї переваги на іншому. І навпаки, товар, що терпить комерційний провал, який витісняється з ринку, через певний час може мати успіх внаслідок, наприклад, виходу основного конкурента, зміни курсу валют, стрибка інфляції, вдало проведеної рекламної кампанії. Якість продукції визначається мірою товарів (робіт чи послуг) відповідати вимогам стандартів та задовольняти потреби споживачів. Із цього видно, що конкурентна перевага будь-якого конкретного економічного об'єкта не може бути універсальною. При його аналізі слід враховувати фактор прив'язки до реальних ринкових умов.

За умов жорсткої конкурентної боротьби на ринку потребує вирішення проблеми формування стійких конкурентних переваг, що дасть змогу підприємству забезпечувати бажані позиції за тривалий період часу.

Те, як довго можна втримувати конкурентну перевагу, залежить від трьох факторів [4, с. 470].

Перший фактор визначається джерелом переваги. Існує ціла ієрархія джерел конкурентної переваги.

- ✓ Переваги низького рангу, такі як дешева робоча сила або сировина досить легко можуть отримати й конкуренти. Вони можуть скопіювати ці переваги, знайшовши інше джерело дешевої робочої сили або сировини, або ж звести їх нанівець, випускаючи свою продукцію або черпаючи ресурси там саме, де й лідер.
- ✓ Переваги високого рангу – патентована технологія, диференціація на основі унікальних товарів або послуг, репутація фірми, заснована на посиленій маркетинговій діяльності, або тісні зв'язки з клієнтами можна втримувати більш тривалий час, їм властиві певні особливості. Також переваг високого порядку можна досягнути за умови довгострокових та інтенсивних капіталовкладень у виробничі потужності, у спеціалізоване навчання персоналу, в маркетинг.
- ✓ Переваги на основі лише рівня витрат зазвичай не такі стійкі, як на основі диференціації. Оскільки, будь-яке нове джерело зниження витрат, яке би просте воно не було б, може разом позбавити фірму переваги в галузі витрат. Так, якщо робоча сила дешева, можна обійти фірму з набагато вищою продуктивністю праці, у той час як у випадку з диференціацією, щоб обійти конкурента, потрібно, як правило, пропонувати такий самий набір товарів, якщо не більший. Крім того, переваги на основі тільки витрат більш уразливі ще й тому, що поява нових товарів або інші форми диференціації можуть знищити перевагу, отриману при виробництві старих товарів.

Другий фактор визначається кількістю конкурентних переваг, які наявні у джерел фірми. Якщо вона користується тільки однією перевагою (наприклад, менш дорога конструкція або доступ до дешевшої сировини), конкуренти постараються позбавити її цієї переваги або знайти спосіб обійти її, вигадавши на чому-небудь іншому. Фірми, що втримують лідерство довгі роки, забезпечують собі якнайбільше переваг.

Третій фактор є найважливішим, який відповідає за збереження конкурентної переваги шляхом постійної модернізації виробництва та інших видів діяльності. У випадку, коли лідер буде почивати на лаврах, досягши переваги, то згодом будь-яку перевагу скопіюють конкуренти. Якщо хочеш зберегти перевагу, тоді не можна зупинятись та стояти на місці: фірма повинна удосконалювати існуючі переваги або створювати нові з такою самою швидкістю, з якою конкуренти можуть копіювати наявні.

Головне завдання полягає в невпинному покращенні показників фірми для того, щоб підсилити існуючі переваги, наприклад, більш ефективно експлуатувати виробничі потужності або організувати більш гнучке обслуговування клієнтів. Тоді конкурентам буде ще важче їх обійти, поліпшуючи власні показники, на що в них може просто не вистачити сил та можливостей.

Проте, в кінцевому підсумку, для того щоб утримати конкурентну перевагу, необхідно розширювати набір її джерел і удосконалювати їх, переходити до переваг вищого порядку, які довше зберігаються.

Для збереження переваги потрібні зміни, а саме підприємства повинні витягати користь із тенденцій, що спостерігаються в галузі, ні в якому разі не ігноруючи їх. Також повинні вкладати кошти, щоб забезпечити захистом ділянки, які є уразливими для конкурентів. Для того, щоб втримати позиції деколи приходиться відмовлятися від наявних переваг, щоб добитися нових. Причиною виступає те, що тільки невелика кількість підприємств мають змогу втримати свою лідерську позицію, оскільки не кожна успішно діюча організація готова вкрай змінити свою стратегію, що є складним і подеколи неприємним. Успіх народжує самозаспокоєність; стратегія, що принесла успіх,

стає рутиною; призупиняється пошук та аналіз інформації. Попередня стратегія знаходить ореол святості й непогрішності й глибоко укорінюється в мисленні фірми. Успішні фірми в пошуках передбачуваності й стабільності; вони цілком зайняті збереженням досягнутих позицій, і внесення змін стримує те, що їй є що втрачати. Коли від старих переваг уже нічого не залишається, фірма замислюються про те, щоб замінити старі переваги або додати нові. А колишня стратегія вже закостеніла, і, коли в структурі галузі відбуваються зміни, лідерство змінюється. Новаторами й новими лідерами стають невеликі фірми, які не пов'язані історією й колишніми інвестиціями [7].

Конкурентні переваги часто ототожнюються з можливостями фірми більш ефективно розпоряджатися наявними ресурсами, тобто її конкурентоспроможністю. Така аналогія має під собою вагомі підстави, тому що зміст конкурентоспроможності трактується як здатність випереджати суперників у досягненні поставлених економічних цілей. Проте між цими поняттями є причинно-наслідкове розходження [5].

Конкурентоспроможність є результатом, що фіксує наявність конкурентних переваг, без останніх неможлива конкурентоспроможність. Однак наявність окремих конкурентних переваг не означає автоматичну перевагу. Тільки в комплексі вони можуть вплинути при виборі кращого. Крім того, на конкурентоспроможність мають вплив стратегічні й тактичні зміни, які відбуваються на ринку, не пов'язані з діяльністю підприємства (зміна попиту, демографічні зрушення, природні явища й т.п.). Із зіставлення даних понять стає зрозумілим активний інтерес до дослідження природи конкурентних переваг. Він зумовлений бажанням зрозуміти механізм конкурентоспроможності, розкрити його внутрішні зв'язки [5].

Результат реалізації цих технологій широкий клас складних управлінських рішень, орієнтованих одночасно, принаймні, у трьох аспектах: товарному, регіональному й функціональному. Причому функціональний аспект з погляду технологічності підготовки є найбільш вагомий. Так чи інакше, технологія зобов'язана бути у будь-якому управлінському процесі. Саме тому, розроблювати технології формування конкурентних переваг потрібно для замкнутого управлінського циклу, що містить в собі аналітичні роботи, стратегічну й тактичну діяльність підприємства. Аналітична робота з вивчення стану й тенденцій розвитку ринку в цілому й активності конкурентів зокрема виступає основою для пошуку конкурентних переваг.

Довговічність конкурентної переваги залежить від швидкості, з якою знецінюються ті ресурси і здібності, на яких вона заснована. Причому здібності підприємства довговічніші, ніж її ресурси, оскільки воно здійснює підтримку здібностей через заміни деяких ресурсів у міру їх зносу або вибуття. Прозорість переваги пов'язана з можливістю конкурентів виявити здібності, що є в основі цієї конкурентної переваги, а після цього визначити ресурси, які потрібні для реалізації цих здібностей. Недосконала мобільність ресурсів і здібностей показує те, що переміщення більшості ресурсів і здібностей від одного підприємства до іншого є нелегким і, тому придбання конкурентами на рівних умовах ресурсів, які необхідні для відтворення конкурентних переваг сталих підприємств, мало вірогідно. В свою чергу, складність відтворення самих ресурсів і здібностей дозволяє компанії утримувати свою конкурентну перевагу впродовж тривалого періоду часу.

Формувати та розвивати рівень конкурентних переваг можна різними шляхами. Найбільш поширеним і прийнятним є розвиток концепції відновлення ключових стратегій. Навіть в результаті реструктуризації та перебудови можуть погіршуватися фінансові та економічні показники. Рух підприємства до бажаної конкурентної позиції та переваги повен передбачати конкуренцію за галузеве передбачення, формування майбутньої галузевої структури, положення на ринку й ринкову частку.

Висновки. Теоретичне уточнення взаємозв'язку основних понять, які пов'язані з формуванням конкурентних переваг підприємства, має практичну значущість, оскільки дасть змогу керівництву підприємства вже на початковому етапі створення конкурентних переваг визначити, що брати за основу конкурентної переваги і який результат має бути досягнутий. Отже, для того, щоб конкурентна перевага забезпечила конкурентоспроможність підприємству, перш за все, вона повинна забезпечити: довгострокове існування на ринку; піднести його над конкурентами; задовольнити особливі потреби клієнтів конкретного сегмента чи цільової групи; ґрунтуватися на особливих ресурсах і можливостях підприємства, які якнайкраще виділяють його від конкурентів; дотримуватися інноваційної спрямованості, високої адаптивності до змін у бізнес-середовищі; формуватися на стратегічному рівні з урахуванням взаємодії і погодженості в усіх функціональних сферах діяльності підприємства.

Українським підприємствам, що збираються успішно конкурувати за законами сучасного міжнародного бізнесу, варто звернути першорядну увагу на свої внутрішні ресурси, відмітні компетенції та з урахуванням факторів зовнішнього впливу обрати ті методи, що дозволять досягти стійких конкурентних переваг на внутрішньому та зовнішньому ринках.

Література

1. *Азоев Г. Л. Конкурентные преимущества фирмы / Г. Л. Азоев, А.П. Челенков. – М.: ОАО «Типография НОВОСТИ», 2000. – 459 с.*
2. *Берницька Д. І. Стратегія підприємства : навч. посіб. / Д. І. Берницька.– Тернопіль: Крок, – 2012. – 213 с.*
3. *Берницька Д. І. Розвиток конкурентних переваг підприємства з урахуванням факторів зовнішнього і внутрішнього середовища / Д. І. Берницька Матеріали XIX міжнародно практичної конференції Теорія і практика сучасної економіки Черкаси ЧДТУ 2018 с.22-25 https:/ /chdtu.edu.ua/feu/keu/conferences/item/11254-materialy-khikh-mizhnarodnoyi-naukovo-praktychnoyi-konferentsiyi-teoriya-i-praktyka-suchasnoyi-ekonomiky-2018*
4. *Должанський І. З. Конкурентоспроможність підприємства / І. З. Должанський, Т. О. Загорна /. – К.: Центр навчальної літератури, 2006. - 384 с.*
5. *Конкурентні переваги підприємства: оцінка формування та розвиток: монографія / [Ю. Б. Іванов, П. А. Орлов, О. Ю. Іванова]. – Х.: ВД «ІЖЕК», 2008. – 352 с.*
6. *Конкурентоспроможність підприємства: оцінка рівня та напрями підвищення: Монографія / за заг. ред. С О. Г. Янкового – Одеса: Атлант, 2013. –470 с.*
7. *Котлер Ф. Маркетинг менеджмент. Экспресс-курс / Ф. Котлер; пер. с англ. под ред. С. Г. Божук. – СПб.: Питер, 2005. – 464 с.*
8. *Ламбен Ж.-Ж. Менеджмент, ориентированный на рынок / Ж.-Ж. Ламбен. – СПб.: Питер, 2007. – 800 с.*
9. *Лігоненко Л. О. Підприємство в умовах глобалізації: усвідомлення нових реалій / Л. О. Лігоненко // Проблеми і перспективи розвитку підприємництва в Україні: матеріали Всеукраїнської наук.-практ. конф.; відп. ред. А. А. Мазаракі. – К.: КНТЕУ, 2005. – 310 с.*
10. *Портер М. Конкуренция / М. Портер; пер. с англ. – М.: Вильямс, 2005. – 608 с.*

УДК 339.137.22

Сарай Наталія

СИСТЕМА ФАКТОРІВ ВПЛИВУ НА КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЬ ПІДПРИЄМСТВ РЕГІОНУ

Визначено основні умови забезпечення конкурентоспроможності підприємства. Доведено, що основними передумовами конкурентоспроможності підприємства будь-якої форми власності є: застосування наукових підходів до стратегічного менеджменту; забезпечення єдності розвитку техніки, технології, економіки, управління; застосування сучасних методів дослідження й розробок (програмно-цільове планування, теорія прийняття рішень тощо); розгляд взаємозв'язків функцій управління будь-яким процесом на всіх стадіях життєвого циклу об'єкта; формування системи заходів із забезпечення конкурентоспроможності різних об'єктів.

Обґрунтовано, що у якості чинників-симптомів конкурентоспроможності виступають її фактори – явища та процеси виробничо-господарської діяльності підприємства і соціально-економічного життя суспільства, які викликають зміну рівня конкурентоспроможності організації. Доведено, що управління конкурентоспроможністю підприємства – це забезпечення оптимального співвідношення складових елементів (факторів) конкурентоспроможності в процесі здійснення виробничо-господарської діяльності.

Досліджено класифікаційні ознаки чинників конкурентоспроможності, розглянуто фактори зовнішнього та внутрішнього середовища та визначено систему факторів конкурентоспроможності суб'єктів малого і середнього бізнесу Тернопільської області.

Узагальнено наукові підходи щодо класифікації факторів конкурентоспроможності. Систематизовано за групами перелік факторів конкурентоспроможності підприємства, зокрема, виділено наступні групи факторів: техніко-технологічна, організаційно-управлінська, фінансово-економічна, соціально-психологічна, природно-географічна і транспортна, екологічна, галузева, ринкова.

The basic conditions for ensuring the competitiveness of the enterprise are determined. It is proved that the main preconditions of the competitiveness of an enterprise of any form of ownership are: application of scientific approaches to strategic management; ensuring unity of the development the technology, economics, management; application of modern methods of research and development (program-targeted planning, decision-making theory, etc.); consideration of the relationship of managerial functions by any process at all stages of the life cycle of the object; formation of the system of measures to ensure the competitiveness of various objects.

It is substantiated that as factors-symptoms of competitiveness are its factors - phenomena and processes of production and economic activity of the enterprise and socio-economic life of society, which cause a change in the level of competitiveness of the organization. It is proved that the management of enterprise competitiveness is to ensure optimal correlation of components (factors) of competitiveness in the process of implementation of production and economic activity.

The classification signs of competitiveness factors are investigated, factors of the external and internal environment are considered, and the system of factors of competitiveness of subjects of small and medium business of Ternopil region is determined.

The scientific approaches to the classification of factors of competitiveness are generalized. The list of factors of competitiveness of the enterprise is systematized in groups, in particular, the following groups of factors are distinguished: techno-technological, organizational-managerial, financial-economic, social-psychological, natural-geographical and transport, ecological, branch, market.

Ключові слова: конкурентоспроможність підприємства, зовнішнє середовище, внутрішнє середовище, фактори конкурентоспроможності.

Keywords: the competitiveness of the enterprise, the external environment, the internal environment, factors of competitiveness.

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями. Поняття конкурентоспроможності є непохитним атрибутом, який супроводжує сучасні трансформаційні перетворення на всіх ієрархічних ланках ринкового простору як у внутрішньому, так і у зовнішньому середовищі. Адже кожний товар, підприємство, галузь, регіон чи країна прагнуть до визнання на міжнародному рівні і застосовують всі можливі маркетингові засоби для отримання сталого іміджу задля гарантованих прибутків.

Конкурентоспроможність є головною характеристикою підприємства з точки зору конкурентної боротьби. Саме вона визначає життєздатність підприємства, результати його виробничо-збутової діяльності в умовах ринкової конкуренції. А систематичний та ретельно проведений конкурентний аналіз є необхідною передумовою для прийняття правильних та виважених управлінських рішень. Конкуренція примушує підприємства всіх форм власності постійно відстежувати зміни попиту та пропозиції, вартість матеріальних ресурсів, забезпечувати підвищення якості своєї продукції та послуг, що реалізуються на ринку, сприяти зміцненню своєї конкурентоспроможності.

Конкурентоспроможність підприємства не може бути виміряна єдиним статистичним

показником. Це поняття носить ознаки прихованої властивості виробничої системи, якою є суб'єкт господарювання, та проявляється на поверхні у вигляді різних факторів-симптомів.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, в яких започатковано розв'язання даної проблеми. Проблематикою систематизації факторів впливу на конкурентоспроможність підприємств регіону у своїх наукових дослідженнях займалися такі вітчизняні й зарубіжні вчені, як О. І. Драган, П. С. Зав'ялов, І. Г. Кадирус, Ю. М. Мануйлович, М. Портер, С. І. Савчук, Н. І. Сарай, А. Сміт, Ф. Тейлор, А. Файоль, Р. Фатхутдінов, О. Г. Янковий та інші.

Разом з цим вивчення та аналіз опублікованих за даною проблематикою праць дали змогу зробити висновок про те, що питання адаптації підприємств до умов, що постійно змінюються, визначення системи факторів, що впливають на конкурентоспроможність підприємства та прийняття управлінських рішень недостатньо розроблені як у науковому, так і в організаційно-практичному аспектах.

При написанні статті було використано праці авторів, які торкалися зазначеного кола питань, досліджено класифікаційні ознаки чинників конкурентоспроможності, розглянуто фактори зовнішнього та внутрішнього середовища та визначено систему факторів конкурентоспроможності суб'єктів малого і середнього бізнесу Тернопільської області.

Метою дослідження є розроблення теоретичних, методологічних положень і практичних рекомендацій щодо виявлення впливу чинників зовнішнього та внутрішнього середовища на конкурентоспроможність підприємства, визначення систематизованого за групами переліку факторів впливу на конкурентоспроможність підприємств регіону.

Виклад основного матеріалу дослідження. Конкурентоспроможність – ринкова категорія, що має динамічний, мінливий характер. При незмінних якісних характеристиках товару його конкурентоспроможність може змінюватися в широких межах залежно від кон'юнктури ринку, дій конкурентів, зміни цін, рекламних заходів тощо [3].

Конкурентоспроможність підприємства повинна забезпечуватися такими показниками, як висока виробнича ефективність, яка реалізується завдяки сучасному обладнанню, технологіям, кваліфікованими працівниками та здатністю завоювати й тривалий час утримувати стійні позиції на ринку, що забезпечується завдяки ефективному використанню принципів маркетингового управління.

Ми вважаємо, що основними умовами забезпечення конкурентоспроможності є:

1) застосування наукових підходів до стратегічного менеджменту;

2) забезпечення єдності розвитку техніки, технології, економіки, управління;

3) застосування сучасних методів дослідження й розробок (програмно-цільове планування, теорія прийняття рішень тощо);

4) розгляд взаємозв'язків функцій управління будь-яким процесом на всіх стадіях життєвого циклу об'єкта;

5) формування системи заходів із забезпечення конкурентоспроможності різних об'єктів.

Конкурентоспроможність підприємства є латентним показником, а саме прихованим і недоступним. Науковий термін «латентні ознаки в економіці» використовується для відображення складних атрибутивних економічних понять, які неможливо кількісно виміряти в метричній шкалі й про рівень яких судять за величиною чинників-симптомів [4].

Аналіз конкурентоспроможності підприємства на ринку передбачає вивчення факторів, що впливають на ставлення покупців до підприємства та його продукції. Ми погоджуємося з думкою С. Савчука, що у якості чинників-симптомів конкурентоспроможності виступають її фактори – явища та процеси виробничо-господарської діяльності підприємства і соціально-економічного життя суспільства, які викликають зміну рівня конкурентоспроможності організації [7]. Вважаємо, що з огляду на це управління конкурентоспроможністю організації – це забезпечення оптимального співвідношення складових елементів (факторів) конкурентоспроможності в процесі здійснення виробничо-господарської діяльності.

Фактори можуть впливати як у бік підвищення конкурентоспроможності підприємства, так і у бік зменшення. Отримання конкурентної переваги на основі факторів залежить від того, наскільки ефективно вони використовуються.

У вітчизняній і зарубіжній літературі широко представлені фактори, що забезпечують конкурентні переваги організацій. Різні автори залежно від своїх наукових поглядів та напрямків маркетингових досліджень обґрунтовують різний набір факторів, які мають вплив на конкурентоспроможність фірм. Таким чином, аналіз економічної літератури свідчить про відносну розмаїтість авторів щодо класифікації факторів, які впливають на конкурентоспроможність фірми. Більшість вітчизняних науковців, зокрема, О. І. Драган, П. С. Зав'ялов, І. Г. Кадирус, Н. І. Сарай, Ю. М. Мануйлович, О. Г. Янковий стверджують, що усі чинники конкурентоспроможності можна

умовно поділити на зовнішні й внутрішні (рис. 1) [1, 2, 3, 4, 6, 8].

Так, О. І. Драган під зовнішніми факторами розуміє сукупність суб'єктів господарювання, економічних, суспільних і природних умов, національних і міждержавних інституціональних структур та інших зовнішніх умов і чинників, що діють у глобальному оточенні та здійснюють вплив або можуть вплинути на функціонування підприємства [1]. Ми погоджуємося з цим твердженням і вважаємо, що оцінка впливу факторів зовнішнього середовища на конкурентоспроможність підприємства проводиться у загальновизнаному порядку.

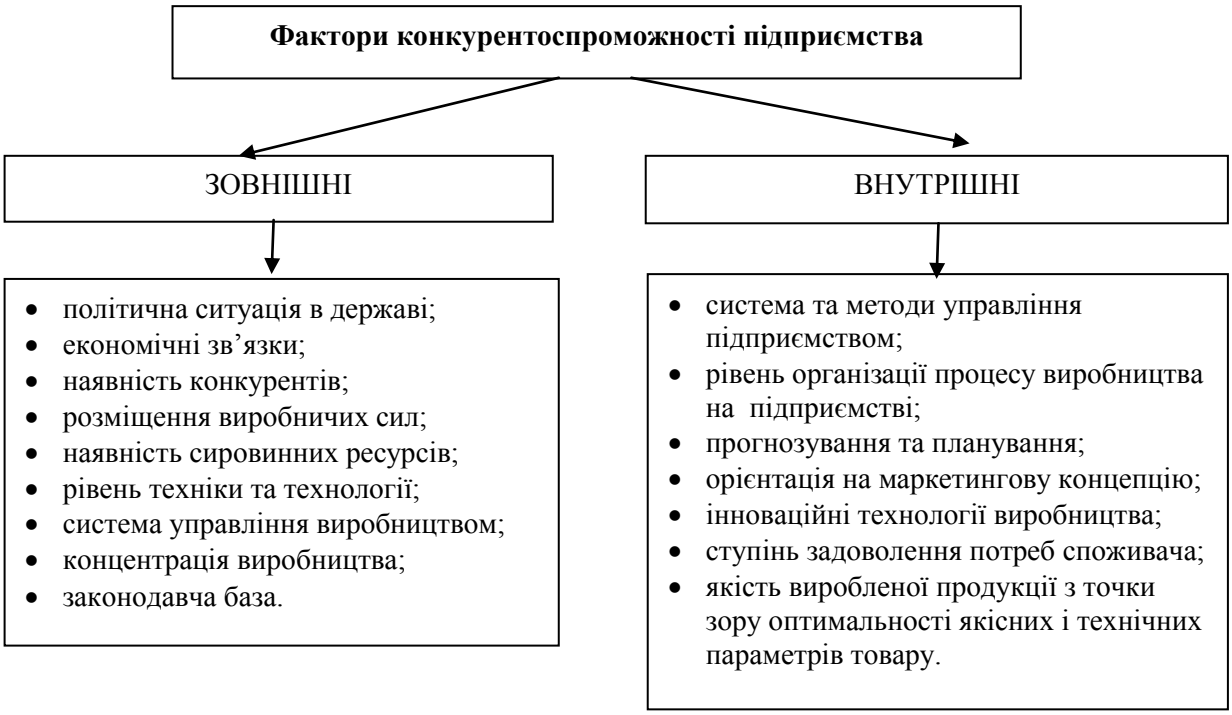

Рис. 1. Фактори, що впливають на конкурентоспроможність підприємства*

**Джерело: розробила автор на основі [4]*

Після встановлення місії й цілей підприємства виконується діагностичний етап: оцінка змін, що впливають на різні аспекти потенціалу підприємства; визначення факторів, що можуть нести загрозу для конкурентоспроможності потенціалу підприємства; аналіз діяльності конкурентів; визначення факторів, що забезпечують більше можливостей для досягнення стратегічної мети підприємства.

Чинники зовнішнього середовища є вкрай неоднорідними за джерелами свого походження і поділяються на три групи:

1) галузеві (до них відносять механізми внутрішньогалузевого регулювання, методи та рівень внутрішньогалузевої конкуренції, стан попиту тощо);

2) макроекономічні (до них відносять загальногосподарську кон'юнктуру, стан та динаміку платоспроможного попиту, механізми державного регулювання економіки, наявність та рівень розвитку ринкової інфраструктури тощо);

3) чинники світової економіки (до них відносять кон'юнктуру світових ринків, міжнародний розподіл праці, динаміку валютних курсів, міжнародні угоди у сфері зовнішньої торгівлі тощо).

Залежно від сфери походження зовнішні фактори конкурентоспроможності можуть класифікуватися таким чином:

1) науково-технічні чинники – характеризують стан та динаміку науково-технічного прогресу, рівень техніки та технології, продуктивність та надійність устаткування, гнучкість виробничих процесів тощо;

2) організаційно-економічні чинники – відображають загальногосподарську та галузеву кон'юнктуру, методи та механізми регулювання господарської діяльності на рівні держави, регіонів та галузей;

3) соціальні чинники – віддзеркалюють стан та динаміку соціальних процесів, що відбуваються на макро- та мікрорівнях;

4) екологічні чинники – характеризують взаємозв'язок виробничо-економічної діяльності підприємства зі станом навколишнього середовища;

5) політичні чинники здійснюють суттєвий вплив на рівень конкурентоспроможності підприємства, що найяскравіше виявляється при реалізації продукції підприємства на зовнішніх ринках, або при придбанні імпортних ресурсів.

Як видно з наведених характеристик та прикладів, всі перелічені групи чинників, за винятком політичних, включають у себе як ендогенні, так і екзогенні чинники. І лише група політичних чинників має однозначно зовнішній характер.

Як вірно зазначає науковець Л. Ф. Чумак, аналіз факторів впливу зовнішнього середовища на конкурентоспроможність підприємства дає час для прогнозування можливостей, розробки плану дій на випадок непередбачених обставин, розробки заходів, які дозволять перетворити загрози на будь-які вигідні можливості. Для аналізу факторів макросередовища частіше використовують PEST-аналіз (політичні, економічні, соціальні, технологічні фактори), та SWOT-аналіз. Останній допомагає визначити загрози й можливості, з якими зіштовхується підприємство, і встановити несприятливі фактори, котрі можуть знизити рівень ефективності потенціалу підприємства [9].

Внутрішні фактори – це контрольовані чинники діяльності підприємства. Серед них такі.

1. Діяльність керівництва та апарату управління підприємства (організаційна та виробнича структури управління, професійний та кваліфікований рівень управлінського персоналу і т. д.).

2. Система технологічного оснащення (оновлення обладнання та технологій, тобто заміна їх на прогресивніші, забезпечує підвищення конкурентоспроможності підприємства, підсилює внутрішню гнучкість виробництва).

3. Сировина, матеріали і напівфабрикати (якість сировини, комплектність її перероблення та величина відходів суттєво впливають на конкурентоспроможність фірми).

4. Збут продукції, його обсяг та витрати на реалізацію (підприємство намагається здійснити ефективний збут за рахунок реалізації продукції, що користується попитом на ринку, стимулювання збільшення об’ємів продаж, розширення ринків збуту).

Аналіз внутрішніх факторів впливу тісно пов’язаний з аналізом господарської діяльності підприємства.

Отже, під час оцінювання, прогнозування та управління конкурентоспроможністю фірми необхідно враховувати усю сукупність внутрішніх та зовнішніх чинників, що вплинули чи потенційно можуть вплинути на її формування.

Разом з тим, вивчення наукових доробок з даної тематики засвідчує, що існують і більш деталізовані системи класифікації факторів конкурентоспроможності підприємства. Так, заслуговує на увагу систематизований за групами перелік факторів конкурентоспроможності фірми, запропонований науковцем В. В. Криворотовим та поданий у таблиці 1 [5]. Вважаємо його достатньо повним та обґрунтованим.

На думку деяких дослідників, зокрема, О. Г. Янкового, С. І. Савчука, конкурентоспроможність фірми виражається через багаторівневу ієрархію факторів, де верхній рівень – частка ринку – безпосередньо залежить від досягнутої конкурентоспроможності продукції, другий рівень визначає її потенційну конкурентоспроможність, третій і четвертий – якість управління, останній, п’ятий рівень, – характеризує досягнуті економічні результати [4, 7]. Ми погоджуємося з даним твердженням і вважаємо його цілком слушним.

Чинники конкурентоспроможності для окремої фірми, з одного боку, можна поділяти на економічні, управлінські, технологічні.

Економічні можна деталізувати як фінансові, маркетингові тощо. З іншого боку, за сферами управління, на нашу думку, потрібно виділяти виробничі, маркетингові (зокрема збутові, чинники, сформовані маркетинговими комунікаціями, цінові, асортименті), кадрові, фінансові, у сфері постачання тощо.

Виробничі чинники конкурентоспроможності – це ті технологічні особливості, які дають конкурентні переваги порівняно з конкурентами у якості, собівартості продукції, термінах її виготовлення. Залежно від особливостей галузі, в якій працює підприємство, частина цих чинників може бути непідконтрольна підприємству, їх поява або відсутність спричинятися об’єктивними умовами.

Маркетингові чинники конкурентоспроможності формуються і підтримуються маркетинговими службами підприємства. Їх наявність повністю залежить від політики підприємства та якості роботи маркетологів. Маркетингові чинники можна класифікувати за видами маркетингової діяльності, за складовими комплексу маркетингу тощо.

Таблиця 1

Система факторів конкурентоспроможності фірми*

Група	Фактори
1. Техніко-технологічна	Стан засобів праці; якість предметів праці; прогресивність технологічних процесів; рівень механізації і автоматизації праці та виробництва; ступінь використання засобів виробництва; умови проведення НІОКР і масштабність впровадження науково-технічних розробок.
2. Організаційно-управлінська	Форми організації виробництва; виробнича структура фірми та ступінь оптимізації технологічних режимів; організація праці; підбір, розставлення і кваліфікація персоналу; системи оплати праці; організаційна структура управління; система планування, обліку і контролю.
3. Фінансово-економічна	Ефективність поточних витрат; ефективність використання засобів виробництва; ефективність використання живої праці; фінансова стійкість; прибутковість виробництва.
4. Соціально-психологічна	Стан умов праці й організаційна культура виробництва; участь персоналу в процесі управління виробництвом; політика просування персоналу; система морального і матеріального стимулювання та соціальна інфраструктура.
5. Природно-географічна і транспортна	Умови видобутку й якість сировини; умови забезпечення водними, енергетичними та іншими ресурсами; транспортна інфраструктура; кліматичні умови.
6. Екологічна	Стан охорони довкілля; умови і стан охорони праці; забезпечення екологічної безпеки місця існування; переробка і використання відходів виробництва.
7. Галузева	Ефективність організації галузі; якість інформаційної і нормативно-методичної бази управління в галузі; доступ до якісної сировини й умови матеріально-технічного постачання; ступінь уніфікації, стандартизації і сертифікації галузевої продукції; науково-технічний потенціал галузі; стан інноваційної діяльності; система підготовки і підвищення кваліфікації кадрів.
8. Ринкова	Доступ до ринку ресурсів і нових технологій; ексклюзивність виготовлюваних товарів; відлагодженість каналів розподілу продукції; ефективність системи стимулювання збуту.

**Джерело: розробила автор на основі [5]*

Висновки. Таким чином, поняття конкурентоспроможності підприємства містить у собі великий комплекс економічних, правових та інших характеристик, що визначають положення підприємства на галузевому, регіональному або світовому ринку. Цей комплекс може включати характеристики товару, обумовлені сферою виробництва, а також фактори, що формують у цілому економічні умови виробництва і збуту продукції. Рівень конкурентоспроможності фірми – дзеркало, в якому відображаються сукупні підсумки роботи практично всіх її служб, а також стан зовнішнього довкілля.

Література

1. *Драган О. І. Управління конкурентоспроможністю підприємств: теоретичні аспекти. Монографія / О. І. Драган. – К.: ДАКККіМ, 2006. – 160 с.*
2. *Завьялов П. С. Маркетинг в схемах, рисунках, таблицах: Учебное пособие / П. С. Завьялов. – М.: ИНФРА-М, 2002. – 496 с.*
3. *Кадирус І. Г. Конкурентоспроможність підприємства та фактори, що на неї впливають / І. Г. Кадирус // Ефективна економіка. – 2014. – № 5. – С. 24-28.*
4. *Конкурентоспроможність підприємства: оцінка рівня та напрями підвищення: Монографія / за заг. ред. О. Г. Янкового. – Одеса: Атлант, 2013.–470 с.*
5. *Криворотов В. В. Принцыпы и факторы построения системы показателей конкурентоспособности предприятия / В. В. Криворотов // «Проблемы современной экономики» – 2004. – № 1-2 (9-10).*
6. *Мануйлович Ю. М. Дослідження сутності та трактування поняття конкурентоспроможності підприємства / Ю. М. Мануйлович. – Маркетинг і менеджмент інновацій. – 2013. – № 4. – [Електронний ресурс]. Режим доступу: http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64*. exe?C21CO...
7. *Савчук С. И. Основы теории конкурентоспособности / Савчук С. И. – Мариуполь, 2007. – 520 с.*
8. *Сарай Н. І. Економічна діагностика: Навчальний посібник / Н. І. Сарай. – Тернопіль: Крок, 2015. – 164 с.*
9. *Чумак Л. Ф. Фактори впливу а формування конкурентоспроможного потенціалу підприємств / Л.Ф. Чумак // Экономика и управление. – № 1. – 2013. – С. 62-69.*

УДК 658.33.339.7 *Дзіковська Юлія*

МІЖНАРОДНЕ КРЕДИТУВАННЯ ЯК ЗАСІБ МОДЕРНІЗАЦІЇ ІНФРАСТРУКТУРИ КРАЇНИ: ПЕРЕВАГИ ТА ЗАГРОЗИ

У статті розкрито питання перспектив використання ресурсів міжнародного кредитування для модернізації інфраструктури країни на прикладі системи водопостачання та водовідведення підприємства «Нововолинськводоканал» Волинської області у рамках виконання Проекту розвитку міської інфраструктури-2.

The problem of the prospects of using international credit resources for modernizing the country's infrastructure is discussed in the article. As the example the water supply and sewage system of enterprise «Novovolynskvodokanal» Volyn region under the Second Urban Infrastructure Project is taken.

Ключові слова: міжнародне кредитування, Міжнародний банк реконструкції та розвитку, підприємство «Нововолинськводоканал», Проект розвитку міської інфраструктури-2.

Key words: international lending, International Bank for Reconstruction and Development (IBRD), enterprise «Novovolynskvodokanal», Second Urban Infrastructure Project – SUIP.

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок з важливими науковими і практичними завданнями. Одним із напрямів державної політики в галузі комунального господарства впродовж останніх двох десятиліть є модернізації його інфраструктури, яка до сих пір залишається «незмінною» спадщиною радянського періоду. Враховуючи факт, що терміни експлуатації окремих елементів цієї інфраструктури вичерпали себе, чимало власності комунальних підприємств є потенційно небезпечними чи об'єктами підвищеної небезпеки, а як наслідок, належать до так званої «критичної інфраструктури» [1].

Українське суспільство не один рік цікавить питання – коли ж все таки комунальна інфраструктура буде модернізована. Більше того, у тарифи закладені амортизаційні відрахування, які передбачають проведення капітального ремонту чи навіть масштабної реконструкції елементів інфраструктури комунальної власності. Однак у ході численних економічних криз, «незапланованих» інфляцій, що за словами керівників підприємства, «з'їдають» накопичення, відсутності належного механізму з боку держави щодо можливості працювати таким підприємствах на основі принципу комерційного розрахунку та зволікання з імплементацією нових форм господарювання виникає хронічний дефіцит коштів для проведення необхідних заходів.

Отже, питання міжнародного кредитування визначено нагальною потребою розвитку житлового-комунального сектора та фінансовою неспроможністю реалізації планових модернізацій за рахунок коштів підприємства, що є управляючою компанією, місцевих і державного бюджетів чи інших джерел.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, у яких започатковано розв'язання даної проблеми. Механізми міжнародного кредитування та співпраці України з міжнародними фінансово-кредитними організаціями досліджували такі вчені, як В. Василенко, Н. Моринець, М. Нікітіна, Н. Бідник, І. Сазонець, Ю. Козак, Н. Логінова, Т. Мусієць, Ю. Макогон, О. Мозговий, Д. Лук'яненко, Т. Оболенська, І. Петрашко, Н. Рязанова, О. Рогач, А. Філіпенко, Т. Шемет й ін. [2]. Дослідженню питань особливостей діяльності міжнародних фінансових інституцій присвячено чимало праць вітчизняних учених, зокрема, таких як О. Мозговий, Т. Мусієць, Т. Оболенська [3], О. Білорус [4], В. Колосова [5].

Проблеми міжнародного кредитування та його роль в економіці України протягом останніх років досліджують українські вчені В. Геєць, Л. Шинкарук, Я. Жаліло, В. Барановський, І. Лютий, П. Куцик, О. Михайлик, М. Бех, В. Колосова та ін. [6].

Незважаючи на активність досліджень, залишаються актуальними питання умов фінансування інфраструктурних проектів України для забезпечення модернізації та розбудови інфраструктури як «обличчя» та джерела комфорту громадян. Якраз у цій сфері останніми роками ресурси міжнародного кредитування займають чільне місце, тому важливим є вивчення доцільності та оптимальності їх використання.

Метою статті є вивчення переваг і загроз використання ресурсів міжнародного кредитування для модернізації інфраструктури країни на прикладі системи водопостачання та водовідведення підприємства «Нововолинськводоканал» Волинської області у рамках виконання Другого проект розвитку міської інфраструктури (Проект розвитку міської інфраструктури-2).

Для цього у дослідженні вивчено особливості реалізації Проекту розвитку міської інфраструктури-2 та досліджено процес погашення зобов'язань за міжнародним кредитом у його

рамках на прикладі підприємства «Нововолинськводоканал» Волинської області.

Виклад основного матеріалу дослідження. У сучасній системі господарювання кредити міжнародних фінансових організацій за умови їх ефективного використання є важливим джерелом ресурсного забезпечення пріоритетних проектів та завдань соціального й економічного розвитку, інструментом інституційних перетворень та міжнародної інтеграції [3].

Водночас, з огляду на проблеми у використанні кредитних ресурсів (а саме: приведення кредитування у відповідність до реальних потреб економіки та перетворення на дієвий інструмент мобілізації фінансових ресурсів, обмеженість власних фінансових ресурсів, інституційна нерозвиненості банківського сектору України та проблеми в передачі та освоєнні отриманих коштів), слід активізувати зусилля щодо прискорення оптимального використання коштів і забезпечення високоякісних результатів усіх поточних інвестиційних проектів, що фінансуються Світовим банком у цій сфері [6, 7].

У звіті, що підготовлений громадськими організаціями України за підтримки Фонду ім. Фрідріха Еберта, «Стан та перспективи розвитку інфраструктури регіонів України» зазначено, що серед основним проблеми підсистеми житлово-комунального господарства інфраструктури Волинської області є: погане технічне обладнання галузі; низький рівень ресурсо- та енергоефективності житлово-комунального господарства, недостатня якість послуг ЖКГ; потреба впровадження комплексної модернізації систем теплозабезпечення (котельні, тепломережі, термомодернізація будівель); недостатня кількість сміттєпереробних підприємств [8].

На підтвердження цих висновків приведемо стан системи водопостачання та водовідведення у місті Нововолинськ Волинської області, що обслуговується підприємством «Нововолинськводоканал». Саме це підприємство стало яскравим представником об'єктів комунальної власності, що зрозуміло свої проблеми та намагається щось змінити.

Якість води у водопровідних мережах не відповідає жодним вимогам за кольором, запахом, складом і смаком, що приносить постійний дискомфорту у побуті, Це ще й значні додаткові витрати на постійну заміну фільтрів та елементів сантехніки. Про споживання цієї води у якості питної взагалі мова не йде.

Це проблема всезагальна, адже, як зазначають на самому підприємстві «Нововолинськводоканал», термін служби труб перевищено. Офіційно водопровід було запущено у 1956 р.. Враховуючи, що час експлуатації сталевих трубопроводів перевищує нормативний термін, а це 20 років, – майже всі вони перебувають в аварійному стані.

Загальну характеристику системи водопостачання та водовідведення міста Нововолинська та селища Благодатного, що перебуває у його підпорядкуванні, наведено у таблиці 1.

Незважаючи на масштабність об'єкту та його стан, що підтверджено даними таблиці 1, керівництво підприємства все ж намагається змінити ситуацію.

Зокрема вже у травні 2018 року розпочато активне виконання Проекту розвитку міської інфраструктури-2 (Second Urban Infrastructure Project – SUIP) [9-15]. Це найбільший інвестиційний проект Уряду України у сфері водопостачання, водовідведення та пілотного проекту з поводження з твердими побутовими відходами.

Таблиця 1

Загальна характеристика системи водопостачання та водовідведення міста Нововолинськ та селища Благодатне Волинської області

Обслуговуюча компанія	Підприємство «Нововолинськводоканал»
Форма власності	Комунальна
Дата відкриття	1956 рік
Кількість свердловин	22 одиниці
Кількість насосних станцій	3 одиниці: Північний водозабір – № 1 (законсервована) та № 2, Південний водозабір – № 3
Водоводи	Північний водозабір: 6 одиниць (діаметри 630, 530, 400, 400, 250 та 200 мм), Південний водозабір: 3 одиниці (діаметром 400, 400 та 200 мм)
Довжина каналізаційних мереж	111,5 км, в т.ч.: по місту Нововолинську – 106,4 км, по селищу Благодатному – 5,1 км. Довжина головних каналізаційних колекторів 42,2 км, вуличних каналізаційних мереж – 32,0 км, внутрішньоквартальних – 37,3 км.
Каналізаційні насосні станції	6 одиниць: 5 належать підприємству «Нововолинськводоканал», одна – нині недіючому ВАТ «Нотекс» (бавовнопрядильна фабрика)

Пропускна спроможність очисних споруд	Нововолинськ – 22,8 тис. м3/добу, Благодатне – 1,6 тис. м3/добу
Склад каналізаційних очисних споруд	Нововолинськ: приймальна камера – 1 шт.; решітки – 5 шт.; пісколовки: вертикальні з круговим рухом води – 2 шт., горизонтальні – 2 шт.; первинні радіальні відстійники діаметром 20 м – 2 шт., діаметром 30 м – 1 шт.; аеротенки – 4 секції по 2 коридори; вторинні радіальні відстійники діаметром 20 м – 2 шт. діаметром 30 м – 2 шт.; йоршовий змішувач – 1 шт.; насосна станція освітлених вод – 1 шт.; мулові майданчики -20 шт. Благодатне: приймальна камера – 1 шт.; решітка – 1 шт.; пісколовка – 1 шт.; первинні радіальні відстійники – 1 шт.; аеробний реактор – 1 шт.; анаеробний реактор – 1 шт.; повітродувка – 1 шт.; мулові майданчики – 3 шт.

Він став логічним продовженням першого Проекту розвитку міської інфраструктури (позика Світового банку у розмірі 140 млн дол., впровадження – 2008-2015 рр.). Його реалізовував Мінжитлокомунгосп, згодом Мінрегіон, на 14 комунальних підприємствах-водоканалах. Світовий банк визнав його успішним. Заплановані індикатори результативності Проекту були досягнуті і навіть перевищені. Так, згідно з остаточним документом з оцінки Проекту, який готували фахівці Світового банку та української сторони, за результатами впровадження Проекту розвитку міської інфраструктури споживання електроенергії зменшилося в середньому на 31,4%, було реконструйовано 453 каналізаційні та водопровідні насосні станції, замінено 64,9 км мереж водопостачання та каналізації, куплено 65 одиниць спецтехніки.

Найголовніше досягнення – стала робота систем водоканалів, які охоплюють своїми послугами 3,6 млн населення України. Також поліпшилася екологічна ситуація в Одесі, Івано-Франківську, Новій Каховці, встановлене цілодобове водопостачання у Калуші, Коломиї, Дрогобичі, Слов'янську [16].

Проект розвитку міської інфраструктури-2 впроваджується на 12 підприємствах-учасниках 11 міст України. При чому, візьмемо до уваги, що серед таких міст, як Київ, Харків, Житомир, Тернопіль, Черкаси, Вінниця, Кропивницький опинилися Краматорськ, Коломия, Чугуїв та Нововолинськ. Карта реалізації даного проекту представлена на рисунку 1.

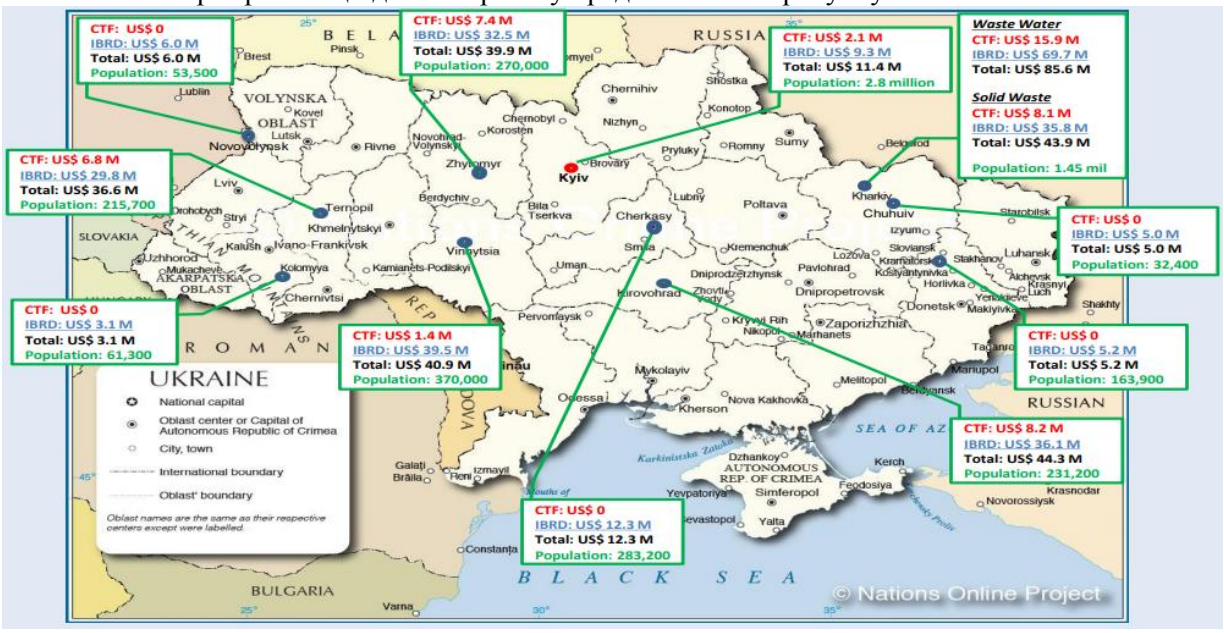

Рис. 1. Карта реалізації Проекту розвитку міської інфраструктури-2 (Second Urban Infrastructure Project – SUIP) [17]

Фінансування Проекту передбачається у сумі 300,0 млн. дол. США за рахунок коштів позики Міжнародним банком реконструкції та розвитку (далі – МБРР) та у сумі 50,0 млн. дол. США за рахунок коштів за рахунок коштів Фонду Чистих Технологій.

Початок реалізації зазначеного Проекту – 21. 11. 2014 року, термін його реалізації – 6 років (до 31 жовтня 2020 року). Нововолинськ отримає в рамках проекту майже 6 млн. дол. США.

Офіційна мета даного проекту звучить наступним чином: «Метою проекту є підвищення

якості та надійності надання послуг й ефективності використання енергії комунальними підприємствами шляхом удосконалення їхнього інституційного потенціалу та інвестування робіт з відновлення та заміни пошкоджених систем водопостачання, водовідведення, а також поліпшення екологічної ситуації територій за рахунок вирішення проблеми очищення стоків» [9].

Підприємство «Нововолинськводоканал» у рамках субкредитування має намір використати ці кошти по трьом компонентам:

- ✓ передконтрактні послуги, проектування і підготовка тендерної документації (128 900 дол. США);
- ✓ реконструкція каналізаційних насосних станцій (765 000 дол. США);
- ✓ реконструкція зовнішньої системи водопостачання (5 102 000 дол. США).

Детальніше розглянемо кожну із цих компонент.

І компонент – передконтрактні послуги, проектування і підготовка тендерної документації для реконструкції зовнішніх мереж водопостачання та будівництво 2-х станцій знезалізнення на водозаборах м. Нововолинськ. 10 жовтня 2017 року підписаний контракт з консультантом «EGISEUA» (Франція) на виконання вищезазначених робіт. Дата завершення – лютий 2018 р.. При чому слід зазначити, що участь у розробленні брало 14-ти світових компаній.

ІІ компонент – реконструкція каналізаційних насосних станцій у місті Нововолинську. У листопада 2017 року відбулися міжнародні тендерні торги за участю трьох учасників, що надали свої конкурсні пропозиції, а саме: Корпорація «Енергоресурс-Інвест» – Україна; ТОВ «Ізотех» (ESOTECH, d.d.JSC) – Словенія та Асоціація підприємств ТОВ Корал (Coral S.R.L.) – ТОВ Інтерпроект (CORALSRL-ITERPROJECTGmbHLLC) – Румунія, Україна.

У грудня 2017 року підприємством «Нововолинськводоканал» надісланий «Звіт з оцінки конкурсних пропозицій» у Центральну Групу Управління Проектами Мінрегіону, яка 26 грудня 2017 року після перевірки звіт направила на погодження в Світовий банк.

На підставі детальної оцінки пропозиція, подана учасником ТОВ Корал (Coral S.R.L.) – ТОВ Інтерпроект (CORALSRL-ITERPROJECTGmbHLLC), визнана такою, що відповідає вимогам Тендерної документації та є пропозицією з найнижчою ціною. Відповідно при голосуванні згідно міжнародних процедур по закупівлі товарів, робіт та неконсультаційних послуг для позичальників Світового банку саме цю компанію визнано переможцем із контрактною ціною 634 911,20 дол. США і 2 509 826,55 грн..

9 лютого 2018 року був підписаний Контракт з учасником торгів Асоціацією підприємств ТОВ Корал (Coral S.R.L.) – ТОВ Інтерпроект (CORALSRL-ITERPROJECTGmbHLLC) – Румунія, Україна на «Реконструкцію каналізаційних насосних станцій у м. Нововолинську Волинської обл.» № NOV-ICB-02.

ІІІ компонент – реконструкція зовнішньої системи водопостачання м. Нововолинськ. Субпроект передбачає реконструкцію зовнішніх мереж водопостачання від Північного та Південного водозаборів до м. Нововолинськ загальною протяжністю 24 км та будівництво станцій знезалізнення питної води на Північному та Південному водозаборах м. Нововолинськ.

Орієнтовна дата початку робіт по реалізації проекту запланована була на травень 2018 року. За результатами роботи у вересні 2018 року вже проведено звітування за результатами реалізації першого етапу. Також підготовлена та зареєстрована документація для проведення торгів [11].

Тепер перейдемо до фінансової сторони питання. Безумовно, що повна інформація щодо даного міжнародного кредиту у вільному доступі відсутня, тому ми провели власні розрахунки. Зазвичай у ЗМІ відображають інформацію, що даний кредит надається на 20 років. Інформацію про загальні умови кредитування Світового банку все ж говорить, що виплати розбиті до 2031 року, тобто на 18 років, якщо врахувати, що роком відліку є 2014 рік, тобто рік початку втілення проекту. При цьому перші 5 років від офіційного початку реалізації проекту підприємство «Нововолинськводоканал» нічого не повертатиме. Також зазначимо, що у держдокументації, яка супроводжує цей проект, нам вдалося знайти розмір відсотка по кредиту – це 1%, хоча у деяких ЗМІ зазначено, що кінцева відсоткова ставка на місцях складає 3%. Ми все ж при розрахунку брали 1%, але з врахуванням усіх комісій, зокрема, разової комісії банку та комісійних Мінфіну.

При проведення розрахунків ми умовно припускаємо, що населення, для якого проводиться модернізація, становить 53 500 осіб, як представлено на карті рисунку 1. Також не враховується той факт, що зобов'язання по кредиту будуть розподілятися не на громадян, а на кубометр спожитої води. Проте, загалом даний розрахунок відображає «тягар» такої модернізації для пересічного громадянина.

На рисунку 2 представлені результати проведених розрахунків.

Рік	Тіло кредиту	Регулярні платежі	Залишок тіла кредиту	Сплата відсотків, дол. США	Платежі	Рік	Тіло кредиту	Регулярні платежі	Залишок тіла кредиту	Сплата відсотків, дол. США	Платежі
2014	5999962.5	-	5999962.5	59999.63	59999.63	2023	5999962.5	461535.58	3692284.62	41538.20	503073.78
2015	5999962.5	-	5999962.5	59999.63	59999.63	2024	5999962.5	461535.58	3230749.04	36922.85	498458.42
2016	5999962.5	-	5999962.5	59999.63	59999.63	2025	5999962.5	461535.58	2769213.46	32307.49	493843.07
2017	5999962.5	-	5999962.5	59999.63	59999.63	2026	5999962.5	461535.58	2307677.88	27692.13	489227.71
2018	5999962.5	-	5999962.5	59999.63	59999.63	2027	5999962.5	461535.58	1846142.31	23076.78	484612.36
2019	5999962.5	461535.58	5538426.92	59999.63	521535.20	2028	5999962.5	461535.58	1384606.73	18461.42	479997.00
2020	5999962.5	461535.58	5076891.35	55384.27	516919.85	2029	5999962.5	461535.58	923071.15	13846.07	475381.64
2021	5999962.5	461535.58	4615355.77	50768.91	512304.49	2030	5999962.5	461535.58	461535.58	9230.71	470766.29
2022	5999962.5	461535.58	4153820.19	46153.56	507689.13	2031	5999962.5	461535.58	0.00	4615.36	466150.93
							Всього відсотків			719995.50	
Разова комісія банку			14,999.91				Вартість обслуговування боргу			735595.40	
Комісійні Мінфіну			600.00				Винен кожен громадянин			125.90	
									На рік	9.68	
									На місяць	0.81	

Рис. 2. Порядок розрахунку вартості обслуговування кредиту Світового банку, яка розподілятиметься між користувачами системи водопостачання та водовідведення підприємства «Нововолинськводоканал»

Таким чином, обслуговування цього кредиту обійдеться пересічному громадянину м. Нововолинськ та селища Благодатне майже у 10 дол. США на рік (0,81 цент на місяць).

При бажанні такий розрахунок можна провести і для кількості абонентів. Їх нараховується близько 20 000, при чому, лічильники були встановлені лише у 8 700. Також при отриманні даних про загальний обсяг споживання води перерахунок можна провести на кубометр.

Безумовно повернення буде відбуватися за рахунок росту тарифів на водопостачання та водовідведення. Але звичайно, якщо все буде добре, то мова йтиме зовсім про іншу якість води. Також слід зазначити, що «поручителем», так би мовити, у цій справі є міська рада м. Нововолинськ.

Висновки. Що ж таке насправді несе цей міжнародний кредит із собою?

У таблиці 2 відображено переваги від модернізації та труднощі її впровадження.

Таблиця 2

Переваги та труднощі модернізації системи водопостачання та водовідведення підприємства «Нововолинськводоканал» у рамках виконання Проекту розвитку міської інфраструктури-2 (Second Urban Infrastructure Project – SUIP))

Загрози	Переваги
Це не інвестиція, а комерційний кредит	Підвищення рівня якості водопостачання та водовідведення
Валютні ризики	Підвищення рівня якості води
Незадоволені громадяни, обурені підвищенням тарифів	Задоволене населення від проведення успішної модернізації

Доцільно визнати, що дану форму фінансування важно назвати інвестицією, адже вона повністю задовольняє всі властивості комерційного кредиту.

Крім того, не варто забувати, що в Україні існують суттєві валютні ризики. Наприклад, на час укладання угоди офіційний курс долара становив 15,29 гривень за долар, а зараз він вже коливається навколо 27,5 гривні. Тобто якщо усереднити, то за пільговий період кредит щорічно дорожчав на 15%, а загалом зріс у 1,7 рази.

Крім того, згідно з договором, жодного захисту місто від курсової різниці не має. Але в документі є пункт, згідно з яким Нацкомісія, що здійснює державне регулювання у сфері енергетики, зобов'язується невідкладно встановлювати тариф на водопостачання, який забезпечить рівень рентабельності, достатній для сплати як тіла кредиту, так й відсотків. Також у договорі прописані механізми примусового стягнення заборгованості не лише з підприємства, а й з міського бюджету у разі неплатоспроможності підприємства «Нововолинськводоканал».

Також у договорах про субкредитування передбачено вид забезпечення виконання зобов'язань такими підприємствами з обслуговування та погашення наданих субкредитів у розмірі, визначеному угодами про позику між Україною та Міжнародним банком реконструкції та розвитку за зазначеними проектами, в тому числі договірне списання з рахунків таких підприємств на користь державного бюджету, пов'язаних з виконанням боргових зобов'язань перед Міжнародним банком

реконструкції та розвитку. Окрім того, передбачено нарахування пені у розмірі 120 відсотків облікової ставки Національного банку, що діяла на період, за який стягується пеня, від суми недоплати, розрахованої за кожний день прострочення сплати платежу [10].

Якщо уважно прочитати виступи прихильників кредиту, то можна зробити висновок, що завдяки цьому займу місто мало значно підвищити якість водопостачання і майже позбавитися втрат води у мережах, які лише офіційно перевищують 50%.

Водночас обурення людей, зумовлене підвищенням тарифів, доповнюється ще й тим фактом, що поточний тариф на водопостачання та водовідведення включає покриття витрат на капітальні ремонти та регулярні амортизаційні відрахування. Зрозуміло, що більшість із них «з'їдає» інфляція, але все ж при оплаті громадяни розраховували на ці накопичення, а не сторонє кредитування, обслуговування якого вони і повинні тепер забезпечити.

Чи ж все-таки панацея міжнародний кредит для інфраструктури міст України? Звичайно, що однозначної відповіді немає, адже є чимало «за» і «проти». Необхідно їх зважити та прийняти власне рішення, але звичайно враховуючи думку громади та відобразивши хоча б приблизні розрахунки для загалу, щоб кожен усвідомлював свою ношу та мав можливість висловити власні думки і пропозиції.

Література

1. *Стасюк В. М. Комунальна інфраструктура: техногенна безпека в нових умовах господарювання / В. М. Стасюк // Економіка і суспільство. – 2017. – № 8. – С. 497–501.*
2. *Рудик Н. Міжнародне кредитування ЄБРР як джерело фінансування розвитку підприємств України / Н. Рудик // Економічний часопис Східноєвропейського національного університету імені Лесі Українки. – РОЗДІЛ V. Гроші, фінанси та кредит. – Т. 2. – 2016 – С. 110–115.*
3. *Мозговий О.М., Оболенська Т.Є., Мусієць Т.В. Міжнародні фінанси / О.М. Мозговий, Т. Є. Оболенська, Т.В. Мусієць. – Київ: КНЕУ, 2005. – 557 с.*
4. *Білорус О.Г. Гіперфінансіалізація світової економіки та її глобальні проблеми й наслідки / О.Г. Білорус // Фінанси України. – № 10. – 2014. – С. 24–31.*
5. *Колосова В.П. Інституціональні чинники та наслідки реформування міжнародних фінансових організацій / В.П. Колосова // Фінанси України. – № 10. – 2015. – С. 32–52.*
6. *Ганін В. І., Резніченко О. А. Роль міжнародного кредиту та діяльність міжнародних фінансових організацій в Україні / В. І. Ганін, О. А. Резніченко // Глобальні та національні проблеми економіки. – С. 55–61. – URL: http://global-national.in.ua /archive/13-2016/13.pdf.*
7. *Северіна Х. І. Кредитування Світовим Банком проектів розвитку інфраструктури в Україні / Х. І. Северіна // Ринок фінансових послуг. Наукові праці НДФІ. – 2017. – № 1 (78). – С. 114–121.*
8. *Стан та перспективи розвитку інфраструктури регіонів України. URL: http://www.fes.kiev.ua/new/wb/media/InfrASTRUKTURA.pdf.*
9. *Другий проект розвитку міської інфраструктури (Проект розвитку міської інфраструктури-2). URL: https://uk.wikipedia.org/wiki/Другий_проект_розвитку_міської_інфраструктури_(Проект_розвитку_міської_інфраструктури-2).*
10. *Розпорядження КМУ № 956-р від 13 жовтня 2014 р. «Питання реалізації спільних з Міжнародним банком реконструкції та розвитку проектів «Другий проект розвитку міської інфраструктури (Проект розвитку міської інфраструктури — 2)» та «Підвищення енергоефективності в секторі централізованого теплопостачання України»». URL: https://www.ktmu.gov.ua/ua/npas/247686198.*
11. *Запрошення до участі у тендері «Реконструкція КНС у Нововолинську». URL: http://nowowod.com.ua/запрошення-до-участі-в-торгах-№-nov-ifb-03/.*
12. *Нововолинськ витратить $ 6 млн на оновлену систему водопостачання. URL: https://www.volynnews.com/news/all/novovolynsk-vytratyt-6-mln-na-onovlenu-systemu-vodopostachannia/.*
13. *Якість води у Нововолинську хочуть наблизити до європейських стандартів. URL: http://www.novovolynsk-rada.gov.ua/index.php/misto/novyny/4534-yakist-vody-u-novovolynsku-khochut-nablyzyty-do-ievropeiskykh-standartiv.html.*
14. *Нововолинський водоканал: тарифи, проблеми та кредит на 6 мільйонів доларів від Світового банку. URL: http://bug.org.ua/news/novovolynsk/novovvedennya-u-novovolynskomu-vodokanali-kredyt-svitovoho-banku-u-sumi-6-miljoniv-dolariv-ta-novi-taryfy-124092/.*
15. *Протокол № 28 засідання Національної комісії, що здійснює державне регулювання у сферах енергетики та комунальних послуг, яке проводилося у формі відкритого слухання. URL: http://www.nerc.gov.ua/data/filearch/Protokoly_zasidan/2017/Protokol_zasidannia_22.03.2017-28.pdf.*
16. *Чому гальмується реалізація проектів Світового банку, або Про що мовчить Мінрегіон. URL: https://www.epravda.com.ua/columns/2016/05/11/592135/.*
17. *Другий проект розвитку міської інфраструктури. URL: http://eco-forum-lviv.com.ua/wp-content/uploads/2018/10/3_4-Doroshenko.pdf.*

УДК 339.5(477.8) *Савонік Тетяна*

СУЧАСНИЙ СТАН ЗОВНІШНЬОЇ ТОРГІВЛІ ТОВАРАМИ ВОЛИНСЬКОЇ ОБЛАСТІ У КОНТЕКСТІ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ РЕГІОНІВ УКРАЇНИ

У статті проаналізовано стан зовнішньої торгівлі товарами України в розрізі областей. Досліджено обсяги експортно-імпортних операцій Волинського регіону, його географічну та товарну структуру. Проаналізовано динаміку сальдо географічної структури зовнішньої торгівлі товарами. Запропоновано пріоритетні напрямки стимулювання зовнішньоторговельної діяльності України загалом, та Волинської області зокрема.

The article analyzes the state of foreign trade in goods of Ukraine in terms of regions. The volumes of export-import operations of the Volyn region, its geographical and commodity structure are investigated. The dynamics of the balance of the geographical structure of foreign trade in goods is analyzed. The priority directions of stimulation of foreign trade activity of Ukraine in general, and Volyn region in particular, are offered.

Ключові слова: Волинська область; експорт; зовнішня торгівля товарами; зовнішньоторговельний оборот; імпорт; інтеграційні процеси.

Keywords: Volyn region; export; foreign trade in goods; foreign trade turnover; imports; integration processes.

Постановка проблеми в загальному вигляді та її зв'язок з важливими науковими та практичними завданнями. Транснаціоналізація та інтенсифікація процесів міжнародної економічної інтеграції, розвиток глобалізації світового господарства спонукає країни світу до активізації міжнародного поділу праці [2, с. 147]. Такий характер міжнародного співробітництва потребує якісних змін як у структурі експорту та імпорту, так і зміні їх часток у зовнішній торгівлі, а також активізації залучення прикордонних областей до налагодження та подальшого покращення динаміки зовнішньоекономічного співробітництва.

Потреба залучення до цього процесу Волинської області не викликає жодних сумнівів, насамперед через її досить унікальне географічне розташування, переваги якого полягають у тому, що вона межує із Європейським Союзом. Це, у свою чергу, потребує здійснення постійного моніторингу поточного стану з метою подальшого посилення та налагодження євроінтеграційних процесів нашої держави. [7, с. 80].

Аналіз останніх досліджень і публікацій, у яких започатковано розв'язання даної проблеми. Теоретико-методологічні та практичні аспекти розвитку інтеграційних процесів України та її регіонів знайшли своє відображення та набули значного розвитку у наукових працях та дослідженнях таких українських вчених, як В. Касьян, П. Леоненко, Е. Прукшівська, Ю. Світлична, Т. Стаднюк, І. Тимченко, О. Філіповська та інші. Разом з тим, проблема підвищення ефективності зовнішньоекономічної діяльності прикордонних територій вимагає нових підходів до дослідження, виявлення нових тенденцій та визначення пріоритетів їх розвитку на сучасному етапі і на перспективу.

Виклад основного матеріалу дослідження. Зовнішня торгівля є однією з найбільш розвинених традиційних форм зовнішньоекономічних відносин, реалії сучасного розвитку яких характеризуються поглибленням процесів регіонального міждержавного співробітництва та партнерства, а також інтеграції у діяльність світового господарства. [7, с. 79]. Реалізація цих намірів потребує забезпечення належного рівня конкурентоспроможності регіонів. Це особливо актуально для прикордонних територій України у зв'язку з тим, що вони першими почали відчувати прояви вищого рівня конкурентної боротьби в умовах європейської інтеграції та вступу держави до СОТ [11, с. 216].

Співробітництво України із зарубіжними країнами переважно базується на обміні товарами та послугами, що за останнє десятиліття призводить до збільшення зовнішнього боргу, оскільки зовнішньоторговельне сальдо є від'ємним [5, с. 97].

Так, за даними Державної служби статистики України у січні-листопаді 2018 р. експорт товарів становив 43247,6 млн. дол. США, імпорт – 52113,3 млн. дол. США. Порівняно із січнем-листопадом 2017 р. експорт збільшився на 9,9% (на 3900,1 млн. дол. США), а імпорт – на 16,7% (на 7442,8 млн. дол. США). Негативне сальдо становило 8865,7 млн. дол. США (у січні-листопаді 2017 р. також негативне – 5323,0 млн.дол.) [3, с. 68].

Багато аналітиків відмічають, що в Україні існує певна регіональна розбалансованість щодо економічного розвитку. Це виявляється в нерівномірності зовнішньоекономічних зв'язків, які здійснюються в основному через великі міста, де, як правило, функціонують більшість усіх розміщених у регіоні підприємств з іноземними інвестиціями. Через це значна частина периферійних

територій знаходиться поза процесами інтернаціоналізації економіки. [5, с. 97]

Так, із двадцяти п'яти регіонів України, сім мають від'ємне сальдо зовнішньої торгівлі. Середи них чотири знаходяться серед найбільших експортерів України (Київська, Львівська, Харківська області та м. Київ) (табл. 1).

Таблиця 1

Показники зовнішньої торгівлі регіонів України, підприємства яких здійснювали зовнішню торгівлю у січні-листопаді 2018 року

Регіон	Експорт		Імпорт		Сальдо
	млн. дол. США	**% до загального обсягу**	**млн. дол. США**	**% до загального обсягу**	**млн. дол. США**
Усього у тому числі:	43247,6	100,0	52113,3	100,0	-8865,7
Дніпропетровська	7043,8	16,3	4945,3	9,5	2098,5
Донецька	4459,4	10,3	1995,4	3,8	2464
Закарпатська	1543,9	3,6	1407,6	2,7	136,3
Запорізька	3129,0	7,2	1469,1	2,8	1659,9
Київська	1708,4	4,0	3357,8	6,4	-1649,4
Львівська	1732,4	4,0	2491,2	4,8	-758,8
Миколаївська	1902,1	4,4	670,9	1,3	1231,2
Одеська	1601,3	3,7	1424,4	2,7	176,9
Полтавська	1735,5	4,0	1235,0	2,4	500,5
Харківська	1168,3	2,7	1590,6	3,1	-422,3
м.Київ	9235,3	21,4	21277,2	40,8	-12041,9
Разом	35259,4	81,6	41864,5	80,3	-6605,1

Джерело: згруповано та розраховано автором згідно з [3, с. 72]

Дані таблиці показують, що лише десять областей та м. Київ забезпечують 81,6% експорту на 80,3% імпорту. Тут проявляються стійкі експортно-імпортні взаємозв'язки. Тобто, регіони – провідні експортери одночасно є і найпотужнішими імпортерами.

До цього слід додати, що на долю Дніпропетровської та Донецької областей і м. Києва припадало 48% експорту та 54,1% імпорту.

Роль решти областей в зовнішньоекономічній діяльності була незначною. Так, зокрема, такі області як Івано-Франківська, Кіровоградська, Рівненська, Тернопільська, Херсонська, Хмельницька, Чернівецька, забезпечували від 0,4% до 1,1% у загальному обсязі експорту країни.

Волинська область не значиться серед найбільш вагомих регіонів у зовнішньоекономічній діяльності України, маючи у загальному обсязі експорту України 1,6%, а у імпорті – 2,5%.

На розвиток експортних поставок з України негативний вплив чинять такі зовнішні фактори як загальне скорочення обсягів світової торгівлі та значною мірою несприятлива кон'юнктура провідних ринків збуту для вітчизняних товарів [1].

До внутрішніх факторів, що впливають на розвиток зовнішньоекономічної діяльності, слід віднести, перш за все, недостатній технічно-технологічний рівень галузей та сформовану структуру економіки [4]. Тобто, мова йде про створення умов для підвищення конкурентоспроможності вітчизняної продукції в перспективі, а відтак і збільшення обсягів експорту.

Цей процес також потрібно розглядати як вкрай важливий стратегічний напрям розвитку прикордонних регіонів, які володіють значним потенціалом щодо розширення зовнішньої торгівлі та активізації зовнішньоекономічної діяльності. Їх розташування на межі двох (а інколи і більше) соціально-культурних та економічних систем, створює додаткові переваги у міжнародній спеціалізації, сприяє реалізації переваг географічного розміщення області, ефективному використанню наявного потенціалу трудових ресурсів та накопиченню досвіду транскордонного єврорегіонального співробітництва.

З 18 прикордонних регіонів України – п'ять (Чернівецька, Івано-Франківська, Закарпатська, Львівська, Волинська області) межують з країнами ЄС (Польща, Словаччина, Угорщина, Румунія) [10, с. 107].

Волинь – єдиний регіон України, який має кордон з країнами Європейського та Митного союзів. На півночі Волинська область межує з Брестською областю Республіки Білорусь, а на заході – з Холмським і Замостським воєводствами Республіки Польща. Завдяки вигідному економіко-географічному розташуванню області сфера міжнародної торгівлі є вагомою та динамічною складовою економіки регіону, хоча й характеризується незначними показниками відносно

зовнішньоторговельного обороту України [7, с. 81].

Показники інтенсивності зовнішньоекономічної діяльності регіону характеризуються зростанням величини експорту, імпорту та зовнішньоторговельного обороту (табл. 2).

Таблиця 2

Товарна структура зовнішньої торгівлі Волинської області у січні-листопаді 2017-2018 року, тис. дол. США

Назва товарів	Січень-листопад 2017		Січень-листопад 2018	
	Експорт	Імпорт	Експорт	Імпорт
Живі тварини; продукти тваринного походження	31553,8	33354,2	36043,0	43877,4
Продукти рослинного походження	56110,5	4542,5	75853,3	3562,0
Полімерні матеріали, пластмаси та вироби з них	11980,7	118815,6	15192,7	118066,0
Деревина і вироби з деревини	107414,6	31813,8	132192,0	28694,0
Текстильні матеріали та текстильні вироби	10558,7	30924,4	16602,6	36118,2
Недорогоцінні метали та вироби з них.	11746,1	58214,4	16929,9	59994,9
Машини, обладнання та механізми; електротехнічне обладнання	289896,6	216315,4	291029,3	221972,1
Засоби наземного транспорту, літальні апарати, плавучі засоби	11720,7	134547,9	15480,6	167724,8
Різні промислові товари	48747,6	4290,7	51166,2	5022,3
Інші товари	38895,9	606312,7	44862,9	633504,4
Разом	618625,2	1239131,6	695352,5	1318536,1

Джерело: згруповано та розраховано автором згідно з [8, с. 53-56], [9, с. 60]

Аналізуючи товарну структуру Волинської області спостерігаємо, що найбільше в питомій вазі експорту (як в аналізованому періоді 2017, так і 2018 років) мають машини, обладнання та механізми; електротехнічне обладнання (46,9% і 41,9% відповідно), деревина і вироби з деревини (17,4% і 19,0% відповідно).

В той же час імпорт переважає у структурі таких товарів, як: машини, обладнання та механізми; електротехнічне обладнання, питома вага яких 17,5% і 16,8% (у січні-листопаді 2017-2018 рр.) відповідно; засоби наземного транспорту, літальні апарати, плавучі засоби – 10,9% і 12,7%; полімерні матеріали, пластмаси та вироби з них – 9,6% і 9,0%.

Зовнішня торгівля товарами у 2018 році здійснювалась з 116 країнами світу [9, с. 50-52], основними з яких є Німеччина, Польща, Білорусь, Російська федерація, Литва (табл. 3).

Таблиця 3

Географічна структура зовнішньої торгівлі товарами Волинської області у січні-листопаді 2017-2018 років, тис. дол. США

Країни	Січень-листопад 2017		Січень-листопад 2018	
	Експорт	Імпорт	Експорт	Імпорт
Австрія	13781,9	3817,7	16825,5	4260,5
Бельгія	10855,4	10301,2	12857,5	13371,6
Білорусь	35116,3	267619,4	39780,5	276284,6
Італія	14041,0	26210,5	20260,2	18819,7
Казахстан	10232,0	818,7	10781,5	15477,1
Литва	12440,4	123038,6	10830,3	128182,8
Нідерланди	65778,1	22211,1	90440,5	24241,0
Німеччина	202232,2	124159,3	184516,4	132101,7
Польща	121467,1	117484,2	145993,1	140183,1
Російська Федерація	21801,9	158196,8	21016,9	165669,5
Словаччина	8826,3	18465,0	11057,2	17981,1
Франція	7237,6	28530,4	11377,3	30867,1
Інші країни	94815	338278,7	119615,6	351096,3
Разом	618625,2	1239131,6	695352,5	1318536,1

Джерело: складено автором згідно з [8, с. 50-52], [9, с. 50-52]

Аналіз показує, що найвагоміші експортні поставки товарів у січні-листопаді 2018 року, серед досліджуваних країн, здійснювалися до Німеччини, Польщі та Білорусі та становили 52,3% (відповідно 26,5%, 20,1% та 5,7%) до загального обсягу експорту Волині. Якщо порівнювати даний показник з таким же періодом 2017 року, то поставки до Німеччини зменшились на 6,2%, до Польщі -

збільшились на 0,5%, залишилась на тому ж рівні співпраця з Білоруссю. Досліджуючи загальний експорт, бачимо його збільшення у 2018 році на 76727,3 тис. дол. США, порівняно з 2017 роком.

Що стосується імпорту, то перше місце у загальній структурі обох аналізованих періодів посідає Білорусь, наступні значення за обсягами мають такі країни як: Російська Федерація, Польща, Німеччина та Литва. У загальній структурі січня-листопада 2018 року вище названі держави мають 21%, 12,6%, 10,6%, 10,1% та 9,7% відповідно, що порівнюючи з попереднім роком практично не змінилось. Збільшення імпорту аналізованих періодів відбулося на 79404,5 тис. дол. США.

Стосовно сальдо зовнішньої торгівлі товарами Волинської області (табл. 4), спостерігаємо, серед десятьох досліджуваних країн-партнерів, шість, у аналізованому періоді 2017 році, та сім, у 2018 році, мають негативне сальдо (збільшення відбулося за рахунок збільшення імпорту Бельгії по відношенню до експорту.

Таблиця 4

Динаміка сальдо географічної структури зовнішньої торгівлі товарами Волинської області у січні-листопаді 2017-2018 рр.

	Січень-листопад 2017	Січень-листопад 2018
Сальдо зовнішньої торгівлі товарами		
Австрія	9964,2	12565
Бельгія	554,2	-514,1
Білорусь	-232503,1	-236504,1
Італія	-12169,5	1440,5
Казахстан	9413,3	-4695,6
Литва	-110598,2	-117352,5
Нідерланди	43567	66199,5
Німеччина	78072,9	52414,7
Польща	3982,9	5810
Російська Федерація	-136394,9	-144652,6
Словаччина	-9638,7	-6923,9
Франція	-21292,8	-19489,8
Інші країни	-243463,7	-231480,7
Разом	-620506,4	-623183,6

Джерело: розраховано автором згідно з [8, с. 50-52], [9, с. 50-52]

Стан зовнішньоторговельного балансу вцілому має також негативне сальдо у двох аналізованих періодах, що свідчить про те, що Волинська область, як і Україна загалом, більше товарів імпортує, ніж експортує. Проте ситуація покращилась, у поточному періоді по відношенню до попереднього. Про це свідчить коефіцієнт покриття експортом імпорту, який у аналізованому періоді 2017 року порівняно з 2018 роком збільшився з 0,50 до 0,53 відповідно. Це хоч є і не вагомою, але позитивною тенденцією.

В даному контексті доречно зазначити, що, як правило, випереджаючі обсяги імпорту над експортом розглядаються як негативна характеристика зовнішньоекономічної діяльності.

Проте, на думку фахівців, не завжди слід робити такі однозначні оцінки. В ряді випадків перевищення імпорту над експортом може бути прийнятним. Але, при цьому підкреслюється, що така ситуація є виправданою лише протягом нетривалого періоду і обов'язково за умови удосконалення діючих та придбання нових технологій та обладнання.

Висновки. Проведене дослідження зовнішньоторговельної діяльності дозволило сформувати характерні риси розвитку регіонів України загалом, та Волинської області зокрема:

- ✓ зовнішньоторговельне сальдо України як за січень-листопад 2017, так і за відповідний період 2018 року є негативним і становить відповідно – 8865,7 та – 5323,0 млн. дол. США;
- ✓ десять з двадцяти п'яти регіонів України, у січні-лютому 2018 року, забезпечують 81,6% експорту та 80,3% імпорту. Серед найбільших: Дніпропетровська, Донецька області, м. Київ, зовнішньоекономічна діяльність решти областей була незначною;
- ✓ у товарній структурі Волинської області за експортом найбільше в питомій вазі мають машини, обладнання та механізми; електротехнічне обладнання та деревина і вироби з деревини, сума яких склала 64,3% та 60,9%, в січні-листопаді 2017 та 2018 рр. відповідно. Імпорт переважає у структурі таких товарів, як: машини, обладнання та механізми; електротехнічне обладнання; засоби наземного транспорту, літальні апарати, плавучі засоби та полімерні матеріали, пластмаси та вироби з них;
- ✓ питома вага Волинської області в зовнішньоторговельному обороті країни у січні-

листопаді 2018 року за експортом склала 1,6%, за імпортом – 2,5%;

✓ наявне негативне сальто по області у зовнішній торгівлі товарами, яке склало – 623183,6 тис. дол. США;

✓ станом на січень-листопад 2018 року Волинь має широкий спектр зовнішньоекономічних зв'язків із 116 країнами світу, основними серед яких є: Німеччина, Польща, Білорусь, Російська федерація, Литва.

✓ коефіцієнт покриття експортом імпорту в аналізованому періоді 2017 року порівняно з 2018 роком збільшився з 0,50 до 0,53 відповідно, що є позитивним явищем.

Враховуючи вищевикладене, пріорітетними напрямками розвитку зовнішньоторговельної діяльності Волинської області є:

1) спрямування зусиль суб'єктів зовнішньоекономічної діяльності на підвищення конкурентоздатності власної продукції, відновлення традиційних та освоєння нових ринків збуту:

✓ вихід сільськогосподарських виробників на європейський ринок, поглибить співпрацю з країнами-партнерами ЄС;

✓ співпраця з країнами Близького Сходу, Перської затоки, північної Африки, Латинської Америки розширить ринки збуту;

2) збільшення обсягів експорту через підвищення частки високотехнологічної продукції машинобудування, нарощення експортного потенціалу, а також узгодження його із структурою імпорту. Цьому сприятиме удосконалення планування зовнішньоекономічної діяльності, перш за все, на рівні підприємств;

3) підвищення міжнародного іміджу області та її інвестиційної привабливості як безпечного і комфортного для ведення бізнесу регіону.

При цьому забезпечення ефективного розвитку зовнішньоторговельних зв'язків потребує підвищення активності національних та регіональних органів щодо впровадження збалансованої системи заходів, які б сприяли розширенню участі підприємств і організацій в зовнішньоекономічній діяльності [6, с. 6]. Такий підхід є перспективним і цілком реальним в умовах децентралізації.

Література

1. *Демьянченко А. Анализ внешнеэкономической деятельности Украины в 1990-2003 годах: от спада к экономическому росту. // Економіст. – 2004. – № 9. – С. 42–45.*
2. *Касьян В. В. Сучасні тенденції розвитку зовнішньоекономічної діяльності в Україні / В. В. Касьян // Водний транспорт. –2016. – Вип. 1. – С. 147–152. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vodt_2016_1_25.*
3. *Комплексні статистичні публікації про соціально-економічне становище України за 2018 рік. - 80с. - [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/publ1_u.htm*
4. *Леоненко П. М., Черепніна О. І. Зовнішньоекономічна діяльність України: сучасні тенденції // Актуальні проблеми економіки. – 2005. - №2. – С. 75–84.*
5. *Прушківська Е. В., Шишова Ю. В. Тенденції зовнішньоекономічної діяльності Запорізького регіону в контексті інтеграції // Економічний вісник. – 2017 №1 (57). – С. 97–107.*
6. *Світлична Ю. О. Аналіз стану зовнішньої торгівлі товарами Харківської області / Ю. О. Світлична // Теорія та практика державного управління. - 2015. – Вип. 3. – С. 121–126. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Tpdu_2015_3_21*
7. *Стаднюк, Т. В. Статистичний аналіз зовнішньої торгівлі Волинської області [Текст] / Тетяна Володимирівна Стаднюк, Тетяна Олександрівна Шматковська // Економічний аналіз: зб. наук. праць / Тернопільський національний економічний університет; редкол.: В. А. Дерій (голов. ред.) та ін. – Тернопіль : Видавничо-поліграфічний центр Тернопільського національного економічного університету «Економічна думка», 2016. – Том 23. – № 1. – С. 79–87. – ISSN 1993-0259.*
8. *Статистичний бюлетень. Соціально-економічне становище Волинської області у 2018 році. – 60 с. - [Електронний ресурс]. - Режим доступу: http://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/publ2_u.htm*
9. *Статистичний бюлетень. Соціально-економічне становище Волинської області у 2017 році. – 60 с. - [Електронний ресурс]. - Режим доступу:http://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/2017/soc_ek_reg/publ_arch_reg2017_u.htm*
10. *Тимечко І. Р. Розвиток прикордонної торгівлі в контексті Угоди про асоціацію між Україною та ЄС / І. Р. Тимечко // Соціально-економічні проблеми сучасного періоду України. - 2015. - Вип. 4. – С. 107–110. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/sepspu_2015_4_25*
11. *Філіповська О. О. Аналіз конкурентоспроможності західних прикордонних територій України в контексті євроінтеграційних процесів / О. О. Філіповська // Регіональна економіка. - 2009. - № 1. –С. 216–224. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/regek_2009_1_29*

УДК 338.4 *Берестецька Олена*

РЕГІОЛЬНІ АСПЕКТИ РОВЗИТКУ ТА МОДЕРНІЗАЦІЇ ТЕКСТИЛЬНОЇ ПРОМИСЛОВОСТІ УКРАЇНИ

В статті визначено, що однією з провідних галузей економіки, які значною мірою забезпечують формування державного бюджету та виступають важливим фактором розвитку інших галузей, таких, як сільське господарство та хімічна промисловість, є легка промисловість, та її підгалузь – текстильна. Проте в Україні ці сфери діяльності вже багато років перебувають у кризовому стані. Виникає питання щодо з'ясування причин, що перешкоджають виходу з кризи та обґрунтування напрямів подальшого розвитку текстильної промисловості.

The article states that one of the leading branches of the economy, which largely ensures the formation of the state budget and is an important factor in the development of other sectors, such as agriculture and the chemical industry, is light industry, including textiles. However, in Ukraine, these spheres of activity have been in a crisis for many years. The question arises as to finding out the reasons that prevent the outbreak of the crisis and justify the directions of further development of the textile industry.

Ключові слова: текстильна промисловість, текстильна сировина, спад виробництва, криза, розвиток.

Keywords: textile industry, textile raw materials, decline in production, crisis, development.

Постановка проблеми в загальному вигляді та її зв'язок з важливими науковими та практичними завданнями. Упродовж останніх років легка промисловість України зіштовхнулась із низкою проблем, що призвели до погіршення показників її діяльності. Це сталося, зокрема, через фінансову кризу, військові дії, недосконале оподаткування, наявність «тіньового» імпорту і виробництва, низьку продуктивність праці, обмежений вибір сировини, що спричинило зниження конкурентоспроможності вітчизняних підприємств та споживчого попиту. Однак саме легка промисловість може стати однією із пріоритетних у стратегічному конкурентному розвитку промисловості України. Нині вона забезпечує 5% бюджетних надходжень та 2,6% експортного потенціалу та продовжує розвиватися попри численні виклики, серед яких угоди про зону вільної торгівлі з найбільшими експортерами продукції легкої промисловості КНР і Туреччиною, один із найбільших в світі імпорт «секонд-хенду» (3-є місце після Пакистану й Малайзії). Незважаючи на те, що Уряд України працює над дерегуляцією законодавства і створенням привабливих умов для бізнесу в сфері легкої промисловості, її розвиток потребує глибоких структурних змін та модернізації. Тому дослідження стану цієї галузі і можливостей модернізації її складових через упровадження дієвих економічних механізмів має науковий інтерес та прикладне значення.

Аналіз останніх досліджень та публікацій, у яких започатковано розв'язання даної проблеми. Питанням розвитку галузі легкої промисловості в цілому приділяють увагу такі вітчизняні та іноземні вчені-економісти, як О. Наумов, Ю. Гончаров, А. Гречан, В. Лойко, І. Поліщук, Т. Янковець та інші [1; 3; 4].

Метою дослідження є вивчення стану підприємств текстильної галузі легкої промисловості України, виявлення причин спаду обсягів виробництва бавовняних тканин та визначення потенційних можливостей для розвитку виробництва широкого спектру товарів, спроможного задовольнити попит внутрішнього ринку.

Виклад основного матеріалу дослідження. Розвиток ринкових відносин в Україні потребує прискорення інтенсифікації суспільного виробництва, підвищення його економічної ефективності та якості продукції, а також повної мобілізації усіх резервів. На практиці підвищення ефективності виробництва означає досягнення найбільших результатів у виробничій діяльності за найменших затрат матеріальних, трудових та фінансових ресурсів.

У текстильній промисловості світу найбільше значення має виробництво бавовняних (понад 60 % загального обсягу), синтетичних (25 % із тенденцією до зростання) та вовняних (10 %) тканин. Основними їх виробниками є країни Азії, насамперед Східної і Південно-Східної. Так, більше половини бавовняних тканин дають підприємства Китаю, Індії та Пакистану. Значні обсяги виробляють у США, Японії, Індонезії, Бразилії, Італії, Єгипті.

Текстильне виробництво представлене в Україні первинною обробкою сільськогосподарської сировини (бавовни, льону та вовни), виробництвом тканин та нетканих матеріалів (які отримують методом з'єднання волокон клеєм, механічною або термічною обробкою, наприклад ватин, синтепон, фетр, холофайбер), трикотажних виробів, технічних волокон, в'язаних сіток та канатів. Текстильне виробництво України складається з бавовняної, вовняної, шовкової, лляної, конопляно-джутової і трикотажної промисловості.

Рис. 1. Структура легкої промисловості України.

На підприємствах текстильної промисловості застосовують переважно предметну спеціалізацію із замкнутим технологічним циклом, яка полягає в тому, що предмет праці проходить повну обробку до готового продукту. Предметна спеціалізація полягає в зосередженні виробництва окремих видів готової продукції на мінімальній кількості підприємств. Так, бавовняний комбінат, переробляючи бавовну, різноманітні хімічні волокна і нитки, випускає ситці, міткалі, бязі, сатини, платтяні, ворсові, рушникові, меблево-декоративні й технічні тканини, нитки, корд та іншу готову продукцію.

Тривалий час в Україні такі великі комбіновані підприємства текстильної промисловості ефективно працювали в Донецьку, Тернополі та Херсоні. Доля кожного промислового велетня сьогодні є сумною.

Донецький бавовняний комбінат був побудований і запущений у роботу в 1970-х роках. За часів СРСР продукція комбінату славилася в багатьох союзних республіках. Після розпаду Радянського Союзу підприємство поступово знижувало темпи виробництва. У 1994 році комбінат був перейменований на «Донецький текстиль», а в кінці 2002-го компанія була оголошена банкрутом, і її викупила київська фірма. Через деякий час комбінат припинив діяти.

Будівництво Херсонського бавовняного комбінату було розпочато в 1952 році. Після введення в експлуатацію в 1964 році другої черги комбінату в його складі функціонували три прядильно-ткацькі та обробна фабрика. Херсонський бавовняний комбінат був найбільшим в Європі виробником бавовняних тканин.

У лютому 2011 року ВАТ «Херсонський бавовняний комбінат» повністю припинило виробничу діяльність. 4 березня 2013 року господарський суд Херсонської області ухвалив рішення про визнання ВАТ «Херсонський бавовняний комбінат» банкрутом й увів процедуру ліквідації даного підприємства.

Текстильний комплекс «Текстерно», що складається з трьох фабрик – прядильної, ткацької і обробної, був заснований у Тернополі в 1968 р. і нині є лідером вітчизняної текстильної промисловості України як підприємство з повним виробничим циклом. У 2005 році на підприємстві здійснені повна реконструкція і технічне переозброєння всіх виробничих потужностей сучасним високотехнологічним обладнанням провідних машинобудівних фірм Європи. У цей час «Текстерно» виробляло щомісяця 9 млн кв. м екологічно чистої тканини зі 100% бавовни з різними видами обробки. З 2013 року «Текстерно» було на стадії банкрутства, та незважаючи на певні труднощі, своєї роботи не припиняло. Нині перебуває в періоді санації – це свого роду фінансове «оздоровлення» підприємства.

Підприємство першим і єдиним в Україні перейшло на систему роботи на замовлення, що загальноприйнята у розвинутих країнах.

Чималу роль для відновлення виробництва у 2015 році відіграло замовлення Міністерства оборони на тканину-камуфляж, яка відповідає всім стандартам якості, є вогнетривкою та водовідштовхувальною. Сировина для виробництва надходить з Таджикистану, Узбекистану через Прибалтику.

Вже кілька років поспіль провідна роль у завоюванні зовнішніх ринків збуту належить ТОВ «Текстиль-контакт», ПАТ «Україна» (м. Житомир), ПАТ «Черкаський шовковий комбінат», ВАТ Тернопільське об'єднання «Текстерно», ВАТ «Рівнельон», ПАТ «Трикотажна фірма «Роза» (м. Київ), ПАТ «Софія» (м. Бровари) та ін.

Також оптимістичною є новина про створення нового виробництва на території колишньої

фабрики первинної обробки вовни Чернігова, розрахованого на 150 найманих працівників. Підприємство належатиме до галузі легкої промисловості, вироблятиме тканини. Інвестором є київське ТОВ «Текстиль-Контакт», орендовано приміщення 3,5 тисячі кв. метрів, заплановано 155 млн. гривень інвестицій. Прогнозують стабільний щомісячний випуск не менш як 200 тисяч погонних метрів плащових і спецовочних тканин уже з травня–червня 2019 року [7].

Головною галуззю текстильної промисловості в Україні, як і в усьому світі, є бавовняна галузь. На неї припадає майже 50% усіх тканин, що виробляють у нашій країні. Бавовняне виробництво країни значною мірою залежить від постачальників сировини. Тому передбачено відновлення бавовництва у південних районах, що дасть змогу забезпечити бавовняну промисловість на 70% власною сировиною і значно знизити собівартість виробництва тканин.

Загальною проблемою бавовняної промисловості України є відсутність вітчизняної сировини. Через те умови функціонування великих бавовняних комбінатів значно погіршилася.

Бавовна – найважливіше текстильне волокно, що одержують із бавовнику, для вирощування якого потрібен жаркий клімат. Довжина її волокна – 25...40 мм, діаметр біля 20 мкм. Волокно бавовни володіє високою гнучкістю, за дуже малої товщини є міцним і зносостійким, добре фарбується. Із волокна бавовни можна одержувати найрізноманітнішу пряжу: від товстої для меблевої тканини до дуже тонкої для батисту, майї, маркізету.

У зв'язку з цим головну увагу слід приділяти відродженню і подальшому прогресивному розвитку сировинної бази текстилю в Україні. Саме сировинна база є передумовою, базою розвитку всього текстильного виробництва. Неодмінною умовою прогресивного розвитку текстильної галузі є зміцнення і підвищення ефективності сировинної бази, повне задоволення потреб промислових підприємств в сировині [2].

У Херсоні вже розробляються відповідні прогнози щодо вирощування бавовнику на солончаках та неродючих пісках, де зараз взагалі не ведеться господарська діяльність. Також є напрацювання в селекції бавовнику.

В Україні з прадавніх часів займаються виготовленням текстилю з льону: одяг, взуття, постільна білизна, подушки, штори, кухонний текстиль. Ткані вироби з льону – це частина споконвічної української культури.

Учасники всеукраїнської наради з питань розвитку легкої промисловості, яка відбулася в липні 2008 року у ВАТ «Тернопільське об'єднання «Текстерно» [5], проаналізували причини уповільнення темпів виробництва тканин. Головними з них є:

- ✓ насичення внутрішнього ринку імпортними товарами текстильної промисловості, до того ж сумнівної якості;
- ✓ відсутність ефективного власника, який інвестує капітал для довготермінового функціонування підприємства і випуску продукції;
- ✓ відсутність сприятливих умов для закупівлі технологічного обладнання, що не виробляєють в Україні;
- ✓ зменшення сировинної бази, залежність текстильної промисловості від імпортної сировини;
- ✓ недовантаження потужностей через недостатнє постачання імпортної сировини;
- ✓ необхідність модернізації та технічного переоснащення основних засобів виробництва;
- ✓ скорочення внутрішнього та зовнішнього попиту на національну продукцію, зумовлене зростаючою конкуренцією щодо дешевших імпортних товарів;
- ✓ суттєве зниження купівельної спроможності покупців товарів текстильної промисловості внаслідок спрямування їхніх доходів на продукти харчування та оплату комунальних послуг.

Для успішної організації роботи текстильного виробництва потрібно брати до уваги кілька ключових факторів:

- ✓ розроблення нових колекцій. Оригінальний і модний дизайн текстилю є одним з головних умов високого попиту на продукцію. Розробкою нових колекцій на великих західних підприємствах займається численна група дизайнерів, які працюють безпосередньо під керівництвом власника компанії;
- ✓ виділення окремих площ під склади для зберігання сировини, готової продукції і неліквіду. У міжсезонні періоди, коли обсяги виробництва падають, компанії виживають за рахунок прибутку з продажів складських залишків колекцій цього і попередніх сезонів;
- ✓ наявність сертифікату на вироблену продукцію;
- ✓ власний сайт в Інтернеті;
- ✓ реклама у профільних виданнях;
- ✓ випуск каталогів зі зразками своєї продукції;
- ✓ активна участь у спеціалізованих виставках;

✓ продаж і поширення серед дилерів своєї фірмової продукції (стійки, буклети, каталоги, пакети тощо).

За інформацією головного управління статистики у Тернопільській області на підприємствах текстильного виробництва, виробництва одягу, шкіри, виробів зі шкіри та інших матеріалів у січні–листопаді 2017 р. порівняно з січнем–листопадом 2016 р. спостерігався спад випуску промислової продукції на 12,6%.

Аналіз динаміки обсягу виробництва продукції засвідчує, що найбільший спад (на 35,6%) було зафіксовано у 2009 році. З даних таблиці 1 бачимо, що ситуація із виробництвом продукції у 2018 році не покращилася.

Таблиця 1

Динаміка зменшення випуску продукції на підприємствах текстильного виробництва, виробництва одягу, шкіри, виробів зі шкіри та інших матеріалів

Зменшення обсягу виробництва продукції, у % до того ж періоду 2017 року						
У січні–лютому 2018 р.	У січні–квітні 2018 р.	У січні–травні 2018 р.	У січні–червні 2018 р.	У січні–липні 2018 р.	У січні–жовтні 2018 р.	У січні–листопаді 2018 р.
14,4	21,9	26,6	25,1	24,8	17,7	19,7

Примітка: розраховувала автор із використанням інформації Державної служби статистики України.

У даній галузі необхідно проводити зміни, які могли б поліпшити діяльність із випуску тканин в Україні:

1. Розробити й затвердити програму поетапної заміни застарілого обладнання для підвищення енергозбереження в галузі і захисту довкілля.
2. Створити для інвесторів конкурентні умови.
3. Провести низку планових заходів щодо збільшення внутрішнього попиту на тканини власного виробництва.
4. Ввести інновації в технологію виробництва тканин.
5. Переоснастити підприємства або перепрофілювати на виробництво лляних та інших тканин.
6. Забезпечити виробниче підприємство молодими кваліфікованими кадрами.
7. Розширити ринки збуту в районах та у сільській місцевості.
8. Просувати продукцію текстильної галузі у суміжних галузях.
9. Створити інтернет–магазин виробничого підприємства, для зовнішньої реклами та продажу тканин через всесвітню мережу.

На прикладі розвитку текстильної галузі можна побачити очевидний масштаб економіки та економічних ефектів у матеріальному забезпеченні, трудових витратах, якості продукції, які зроблять внесок у її експортну конкурентоспроможність.

Висновки. Підсумовуючи розгляд сучасного стану текстильної промисловості, проблем та розвитку внутрішнього ринку продукції, виділимо найголовніші:

✓ розвиток сировинної бази текстильної промисловості є необхідною передумовою розвитку не тільки текстильної підгалузі, а й економіки України в цілому;

✓ з метою подолання перешкод на шляху подальшого розвитку всієї легкої промисловості необхідно вжити заходів, спрямованих на прискорення зростання показників діяльності текстильної промисловості;

✓ впровадження інновацій;

✓ розвиток кадрового потенціалу.

✓ запровадження системи фінансової підтримки галузі на державній та комерційній основі;

✓ обмеження доступу на український ринок імпортної текстильної продукції та сировини.

Література

1. Єрмолаєва Т. О. Показники роботи підприємств легкої промисловості України (січень–червень 2012) / Т.О. Єрмолаєва // Легка промисловість. – 2012. – № 2. – С. 5–7.

2. Концепція програми розвитку підприємств легкої промисловості та її сировинної бази / Л. М. Наумова // Культура народов Причерноморья. – 2013. – № 257. – С. 224–227. http://dspace.nbuv.gov.ua/bitstream/handle/123456789/92779/55-Naumova.pdf?sequence=1

3. Легка промисловість України: теоретико-методологічні засади управління розвитком в умовах інтеграції до СОТ: [монографія] / І. М. Грищенко [та ін.]; за ред. Ю. В. Гончарова. – К.: КНУТД, 2011. – 332 с.

4. Поліщук І. І. Моніторинг діяльності промислових підприємств як фактор інтенсивності їх розвитку / І. І. Поліщук, В. В. Шарко // Науковий вісник ХДУ. Серія «Економічні науки». – 2014. – Вип. 6. – Ч. 3. – С. 82–86.

5. *Рішення Колегії Міністерства промислової політики України від 21 жовтня 2008 року № 10/1 «Про затвердження Плану заходів Міністерства промислової політики щодо запобігання негативним явищам, що позначаються на роботі підприємств промислового комплексу внаслідок впливу кризи, яка виникла на світових фінансових ринках».*

6. *Стан та перспективи розвитку легкої промисловості України / Л. Е. Касьян // Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія : Міжнародні економічні відносини та світове господарство. – 2016. – Вип. 6(1). – С. 147–150.*

7. *http://www.golos.com.ua/news/90509*

8. *Теоретичні аспекти розвитку підприємств у сучасних умовах / Янковець Т. М., Нагорна Ю. А.// Вісник КНУТД. – 2015. - №2 (85). – С. 108–112.*

УДК 657 *Брик Михайло*

СВОЄРІДНІСТЬ ОБЛІКУ ТА КОНТРОЛЮ ПОТОЧНИХ БІОЛОГІЧНИХ АКТИВІВ В ТВАРИННИЦТВІ

Висвітлено проблеми та особливості обліку поточних біологічних активів, які відіграють важливу роль у виробничому процесі аграрних підприємств, і запропоновано методичні підходи, що дають змогу вдосконалити облік поточних біологічних активів і адаптувати його до сучасних умов та реалій діяльності сільськогосподарських товаровиробників.

The problems and peculiarities of accounting of current biological assets, which play an important role in the production process of agrarian enterprises, are proposed, and methodological approaches are proposed that will improve the accounting of current biological assets and adapt it to the current conditions and realities of the activity of agricultural producers.

Ключові слова: біологічні активи, довготермінові біологічні активи, поточні біологічні активи, додаткові біологічні активи, первісна вартість, справедлива вартість.

Key words: biological assets, long-term biological assets, current biological assets, additional biological assets, initial cost, fair value.

Постановка проблеми в загальному вигляді та її зв'язок з важливими науковими та практичними завданнями.

Сільське господарство є особливою сферою виробничої діяльності, оскільки в процесі виготовлення готової продукції, поряд з фінансовими, матеріально-технічними і трудовими ресурсами, використовують ще й природні ресурси: землю та живі організми.

Порядок обліку і контролю наявності та руху таких ресурсів складний, адже вони постійно змінюються: рослини проходять певні фази розвитку, тварини набирають вагу, набувають вікової зрілості.

Процеси інтеграції та глобалізації економіки викликали необхідність створення уніфікованої системи бухгалтерського обліку, зокрема в сільськогосподарських підприємствах, що зумовило розроблення та введення у дію П(С)БО 30 «Біологічні активи».

Введення положень даного стандарту зумовлює формування нових методологічних принципів обліку сільськогосподарської діяльності, заснованих на виділенні тварин і рослин, які є об'єктами діяльності сільськогосподарських підприємств, в окрему категорію обліку – біологічні активи, на оцінці біологічних активів за справедливою вартістю та особливому порядку визначення фінансових результатів.

Аналіз останніх досліджень та публікацій, у яких започатковано розв'язання проблеми. Теоретичні та практичні проблеми впровадження П(С)БО 30 «Біологічні активи» в економіку в загальному та в сільське господарство, зокрема, досліджували провідні вітчизняні вчені-економісти Ф. Ф. Бутинець, Т. Г. Маренич, М. М Коцупатрий, С. Ф. Голов [6], В. М. Жук [7], О. О. Канцуров [8], В. Б. Мосаковський [11]. М. Ф. Огійчук [12], Л. К. Сук [16] тощо.

У працях даних авторів висвітлюються питання особливості обліку біологічних активів, формування витрат та доходів, визначення фінансових результатів на підприємствах, формування інформації у фінансовій та статистичній звітності.

Стосовно проблемних питань щодо організації і методики контролю за операціями з поточними біологічними активами тваринництва на сільськогосподарських підприємствах, то вони висвітлені у працях наступних вітчизняних вчених: І. І. Плахтій [15], О. В. Остапчук [13] та О. П. Клименка [10].

Дослідження особливостей та проблемних питань в організації обліку та контролю поточних біологічних активів тваринництва на підприємствах сільського господарства та визначення напрямів удосконалення обліку та контролю таких об'єктів.

Виклад основного матеріалу. Біологічні активи як засоби виробництва сільськогосподарської продукції, відіграють значну економічну та соціальну роль у забезпеченні розвитку економіки аграрного сектора, а також у цілому країни. Тому розроблення та впровадження стандарту, який має регулювати облік тільки активів сільського господарства, є дуже актуальними й обґрунтованими. Разом із тим прийняття низки нових нормативно-правових документів з обліку біологічних активів істотно змінило теперішній облік виробництва.

Зміни, що відбулися, призвели до виникнення проблем, пов'язаних із складністю практичного застосування даних документів у господарській діяльності підприємства. Однією з цих причин є недостатнє дослідження та відсутність практичних тлумачень стосовно застосувань окремих положень цього стандарту [5].

Основними нормативними документами в Україні, що визначають порядок здійснення господарських операцій з біологічними активами на підприємствах сільського господарства, є: П(С)БО 30 «Біологічні активи» [3] та Методичні рекомендації з бухгалтерського обліку біологічних активів [1].

Згідно з П(С)БО 30 «Біологічні активи», тварини або рослини, які в процесі біологічних перетворень спроможні давати сільськогосподарську продукцію та/або додаткові біологічні активи, а також приносити в інший спосіб економічні вигоди, визначені як біологічні активи [3]. Тобто біологічним активом може бути будь-яка тварина чи рослина, яку утримують або вирощують на підприємстві.

Поточні біологічні активи – це біологічні активи, спроможні давати сільськогосподарську продукцію та/або додаткові біологічні активи, приносити в інший спосіб економічні вигоди протягом періоду, що не перевищує 12 місяців, а також тварини на вирощуванні та відгодівлі [3].

Для обліку наявності та руху поточних біологічних активів призначено рахунок 21 «Поточні біологічні активи» з такими субрахунками:

- ✓ 211 – «Поточні біологічні активи рослинництва, які оцінені за справедливою вартістю»;
- ✓ 212 – «Поточні біологічні активи тваринництва, які оцінені за справедливою вартістю»;
- ✓ 213 – «Поточні біологічні активи тваринництва, які оцінені за первісною вартістю».

За дебетом рахунка 21 «Поточні біологічні активи» відображають надходження ПБА в результаті:

- ✓ вибракування продуктивної і робочої худоби з основного стада;
- ✓ безоплатного отримання;
- ✓ біологічних перетворень (отримання приплоду молодняку продуктивної та робочої худоби, приросту живої маси молодняку тварин і тварин на відгодівлі; оприбуткування за справедливою вартістю посівів зернових, технічних, овочевих, технічних та інших культур);
- ✓ отримання як внесок засновника (учасника) підприємства до його статутного капіталу;
- ✓ переоцінки на дату балансу;
- ✓ оприбуткування поточних біологічних активів, що раніше не були враховані на балансі (або їх надлишки, виявлені при інвентаризації);

За кредитом рахунка 21 «Поточні біологічні активи» відображають вибуття ПБА внаслідок:

- ✓ реалізації поточних біологічних активів і такого їх виду, як додаткові біологічні активи;
- ✓ списання з балансу поточних біологічних активів рослинництва на початок збирання врожаю, з віднесенням їх вартості на витрати виробництва [15].

Додаткові біологічні активи рослинництва після їх первісного визнання і відокремлення від біологічного активу та/ або ґрунту визнаються запасом і обліковують у складі продукції сільськогосподарського виробництва відображенням за рахунком 27. Зрозуміло, що за діючою методикою обліку при їх вибутті, зокрема реалізації, операція буде відображена за кредитом рахунка 27, а не рахунка 21;

- ✓ переведення поточних біологічних активів зі складу довготермінових біологічних активів;
- ✓ нестач і втрат ПБА, виявлених у результаті інвентаризації;
- ✓ передавання на переробку;
- ✓ безоплатної передачі. [14]

Об’єктами бухгалтерського обліку поточних біологічних активів рослинництва можуть бути різні види сільськогосподарських рослин (кормові, картопля, зернові, ефіроолійні, технічні, олійні, прядивні, овочеві, квіткові, лікарські, картопля тощо), або однорідні групи, які складаються з підвидів сільськогосподарських рослин (озимі та ярі зернові), або окремі культури (ячмінь, картопля, кукурудза, пшениця, соняшник тощо).

Як правило, сільськогосподарські підприємства здійснюють калькулювання собівартості всіх видів сільськогосподарської продукції, тому остання деталізація є найзручніша і для аналітичного обліку, і для подальшого калькулювання.

Об’єктом бухгалтерського обліку поточних біологічних активів тваринництва є види тварин (молодняк свиней на вирощуванні, молодняк овець на вирощуванні, молодняк великої рогатої худоби (далі – ВРХ) на вирощуванні, ВРХ на відгодівлі, свині на відгодівлі, птиця, звірі, сім’ї бджіл тощо) або однорідні групи біологічних активів (молодняк тварин на вирощуванні, тварини на відгодівлі), які складаються з певних статево вікових (технологічних) груп тощо.

Також у складі поточних біологічних активів відображають тварин, які були передані громадянам на вирощування за договорами, і прийняти від населення для реалізації [9].

В Україні активний ринок біологічних активів ще не сформований, тому питання оцінки є основною і найгострішою проблемою при обліку поточних біологічних активів, адже в умовах

ринкової економіки наявні реальні труднощі, пов'язані з визначенням справедливої вартості на основі ринкової ціни. За наявності кількох активних ринків їх оцінка ґрунтується на даних того з них, на якому підприємство передбачає продавати поточні біологічні активи тваринництва.

Використання справедливої вартості для оцінювання активів підприємства сприяє реальнішому відображенню їх вартості в балансі, що дає змогу об'єктивніше аналізувати фінансовий стан і платоспроможність суб'єктів господарювання. Інформація про реальну вартість активів сільськогосподарських підприємств потрібна, насамперед, їх кредиторам та інвесторам для оцінювання своїх ризиків. Єдині підходи до відображення вартості активів дають змогу порівнювати показники фінансової звітності різних підприємств [7].

Визначення справедливої вартості біологічних активів та сільськогосподарської продукції ґрунтується на цінах активного ринку. Поточні біологічні активи, справедлива вартість яких достовірно на дату балансу нам визначити неможливо, визнають та відображають за первісною вартістю. Оцінювання цих поточних біологічних активів здійснюють відповідно до Положення (стандарту) бухгалтерського обліку 9 «Запаси», затвердженого наказом Міністерства фінансів України від 20. 10. 99 р. № 246 та зареєстрованого в Міністерстві юстиції України 02. 11. 99 р. за № 751/4044, до періоду, в якому стає можливим визначення справедливої вартості поточних біологічних активів [2].

Таким чином, оцінювати біологічні активи продукції за їх первісного визнання необхідно за справедливою вартістю, зменшеною на витрати продажу (за умови наявності активного ринку) і за первісною вартістю (за умови його відсутності). На кожну дату балансу біологічні активи, що їх обліковують за справедливою вартістю, переоцінюють відповідно до зміни справедливої вартості.

За відсутності активного ринку справедлива вартість поточних біологічних активів може бути визначена одним із способів:

1) за останньою ринковою ціною операції з такими активами;

2) за ринковими цінами на подібні активи;

3) за додатковими показниками, що характеризують рівень цін на додаткові біологічні активи тваринництва.

Оцінюючи біологічні активи, варто врахувати, що їх відображають у вартісному та кількісному виразі [12].

Для визначення справедливої вартості поточних біологічних активів підприємство може створити спеціально призначену для цього комісію, до якої мають бути залучені відповідні фахівці. Комісія своїми рішеннями визначає справедливу вартість поточних біологічних активів або неможливість такого оцінювання і такі рішення є для працівників бухгалтерії підставою оцінювати поточні біологічні активи в обліку та звітності [6].

Поточні біологічні активи тваринництва оприбутковують за дебетом рахунка 21 «Поточні біологічні активи», а за кредитом даного рахунка відображають вибуття таких об'єктів внаслідок передачі на переробку, продаж, безоплатної передачі тощо.

На субрахунку 212 «Поточні біологічні активи тваринництва, які оцінені за справедливою вартістю» обліковують наявність та рух поточних біологічних активів тваринництва, які оцінені за справедливою якістю, зменшеною на очікуванні витрати на місці продажу.

На субрахунку 213 «Поточні біологічні активи тваринництва, які оцінені за первісною вартістю» здійснюють облік наявності та руху поточних біологічних активів тваринництва, справедливу вартість яких достовірно визначити неможливо, внаслідок чого їх оцінка здійснена відповідно до Положення (стандарту) бухгалтерського обліку 9 «Запаси» [2].

Відповідно до П(С)БО 30 «Біологічні активи» і Методичних рекомендацій з бухгалтерського обліку біологічних активів використання поточних біологічних активів тваринництва відображатимуть на рахунках бухгалтерського обліку таким чином (табл.1).

Впровадження і застосування П(С)БО 30 «Біологічні активи» і Методичних рекомендацій з бухгалтерського обліку біологічних активів забезпечує правильність обліку тварин в сільському господарстві, однак, не приділяє значної уваги методиці контролю за їх рухом на підприємстві.

У ході даного дослідження встановлено, що досі на законодавчому рівні не затверджено методичних рекомендації щодо контролю біологічних активів на підприємствах аграрного комплексу.

Контролюючі органи в результаті цього зобов'язані застосовувати загальні нормативно-правові акти при організації та здійсненні контролю наявності та руху поточних біологічних активів.

Таблиця 1

Кореспонденція рахунків з обліку поточних біологічних активів тваринництва

№	Зміст господарської операції	Кореспонденція рахунків	
		Дебет	Кредит
	Надходження поточних біологічних активів		
1	Оприбутковано приплід тварин від основного стада	21	232
2	Оприбутковано приріст живої маси тварин	21	232
3	Вибракувано тварин із основного стада і поставлено на відгодівлю	21	16
4	Переведено тварин із однієї вікової групи в іншу або з ферми на ферму (зміни відбуваються тільки на аналітичних рахунках до рахунка 21)	21	21
5	Оприбутковано тварин, які надійшли в результаті купівлі у різних підприємств та організацій	21	63
6	Одержано тварин у порядку внесків для зарахування в статутний капітал	21	46
	Вибуття поточних біологічних активів		
7	Списано тварин на забій	233	21
8	Переведено тварин в основне стадо: а) на списання вартості молодняка тварин, переведених в основне стадо б) оприбуткування молодняка тварин до довгострокових біологічних активів	 155 16	 21 155
9	Списано тварин на реалізацію за собівартістю	90	21
10	Вартість загиблих тварин віднесено на витрати підприємства	232	21

У зв'язку з цим контролюючим органам при проведенні контролю операцій з поточними біологічними активами на сільськогосподарських підприємствах рекомендовано врахувати наступні особливості обліку даного виду активів:

- ✓ списання (вибуття) тварин в бухгалтерському обліку зазначають як забій та падіж тварин;
- ✓ наявність приплоду і приросту живої маси тварин;
- ✓ можливі операції з переведення тварин з групи «Поточні біологічні активи» в групу «Довгострокові біологічні активи». [4].

Якщо оцінювати стан внутрішнього контролю на сільськогосподарських підприємствах України в цілому, то він є незадовільним. Найчастіше допускають такі порушення, як зловживання службовим становищем, невиконання або недоброякісне виконання службових обов'язків, неправильна оцінка операцій із заготівлі, виробництва чи реалізації з точки зору доцільності й економічності.

Результатами дослідження встановлено, що для сільськогосподарських підприємств доцільно застосовувати аудит як форму контролю за достовірністю фінансової звітності та веденням бухгалтерського обліку. Крім того, необхідно створювати служби внутрішнього контролю на підприємстві, до компетенції яких належатимуть обов'язки щодо проведення заходів із збереження майна підприємства від знищення, розкрадання тощо.

Метою внутрішнього контролю є забезпечення достатньої впевненості керівництва у досягненні належного рівня економії, ефективності й результативності відповідно до завдань; достовірності фінансової, статистичної і управлінської звітності; виконання встановлених законодавством і керівництвом норм і правил; належному захисті активів від втрат [14].

Висновки. На сучасному етапі розвитку аграрного виробництва і облікової науки важливим напрямком удосконалення обліку поточних біологічних активів тваринництва є організація всіх елементів облікового процесу (від оформлення первинної документації до складання фінансової звітності), відповідно до принципів, передбачених П(С)БО 30, та органічне їх поєднання з іншими напрямками обліку на підприємстві.

Удосконалювати форми первинних документів, що їх застосовують у тваринництві, необхідно шляхом поєднання накопиченого передового досвіду, застосування діючих форм первинного обліку з їх подальшим поліпшенням завдяки впровадженню нових реквізитів та показників.

Оцінка поточних біологічних активів тваринництва за справедливою вартістю є не лише нормативною вимогою, а й чинником інвестиційної привабливості підприємства.

Галузеві особливості господарської діяльності мають забезпечувати нагальні потреби керівників, власників, інвесторів й інших користувачів у повній, достовірній та своєчасній інформації, а також бути спрямовані на дотримання вимог Міжнародних принципів ведення бухгалтерського обліку.

Таким чином, дослідження організації та методики обліку і контролю поточних біологічних активів тваринництва у сільськогосподарських підприємствах вважаємо актуальними для подальших досліджень.

Література

1. *Методичні рекомендації з бухгалтерського обліку біологічних активів : затверджені наказом Міністерства фінансів України від 29. 12. 2006 р. № 1315.*
2. *Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 9 «Запаси»: наказ Міністерства фінансів України від 20. 10. 99 р. № 246. – Режим доступу: http://dtkt.com.ua/show/2bid17066.html*
3. *П(С)БО 30 «Біологічні активи» : затверджене наказом Міністерства фінансів України від 18 листопада 2005 р. № 790. – Режим доступу: http://www.rada.gov.ua.*
4. *Андрушко Р. Особливості обліку та контролю поточних біологічних активів тваринництва / Р. Андрукшо// Облік і фінанси. – 2013. – № 10. – С. 21–28.*
5. *Дерев'янко С. Актуальні питання обліку поточних біологічних активів / С. Дерев'янко, Т. Олійник //Бухгалтерія в сільському господарстві. – 2010. –№ 12. – С. 16–20.*
6. *Голов С. Ф. Облік сільськогосподарських активів за справедливою вартістю: проти течії // Облік і фінанси АПК. – 2006. – № 11. – С. 87–90*
7. *Жук В.М. Методичні рекомендації з організації обліку біологічних активів і сільськогосподарської продукції за ринковою (справедливою) вартістю / За ред. Жука В.М. // Облік і фінанси АПК. – 2008. – № 1. – С. 5–22.*
8. *Канцуров О. О. Облік сільськогосподарської діяльності відповідно до П(С)БО 30 «Біологічні активи» / О.О. Канцуров // Облік і фінанси АПК. – 2006. – № 11. – С.91–95.*
9. *Кузьмович П. М. Поняття біологічних активів та їх класифікація/ П. М. Кузьмович // Облік і фінанси АПК. – 2010. – № 4. – С.32–37.*
10. *Клименко О. Організація і методика контролю поточних біологічних активів тваринництва / О. Клименко // «Облік і фінанси АПК». – 2012. –№ 8. – С. 20–29.*
11. *Моссаковський В. Облік біологічних активів / В. Моссаковський //Бухгалтерський облік і аудит. – 2009. – №4. – С. 38–48.*
12. *Огійчук М. Оцінка біологічних активів за національними та міжнародними стандартами / М. Огійчук// Вісник ХТУ. – 2010. – № 12. – С. 27–30.*
13. *Остапчук О.Удосконалення обліку поточних біологічних активів тваринництва / О. Остапчук // Електронне наукове фахове видання: Ефективна економіка. – 2012. – № 11.*
14. *Палюх М. Нові підходи до організації обліку на підприємствах агропромислового виробництва / М. Палюх, О. Скирпан // Економічний аналіз. – 2010. – Вип. 6. – С. 56–58.*
15. *Плахтій І. Поточні біологічні активи тваринництва: особливості відображення в обліку / І. Плахтій// ННІ «Аграрна економіка». – 2013. № 13. – С. 6–12. .*
16. *Сук Л. Облік поточних біологічних активів / Л. Сук, П. Сук // Бухгалтерія в сільському господарстві. – 2007. – № 8. – С. 42–48.*

Демографія і економіка праці

УДК 331.556.4

Качан Євген, Кошіль Анатолій

ЗАЙНЯТІСТЬ НАСЕЛЕННЯ УКРАЇНИ В КОНТЕКСТІ ЗБЕРЕЖЕННЯ ЇЇ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ.

В статті розглядаються питання зайнятості економічно активного населення. За період 2011–2017 рр. аналізується динаміка чисельності зайнятих, прослідковуються сучасні тенденції зайнятості в країнах Євросоюзу. З'ясовано причини скорочення чисельності зайнятих. Розраховані кількісні параметри трудового потенціалу України, а також проаналізовано особливості регіональної зайнятості.

Встановлено, що скорочення трудового потенціалу є наслідком вивільнення працівників з суспільного сектора економіки,браку робочих місць, незадоволеної оплати праці, що зумовлює активізацію міграційних процесів. Для збереження трудового потенціалу необхідно на державному рівні розробляти заходи, які б запобігали в першу чергу еміграції економічно активного населення.

The article deals with the issues of employment of economically active population. For the period 2011–2017 the dynamics of the number of employed population is analyzed. The current trends in employment in the countries of the European Union are odserved. The reasons for reducing the number of employed are found. The quantitative parameters of labor potential of Ukraine are calculated as well as the features of regional employment are analyzed.

It is established that the reduction of labor potential is the result of the release of workers from the public sector of the economy, the lack of jobs and the lack of paid wages. It causes the intensification of migration processes. To preserve labor potential, it is necessary to develop measures at the state level that would prevent the emigration of the economically active population.

Постановка проблеми в загальному вигляді та її зв'язок з важливими науковими і практичними завданнями. У ринковому суспільстві проблема зайнятості є фундаментальною оскільки її розв'язання потребує повсякденної уваги з боку держави та органів місцевого самоврядування. Низький рівень зайнятості, нестача робочих місць, низька заробітна плата формують відповідний рівень життя населення. Забезпечення високого рівня зайнятості населення – винятково важливе завдання як в економічному, так і в соціальному плані.

Постійно від'ємний приріст населення, порівняно коротка тривалість життя чоловіків, масова трудова еміграція, що спостерігається в останні роки вже нині зумовили дефіцит кваліфікованої робочої сили, а це аж ніяк не сприяє залученню внутрішніх та іноземних інвестицій, гальмує розвиток трудомістких галузей матеріального виробництва, стримує розвиток сфери послуг. Навіть наявність безробітних є свідченням того, що вакантні робочі місця не влаштовують тих, хто шукає роботу. Сьогодні в Україні більше як три чверті економічно активного населення мають базову або нову вищу освіту. Вони висловлюють певні вимоги до якості робочих місць та рівня заробітної плати, їх не влаштовують пропоновані їм вакансії. Особливі виклики перед сьогоднішньою владою ставить поведінка молоді, яка має високий рівень освіти, але намагається в пошуках гідного робочого місця та гідної заробітної плати залишити власну країну. Останнє породжує загрозу забезпечення національної економіки власною робочою силою.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, у яких започатковано розв'язання даної проблеми. Сьогодні проблема відтворення трудового потенціалу, забезпечення оптимальної зайнятості населення шляхом створення сучасних робочих місць, зростання заробітної плати і забезпечення її домінуючої ролі в доходах населення набувають особливої актуальності. Відсутність кваліфікованих кадрів вже гальмує розвиток окремих галузей національної економіки, не сприяє залученню інвестицій, особливо іноземних.

Ситуація що склалася у сфері зайнятості, та сучасні процеси відтворення трудового потенціалу викликають занепокоєння органів державної влади, роботодавців, науковців, фахівців, оскільки вона стосується національної безпеки. Так, зменшення зайнятості у сфері науки, скорочення чисельності студентів, учнів професійно-технічних закладів негативно впливає на розвиток національного інтелектуального потенціалу.

Особливо актуальними є публікації в засобах масової інформації. Хотілося б привернути увагу до публікацій у газеті «Голос України» А. Кінаха і О. Співановського, а також до наукових статей учених Інституту демографії і соціальних досліджень ім. М. В. Птухи. Аналіз наукових публікацій, присвячених демографічним проблемам, проблемам зайнятості та ринку праці дає змогу порушити питання про збереження національного трудового потенціалу, поліпшити ефективність його використання, запобігати його витратам.

Мета дослідження полягає у виявленні тенденцій у відтворенні трудового потенціалу, запобіганні його скороченню через оптимізацію зайнятості населення у власній економіці.

Виклад основного матеріалу дослідження. Зайнятість населення – поняття, що характеризує діяльність частини населення в економічно активному віці, яка спрямована на створення національного доходу. З економічного погляду зайнятість населення відіграє вирішальну роль у створенні суспільного продукту. Фактично рівень зайнятості населення зумовлює рівень та якість його життя, є основою добробуту членів суспільства.

Варто зазначити, що економічний потенціал держави створюється у сфері зайнятості. В сучасних умовах у країнах розвинутої ринкової економіки в структурі зайнятості населення домінує зайнятість у третинному секторі економіки, тобто суспільство витрачає дедалі менше живої праці на створення промислової і аграрної продукції. Тенденція до зниження зайнятості у виробничій сфері чітко простежується і в національній економіці.

Стаття 43 Конституції України гарантує кожному громадянинові право на працю, а держава зобов'язана створювати умови для реалізації цього права. Однак сьогодні держава не спроможна гарантувати зайнятість випускникам вищих навчальних закладів, хоча б тим, які навчаються за державним замовленням. Реформування відносин власності позбавило державу певного впливу на зайнятість населення у приватному секторі економіки.

Реструктуризація економіки зумовила масове скорочення зайнятості в промисловості та в аграрному секторі, що, своєю чергою викликало зростання безробіття.

В останні роки відбулися значні зміни у сфері зайнятості, розвиваються нові види зайнятості, насамперед сезонна зайнятість, самозайнятість, неформальна зайнятість. Широкого застосування набули нові форми гнучкої зайнятості, особливо фрілансер.

В економічній літературі дедалі частіше використовують такі поняття, як повна і неповна зайнятість, глобальна та регіональна зайнятість, економічна, раціональна і ефективна зайнятість, продуктивна і непродуктивна зайнятість. На нашу думку, зайнятість має бути результативною, тобто приносити користь суспільству, сприяти кожному його членові в реалізації знань, умінь і навиків. У тому випадку, якщо держава не може забезпечити економічно активне населення достойними робочими місцями так гідною заробітною платою, виникає ситуація, коли країна втрачає свій трудовий потенціал. Частина працездатного населення в пошуках робочого місця втрачає свою кваліфікацію, а частина населення, зневірившись у пошуках роботи з гідною заробітною платою, виїжджає за межі держави.

В умовах переходу до інформаційного суспільства, коли дедалі частіше використовують термін «цифрова економіка», а глобалізаційні процеси відбуваються як в природному середовищі, так і в національній економіці, проблеми людських ресурсів, трудового потенціалу і людського капіталу набувають все більшої актуальності. Світовий досвід показує, що визначальним чинником розвитку продуктивних сил є людський капітал. Яскравий приклад цього – досвід країн Південно-Східної Азії, які в умовах дефіциту мінеральних ресурсів досягли високого рівня розвитку економіки, а відтак і високого рівня життя населення.

В умовах відсутності або обмеження запасів паливно-енергетичних і рудних ресурсів, а також високих темпів вичерпання цих ресурсів зростає необхідність підвищення ефективності використання власних трудових ресурсів, а також стимулювання їх імміграції з інших країн. Однак глобалізаційні процеси у світовій економіці зумовлюють і одночасно стимулюють міграційні процеси, в яких найбільше бере участь економічно активне населення. Найактивнішими учасниками міграційних потоків є молодь, кваліфікаційні кадри. Фактично з країни виїжджає найбільш активна частина людських ресурсів, тобто вимивається її трудовий потенціал і в першу чергу носії інтелектуального потенціалу.

Аналізуючи ситуацію на європейському ринку праці , варто зазначити, що основні потоки трудових мігрантів спрямовані з країн Східної Європи у країни Західної та Північної Європи. Значну частину трудових мігрантів з України приймають країни Південної Європи (Італія, Іспанія, Португалія). В останні роки потужні потоки трудових мігрантів з України скеровуються в Польщу, Чехію, Словакію. Таким чином, результатом активної трудової міграції населення з України і особливо сезонної, є скорочення трудового потенціалу. Кількісно зменшується чисельність не тільки економічно активного, а й економічно неактивного населення. Так, в Італії, Іспанії є попит на осіб для догляду за людьми похилого віку. Такі вакансії заповнюють особи жіночої статі передпенсійного і пенсійного віку з числа економічно неактивного населення.

Чинниками, які стимулюють в Україні трудову еміграцію, є нестача високооплачуваної робочих місць, низька заробітна плата в соціальній сфері. Сьогодні бажання отримувати вищу, ніж в Україні, платню спонукає людину до сезонної міграції. Багато трудових мігрантів працюють нелегально, сподіваючись з часом отримати документи на право проживання і працю.

Окремі держави Європейського Союзу (Польща, Чехія, Німеччина та ін.), вдосконалюючи своє трудове законодавство, полегшують можливість працевлаштування для мігрантів з України і тим самим сприяють зростанню дефіциту кваліфікованих кадрів у окремих галузях економіки і регіонах.

Разом з тим, кризові явища в економіці країни, постійний брак фінансів для соціальної сфери, величезні витрати на оборону гальмують підвищення заробітної плати, зумовлюють скорочення робочих місць і вивільнення персоналу. В багатьох випадках для скорочення видатків на заробітну плату керівники організацій ініціюють так звану оптимізацію виробничої структури.

Процеси, які спостерігаються у сфері зайнятості й на ринку праці, зумовлюють скорочення трудового потенціалу, що вже в недалекій перспективі негативно впливати на трудозабезпеченні окремих галузей економіки і регіонів країни. Оскільки скорочення трудового потенціалу може гальмувати розміщення нових підприємств, а також обмежувати залучення інвестицій особливо актуалізується проблема збереження трудового потенціалу.

В цій ситуації Україна є не винятком, а, навпаки яскравим прикладом. Так, падіння видобутку вугілля, низькі темпи зростання видобутку нафти і природного газу, звуження можливостей розвитку металургійної та хімічної промисловості, низький рівень розвитку машинобудування можна вважати першопричиною значного зменшення зайнятості населення в індустріальному секторі економіки. упродовж останнього десятиріччя домінуючими чинниками розвитку національної економіки стали земельні і людські ресурси. Правда, максимальна індустріалізація агропромислового сектора економіки та зниження в ньому ролі тваринницької галузі, яка потребує набагато більше робочої сили, ніж рослинництво було, на нашу думку, другою причиною скорочення зайнятості населення в Україні.

Третьою причиною зниження зайнятості населення в нашій Україні стало постійне скорочення зайнятості в бюджетній сфері, що отримало іронічну назву оптимізації. Таким чином, згадані процеси в промисловості, сільському господарстві та в бюджетній сфері зумовили скорочення чисельності зайнятих за період з 2010 до 2017 р. майже на 20%.

Розрахунки показують, що вивільнення робочої сили з суспільного сектора триває швидше, ніж зменшення обсягів трудового потенціалу. Вивільнені трудові ресурси поповнили неформальний сектор економіки або були вимушені шукати роботу за межами нашої країни. Ситуація, що склалася на ринку праці в Україні, є складною. Так, упродовж останніх років спостерігається скорочення трудового потенціалу, тобто зменшується чисельність економічно активного та економічно неактивного населення, скорочується чисельність зайнятих в суспільному секторі економіки. Разом з тим, повільними темпами зменшується чисельність безробітних (за останні вісім років, на 34,7 тис. осіб.)

Одночасно зростає попит на кваліфіковану робочу силу не тільки в окремих галузях економіки, а й в багатьох регіонах. Дефіцит робочої сили вже спостерігається в будівельній галузі, на транспорті і особливо у секторі послуг.

На нашу думку, збереження трудового потенціалу сьогодні служить найважливішою складовою системи управління трудовим потенціалом. Суть процесу збереження трудового потенціалу полягає в необхідності розроблення і реалізації заходів щодо запобігання скорочення його кількісних параметрів та поліпшення якісних характеристик.

На нашу думку, основною причиною природного скорочення трудового потенціалу є порівняно високі показники смертності працездатного населення і особливо чоловіків в працездатному віці, повільні темпи зростання тривалості життя чоловіків. Впродовж останніх років зросла трудова міграція, а в результаті введення безвізового режиму в рази збільшилася сезонна міграція, від якої особливо потерпає аграрний сектор економіки. За 2011–2017 рр. чисельність економічно активного населення в Україні зменшилася на 4202,5 тис. осіб, а чисельність зайнятих – на 4167,8 тис. осіб. За цей же самий період рівень економічної активності населення знизився з 59,2% до 56,1%. Наведені дані свідчать про стійку тенденцію до зниження не тільки абсолютних, а й відносних показників.

Складовою економічно активного населення і трудового потенціалу країни є безробітні. За аналогічний період чисельність безробітних зменшилася на 34,7 тис. осіб, а рівень безробіття зріс з 7,9% до 9,5%. Незважаючи на те, що чисельність безробітних майже не змінилася, рівень безробіття суттєво зріс за рахунок масштабного зниження чисельності економічно активного населення.

Аналіз даних таблиці 1 свідчить про динаміку і тенденції змін у структурі зайнятого населення України.

Таблиця 1

Структура зайнятого населення України і її динаміка

тис. осіб

№ п/п	Структура зайнятості	2011		2017		2017 р. в % до 2011 р.
		кількість	%	кількість	%	
1.	Усього зайнятих	20324,2	100	16156,4	100	79,5
	в т. ч.					
	– наймані працівники	12093,8	59,5	9112,6	56,4	75,3
	– зайняті в неформальному секторі	4704,9	23,1	3695,6	22,8	78,5
	– самозайняті	3525,5	17,4	3347,8	20,8	94,9

Зіставлення показників динаміки кількісних параметрів трудового потенціалу та чисельність зайнятих свідчать про те, що в Україні в останні роки зайнятість скоротилася на 20,5%, а трудовий потенціал – лише на 16,09%, при незначному зростанні числа безробітних. Порівняно вищі показники скорочення чисельності найманих працівників (-24,7%) та зайнятих в неформальному секторі економіки – 21,5%.

В останні роки спостерігається зростання ВВП, але темпи цього зростання є недостатніми для потужного розвитку економіки. Однією з причин такої ситуації є скорочення зайнятості населення в суспільному секторі економіки, а також низька продуктивність праці, про що свідчить виробництво ВВП на душу населення.

Зниження рівня зайнятості населення в суспільному виробництві істотно впливає на доходи об'єднаних територіальних громад, оскільки приблизно 70% нарахувань з фізичних осіб надходить в бюджет об'єднаних територіальних громад та органам місцевого самоврядування.

Необхідно відзначити, що зниження чисельності зайнятих знижує обсяги єдиного соціального внеску, який є основою формування Пенсійного фонду і різних соціальних фондів, що в свою чергу впливає на обсяги соціальних виплат населенню.

Регіональний аналіз розвитку трудового потенціалу і особливостей зайнятості населення дає змогу виявити проблеми формування трудового потенціалу в регіонах, його галузевого розподілу, ефективності використання та необхідності і можливості збереження.

Формування трудового потенціалу в регіонах триває в умовно звуженого відтворення населення. (коефіцієнт народжуваності в 2017 р. в Україні становив 9,4‰, смертності – 14,5‰). Народжуваність була найвищою в Рівненській області – 12,4‰, а найнижчою – у Чернігівській області – 7,4‰. У цій самій області і найвищий показник смертності 18,4‰. Найнижчий показник смертності був у Закарпатській області – 12,0‰. Набагато критичніша ситуація спостерігається в сільській місцевості України, де коефіцієнт природного приросту становив (-7,4‰), а смертність населення в селі дорівнювала 17,3‰. Показники природного руху населення в регіонах України дають підставу стверджувати про наявність значних відмінностей у демографічних умовах формування трудового потенціалу. Від'ємні показники природного руху, і особливо висока смертність населення порівняно з народжуваністю зумовлюють зменшення обсягів трудового потенціалу, а також деформацію його якісної структури. В структурі трудового потенціалу знижується питома вага чоловіків в активному працездатному віці. Тенденції формування кількісних і якісних параметрів трудового потенціалу потребують глибоких і детальних досліджень, які ми отримаємо лише після перепису населення. Хоча в Україні й регулярно обстежують домогосподарства, результати дають лише поверхові дані, що характеризують трудовий потенціал, особливості його використання і збереження. Дані таблиці 1 показують, що в жодному регіоні України за винятком Івано-Франківської області, за останні роки чисельність економічно активного населення не зростає (табл. 2).

Таблиця 2

Кількісні параметри трудового потенціалу України

(тис. осіб)

№ п/п	Області	Усього		Різниця графа 3-4	2011					2017				
					Економічно активне населення	у тому числі			Економічно неактивне населення	Економічно активне населення	у тому числі			Економічно неактивне населення
		2011	2017	%		зайняті	рівень зайнятості, %	безробітні			зайняті	рівень зайнятості, %	безробітні	
1	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**	**11**	**12**	**13**	**14**	**15**
1.	**Україна**	**34 322,40**	**28 799,40**	**- 16,09**	**22 056,90**	**20 324,20**	**59,2**	**1 732,70**	**12 265,50**	**17 854,40**	**16 156,40**	**56,1**	**1 698,00**	**10 945,00**
2.	АР Крим	1 482,40	–	–	972,80	913,90	–	58,90	509,60	–	–	–	–	–
3.	Вінницька	1 196,70	1 159,00	- 3,15	773,90	698,70	58,3	75,20	422,80	717,40	640,90	55,3	76,50	441,60
4.	Волинська	746,00	749,70	0,49	480,00	440,10	64,3	39,90	266,00	418,10	366,00	48,8	52,10	331,60
5.	Дніпропетровська	2 521,30	2 397,00	- 4,90	1 643,60	1 531,30	60,7	112,30	877,70	1 520,10	1 390,90	58,0	129,20	876,90
6.	Донецька	3 351,20	1 485,00	- 55,68	2 173,10	1 995,40	59,5	177,70	1 178,10	859,60	734,30	49,4	125,30	625,40
7.	Житомирська	934,30	904,70	- 3,16	614,90	553,50	59,2	61,40	319,40	572,60	510,60	56,4	62,00	332,10
8.	Закарпатська	923,00	922,10	- 0,09	577,90	522,70	56,6	55,20	345,10	554,50	496,30	53,8	58,20	367,60
9.	Запорізька	1 370,50	1 304,50	- 4,81	891,90	827,40	60,3	64,50	478,60	805,90	719,70	55,2	86,20	498,60
10.	Івано-Франківська	1 015,20	1 017,20	0,19	580,20	529,70	52,1	50,50	435,00	610,90	559,00	55,0	51,90	406,30
11.	Київська	1 282,20	1 277,70	- 0,35	808,50	754,40	58,8	54,10	473,70	793,00	741,10	58,0	51,90	484,70
12.	Кіровоградська	748,80	706,60	- 5,63	474,00	433,10	57,8	40,90	274,80	429,40	376,80	53,3	52,60	277,20
13.	Луганська	1 749,40	534,30	- 69,45	1 072,50	1 002,20	57,2	70,30	676,90	350,40	292,10	54,7	58,30	183,90
14.	Львівська	1 889,00	1 870,20	- 0,99	1 192,80	1 100,70	58,7	92,10	696,20	1 136,60	1 050,80	56,3	85,80	733,60
15.	Миколаївська	899,00	862,10	- 4,10	584,90	537,50	59,7	47,40	314,10	546,00	489,70	56,8	56,30	316,10
16.	Одеська	1 803,50	1 760,20	- 2,40	1 115,20	1 048,50	58,2	66,70	688,30	1 063,80	986,60	56,1	77,20	696,40
17.	Полтавська	1 112,30	1 064,50	- 4,29	720,20	654,20	58,8	66,00	392,10	653,30	575,00	54,0	78,30	411,20
18.	Рівненська	832,60	835,70	0,37	546,00	489,20	58,7	56,80	286,60	520,30	460,20	55,1	60,10	315,40
19.	Сумська	876,30	839,20	- 4,23	570,90	518,90	59,2	52,00	305,40	529,40	481,40	57,4	48,00	309,80
20.	Тернопільська	793,70	781,90	- 1,48	483,80	433,60	54,6	50,20	309,90	453,00	399,10	51,0	53,90	328,90
21.	Харківська	2 112,30	2 058,20	- 2,56	1 375,20	1 279,00	60,5	96,20	737,10	1 327,50	1 247,10	60,6	80,40	730,70
22.	Херсонська	821,60	787,40	- 4,16	528,50	480,70	58,5	47,80	293,10	497,20	442,20	56,2	55,00	290,20
23.	Хмельницька	974,80	942,60	- 3,30	627,60	572,20	58,7	55,40	347,20	566,20	516,00	54,7	50,20	376,40
24.	Черкаська	955,10	914,50	- 4,25	624,10	566,40	59,2	57,70	331,00	577,60	518,40	56,7	59,20	336,90
25.	Чернівецька	667,50	670,00	0,37	419,60	385,40	57,7	34,20	247,90	414,10	379,30	56,6	34,80	255,90
26.	Чернігівська	798,50	759,50	- 4,88	530,20	475,30	59,4	54,90	268,30	479,60	426,10	56,1	53,50	279,90
27.	м. Київ	2 175,60	2 195,60	0,92	1 483,50	1 401,00	64,4	82,50	692,10	1 457,90	1 356,80	61,8	101,10	737,70
28.	м. Севастополь	289,60	–	–	191,10	179,20	–	11,90	98,50	–	–	–	–	–

Сьогодні в Україні спостерігається порівняно низький рівень зайнятості трудового потенціалу, який становить 56,1%. Однак приблизно в половині регіонів він нижчий від середнього по країні, у восьми областях він становить 56-57% і лише в Києві – він становить 61,8%, а Харківській області – 60,6%, в Івано-Франківській, Дніпропетровській трохи більше 58%. Дуже низьким рівнем зайнятості трудового потенціалу характеризуються Волинська – 48,8%, Донецька – 49,4% і Тернопільська – 51% області. В регіонах, де низький рівень зайнятості трудового потенціалу, очевидно, відсутні робочі місця, наявні вакансії не влаштовують мешканців цих регіонів, а останні можна вважати регіонами потенційної трудової еміграції.

Отже, підсумовуючи викладене необхідно зазначити, що Україна проходить процес скорочення чисельності осіб, які формують її трудовий потенціал. Найбільш суттєво за останні роки зменшилась чисельність економічно активного населення в порівнянні з масштабами зменшення чисельності економічно неактивного населення. Можна припустити, що за рахунок залучення в суспільне виробництво останніх вдається зменшити втрати економічно активного населення.

Доцільно зазначити, що в структурі економічно активного населення чисельність безробітних за останні роки залишається майже на одному рівні, тоді як чисельність зайнятих постійно зменшується. Також процес можна вважати виправданням, якщо він є результатом зростання продуктивності праці або реструктуризації економіки.

Сьогодні в Україні складається незадовільна ситуація на ринку, коли окремі галузі економіки і особливо сфери побуту відчувають дефіцит кваліфікованих кадрів, а тим часом для багатьох вивільнених з матеріального виробництва та бюджетних організацій бракує робочих місць з гідною заробітною платою.

Разом з тим в окремих країнах Європейського Союзу зростає потреба в робочій силі для заміщення тих, хто виїжджає на роботу у країни Західної Європи та за океан. Тому і не дивно, що мешканці України, особливо з прикордонних регіонів, масово мігрують у Польщу, Чехію, Словаччину, Угорщину, де заробітна плата в рази вища порівняно з українською.

Отже, проблема зайнятості порушує проблему збереження національного трудового потенціалу. Ця проблема посилюється масовим виїздом української молоді на навчання за кордон, особливо в Польщу, де хлопці та тівчата вступають у вищі навчальні заклади, а частина молоді, користуючись матеріальними пільгами, навчаються у професійно-технічних училищах.

Сьогодні перед органами державної влади та місцевого самоврядування стоїть надзвичайно актуальне завдання – це запобігання еміграції економічно активного населення, що дасть змогу зберегти в країні власний трудовий потенціал.

Висновки. З метою збереження трудового потенціалу необхідно розробити державну програму розвитку трудового потенціалу. Основними розділами цієї програми можуть бути:

1. Розвиток сфери зайнятості за рахунок: створення нових високооплачуваних робочих місць; підвищення заробітної плати працівникам сфери матеріального виробництва, а також у сфері послуг, насамперед зайнятим у сфері охорони здоров'я; стимулювання залучення до суспільно корисної праці висококваліфікованих осіб пенсійного віку.

2. Для активної зайнятості населення впроваджувати нові види зайнятості, особливо нестандартної. Заслуговує уваги масове використання фрілансу, дистанційної зайнятості, надомництва. Для цього необхідна підтримка з боку держави і органів місцевого самоврядування.

3. Розвивати в країні самозайнятість населення. Для цього вдосконалювати податкову політику, розширювати методи банківської підтримки самозайнятості.

4. Потребує підвищення ефективності робота центрів зайнятості населення. Ця державна структура має стати координаційним центром регулювання ринку праці в країні, розробляти і реалізовувати заходи щодо балансування попиту і пропозиції робочої сили, підняти роль й апробовувати нові методи ефективної профорієнтаційної роботи.

5. Особливої уваги потребує проблема зайнятості в сільській місцевості. В останні роки відбулися значні трансформаційні процеси в аграрному секторі економіки. Суттєво знизилася потреба сільського господарства в затратах живої праці за рахунок максимальної механізації виробничих процесів у рослинництві та у зв'язку з його сезонністю. Зменшення поголів'я великої рогатої худоби, свиней і овець зумовило зниження зайнятості в тваринництві, застосування сучасних технологій мінімізувало затрати живої праці в птахівництві. Через відомі причини скоротилася зайнятість на переробних підприємствах і особливо в молочно-м'ясної, цукровій, консервній галузях.

Нині в аграрному секторі національної економіки провідне становище зайняли потужні агрохолдинги, котрі як правило, спеціалізуються на вирощуванні зернових і технічних культур.

Для підвищення рівня зайнятості сільських мешканців та рівня життя населення країни розвиток тваринницької галузі стає проблемою національної безпеки, оскільки ціни на тваринницьку

продукцію постійно зростають, що знижує купівельну спроможність населення і може сприяти збільшенню соціальної напруги в суспільстві.

6. Регіональні проблеми зайнятості в Україні особливо вагомі. Оскільки серед регіонів є суттєві відмінності в демографічній ситуації, віково-статевій структурі працездатного населення, в структурі зайнятості населення, що склалася впродовж останніх десятиліть, проблеми забезпечення економіки трудовими ресурсами стають дедалі актуальнішими. Ці проблеми посилюються в умовах відсутності дієвих економічних методів регульованих міграційних і особливо еміграційних процесів.

Література.

1. *Конституція України.*
2. *Закон України «Про зайнятість населення»*
3. *Бандур С. І. Трудоресурсна безпека України в контексті глобалізації економіки та розвитку ринку праці / С. І. Бандур, О. І. Цимбал // Проблеми формування ринкової економіки : міжвід. наук. зб. / М-во освіти і науки України, Київ. нац. екон. ун-т ; [редкол.: О. О. Бєляєв (відп. ред.) та ін.]. – Київ : КНЕУ, 2001. – Спец. вип.: Управління людськими ресурсами: проблеми теорії та практики. – С. 10–21.*
4. *Білик О. М. Нестандартна зайнятість: виклики сьогодення / О. М. Білик // Соціально-трудові відносини: теорія та практика. – 2014. – № 1. – С. 296–300.*
5. *Регіональна економіка: Підручник для студентів, аспірантів, викладачів ВНЗ. Затверджено МОН /Качан Є. П. – К., 2011. – 670 с.*
6. *Солярчук Н. Ю. Фрілансова діяльність в Україні: стан і проблеми державного управління / Н. Ю. Солярчук // Бізнес Інформ. – 2014. – № 4. – С. 284–289.*
7. *Управління трудовим потенціалом. Васильченко В. С., Гриненко А. М., Грішнова О. А., Керб Л. П. – Навч. посіб. – К.: КНЕУ, 2005. – 403 с.*

УДК 331.108.2, 331.361 *Babiak Halyna, Illiash Iryna*

PERSONNEL SELECTION - BASIS OF TECHNOLOGY OF IT'S QUALITY MANAGEMENT

The article is devoted to the problems of personnel selection. It states that professional selection is the most important part of the hiring of employers; it mainly determines the effectiveness of personnel management. Therefore, the modern organizations give appropriate attention to the personnel selection.

The article stresses that the priority tasks of increasing the efficiency of functioning of executive and management structures are: to equip them with employees who have the necessary qualities to successfully work in chosen profession, and the creation of a system that allows them to maintain and develop their working capacity, as well as reliability. To accomplish such tasks, periodic control of the employee's functional status and the identification of objective criteria that characterize the qualitative composition of such units and bodies are necessary. And there is also a need for staff selection.The article examines the system of personnel selection. An analysis of the effectiveness of the existing selection system is carried out.

The important tasks of professional psychological selection are the assessment of the development of the individual-psychological qualities and properties of the applicant's personality, that are necessary for successful training and activities in the chosen specialty, as well as the conclusion on eligibility for training or practical activities in the relevant specialty.Measures to improve the personnel selection system are developed.The foreign experience of selection of personnel is estimated. However, copying of foreign methods of work with personnel without taking into account the characteristics of Ukrainian enterprises can have a significant negative effect - both economic and psychological. Since the mentality, traditions, peculiarities of the spiritual and socio-economic environment in which the person has grown and formed are of great importance in the work with people.The article states that professional and highly skilled personnel selection will have the subsequently positive affect on the reduction of staff turnover, greater employee satisfaction with the service and, as a result, greater efficiency of the organization.

Key words: personnel selection, staff hiring, technology of personnel management, personnel management, HR department, personnel reserve.

The problem presentation in general terms and its connection with important scientific and practical tasks. In a market economy, the staff quality is the most important factor determining the survival and economic situation of Ukrainian companies. That is why the careful personnel selection guarantees the quality of human resources, which largely determines the possibility and effectiveness of their further use. The work of any company is connected with the necessity of staffing. Hereby the personnel selection is considered as one of the most important functions of management, because it is people who ensure the effective use of any kinds of resources available in the company, and its economic performance and competitiveness are in ultimately dependings on people.

An analysis of the latest research and publications that initiated the solution to the problem. Problems of selection of personnel are considered in the works of V. Bakumenko, L. Gogina, V. Dyatlov, M. Ivashov, A. Kibanov, V. Kutsenko, V. Loznitsa, P. Nazymko, M. Snitchuk, A. Turchinov, V. Travin, V. Chuguevsky. They consider the concept of personnel selection as a professional selection of candidates. All spectra of potential human capabilities and characteristics are important for professional selection, so different methods need to be used to identify these opportunities.

At the same time, no studies have been carried out that would either characterize the complex or reflect the optimal selection system.

The purpose of the article. Investigation of the personnel selection system of the organization, analysis of the effectiveness of the existing selection system, development of measures for its improvement, assessment of foreign experience in personnel selection.

Presentation of the main research material. Personnel selection is an extremely important and multifaceted process of studying the professional and psychological qualities of an employee, which determines his ability to perform duties at a particular workplace or position and, ultimately, the choice of a broad set of applicants best one suited to his specialty, qualification, abilities and interests necessary for the goals of the organization / enterprise.

In general, there are many personnel selection technologies. Of course, not every organization practices all stages, because it takes a lot of time and costs. Some stages are presented at the same time, but the more important the vacant position is, the more necessary is using of all stages.

The enterprise or organization is guided by several principles in the personnel selection. The first one is to focus on the strengths rather than on the weaknesses of the person and the search of not ideal, but the most suitable candidates for this position. Moreover, this search would be stopped if several people were unable to meet the requirements imposed on them, because most likely the requirements themselves are overestimated and need to be reviewed.

Another principle is to ensure compliance with the requirements of the content of work, individual qualities of the applicant: education, seniority, experience, and in some cases gender, age, health, psychological state. If an enterprise needs a new employee, then external means are used (publication of ads on the Internet, access to employment agencies) or personnel selection is through an internal set.

In order to choose the most suitable employee for this position, an enterprise analyzes the workplace. His goal is to: identify which psychological requirements a candidate must meet. After that, a portrait of an ideal employee is making, the characteristics of which fully meet the requirements of the workplace. The next stage is to select a candidate, which will work with maximum efficiency and will feel comfortable in this work.

Staff hiring begins with a detailed definition of who is needed Traditionally, in the basis of this process is the preparation of a job description. In order to facilitate the selection, the agroholding «Mriya» has created, in addition to the job description, documents describing the main characteristics that an employee must have in order to succeed in this position - qualification cards and personal profiles. Personnel selection in the agroholding «Mriya» begins with the formation of requirements for candidates. Requirements for applicants for vacant positions are developed in accordance with the Guide to the qualification characteristics of the professions of employees, the needs of the enterprise and are fixed and regulated by job descriptions. It is accompanied by a definition of the purpose and the formulation of a number of questions to applicants for vacancies. The main rules of final selection at the enterprise are: the selection of employees who are most suitable for the company; ensuring effects over costs; maintaining staff stability while simultaneously attracting new employees; improvement of the moral and psychological climate.

The process of personnel selection at the agroholding «Mriya» is guided by the following principles: the connection of the search and selection of personnel with the strategy and purpose of the organization; scientific and methodological support (labor market research, development and use of personnel selection technology); financial support (substantiation, planning and receipt of financial resources for personnel recruitment); material and technical support (premises, means of office equipment for the processing and recording of information); legal support (strict use of a sound legal basis: labor legislation, all-Ukrainian classification of posts and professions, tariff-qualifying directories); ensuring a fair approach to the evaluation of all candidates for job position; confidentiality (selection and recruitment under conditions of confidentiality, non-disclosure of information about candidates not involved in staff hiring to other enterprises and organizations, and outsiders).

Consequently, the definition of the criteria by which personnel selection should be carried out is an important step in the personnel management, since it allows us to formulate a portrait of the future employee, as well as the main professional and business qualities that the applicant must possess. Due to these indicators, the effectiveness of the selection process and the factors influencing it become clear.

The goal would be achieve only in the case of successful selection of a candidate's position, whose personal and professional qualities are most consistent with this post, its effective motivation and development.

Improvement of the personnel management system at Ukrainian enterprises should be based on accumulated foreign experience. This means, first of all, the generalization of borrowed by the leaders of organizations and enterprises of foreign advanced experience in the field of state financing and stimulation of intra-firm training, selection and recruitment, the using of modern personnel assessment systems, the formation and application of a system of material incentives for various categories of workers to highly effective work, and involvement of a significant part of the personnel in the management of production (affairs of the firm) also.

Personnel selection specialists have the opportunity to study the experience of foreign countries and companies, as well as to apply successfully tested results in practice. The USA can be considered As important example in this matter, because it is this state that is "pioneer" in many aspects of personnel management. Personnel policy in USA companies is usually based on more or less the same principles in the following areas. American companies that use traditional recruitment principles focus on specialized knowledge and professional skills.

There is an orientation towards the narrow specialization of both managers and engineers and scientists in American companies. American experts are mainly professionals in the narrow field of knowledge, that's why their promotion through the management hierarchy occurs only vertically, which means that the financier will only pursue a career in this field. It somewhat limits the possibility of advancement in the stages of management, which determines the fluidity of managerial personnel, their transition from one firm to another.

The Japanese human resources management system differs significantly from the American and Ukrainian ones, since it is based primarily on the mentality of its employees. The first difference is the

personnel selection.

The HR departments of companies in Japan, as a rule, start to work with students - future specialists when they are still studying at universities. The organization hires employees once a year. At the end of the academic year, graduates make a written examination in an organization that is designed to be able to assess the professional training and the general level of the candidate. Those who have passed the exam are interviewed with the company's management.

The staff turnover in France is much lower than Ukrainian one; therefore, mainly graduates are employed, which the company then «raises» to the required professional and official level [4].

The using of recruitment technologies in foreign firms is a few steps ahead, compared with domestic ones. There is lack of the relevant regulatory framework in Ukraine, as well as the support of employees from the leaders. The experience of the leading companies in the world in human resources management, in particular selection, is important for the development of Ukraine's innovation management. Sufficient provision of organizations with emploees who have the necessary knowledge and skills, rational use of them, high level of labor productivity are important for increasing the volume of production, as well as increasing the efficiency of production.

One of the main problems in the formation of human resources is the definition and application of personnel technologies. The influence on labour potential is exercised with the help of personnel technologies. Today, during the selection of candidates for a vacant position, shot methods are used which do not give an effective result. As a result, there is an urgent need to review the methods of personnel selection, justification for the introduction of innovative selection methods.

The whole range of potential features and characteristics of a person is important for professional selection, which is why it is necessary to apply all possible methods for their definition.

In this regard, the company has developed and approved the "Draft improvement of the personnel selection system of the agroholding «Mriya».

The purpose of the project is to improve the system of selection of the main (basic) staff of the agroholding «Mriya», which will improve the quality of selection, and thus the quality of the base staff [5]. The objectives of the project are to reduce the total time spent per day on interviewing the recruitment manager with candidates for a post, to increase the time spent on interviewing one post-candidate to 30 minutes, and thus: to improve the quality of selection of candidates for the basic (basic) specialties; reduce staff turnover by 4%, reduce the cost of selecting key personnel by reducing staff turnover; increase sales revenue.

Also important are the recommendations for improving the staff selection system of the agriholding «Mriya»:

1. It is difficult to determine the risk of hiring an employee until received full information about its characteristics from the previous job. We must encourage the applicant to be honest. If it seems that applicant is hiding something, then one should try to check it by asking for advice from the former job, or use the services of private agencies. These measures will prevent court proceedings through the disclosure of someone else's trade secrets.

2. It is extremely important to identify in a timely manner the specific inclinations and hidden motivation of the candidate. Based on this, the following recommendations would be useful: to carefully check the documents certifying a person and a permanent or local residence permit; to require recommendations and feedback from previous jobs (suspect applicants who refuse to inform the address and phone from previous jobs); one must take into account the person's tendency to harmful habits (alcohol, drugs, gambling); use information databases (perhaps the applicant has already «lit up» somewhere like a petty thief or a big crook); it is imperative to check for convicted availability of a person (especially for money-grubbing crimes) and even for committing administrative offenses (it is possible that this is an evil hooligan, an alcoholic or a drug addict one).

Practice shows that have to refuse in employment up to 30% of applicants only for formal reasons.

3. It is necessary to develop a portrait of an ideal employee for each vacancy. Personnel specialist and Deputy Director for Legal and Personnel Affairs should take part in the process. It is the portrait of an ideal employee that will greatly facilitate the process of staff selection for a vacant position. In developing of it, all requirements for candidates must be grouped into three ones: professionalism (education, work experience, professional skills), social competence (family status, teamwork, value system), compliance with corporate culture (assuming the presence in potential employee of those specific qualities that are necessary for the effective particular unit operation). Compared with other requirements, professionalism is placed the highest, since it is believed that if a person is a professional, then his personality disadvantages have less effect on the efficiency of work and on relationships with the team. A professional portrait must be created taking into account both full details of the position, the main and additional responsibilities, and the people with whom the specialist will interact.

Recommendations to increase the loyalty of agriholding «Mriya» personnel are as follows: during the hiring of employees, it is necessary to propose to sign an agreement on the non-disclosure of information that they became known during the work at the company, and also after release. Psychologically, it works very well: most people are afraid of violating the signed arrangements. It is important that this document specifies a term for the keeping of official secrets; regular use of technical means for recognition of employees' dishonesty (lie detectors, other devices and apparatus); keep track of all information flows and activities of individual employees with increased access to information; track relationships in the team, looking for dissatisfied and insulted employees. They can issue secrets simply «for evil» or for reasons of principle; make public the facts of disclosing of commercial secrets by former employees both inside of the company and in the outside market; to take measures for economic security and employee loyalty.

Conclusions. Consequently, there are some problems with personnel selection at most of Ukrainian enterprises, as well as at the agriholding «Mriya», but in the future, it is expected to improve the quality of this process, which will lead either to improved labor quality or to increase profitable activity.

A prerequisite for the successful implementation of an improved recruitment system is the support from management - in the end, support is even more important than the development of subtle and complex assessment methods or procedures.

In order to improve the situation with the personnel selection it is necessary to adopt some methods and methods from foreign countries in Ukraine. For example, as in Japan - the recruitment of personnel is based on agreements with universities. In France, this process takes place through a well-developed system with an individual approach to each employee.

A professional and highly skilled personnel selection will eventually have a positive impact on the reduction of staff turnover, employee satisfaction with the work and, as a result, on the effectiveness of the organization.

Література

1. Баб'як Г. До питання про можливості застосування зарубіжного досвіду організації формування персоналу в Україні /Г. Баб'як //Регіональні аспекти розвитку продуктивних сил України: науковий журнал. Вип. 21. – Тернопіль: Економічна думка, 2016. – С. 92–97.

2. Баб'як Г. Відбір персоналу як елемент системи технологій управління персоналом /Г. Баб'як //Регіональні аспекти розвитку продуктивних сил України: науковий журнал. Вип. 20. – Тернопіль: Економічна думка, 2015. – С. 114–120.

3. Качан Є. П. Забезпечення кадрами – запорука ефективної діяльності промислових підприємств регіону /Є. П. Качан //Міжнародна науково-практична конференція «Проблеми ефективного використання професійно-технічної підготовки кадрів промислового сектору економіки України». Т. 2. – Київ, 2008. – С. 129-132.

4. Особенности управления персоналом во Франции: – [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://t4b.narod.ru...

5. Проект вдосконалення системи відбору персоналу агрохолдингу «Мрія», 2017.

6. Система отбора персонала в США. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://globalteka.ru

7. Тюльпанов А. Зарубежный опыт управления персоналом /А. Тюльпанов //Управление персоналом. – 2008. – №19 – С. 43.

8. Illiash I. Modern methodical approaches to design the HR-management system of enterprises /Irina Illiash //Scientific and educational periodical jornal «The Genesis of Genius». – Geneva, Switzerland, December 2015. – #5. – Volume 1. – p. 147. – P. 21–23.

УДК 159.97 *Цісецький Орест*

Елементи захисту та запобігання корпоративним конфліктам

Проблематика розроблення і функціонування системи управління корпоративними конфліктами досліджена недостатньо, тому ми хочемо запропонувати своє бачення її вирішення.

Поряд із основними елементами захисту і запобігання корпоративним конфліктам, які базуються на веденні переговорів, медіації, залучення третейського судді, на практиці доцільно використовувати ще й такі: збирання інформації та формування бази даних про потенційних учасників конфлікту; пошук та аналіз вразливих позицій сторін; розроблення та реалізація організаційно-технічних заходів щодо захисту інформації про корпорацію та учасників конфлікту; збирання, систематизування, опрацювання, аналіз протиправної діяльності сторін конфлікту; взаємодія з правоохоронними органами, антимонопольним комітетом; правова допомога; фізична охорона осіб причетних до конфлікту; інженерно-технічний захист.

Усі ці заходи допоможуть уникнути корпоративних конфліктів або мінімізувати їх негативні наслідки.

The problem of developing and functioning of the system for managing corporate conflicts is not enough, so we want to offer our vision of its solution.

Along with the main elements of protection and prevention of corporate conflict, which are applied on the basis of review, mediation, involvement of the arbitral tribunal, in practice it is expedient to use the following: collecting information and building a database of potential participants in the conflict; search and analysis of vulnerable positions of the parties; development and implementation of organizational and technical measures for the protection of information about the corporation and participants in the conflict; collection, systematization, processing, analysis of the illegal activities of the parties to the conflict; interaction with law enforcement agencies, antimonopoly committee; legal aid; physical protection of persons involved in the conflict; engineering and technical protection.

All these measures complement corporate conflicts or minimize their negative consequences.

Ключові слова: корпорація, корпоративний конфлікт, система, захист, управління конфліктами, розвиток.

Keywords: corporation, corporate conflict, system, protection, conflict management, development.

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок з важливими науковими і практичними завданнями. Вітчизняна та зарубіжна конфліктологічна наука і практика мають значні напрацювання у теорії конфлікту та її застосування у виробничій діяльності. Проте через відсутність системного підходу у процесі інтервенцій у конфліктну взаємодію в організації результати не завжди очікувані.

Системний підхід у будь якій діяльності – це запорука досягнення бажаного результату. У діяльності корпорацій системність повинна бути невід'ємною складовою усіх рівнів та сегментів управління.

Аналіз досліджень і публікацій, у яких започатковано розв'язання проблеми. Проблеми виникнення і розв'язання корпоративних конфліктів досліджують вітчизняні й зарубіжні науковці. Свої праці присвятили цим проблемам закрема такі вчені: О. Бєліков, Е. Боханова, Ю. Васильєва, А. Педько, О. Перхач, Н. Подольчак, Д. Уайлі, A. Berle, G. Means, M. Jensen, W. Meckling, R. Morck, A. Shleifer, R. Vishny. Як показав аналіз досліджень, наразі недостатньо уваги приділено системному підходові до управління корпоративними конфліктами.

Враховуючи те, що проблематика розроблення і функціонування системи управління корпоративними конфліктами досліджена недостатньо, хочемо запропонувати своє бачення її розв'язання.

Метою статті є теоретичне обґрунтування необхідності розроблення системи елементів управління корпоративними конфліктами в організації для її подальшого впровадження у практичну діяльність.

Виклад основного матеріалу досліджень. В основі корпоративних конфліктів лежать природні протиріччя, що виникають між інтересами акціонерів; між акціонерами та менеджментом корпорації; внаслідок боротьби інвесторів за контроль над бізнесом; небажання власників бізнесу виділяти необхідні ресурси на комерційну безпеку; низький рівень конфліктологічних компетенцій [4] в учасників корпоративного управління.

Корпоративні конфлікти часто мають жорсткий перебіг, а іноді – навіть з кримінальним відтінком, і можуть призводити до втрати контролю над підприємством. Тому значно легше й дешевше не допускати виникнення корпоративного конфлікту або запобігти йому на початкових етапах, аніж потім намагатися відновити роботу корпорації, відновлювати її імідж, відвойовувати своє підприємство та ін. Але якщо проблеми вже є, конфлікти виникають, то необхідно докладати зусиль та термінових і рішучих дій для захисту корпоративних інтересів.

Створення ефективної системи управління конфліктами в організації має бути на порядку

денному всіх керівників організацій незалежно від сфери діяльності та форми власності [5].

Поряд із основними елементами захисту і запобігання корпоративним конфліктам, які базуються на веденні переговорів, медіації, залучення третейського судді, на практиці найчастіше доцільно використовувати ще й такі, які могли б захистити від недружніх поглинань чи рейдерських захоплень. Це, зокрема:

- ✓ збирання інформації та формування бази даних про потенційних учасників конфлікту;
- ✓ пошук і аналіз вразливих позицій сторін;
- ✓ розроблення і реалізація організаційно-технічних заходів щодо захисту інформації про корпорацію та учасників конфлікту;
- ✓ збирання, систематизування, опрацювання, аналіз протиправної діяльності сторін конфлікту;
- ✓ взаємодія з правоохоронними органами, антимонопольним комітетом;
- ✓ взаємодія з міжнародними організаціями та компаніями у сфері діяльності корпорації (якщо корпорація здійснює міжнародну господарську діяльність);
- ✓ кримінальне переслідування, правова допомога;
- ✓ судовий захист і адвокатський супровід;
- ✓ силова підтримка та силові заходи у відповідь на силові дії опонента;
- ✓ фізична охорона осіб, причетних до конфлікту;
- ✓ інженерно-технічний захист.

Коротко опишемо кожен із цих елементів, щоб можна було чіткіше розуміти особливості та можливості їх застосування у конкретному кожному конкретному випадку і для конкретного підприємства.

Збирання інформації та формування бази даних про потенційних учасників конфлікту. Потенційними учасниками корпоративного конфлікту може бути обмежене коло осіб. Це – співвласники або засновники корпорації; великі акціонери, які не володіють контрольним пакетом акцій; директори і топ-менеджери, котрі не є акціонерами або засновниками; зовнішні особи чи організації, що мають певні претензії (майнові, правові, інші) до конкретної корпорації. Коли мова заходить про збирання інформації, то виникає логічне запитання: хто повинен це робити? Адже всі учасники чи акціонери спілкуються між собою, добре знають один одного, за винятком зовнішніх осіб. На перший погляд це так, але справа в тому, що акціонери можуть продати свою частку, засновники можуть виходити з частки майна і капіталу, але через деякий час у них можуть виникати претензії до корпорації. І щоб на всі запитання можна було дати обґрунтовану й конкретну відповідь, має бути сформована база відповідних даних. Для цього, на нашу думку, в корпорації повинен функціонувати інформаційно-аналітичний відділ, підпорядкований діючому главі корпорації. Варто окремо зазначити, що коли ми говоримо про збирання інформації, то це не має стосуватися особистої інформації та відповідати вимогам законодавства України і насамперед Закону України «Про доступ до публічної інформації».

Із збільшенням обсягу інформації про якусь конкретну людину зростатиме ймовірність знайти певні *вразливі місця потенційного ініціатора* корпоративного конфлікту. Знання такої важливої інформації, її аналіз та інтерпретація дадуть змогу правильно оцінювати не тільки можливості потенційного ініціатора конфлікту, а й можливі напрямки забезпечення адекватної відповіді або дій на упередження і недопущення конфлікту.

Розроблення та реалізація організаційно-технічних заходів щодо захисту інформації про корпорацію та учасників конфлікту набирає особливої ваги саме у нинішній час, адже інформаційні технології розвиваються надзвичайно швидкими темпами. І щоби встигати за цим розвитком і темпами, треба мати у штаті працівників відповідного фаху та кваліфікації. За необхідності можна залучати й зовнішніх виконавців, але при цьому слід уважно і дуже відповідально підходити до їх добору. Адже зовнішні виконавці можуть бути заангажованими потенційними конкурентами, і тоді від них буде більше шкоди ніж користі.

Це один аспект цього елементу. Другий полягає у тому, щоб захистити корпорацію в цілому і кожного учасника чи управлінця зокрема від витоку інформації про них за межі корпорації. При цьому не важливо, якої інформації – чи ділової, чи особистої, чи іншої – всяка інформація може бути використана проти них. Тому це ще одне завдання для організаційно-технічних заходів захисту інформації.

Безпечнішими у такому плані можуть бути університети, у структурі яких є кафедри, що займаються питаннями розроблення організаційно-технічних заходів щодо захисту інформації. Вони можуть розробити теоретичні положення, обґрунтування, аналітичну базу а при потребі забезпечити їх реалізацію. Крім цього, кафедри можуть надавати й інші послуги, а саме:

- ✓ діагностування стану фінансово-економічної безпеки суб'єкта господарської діяльності та розроблення пропозицій щодо її зміцнення;
- ✓ оцінювання вартості майна та бізнесу;
- ✓ аналізування боргової політики господарюючих суб'єктів;
- ✓ дослідження економічних аспектів інтелектуальної власності;
- ✓ оцінювання майнових прав інтелектуальної власності.
- ✓ консультування стосовно митного та податкового законодавств;
- ✓ консультування з питань запобігання рейдерству та корпоративним конфліктам;
- ✓ розроблення заходів протидії промисловому шпигунству;
- ✓ управління захистом комерційної таємниці на підприємстві;
- ✓ охорона прав інтелектуальної власності.

Дуже часто трапляється так, що ініціаторами корпоративних конфліктів є особи чи організації, які вже мають у «послужному» списку не один такий конфлікт. А якщо особа за своєю природою схильна до провокацій, то ці люди часто мають і певні негаразди, пов'язані з порушенням законодавства. Тому, створюючи систему заходів з недопущення чи управління конфліктами, обов'язково слід передбачити можливість *збирання, систематизування, опрацювання й аналізування протиправної діяльності сторін* корпоративного конфлікту. Наявність такої інформації, щонайменше, допоможе виробити тактику і стратегію дій стосовно цього опонента. Систематизація й аналізування інформації покажуть, наскільки він вразливий у цьому плані. Якщо така інформація має певний історичний аспект, то можна буде зрозуміти, які мотиви спонукають опонента до деструктивних дій, а вже враховуючи це, впливати на мотиви.

Збираючи інформацію про протиправну діяльність опонентів, слід пам'ятати про дотримання законодавства. Тому такі заходи доречно і бажано здійснювати у тісній *співпраці з правоохоронними органами*. Поліція та інші спецслужби можуть допомогти у збиранні інформації, якщо це не порушує закону. Дещо важче буде збирати інформацію, якщо особа, яка цікавить – громадянин іншої держави. Проте є служби і компанії, котрі можуть у цьому допомогти.

Якщо корпорація здійснює міжнародну діяльність, активно розвиває контакти з іноземними партнерами і тим самим загострює конкуренцію на якомусь конкретному ринку, то можуть виникати спроби недружнього поглинання з метою прибрати до своїх рук бізнес або знищити конкурента. Тому для захисту своїх інтересів за межами України необхідно тісно *співпрацювати з міжнародними організаціями* та компаніями, які б надавали усю необхідну інформацію і правову підтримку.

Окремим завданням з розроблення елементів захисту і запобігання корпоративним конфліктам є недопущення виникнення проблем у сфері фінансів та бухгалтерського обліку, пов'язаних із міжнародною діяльністю корпорації. Річ у тім, що для того, аби добре розумітися на фінансах інших країн, треба довго й наполегливо їх вивчати, а також мати відповідну практику і досвід. Проте є й інший варіант – тісна *співпраця з міжнародними фінансовими організаціями,* які надають відповідну допомогу, підтримку і супровід.

Якщо проаналізувати випадки рейдерських атак на корпорації, то очевидним стає те, що організації, які залучені до рейдерства, часто мають дуже серйозну професійну юридичну підтримку з боку приватних компаній і навіть державних установ. За цих обставин корпорація, на яку здійснено напад, також потребує професійної юридичної підтримки. Таку підтримку може забезпечити власний юридичний відділ, який є у структурі корпорації. Його головні функції полягають у тому, щоб забезпечити повний спектр *правового захисту своєї корпорації, відстоювати її інтереси в судах*. При потребі цей відділ має забезпечувати і кримінальне переслідування рейдерів, адже дуже часто вони уникають навіть початку провадження проти них. Якщо ж корпорація не має у своїй структурі такого вузькоспеціалізованого юридичного відділу, то необхідні послуги можна замовити у зовнішнього виконавця; та й у зовнішнього виконавця, як правило, є вже немалий досвід вирішення таких питань.

Не секрет, що на деякі корпорації рейдери нападали із застосуванням сили, використовуючи при цьому спеціально навчених і добре підготовлених фізично молодиків. Щоби бути готовим до такого сценарію розвитку подій, корпорації слід подбати про власну безпеку і можливість дати рішучу силову відсіч подібним діям зовнішніх ворогів. Нині більшість підприємств уже мають так звану охорону. Але найчастіше номінальними охоронцями фактично є звичайні сторожі й вахтери. І часто їх знання, вміння, навички, фізична підготовка не годяться до силового протистояння. Та й відповідно до посадових інструкцій фізичне протистояння часто не належить до їх обов'язків. Тому для таких потреб варто укладати угоди з професійними охоронними компаніями, які можуть забезпечити *силовий захист* і навіть, за потреби, дати достойну відсіч. Тут маємо на увазі як приватні охоронні компанії, так і державні структури.

Іноді корпоративні конфлікти розвиваються настільки інтенсивно і непередбачувано, що виникає пряма загроза життю та здоров'ю окремих чи багатьох учасників та їх родин. Отже,

необхідно *подбати про їх особисту безпеку*. Далеко не в усіх корпораціях є такі можливості, тому це також має лягати на плечі або державних органів, або приватних охоронних компаній.

І останній із перелічених елементів, захисту й запобігання корпоративним конфліктам – *інженерно-технічний захист*. Сюди ми відносимо засоби спостереження та екстреного зв'язку, пропускні турнікети, спеціально захищені приміщення, де перебувають охоронці-вахтери, додаткові захисні двері, вікна і ґрати на них, підсилена огорожа, охорона по периметру (якщо цього потребують специфіка діяльності підприємства й розміри території), надійні вхідні ворота та ін. Варто відразу ж зазначити, що особливості інженерно-технічного захисту прямо залежать від розташування підприємства чи його головного офісу.

Висновки. Ми перерахували та охарактеризували досить багато можливих елементів захисту і запобігання корпоративним конфліктам, але, звісно, що кожна корпорація повинна обирати собі ті з них, які їй необхідні. Усі ці заходи допоможуть уникнути корпоративних конфліктів або мінімізувати їх негативні наслідки. Водночас ми переконані, що найкращим і найефективнішим способом недопущення та розв'язання корпоративних конфліктів є переговори й бажання всіх сторін дійти згоди у вирішенні складних питань і знайти прийнятне рішення.

Література

1. *Бєліков О. Рейдерство в Україні – реалії сьогодення. [Електроний ресурс]. – Режим доступу: http:// www.justinian.com.ua*
2. *Перхач О. Л., Подольчак Н. Ю. Корпоративні конфлікти та методи їх подолання: навч. посіб. – Львів: Вид. Львів. політехніки, 2014. – 192 с.*
3. *Слезингер Г. Э. Социальная экономика: учебник – М. : Дело и Сервис, 2001. – 364 с.*
4. *Цісецький О. Формування конфліктологічних компетенцій у студентів вищих навчальних закладів // Регіональні аспекти розвитку продуктивних сил України. — Тернопіль: Економ.думка, 2012. – С. 56–59.*
5. *Цісецький О. Формування системи управління конфліктами в організації // Регіональні аспекти розвитку продуктивних сил України. — Тернопіль: Економ. думка, 2017. – С. 77–82.*

УДК 65.011.56 *Марцінковська Олександра, Легкий Олег*

ОРГАНІЗАЦІЙНІ АСПЕКТИ ВПРОВАДЖЕННЯ CRM-СИСТЕМ У ДІЯЛЬНІСТЬ ПІДПРИЄМСТВА

У статті висвітлено основні ознаки CRM–систем та функціональність поширених платформ за основними напрямками – управління продажом, маркетингом, комунікаційних зв'язків із суміжними відділами; доведено доцільність використання CRM–систем при використанні проектного підходу до управління в контексті «канбан»–процесів та методології «AGILE», окреслено стадії впровадження CRM–систем на підприємстві з позиції управління персоналом та використання цифрових джерел інформації для прийняття управлінських рішень; зазначено основні переваги використання CRM–систем як для бізнес-процесів загалом, так і для маркетингу та організації робочого процесу зокрема.

The article covers the main features of CRM–systems as well as the functionality of common platforms in the main scopes – sales management, marketing, communications with related inner departments; the feasibility of applying CRM–systems alongside with the usage of the project management approach in the context of the Kanban-processes and the methodology "AGILE" has been proved; the stages of implementation of CRM–systems at the enterprise from the position of personnel management and use of digital sources of information for making management decisions are outlined; the main advantages of using CRM–systems for business processes in general, as well as for marketing and organization of the work process in particular, are outlined.

Ключові слова: CRM–система, бізнес-процеси, управління персоналом, цифровий маркетинг, проектний менеджмент, внутрішні комунікації.

Key words: CRM–system, business processes, personnel management, digital marketing, project management, internal communications.

Постановка проблеми в загальному вигляді та її зв'язок з важливими науковими і практичними завданнями. В епоху цифрової економіки комунікація переходить в електронний вимір не лише у зв'язку «підприємство–споживач», а і усередині бізнесу. Вдалим рішенням щодо поєднання зовнішнього комунікаційного середовища із внутрішніми інформаційними зв'язками є впровадження CRM–системи, що спрямована на оптимізацію більшості бізнес-процесів на підприємстві, в установі чи організації.

Наразі надзвичайно динамічно розвиваються маркетингові аспекти інтеграції CRM–систем (в контексті «лійок продажу», генерування «лідів» та підтримки споживачів загалом), а також проектного управління (контроль за витратами часу та ресурсів, автоматизовані проектні моделі, зокрема графіки Ганта тощо).

Однак часто наявний спротив персоналу впровадженню інновацій цього роду, а також оптимальному вибору конкретної платформи та модульного набору для відповідної трансформації бізнес-процесів компанії, що зумовлює актуальність обраної проблематики.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, в яких започатковано розв'язання проблеми. Проблематикою електронної сфери функціонування бізнес-процесів на підприємстві займалися такі вчені: С. Антощук, Є. Мірошникова, М. Окландер, Л. Парех, К. Пенн, О. Птащенко, О. Сохацька, О. Фомін та ін. Разом з тим, постійне оновлення відповідного програмного забезпечення, а також методологічного його підґрунтя потребує постійного моніторингу, додаткового вивчення щодо практичних рекомендацій для поліпшення ефективності роботи персоналу в середовищі CRM–системи.

Виклад основного матеріалу дослідження. Управління відносинами з клієнтами (англ. Customer relationship management) – поняття, що охоплює концепції, котрі використовують компанії для управління стосунками зі споживачами, охоплюючи збір, зберігання й аналіз інформації про споживачів, постачальників, партнерів та інформації про взаємини з ними. CRM – рішення сьогодні необхідні для формування клієнтоорієнтованості компанії.

У вужчому трактуванні CRM – це прикладне програмне забезпечення для організацій, призначене для автоматизації стратегій взаємодії з замовниками (клієнтами), зокрема, для підвищення рівня продажів, оптимізації маркетингу і поліпшення обслуговування клієнтів шляхом збереження інформації про клієнтів та історії взаємин з ними, встановлення і поліпшення бізнес-процедур і подальшого аналізу результатів [1, 2].

Сучасна CRM спрямована на вивчення ринку і конкретних потреб клієнтів. На основі цих знань розробляють нові товари або послуги, і таким чином компанія досягає намічених цілей та поліпшує свої фінансові показники.

Загалом, виокремлюють три CRM–підходи, кожен з яких може бути реалізованим окремо від інших:

✓ оперативний – автоматизація споживчих бізнес-процесів, що допомагає персоналу з роботи з клієнтами виконувати свої функції.

✓ співробітницький – програма взаємодіє зі споживачами без участі персоналу з роботи з клієнтами.

✓ аналітичний – аналіз інформації про споживачів із різноманітними цілями [2, 97].

Проте необхідно акцентувати увагу на тому, що CRM – це не тільки система у вигляді прикладного програмного забезпечення – це стратегія, яка дає змогу запропонувати правильний продукт правильному клієнтові через правильний канал; при цьому метод і канал вибирають з урахуванням побажань клієнта й оптимальності їх використання для компанії, досить часто – автоматизовано.

Тому доречно виокремити наступні принципи CRM–систем:

✓ наявність єдиного сховища інформації, звідки будь-якого моменту доступні відомості про усі випадки взаємодії з клієнтом для користувачів (підрозділів), які мають відповідний рівень доступу;

✓ синхронізація управління множинними каналами взаємодії (в тому числі, і внутрішньо корпоративними);

✓ постійний аналіз зібраної інформації про клієнтів та прийняття відповідних організаційних рішень – наприклад, і «сортування» клієнтів у контексті їхньої значимості для компанії, і розподіл завдань між працівниками підприємства.

Загалом, CRM є необхідною для будь-якого бізнесу, що характерний хоча б одним з цих параметрів: великий розмір, висока інтенсивність, критична необхідність планування продажу, висока потреба в зменшенні витрат на численних етапах маркетингової лійки, проектний підхід підрозділів, що моніторять та коригують замовники. Якщо компанія займається активним пошуком клієнтів, цікавиться клієнтським досвідом і збирається впроваджувати сервісну – клієнтоорієнтовану – модель, їй також необхідна CRM.

Проте метою впровадження будь-якої CRM–системи є підвищення продажу за рахунок:

✓ отримання більшого числа нових клієнтів;

✓ зростання суми середнього чека;

✓ збільшення кількості повторних продажів;

✓ зниження витрат на пошук і аналіз інформації;

✓ оцінювання ефективності роботи відділу продажу.

Таким чином, організація впровадження CRM передбачає підхід, що полягає у створенні і утриманні унікальних конкурентних переваг за рахунок кваліфікованого управління взаєминами з клієнтами. Ефективність CRM вимірюється такими показниками (які водночас співвідносять із маркетинговими та бізнес-цілями компанії):

✓ ROI;

✓ підвищення продажів (різниця показників до, після впровадження і за аналогічний період минулих років);

✓ підвищення прибутку на одного продавця (для деяких бізнесів) [3, с. 343; 4, с. 28].

Варто зазначити, що у світі середні показники ROI при впровадженні CRM становлять 5,6 долара на кожен вкладений у проект долар США, а продажі зростають на 30%. При цьому такий показник, як підвищення прибутку на 1 продавця, підвищується на 40% [5].

Завдяки CRM–системі бізнес отримує консолідоване і «безмежне», з погляду побудови причинно-наслідкових зв'язків, джерело інформації, за допомогою якого можна досліджувати не тільки переваги існуючих, а й розвивати базу потенційних клієнтів, будувати взаємонедоступні сегменти за певними критеріями, зв'язки між кожною «одиницею» клієнтської бази.

На операційному рівні завдання менеджера з продажу – з'ясувати, хто це і яким саме товаром чи послугою цікавиться той або інший потенційний клієнт. Коли ця інформація з'являється, так званий «лід» конвертується в контакт чи компанію (якщо клієнт представляє юридичну особу), а потім і в угоду.

Інтеграція CRM–систем наявна не лише з іншим програмним забезпеченням чи ресурсами Web 2.0, а й із класичними телефонними дзвінками, однак у вираженні IP-телефонії. Таким чином, усі дзвінки клієнтів можна враховувати у хмарній CRM–системі. Якщо клієнт телефонує вперше, менеджер зможе відразу під час дзвінка додати новий контакт у CRM і зазначити, яким товаром або послугою цікавився клієнт. Усі дзвінки записують без обмеження їх кількості (така змога є, ви завжди можете цю послугу вимкнути). Це корисно і керівникам (перевірити, як менеджери спілкуються з клієнтами, виявити кращі сценарії продажів), і самим менеджерам (детально відновити всі домовленості з клієнтом).

Особливістю CRM–системи є те, що вона скорочує час на підготовку та надсилання клієнтам

комерційної пропозиції або рахунку. З впровадженням CRM–системи завжди настає автоматизація процесів, що в свою чергу однозначно економить витрати людських ресурсів, суттєво зменшує йм імовірність помилки внаслідок людського чинника, а також звільняє час для виконання важливіших і критичніших завдань.

Для ритейлу виникає можливість організувати маркетингову взаємодію з кінцевими споживачами в точках продажу і спільно з торговельними партнерами, які безпосередньо його здійснюють. З CRM–системою і динамічним продуктовим каталогом ритейл може використовувати дані, отримані завдяки інтеграції з різними джерелами, для аналізу, моделювання та прогнозів у сфері споживчої активності, попиту, ціноутворення і т. д.

CRM–система використовує єдиний простір, на якому працюють співробітники відділів продажів, маркетингу та суміжних відділів (ті, які не спілкуються з клієнтом напряму) – для прикладу у комплексі, зображеному на рис. 1.

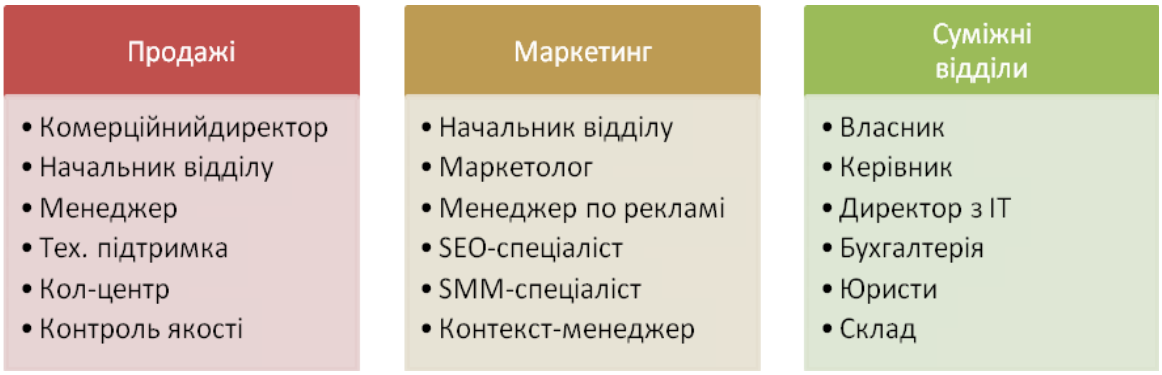

Рис. 1. Бізнес-процеси більшості CRM–систем

Важливим елементом у використанні CRM–систем є забезпечення захищеності даних як управлінського процесу так і клієнтської бази, адже в середині CRM–системи, якщо вона розміщена на окремому сервері, вони перебувають у захищеному середовищі.

Ще одним важливим інструментом організаційного аспекту впровадження CRM–систем є візуалізована «канбан»–система продажу, що дає змогу «оцифрувати» процеси продажу, прослідкувати етапи угоди та фінансові очікування, впровадити методологію AGILE при управлінні складними проектами [6, с. 105–106].

За допомогою цього інструменту можна контролювати кількість клієнтів на кожному етапі, суми виставлених рахунків та укладених угод. Для полегшення роботи менеджерів компанії CRM–система дає змогу вибудувати невидимі бізнес-процеси, що автоматизують роботу та звільняють від прорахування технічних та маркетингових деталей роботи з кожним окремим клієнтом.

Для розвитку бізнесу необхідна автоматизація всіх типових процесів та завдань, що вирішує керівництво. Це може бути контроль роботи менеджерів, контроль каналів приходу нових клієнтів, різноманітні звіти та аналітика тощо. CRM–система має здатність сама аналізувати необхідний спектр аналітики, формувати завдання для виконання, а керівництво зможе отримати звіт про виконання цих завдань. Відповідно це економить час керівництва, що може бути використаний для розвитку бізнесу, а не виконання щоденних рутинних операцій.

Головними інструментами CRM–систем, що дають змогу підвищувати ефективність та зручність роботи, є напрацювання у двох основних профілях (рис. 2).

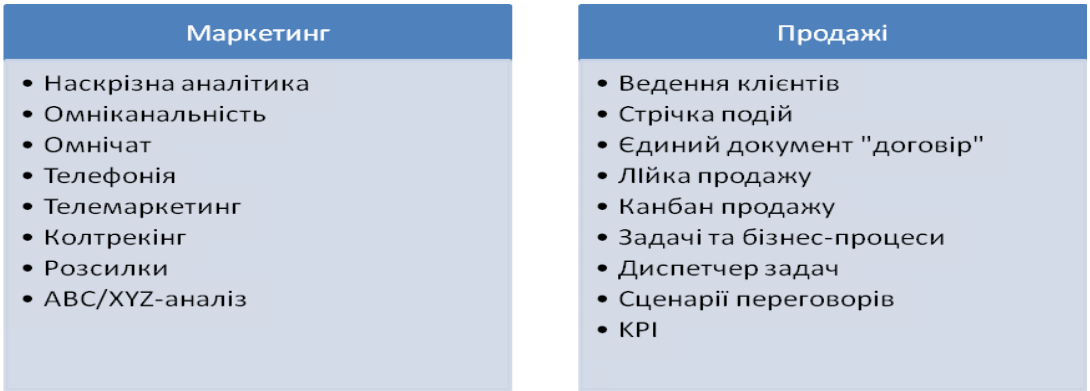

Рис. 2. Основний інструментарій поширених CRM–систем

Отже, управління продажем і маркетингом та організація роботи персоналу за допомогою сучасної CRM–системи може дати компанії ряд вигод, таких, як: створення єдиного інформаційного простору, інформаційна безпека, використання зручних інструментів, омніканальність комунікацій, відстежування проміжних та кінцевих бізнес-цілей за допомогою налаштованих KPI.

Для того, щоб об'єднати і простежити ключові показники ефективності у CRM–системах, є багатофакторний, багатоваріативний розрахунок KPI, котрий може бути розрахований для будь-якого співробітника. Це допомагає керівництву окреслити цінності й завдання для працівників, а також досліджувати бізнес-показники. При впровадженні KPI важливим є попереднє тестування, для аналізу прийняття майбутніх управлінських рішень.

Однак, згідно з концепцією впровадження будь-яких змін у роботу організації, персонал різних рівнів може спершу негативно відреагувати на застосування CRM–системи. Зокрема, етапи сприйняття в колективі впровадження CRM–системи зображені на рис. 3.

Рис. 3. Рівні організаційного впровадження CRM–системи у роботу підприємства чи організації.
Джерело: адаптовано за матеріалами [4; 7].

Успішно пройшовши рівні зазначені на рис. 3, підприємство одержить підвищену продуктивність та впевненість персоналу, реалістичніші прогнози щодо продажу, зниження стресу в командах з продажу, швидші та значущіші (ефективніші) ділові зустрічі, кращу координація між маркетингом, продажем та сервісом. Хоча наведені приклади стосуються підприємств з командами з продажу, вони також доречні для компаній з іншою структурою та організацією.

Висновки. CRM–технологія, що об'єднує маркетинг та продажі. Дуже часто ці два відділи борються за головну роль, проте по суті найголовнішим є ефективність бізнесу. Саме тому складається враження, що маркетологи та менеджери з продажів розмовляють різними мовами, адже перебувають на різних технологічних платформах і працюють у різних інформаційних середовищах, де не перетинаються один з одним. Кожен з них має свої цілі, завдання, інструменти, а отже, не знає, чим займається сусідній відділ. Отож, для того, щоб управління маркетингом та продажами побудувати таким чином, щоб ефективність була спільною, насамперед потрібно забезпечити єдиний інформаційний простір. Упровадивши CRM–систему в роботу відділів маркетингу та продажу, можна об'єднати не лише ці два відділи для цілеспрямованої праці, а й ефективно узгодити роботу всіх служб.

Література

1. *Мірошникова Є. Д., Птащенко О. В. Побудова CRM–системи як основи формування комунікаційної політики між організацією та кінцевим споживачем // Вісник Східноукраїнського національного університету ім. В. Даля: наук. Журнал. Вип. 6 (230). – Сєвєродонецьк:, СУНУ, 2016. – С. 108–116.*

2. *Антощук С., Фомін О. Модель маркетингу, яка керується даними // Маркетинг і цифрові технології, Том 1, вип. 2., – Одеса, – 2017. – С. 92–102.*

3. Окландер М. А. Сутність та фактори впливу на рекламну стратегію // Бізнес Інформ. – 2017. – № 1. – С. 342–346.

4. Легкий О. А., Сохацька О. М. Ефективність цифрових маркетингових комунікацій: від постановки мети до оцінювання результату / Маркетинг і цифрові технології. Том 1, вип. 2., – Одеса, 2017. – С. 4–31.

5. Penn C. The Evolution of the Data-Driven Company. C. Penn marketing blog. 2016. URL: https://www.christopherspenn.com/2016/11/the-evolution-of-the-data-driven-company/ (Last accessed 7. 12. 2018).

6. Марцінковська О. Б. Сучасні підходи до управління командами в контексті реалізації проекту // Регіональні аспекти розвитку продуктивних сил. – 2016. – № 21. – С. 102–108.

7. Parekh L. How CRM can help HR to improve Employee Experience. SugarCRM Blog. 2017. URL: https://community.sugarcrm.com/community/partner-corner/blog/2017/10/26/how-crm-can-help-hr-to-improve-employee-experience (Last accessed 7. 12. 2018).

УДК 331.108.37 *Прохоровська Світлана*

КОМПЕТЕНТІСНИЙ ПІДХІД В УПРАВЛІННІ ПЕРСОНАЛОМ

У статті досліджено роль компетентнісного підходу в управлінні персоналом організації. Визначено найпоширеніші методи розвитку компетенцій співробітника та правила формування моделі компетенцій. Розкрито призначення традиційного та сучасного підходів до формування моделі компетенцій. З'ясовано основні засади застосування компетентнісного підходу в управлінні персоналом. Запропоновано модель компетенцій сучасного HR-менеджера.

In the article the role of competence approach is in vestigational the management of organization a personnel. The most widespread methods of development of competenses of employee and rule of forming of model of competenses are certain.

Setting of raditional and modernapproaches is exposed to forming of model ofcompetenses. Basic principles of application of competence approach are found out in a management a personnel. The model of competenses of modern HR-of manager is offered.

Ключові слова: компетенція, компетентність, компетентнісний підхід, персонал, управління персоналом.

Keywords: competense, competence, competence approach, personnel, management a personnel

Постановка проблеми в загальному вигляді та її зв'язок з важливими науковими і практичними завданнями. Прогресивність економіки країни в сучасних умовах розвитку асоціюється з успіхами у розбудові економіки знань, яка передбачає зміни в усіх сферах суспільного життя. Враховуючи те, що суб'єктом продукування знань виступає людина, зазначені зміни стосуються першочергово тих сфер, які пов'язані з її життям, працею та розвитком.

Інноваційним підходом у сфері управління персоналом на сучасному етапі науковці та практики вважають компетентнісний підхід. Його реалізація пов'язана з низкою практичних проблем, а саме: визначення переліку компетенцій для працівників організації, розроблення профілів посад, побудова моделі компетенцій, інтеграція останньої зі системою управління персоналом тощо. Сьогодні компетенції персоналу перетворилися на стратегічний чинник розвитку організації. Успішні організації створюють нові знання, навички, здібності, передають їх усередині компанії і швидко оновлюють асортимент товарів та послуг.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, у яких започатковано розв'язання проблеми. Теоретичним та прикладним аспектам дослідження компетенцій персоналу присвячені праці: Р. Бояціса, М. Дороніної, О. Дяків, О. Грішнової, І. Петрової, Л. Семів, які розглядали проблеми ідентифікації компетенції в системі стратегічних активів організації.

Дослідження теоретичних основ та прикладних проблем застосування компетентісного підходу в управлінні персоналом зумовлює окреслення таких **цілей:**

- ✓ вивчити теоретико-методологічні підходи дослідження компетентнісного підходу в управлінні персоналом;
- ✓ з'ясувати роль компетентнісного підходу в системі управління персоналом;
- ✓ виокремити методи розвитку компетенцій співробітника;
- ✓ розкрити призначення традиційного та сучасного підходів до формування моделі компетенцій;
- ✓ з'ясувати основні засади застосування компетентнісного підходу в управлінні персоналом;
- ✓ запропонувати модель компетенцій сучасного HR–менеджера.

Виклад основного матеріалу дослідження. За умов жорсткої конкуренції організації встановлюють дедалі амбітніші цілі та розробляють нові стратегії розвитку для того, щоб залишитися на ринку. Реалізувати ж такі бізнес-стратегії можливо за наявності кваліфікованого, мотивованого і лояльного персоналу. Адже їхні унікальні компетенції, професійний та особистісний потенціал є ключовими чинниками підвищення ефективності діяльності організації за умов динамічних змін зовнішнього середовища. В практичній діяльності компетентнісний підхід є невіддільною частиною системи управління персоналом організації. Тому цілі із компетентнісного підходу формулюються так, аби показати, що ці процеси можуть поліпшити діяльність організації шляхом досягнення вищих результатів роботи, зміни поведінки співробітників, зростання продуктивності праці і ефективності роботи організації.

Компетентнісний підхід у практиці управління персоналом почав активно використовуватися з вісімдесятих років XX століття. Основоположником його був американський психолог Д. МакКлелланд, який запропонував при оцінюванні персоналу використати підхід, ґрунтований на ідеї змінних компетенцій. Згодом Р. Бояцис провів дослідження серед 2000 менеджерів, які обіймали

41 посаду в 12 компаніях, і встановив, що успішного менеджера від менш успішного його товариша відрізняє не один-єдиний чинник, а низка чинників, що охоплюють особисті якості, мотиви, досвід і поведінкові характеристики. Аналіз результатів дослідження дав Р. Бояцису змогу запропонувати інтегровану модель менеджерських компетенцій, яка пояснювала взаємозв'язок якостей працівників та їхніх відносин з функціями управління і з внутрішнім середовищем організації. При цьому компетентність визначалася як основна характеристика людини, результатом якої є ефективне і/або високоефективне виконання доручених функціональних обов'язків [2, с. 26].

У рамках компетентнісного підходу одним із важливих питань є співвідношення понять «компетентність» і «компетенція».

Вивчаючи «компетентність працівника О. А. Грішнова стверджує, що «…це рівень його загальної та професійної підготовки, а також широта професійного світогляду, що дає йому змогу адекватно реагувати на вимоги конкретного робочого місця чи виконуваної роботи, які постійно змінюються» [3].

Щодо дослідження поняття «компетентність», то І. Зімняя вважає, що це

«… актуальний прояв компетенції, інтелектуально й особистісно-обумовлений досвід соціально-професійної діяльності людини, знання, на базі яких людина може використовувати компетенції» [6]. З позиції Л. Семів [8], компетентність – це «…спроможність кваліфіковано впроваджувати діяльність, виконувати завдання або роботу». При цьому поняття «компетентність» містить набір знань, навичок і ставлень, що дають змогу особистості ефективно діяти або виконувати функції, спрямовані на досягнення певних стандартів у професійній галузі або тій чи іншій діяльності. Поняття «компетенція» автор розглядає як коло повноважень будь-якого органу чи посадовця або коло питань, в яких певна особа має досвід та знання.

У дослідженнях І. Ібрагімова компетенція – це «сукупність повноважень, прав та обов'язків посадової особи». Компетентність він розглядає як «…сукупність якостей, знань і навиків працівника, необхідних для реалізації професійних компетенцій, тобто переліку відповідних повноважень якого-небудь органу або посадовця згідно із законами, нормативними документами, статутами, положеннями» [7].

Зазвичай у переважній більшості наукових досліджень до компетенцій відносять усі характеристики працівника, які впливають на його поведінку в процесі професійної діяльності й визначають успішність роботи. З такої позиції головними структурними елементами компетенцій є: знання, вміння, навички; цінності, мотиви, установки; інтелектуальні здібності; психофізіологічні якості; особистісні якості.

Варто зазначити, що компетенції служить основою для застосування ключових процедур управління персоналом, які дають змогу: чітко сформулювати критерії добору кандидатів на вакантні посади; оцінити потенціал кандидата на вакантну посаду і знизити ризики прийняття неспроможного працівника; викласти конкретні цілі для нового працівника в адаптаційний період, зіставивши його наявні компетенції з необхідними для певної посади; зробити цілеспрямованим процес навчання і розвитку персоналу; аргументувати систему винагороди за працю в організації; обґрунтувати кадрові переміщення.

Найпоширенішими методами розвитку компетенцій співробітника організації є:

1) навчання на робочому місці, без відриву від виробництва; використання досвіду інших працівників;

2) виконання спеціальних завдань, спрямованих на підвищення рівня компетентності;

3) участь у тренінгах, семінарах, читання спеціальної літератури;

4) рішення практичних спільних завдань у динамічному режимі, для розвитку навичок взаємодії в команді.

При компетентнісному підході в системі управління персоналом організації модель компетенцій є осередком, навколо якого формується система управління. Сучасні моделі компетенцій задають систему координат, яка дає змогу виявити працівників, котрі можуть бути максимально ефективні всередині конкретної організаційної структури. При розробленні моделей орієнтуються на вибір найважливіших компетенцій, котрі, як правило, групують у кластери або функціональні блоки. Модель компетенцій дає змогу уніфікувати вимоги до працівників і створити єдині стандарти поведінки, основу для оцінювання і просування співробітників. Вона має бути системною, реальною, простою, гнучкою та універсальною, щоб її можна було застосовувати не тільки при оцінювання, а й при найманні, формуванні кадрового резерву, плануванні навчання та розвитку персоналу, розробленні системи оплати праці.

При формуванні моделі компетенцій треба дотримуватися певних правил:

1) до розроблення моделі компетенцій залучати усіх працівників, для яких вони призначені;

2) максимально інформувати персонал про цілі, завдання, технології формування і

використання моделей компетенцій;

3) забезпечувати, щоби стандарти поведінки, уведені в моделі компетенцій, відповідали вимогам користувачів, а запропоновані форми їхнього використання збігалися з інтересами організації.

Розроблення і впровадження моделі компетенцій є структуровано-організованим процесом, ґрунтованим на послідовній реалізації певних процедур. Аналіз і узагальнення теорії і практики формування моделі компетенцій персоналу в організації дав змогу виділити два основні підходи до формування моделі компетенцій – традиційний та сучасний.

Традиційний підхід формування моделі компетенцій (traditional approach) в організації базований на застосуванні методики аналізу робіт (job analysis) і передбачає застосування таких способів:

1) формування моделі компетенцій, яка буде єдиною для усіх категорій співробітників організації, а на її основі будуть створюватися ідеальні компетентнісні профілі для усіх посад організації;

2) виділення двох груп компетенцій: перша група компетенцій має стосуватись усіх співробітників організації, а друга буде характерною лише для окремих посад.

Традиційний підхід може бути реалізований за допомогою індивідуальних (психологічне тестування, структуроване інтерв'ю, репертуарні ґратки, метод критичних інцидентів, поведінкові шкали, метод «360 градусів», самометоди (самооцінка, самореєстрація) і групових (спостереження, анкетування, експертна оцінка, рольові ігри, асессмент-центр) методів дослідження.

У сучасному підході формування моделі компетенцій персоналу в організації вже готові моделі компетенцій, такі як, наприклад, модель прямої атрибуції (direct attribution), меню компетенцій (menu of competence) та інші, адаптують для створення нової моделі компетенцій окремих посад або робіт у конкретній організації. При цьому вибір конкретних компетенцій із запропонованого переліку здійснює безпосередньо працівник, керівник або експерт. Тому визначальною рисою сучасного підходу до розробки компетенцій є акцентування особливої уваги на наявності інформаційно-комунікативних навичок та уміння здійснювати ефективне управління знаннями, оскільки саме ці аспекти мають першочергове значення під час формування персоналу організації.

Отже, застосування компетентнісного підходу в управлінні персоналом має ґрунтуватися на таких основних засадах:

- ✓ системності – застосування компетентнісного підходу в управлінні персоналом має базуватися на єдиних цілях, завданнях і процесах в управлінні персоналом і бути орієнтованим на короткотермінові та довготермінові цілі організації;
- ✓ комплексності – розробляти тактичні та стратегічні рішення при використанні компетентнісного підходу необхідно з урахуванням взаємозв'язків між різними сферами й аспектами управління персоналом;
- ✓ актуальності – діяльність у сфері використання компетентнісного підходу в управлінні персоналом має відповідати кадровій ситуації, пропоновані рішення актуальних кадрових проблем організації, мають опиратися на прогресивний досвід та сучасні наукові розробки;
- ✓ безперервності – діяльність у сфері використання компетентнісного підходу в управлінні персоналом має орієнтуватися на безперервне навчання і розвиток співробітників задля поліпшення виконання роботи, створення потенціалу для зростання і розвитку впродовж трудової діяльності;
- ✓ спадковості (наступності) – домінуючі цінності, унікальні знання, навички і досвід, що отримали працівники в організації, мають бути застосовані для поліпшення результатів роботи, збереження та примноження її конкурентних переваг;
- ✓ випереджального розвитку – розширення професійного світогляду, кругозору, компетентності співробітників задля формування запасу знань, навичок та умінь, які можуть стати необхідними в майбутньому при розв'язанні складних проблем або виконанні креативних, нестандартних завдань організації;
- ✓ саморозвитку – створення умов для самонавчання і самовираження співробітників, для активізації внутрішніх механізмів розвитку людини праці задля забезпечення зростання мотивації до високоефективної праці, підвищення рівня задоволеності нею, повнішого розкриття професійного й особового потенціалу;
- ✓ ефективності – результати діяльності у сфері використання компетентнісного підходу в управлінні персоналом мають забезпечувати необхідний рівень досягнення економічного, організаційного й соціального ефектів сприяти підвищенню ефективності діяльності організації.

Сьогодні конкурентне середовище впливає на формування нових актуальних компетенцій фахівця HR-підрозділу, який займається рішенням не лише оперативних, а й стратегічних завдань.

Під компетентністю HR-менеджера розуміємо складне, динамічне утворення, що охоплює комплекс знань, вмінь та навичок, які сприяють успішній управлінській діяльності. Компетентність HR-менеджера розглядаємо як цілісну систему, що містить такі елементи: професійна компетентність (знання, уміння, практичне застосування, поведінка); соціальна компетентність (здатність до конструктивної комунікації); особистісна компетентність (сумлінність у навчанні та праці, реальна самооцінка); методична компетентність (спрможність самостійно розв'язувати виниклі проблеми).

Технологія побудови моделі компетенцій HR-менеджера охоплює три етапи: 1) аналіз особливостей діяльності HR-менеджера; 2) аналіз стандартів, що регламентують вимоги до сучасного працівника; 3) визначення структури компетентності сучасного працівника.

Проте в різних організаційних структурах модель компетенцій HR-менеджера може мати свої виняткові особливості. З позиції поведінкового аспекту модель HR-менеджера включає кластери компетенцій, тобто детальний опис основних елементів і стандартів поведінки в процесі конкретної діяльності.

Вважаємо, що для HR-менеджера найнеобхіднішими якостями є професіоналізм, здібності до організації процесів і співробітників, здатність виконувати доручені завдання, а також уміння взаємодіяти з людьми, творчість та інновації. Модель компетентності HR-менеджера, що ґрунтується на формуванні його знань, умінь, навичок і здібностей, подана в табл. 1.

Таблиця 1.

Модель компетенцій сучасного HR-менеджера *

Назва	Характеристика компетенцій
Професійні компетенції	
Стратегічне мислення	Вміння приймати рішення і генерувати ідеї в нестандартних ситуаціях професійної діяльності
Здатність приймати управлінські рішення	Уміння встановлювати управлінські рішення в нестандартних ситуаціях у процесі професійної діяльності
Відповідальність	Здатність відповідати за прийняті управлінські рішення щодо колективу співробітників
Професіоналізм у відповідній сфері діяльності	Здатність залучати висококваліфікованих співробітників, брати участь у розробленні системи оплати праці та преміальних винагород, у розробленні програм розвитку.
Організаторські здібності	Уміння організувати колективну діяльність, розподіляти роботу серед підлеглих; уміння розставляти пріоритети в роботі для себе та інших
Працездатність	Володіння фізіологічним та емоційно-вольовим потенціалом
Здатність до навчання і розвитку	Постійне прагнення до отримання нових знань у своїй та суміжних сферах діяльності; ініціювання інтеграції прогресивних технологій і методів в управління персоналом
Взаємодія з людьми	Уміння вирішувати конфліктні ситуації, здатність слухати і чути підлеглого, коректність у поведінці та повага до співрозмовника
Базові (особові) компетенції	
Комунікабельність	Здатність працювати у колективі, здатність до ділових комунікацій у професійній сфері
Творчість та інновація	Уміння самостійно проявляти креативність, генерувати інноваційні ідеї та заохочувати їх у підлеглих
Упевненість у власних силах	Уміння позитивно оцінювати власні навички та здібності, для досягнення значимих цілей і задоволення потреб
Самоменеджмент	Уміння контролювати власні емоції, зберігати спокій у моменти кризових ситуацій, управляти часом і розставляти пріоритети у роботі.
Емпатія	Здатність співпереживати, турбота про співробітників, повага їхньої честі й гідності; здатність захищати інтереси і потреби підлеглих.

** Підготувала автор з урахуванням [5, 6, 7]*

Дану модель компетенцій можна використовувати при залученні персоналу, за необхідності знайти «потрібних» людей на «потрібне» місце. При впровадженні такої інноваційної технології відбувається інтеграція знань, умінь і навичок, які сприяють ефективному керівництву щодо залучення кваліфікованих співробітників, посилюється конкурентоспроможність організації на ринку.

Висновки. Отже, персонал як стратегічний актив організації має володіти, передусім, компетентністю – знаннями, навичками, вміннями та моделями поведінки, необхідними для

ефективного виконання безпосередніх функціональних обов'язків. Головною особливістю компетентнісного підходу в управлінні персоналом є перехід від оперативних проблем кадрової специфіки до завдань більш вищого стратегічного рівня. Тепер недостатньо просто навчити співробітників, створити правила поведінки і розробити деякий регламент; результатом усіх управлінських дій має бути підвищення ефективності праці, залученості персоналу, мотивації, а отже, підвищення ефективності роботи організації загалом.

Вважаємо, що застосування компетентнісного підходу є перспективним напрямом формування систем управління персоналом в організації. Зокрема, у даний час важливо не тільки вміти оперувати власними знаннями, а й бути готовим змінюватися та пристосовуватися до нових потреб ринку праці, оперувати й управляти інформацією, активно діяти, швидко приймати рішення, навчатись упродовж життя. Особливо важливим є розвиток компетенцій у представників HR-підрозділу, які безпосередньо беруть участь у формування компетентнісної моделі працівників організації.

Література

1. *Арапова О. М. Компетентнісний підхід як чинник підвищення конкурентоспроможності підприємства / О. М. Арапова, В. П. Фрідріф, В. А. Модирка // Економіка: реалії часу. – 2013. – № 1. – с. 207 – 211.*

2. *Бояцис Р. Компетентный менеджер. Модель эффективной работы / Р. Бояцис. – М.: Гиппо, 2011. – 352 с.*

3. *Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудові відносини : підручник / О. А. Грішнова. – К. : Знання, 2006. – 559 с.*

4. *Дороніна М. С. Розвиток професійної компетентності управлінського персо налу : монографія / М. С. Дороніна, І. В. Литовченко, Д. Г. Михайленко, А. О. Полубєдова. – Х.: ВД «ІНЖЕК», 2014. – 368 с.*

5. *Дяків О. П. Методичні підходи щодо формування лідерських компетенцій менеджера / О. П. Дяків, С. А. Прохоровська // Вісник Донецького Національного університету: [наук. журнал]. – 2012. Серія В. Економіка і право. Спец. вип.: том 1. – С. 74–78.*

6. *Зимняя И. А. Ключевые компетентности как результативно-целевая основа компетентносного похода в образовании. Авторская версия. – М.: ИЦ проблем качества подготовки специалистов, 2004. – 220 с.*

7. *Ибрагимов Г. И. Компетентностный подход в профессиональном образовании / Г. И. Ибрагимов / Educational Technology & Society. – 2007. – № 10 (3) – С. 361−365.*

8. *Семів Л. К. Управління персоналом в умовах економіки знань: моногр. / кол. авт.; за заг. ред. д-ра екон. наук, проф. Л. К. Семів. – К.: УБС НБУ, 2011. – 406 с.*

УДК 330.322.014 *Пушкар Зоряна, Пушкар Богдан*

ОСОБЛИВОСТІ СИСТЕМИ МЕНЕДЖМЕНТУ ПЕРСОНАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВІ З ІНОЗЕМНИМ КАПІТАЛОМ

У статті досліджено особливості системи менеджменту персоналу на підприємстві та вплив іноземних інвестицій на його діяльність. Зазначено переваги (запровадження сучасних технологій, підвищення рівня кваліфікації робочої сили та зайнятості, збільшення рівня комплексного використання сировинних ресурсів) та недоліки залучення іноземних інвестицій для підприємств України.

Виокремлено ряд ознак, які негативно впливають на функціонування підприємств (війна, політична нестабільність, недосконала законодавча база з питань іноземного інвестування; недостатній рівень розвитку інфраструктури; інфляційні процеси та ін).

Здійснено аналіз сучасного стану інвестиційної діяльності на прикладі німецького підприємства «Кромберг енд Шуберт Україна». Визначено ключі успіху підприємства, його основні цінності, розкрито вимоги, що ставить керівництво до персоналу. Проаналізовано мотиваційний механізм, що існує на підприємстві, розкрито умови праці персоналу.

Наукова новизна даної публікації полягає в оцінюванні системи управління персоналом та розробці пропозицій, які необхідно врахувати для покращення управління персоналом та інвестиційної привабливості інших підприємств держави та її регіонів.

The article describes the features of the personnel management system at the enterprise and the impact of foreign investments on its activities. The advantages (introduction of modern technologies, raising the level of qualification of labor force and employment, increasing the level of integrated use of raw materials) and the drawbacks of attracting foreign investments for enterprises of Ukraine are noted.

There are a number of signs that negatively affect the functioning of enterprises (war, political instability, imperfect legislative framework on foreign investment, insufficient level of infrastructure development, inflation processes, etc.).

An analysis of the modern state of investment activity is carried out on the example of the German company "Kromberg and Schubert Ukraine". The key to the success of the enterprise, its main values, requirements, which sets the guidance to the personnel are revealed. The motivational mechanism that exists at the enterprise is analyzed, the working conditions of the personnel are disclosed.

The scientific novelty of this publication is the assessment of the personnel management system and the development of proposals that need to be taken into account in order to improve the management of the personnel and the investment attractiveness of other enterprises of the state and its regions.

Ключові слова: підприємство, менеджмент персоналу, керівник, персонал, умови праці, іноземні інвестиції, переваги, недоліки.

Key words: enterprise, personnel management, manager, personnel, working conditions, foreign investments, advantages, disadvantages.

Постановка проблеми в загальному вигляді та її зв'язок з важливими науковими і практичними завданнями. Особливої уваги заслуговує система управління персоналом підприємств з іноземним капіталом. Адже в її основу покладено засади менеджменту, відмінні від традиційних для вітчизняних суб'єктів господарювання. Вдало підібрана команда фахівців дає змогу реалізовувати поставлені цілі, ефективно розпоряджатись наявними ресурсами, швидко реагувати на зміни зовнішнього середовища. Використання міжнародного досвіду у сфері управління може як позитивно, так і негативно впливати на підприємство.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, у яких започатковано розв'язання даної проблеми. Дослідженням проблем системи управління персоналом на підприємствах займаються чимало сучасних науковців: Л. В. Балабанова, О. Герасименко, В. М. Гончаров, О. В. Захарова, О. Є. Кузьмін, Л. А. Лутай та інші. Праці вітчизняних та іноземних вчених спрямовані на визначення особливостей, інноваційних підходів до системи управління персоналом. Однак сьогодні менше уваги приділено питанням кадрового забезпечення підприємств, що функціонують на засадах залучення іноземного капіталу. Вбачається доцільним дослідити практичні прояви виділеної проблеми.

Метою статті є дослідження сучасного стану системи менеджменту персоналу німецького підприємства «Кромберг енд Шуберт Україна», аналіз ключів успіху діяльності підприємства, визначення ролі інвестицій у процесі реалізації стратегії розвитку.

Виклад основного матеріалу дослідження. Система управління персоналом змінюється залежно від мети приходу інвестора на вітчизняний ринок. Тому промислові підприємства з іноземними інвестиціями можна поділити на дві групи. До першої належать ті інвестори, метою приходу яких є доступ до дешевих трудових ресурсів. Складні економічні умови, інфляційні процеси, коливання валютних курсів у країні призвели до зростання безробіття і здешевлення вартості праці

людини. Внаслідок цього зростає кількість іноземних інвесторів, які бажають налагодити виробничу діяльність саме в Україні. Характерною особливістю цих підприємств є їх функціонування на основі давальницької сировини. Операційну діяльність здійснюють за іноземними принципами ведення бізнесу. Готову продукцію експортують за кордон. Персонал підприємства переважно виконує трудомісткі важкі монотонні роботи на виробництві і зазвичай не залучається до системи управління підприємством.

До другої групи належать ті інвестори, метою яких є вихід на нові ринки. У цьому випадку іноземні інвестиції спрямовують на розвиток виробничого потенціалу вітчизняного підприємства для налагодження випуску продукції під іноземною торговою маркою. У процесі здійснення господарської діяльності українських працівників активно залучають до операційної діяльності, прийняття управлінських рішень, розроблення інноваційних продуктів. Особливо цінують інтелектуальні здібності українського персоналу: здатність швидко приймати управлінські рішення, наявність інноваційних ідей та проектів щодо удосконалення діяльності суб'єкта господарювання.

Західний регіон України є інвестиційно привабливим і перспективним для розвитку економічних відносин з різними країнами світу, зокрема з Німеччиною. Міністерство економічного розвитку і торгівлі оцінює німецькі інвестиції в українську економіку в 5,4 млрд доларів [1].

«Кромберг енд Шуберт Україна» - підприємство з 100% іноземними інвестиціями, яке функціонує на теренах Боратинської об'єднаної територіальної громади, що у Волинській області і є «золотою жилою» наповнення бюджету. Так, за результатами 2017 року до зведеного бюджету Волинської області найбільше податків та зборів сплатило саме це підприємство 132097,30 тис. грн [6], яке є частиною життя міста: де відбуваються яскраві спортивні змагання, шахові турніри, культурні заходи, спонсором яких виступає, а також опікується ДЮСШ №2.

Підприємство спеціалізується на виготовленні електричних бортових кабельних систем для автомобілів світового класу: Mercedes, Volkswagen, BMW, Audi. У 2017 році на Луцькому заводі відкрито новий проект – виробництво кабельної мережі для автомобіля BMW Mini X1. Новий проект – це вияв високої довіри не лише до даного підприємства, але й до України загалом. Продукцію випускають лише на ринок Європейського союзу.

Корпорація «Кромберг енд Шуберт» налічує 40 000 працівників у 35 країнах світу – від Австрії та Німеччини до Мексики, Аргентини та Китаю. З 2006 року діє завод в с. Рованці, де нині працює понад 6000 людей, а в 2016 році стартувало підприємство в Житомирі, де вже сьогодні створено понад 2000 робочих місць [7]. Виробництво в Україні абсолютно нічим не відрізняється від інших заводів «Крошу» щодо стандартів якості та культури праці, більше того, вони мають дуже динамічні показники розвитку та справедливо є прикладом того, що в Україну сьогодні інвестувати можна і треба.

Іноземні інвестиції є бажаним явищем, вони стимулюють розвиток економіки країни-реципієнта, зокрема створення нових виробничих потужностей, робочих місць; сприяють зростанню обсягів торгівлі обох країн; відбувається обмін передовими технологіями та новітніми досягненнями, досвідом, впровадження ноу-хау; підвищують конкурентоздатність кадрів, дають змогу впроваджувати зарубіжний досвід в сфері управління персоналом, а не лише вивчати теоретичні надбання; покращення платіжного балансу, досягнення соціально-економічного ефекту (підвищення рівня зайнятості, розбудова соціальної інфраструктури).

Працюючи з світовими автобрендами, підприємство забезпечує якість згідно найвищих світових стандартів, тому гасло яким керуються менеджери на підприємстві: «Нуль помилок», оскільки робота – це відповідальність за безпеку людського життя. Лідерство як стиль роботи притаманне кожному із працівників, розробити кар'єру від простого робітника до керівника підрозділу – реальність. Біля 70% керівників – це вихідці з виробництва, головне активність, бажання росту та особисті якості: терпіння, наполегливість, лояльність до підприємства та працелюбність.

На нашу думку, надзвичайно важливим на підприємстві є створені безпечні умови праці, які забезпечуються науково-підтвердженими вимогами облаштування робочих місць. Також щороку завод проходить аудит від таких брендів як «Mercedes-Benz», «BMW», «Volkswagen», які звертають особливу увагу на умови праці та якість навчання. «Кромберг енд Шуберт» завжди отримував позитивні звіти, так звані «зелені». Щодо шкідливості місць, то 99% вважаються безпечними, лише кілька місць вважаються наполовину небезпечними.

Для своїх працівників підприємство регулярно організовує закордонні відрядження, пов'язані з навчанням, обміном досвідом з іноземними колегами. Інколи дають можливість залишитися на теренах Німеччини і Китаю, адже німці бачать, що українські фахівці не поступаються так званим «старим європейцям». До того ж, є багато прикладів, коли працівники підписували німецькі контракти і були працевлаштовані за кордоном.

Особливістю системи менеджменту є заробітна плата – конкурентоспроможна та стабільна. Її

розмір, а також розмір соціального пакету, за умови виконання плану на 100% – 10 тис грн [7]. Медичне страхування, довіз на роботу і з роботи, пільгові гарячі обіди в стильній, лофтовій їдальні, можливість оздоровлення в санаторіях та поїздки для дітей працівників, туристичні поїздки працівників теренами України і за її межами, навчання нових працівників за рахунок компанії (функціонує навчальний відділ).

Проте керівництво ставить високі вимоги до працівників: бажання працювати; пунктуальність; відповідальність та дисциплінованість; цілеспрямованість; стресостійкість; швидкість в роботі; знання своїх прав і обов'язків .

Команда складається із найкращих, тих, хто хоче розвиватися. Ми вважаємо, що система управління персоналом на підприємстві є оптимальною і ефективною, адже в трудовому колективі діє правило «рівні можливості для всіх». Реалізувати себе на підприємстві може кожен, хто готовий навчатися та опановувати нові навики і техніки, незалежно від місця народження, попередньої роботи, освіти та соціального статусу. Усі бажаючі вивчають теорію, підтверджують знання під час тестування та тиждень практикуються на лінії.

Навчання персоналу – одна із запорук успішного розвитку компанії. Фахівці з розвитку персоналу розробили спеціальну програму дводенного тренінгу, під час якого працівники можуть зіставити та порівняти свої особисті цінності із цінностями компанії. На тренінгу знайомлять людей з корпоративними цінностями, багато говорять про команду, як серце заводу: що таке команда, і що кожен з претендентів готовий зробити для того, щоб команда була успішною, що кожен готовий зробити, для того аби корпоративна культура і атмосфера, в якій працюють люди, була максимально комфортною для всіх.

На нашу думку, одна із переваг роботи у великій компанії – це можливість переймати досвід один одного та втілювати кращі досягнення колег у себе. Кожне підприємство має свої переваги і у кожного можна чомусь навчитися. Наприклад, якщо порівняти Луцький завод і завод в Надабі, то у Луцьку вищий рівень культури праці, більш освічені та відповідальні кадри. Завод «Кромберг енд Шуберт» в Надабі знаходиться поруч з двома іншими великими виробничими підприємствами і працює в умовах жорсткої конкуренції за персонал, проте відмінно налагоджена комунікація між різними ланками заводу, зокрема між HR-відділом та виробничим. Це, безумовно, йде на користь спільній справі.

Слід виділити основі цінності, якими дорожить підприємство:

- ✓ *Команда***.** Формування спільноти професіоналів та особистостей.
- ✓ *Якість.* Уникаючи помилок та неякісної продукції, прагнуть до цілі.
- ✓ *Клієнтоорієнтованість.* Клієнт знаходиться в центрі діяльності.
- ✓ *Відповідальність.* Виконання всіх зобов'язань перед працівниками і клієнтами, акцентування уваги на соціальну відповідальність бізнесу.
- ✓ *Інноваційність.* Розвиток в авангарді технологічних змін, дотримуючись високих стандартів екологічності виробництва та безпеки праці.

Ноу-хау підприємства – це посада соціального працівника, людини, яка є «містком» між адміністрацією та колективом, працює безпосередньо з людьми, вивчає їх потреби, скарги та озвучує керівництву. Щоб бути почутим треба навчитися слухати. Для досягнення успіху потрібно розуміти, чого хочеш і бути готовим докладати до цього зусиль. Дуже важливо вміти працювати в команді, потрібно завжди вміти чути людей, навіть тих, хто має протилежну точку зору. Без злагодженості роботи не буде, хочеш, щоб прислухалися до тебе, навчися чути інших.

- ✓ *Лідерство***.** Розвиваються такі якості як цілеспрямованість, впевненість, вміння працювати на результат, прагнення бути найкращими.

До недоліків функціонування підприємства з іноземним капіталом необхідно віднести підвищення рівня конкуренції на ринку та витіснення внутрішніх виробників і постачальників, відтік частини прибутків за кордон. Але сучасні реалії України вказують на те, що без іноземних інвестицій підняти економіку країни буде вкрай важко.

До іноземної допомоги треба ставитися обережно, адже іноземний капітал мобілізує ресурси для забезпечення своїх потреб, іноземні компанії експортують свою продукцію і заважають аналогічному імпорту конкурентів, відбувається вивіз капіталу з країни транснаціональними корпораціями після освоєння інвестицій, спостерігається відплив інтелектуального потенціалу за рахунок різниці в оплаті праці в Україні і високо розвинутих країн [2].

Висновки. Розроблення та впровадження ефективної системи управління персоналом є важливим фактором впливу на успішність функціонування підприємства. Особливої уваги заслуговує дослідження такої системи на підприємствах з іноземними інвестиціями. В умовах іноземного інвестування для управління персоналом необхідно враховувати відмінності між діловими культурами інвестора і українських працівників.

Підприємство «Кромберг енд Шуберт Україна» переконує, що українці варті того, щоб у них вірили і репутація одного з найпрацьовитіших народів у нас недарма, проте на сьогодні основним завданням уряду є відновлення інвестиційної привабливості країни, створення сприятливих умов для повернення, а в майбутньому і примноження іноземних інвестицій.

Література

1. *Герзанич В. М. Основні недоліки та проблеми залучення іноземних інвестицій в Україні [Електронний ресурс] / В. М. Герзанич // Ефективна економіка : електр. наук. фах. вид. – 2014. – № 4. – Режим доступу : http://www.economy.nayka.com.ua/n=4&y=2014.*
2. *Данілов О. Д. Структура інвестицій, інновацій та випуску промислової продукції в Україні / О. Д. Данілов, А. М. Вдовиченко // Фінанси України. – 2008. – № 5 (150). – С. 115-123.*
3. *Козик В. В. Чинники інвестиційного процесу / В. В. Козик, А. І. Бажанова // Вісник Національного університету «Львівська політехніка». – 2002. – № 5. – С. 219-223.*
4. *Музиченко А. С. Інвестиції як чинник модернізації економіки / А. С. Музиченко, М. А. Слатвінський // Фінанси України. – 2014. – № 3. – С. 6-10.*
5. *Закон України «Про режим іноземного інвестування» від 19 березня 1996 року №93/96-ВР.*
6. *Топ-20 найбільших платників податків на Волині Режим доступу: https://konkurent.in.ua/news/volin/23035/top20-najbilshih-platnikiv-podatkiv-na-volini-.html*
7. *Режим доступу: http://kroschu.info*
8. *Третяк Н. Фактори формування інвестиційного клімату в Україні / Н. Третяк // Фінансовий простір. – 2013. – № 3. – С. 165–170.*
9. *Мороз Ю.В. Інвестиційний клімат в Україні та діяльність міжнародних фінансових організацій із його поліпшення / Ю.В. Мороз // Вісник Вінницького політехнічного інституту. – 2013. – № 3. – С. 28–34.*

УДК 331.108.2, 331.361 *Баб'як Галина, Сич Тетяна*

ПЛАНУВАННЯ ДІЛОВОЇ КАР'ЄРИ І ПРОФЕСІЙНОГО НАВЧАННЯ ПЕРСОНАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Стаття присвячена плануванню ділової кар'єри і професійного навчання персоналу.

Зазначено, зокрема що найважливішою проблемою формування кадрового потенціалу працівників є їх кар'єрне зростання та навчання.

У статті наголошено, що першочерговими завданнями підвищення ефективності функціонування підприємств є укомплектування їх працівниками, котрі мають необхідні якості, щоб успішно володіти обраною професією, створення системи, яка дає змогу зберігати і розвивати їх працездатність, а також надійність. Для виконання таких завдань необхідні періодичний контроль функціонального стану працівника і визначення об'єктивних критеріїв, що характеризують якісний склад таких підрозділів та органів.

Досліджено особливості кар'єрного зростання та професійного навчання персоналу. Проаналізовано ефективність існуючої системи на рівні підприємства.

Автори зазначили, що запорука успішної кар'єри – це симбіоз таких чинників, як внутрішнє бажання працівника професійно зростати, працьовитість і харизма.

Також наголошено, що важливу роль відіграє навчання персоналу. Передові розвинені країни світу вже давно досліджують вплив навчання на продуктивність праці людини.

Отже, однією із стратегічних цілей сучасних українських фірм та організацій повинна стати – навчити керівників займатися власним розвитком і максимально ефективно управляти розвитком підлеглих. Для цього необхідно створити систему кар'єрного зросту, навчання менеджерів усіх рівнів.

The article is devoted to the planning of business career and professional training of personnel.

It is noted, in particular, that the most important problem of forming personnel potential of employees is their career growth and training.

The article emphasizes that the priority tasks of increasing the efficiency of the operation of enterprises is to equip them with workers who have the necessary qualities to successfully own a chosen profession, to create a system that allows them to maintain and develop their working capacity, as well as reliability. To perform such tasks, periodic control of the employee's functional status and the definition of objective criteria characterizing the qualitative composition of such units and bodies are necessary.

The peculiarities of career growth and professional training of the personnel are investigated. The efficiency of the existing system at the enterprise level is analyzed.

The authors noted that the key to a successful career is a symbiosis of such factors as the employee's inner desire to grow professionally, hard work and charisma.

It is also emphasized that personnel training plays an important role. Advanced advanced countries of the world have long been exploring the impact of training on human productivity.

Consequently, one of the strategic goals of modern Ukrainian firms and organizations should be to train managers to develop their own development and manage the development of their subordinates in the most effective way. For this purpose it is necessary to create a system of career growth, training of managers of all levels.

Ключові слова: персонал, планування ділової кар'єри, кар'єрний ріст, організація навчання персоналу, ефективність навчання персоналу, кадровий менеджмент.

Keywords: personnel, planning of business career, quarry growth, organization of studies of personnel, efficiency of studies of personnel, skilled management.

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок з важливими науковими та практичними завданнями. Середовище існування підприємства зазнає кардинальної трансформації, триває перехід від рутинної, підтримуючої та обслуговувальної діяльності до створення нових моделей виробничих процесів і прийняття нестандартних рішень. Це робить функціонування організації чи компанії результативним і ефективним в умовах нестабільності.

Модернізується економіка, потребуючи змін і у стратегіях компаній. Пристосування до цих нових умов змушує змінювати і систему кадрового менеджменту, і систему навчання, яка є частиною процесу управління персоналом. Ця проблема дуже актуальна в сучасних фірмах, адже від них залежить ефективність діяльності нашої економіки в цілому. Впровадження системи навчання допомагає працівникам швидше пристосуватися до мінливих умов зовнішнього ринкового середовища і забезпечить конкурентоспроможність фірми. Тому вже кілька років активно розвивається тенденція до вкладення значних коштів у навчання працівників, бо лише кваліфікований і вмотивований працівник забезпечить організації стабільність та розвиток у майбутньому.

Персонал виступає головним рушієм сучасної епохи, енергійно-креативним чинником економічного і цивілізаційного зростання у глобальних вимірах. Він – сила, яка змушує машину працювати. Вкладання у розвиток працівників не менш важливе, ніж капіталовкладення в матеріально-речові чинники виробництва та землю.

Головними складовими успішної компанії є турбота про персонал, постійне професійне навчання, забезпечення пропорційного і динамічного розвитку персоналу, виробнича адаптація, планування кар'єрного просування, можливість самореалізуватись як особистість і як спеціаліст, вдало обраний стиль керівництва, підготовка резерву керівників.

Керівник має чітко знати, який фахівець потрібен для розвитку компанії, а фахівець – яка компанія необхідна для нього; отже, цілі організації і працівників мають бути співзвучними. Компанія незалежно від спеціалізації має на меті задоволення потреб людей, котрі перебувають як за її межами, так і тих, що в ній працюють. Перспектива кар'єрного зростання для багатьох навіть важливіша, ніж пристойна заробітна плата, проте як правило, одне випливає з іншого.

Удосконалення навчання, вільний доступ до інформаційних ресурсів, зростаюча мобільність робочої сили дають людині змогу підвищувати професійну майстерність і таким чином вимагати сходження кар'єрною драбиною для підвищення власного добробуту.

Доцільно зауважити, що нині окремі аспекти розвитку кар'єри є дуже актуальними. Питання, пов'язані з вивченням проблем формування, збереження і підвищення ефективності використання людського капіталу і кар'єрного зростання, недостатньо досліджені, а тому необхідне їх вивчення.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, у яких започатковано розв'язання даної проблеми. Теоретичними і практичними питаннями розвитку ділової кар'єри займались багато вчених-економістів. У минулому великий внесок у розробленні цієї теми зробили: М. Армстронг, Ф. Герцберг, Дж. Грехем, І. Кавет, А. Ейстер, А. Маслоу, А. Сміт, Ф. Тейлор та ін. На сучасному етапі вагомі розробки в питанні ділової кар'єри мають Д. Аширов, А. Вознесенський, О. Грішнова, В. Данюк, А. Колот, М. Лукашевич, Є. Маслов, С. Сотникова, С. Шекшня, В. Хойєр та інші.

Аналіз останніх досліджень показує, що одним з найважливіших елементів кадрового менеджменту є розвиток персоналу і його навчання як складова розвитку. Цю проблему досліджували Л. Балабанова, Е. Варламова, Н. Володіна, Т. Гірченко, О. Демченко, І. Заков, Т. Кір'ян, В. Козлов, П. Магура, О. Несторенко, Л. Новаковська, О. Сардак, В. Скакун, М. Яковенко та інші. Всі ці науковці сходяться до єдиної думки: система професійного навчання є дуже важливим інструментом ефективного управління організацією.

Водночас, попри значну кількість наукових праць з проблем управління персоналом, їх гострота не зменшується. Це зумовлено тим, що останнім часом вимоги до працівників в умовах посиленої конкуренції значно зросли.

Метою статті є дослідження та оцінка кар'єрного зростання і навчання персоналу підприємства.

Виклад основного матеріалу дослідження. Кар'єра – індивідуально усвідомлена позиція і поведінка індивіда, пов'язана з трудовим досвідом і діяльністю впродовж трудового життя людини.

Працівник повинен володіти адекватною самооцінкою власних навичок і ділових рис, мати чітке уявлення про свої наявні і потенційні можливості, недоліки, проявляти ініціативу, бути компетентним у роботі, цілеспрямовано реалізовувати цілі компанії та бути відданим їй. Керівники, в свою чергу, повинні створити умови для повнішого розкриття і використання здібностей людини, бути наставниками працівників в їх розвитку, консультувати, планувати, мотивувати, контролювати. Відомо, що тривале перебування працівника на одній посаді не стимулює оновлення його професійних знань, умінь та практичних навичок, тому важливого значення набуває плановане переміщення персоналу в організації, тобто кар'єрне зростання [5, с. 257].

Працівники, які пройшли кар'єрний шлях від службовця до керівника, володіють достатнім рівнем знань, умінь і навичок, мають великий багаж досвіду, завдяки якому виконують роботу оперативно та високоякісно. Впевненість у собі впливає на успіх у кар'єрі, адже керівник, який володіє професійними й загальними знаннями, зможе досягти високого результату навіть в обмежені терміни. Майбутні керівники ходять на роботу з метою продукування нових ідей, формування чітких цілей та досягнення їх. Для них мета стає тим паливом, яке живить їх інтелект та здібності. Керівник – своєрідна гравітаційна сила, яка об'єднує всіх однодумців навколо однієї мети, мотивує їх, веде за собою, створює максимально комфортні умови для трудової діяльності, цінує людей. Керівник упевнений, що інновації – це те, що може змінити світ. Не можна осягнути неосяжне, необхідно відокремити найважливіше, пріоритетне і детально працювати над цим.

Запорука успішної кар'єри – це симбіоз таких чинників як, безпосередньо, внутрішнє бажання працівника професійно рости, працьовитість і харизма. Саме таких працівників цінують на підприємстві «Кромберг енд Шуберт», адже робота на даному підприємстві – це відповідальність за безпеку людського життя. Кредо німецького підприємства – «Нуль помилок» у виробництві, європейські цінності та німецькі стандарти, турбота про якість товару і про людей.

У даній компанії реально працювати задля свого задоволення і самореалізуватися. Лідерство

як стиль роботи притаманне кожному з працівників; цікаво те, що 70% керівників – це вихідці з виробництва; головне – активність, бажання зростання та особисті якості: терпіння, наполегливість, лояльність до підприємства і працелюбність. Завод дає шанс усім працівникам стати керівниками. Більшість керівників розпочинали свою кар'єру з кабельної лінії, згодом були контролерами у відділі якості, контролерами зміни, потім керівником у виробничому відділі, далі – вивчення і залучення передового досвіду у колег за кордоном (Німеччина, Китай, Мексика, Марокко, Туніс) та можливість працевлаштування за рубежем.

Важливу роль відіграє також навчання персоналу. Передові розвинені країни світу вже давно досліджують вплив навчання на продуктивність праці. У США було встановлено, що інвестиції в людський капітал через навчання підвищують продуктивність праці робочої сили. При збільшенні витрат на навчання на 10%, продуктивність праці зросте на 8,5%. Тому за кордоном на розвиток персоналу витрачають до 10% фонду оплати праці. Навчання здійснюють зазвичай не рідше, як через кожні три роки. В Україні ж ситуація цілком інша: витрати на навчання становлять 2% фонду оплати праці, а періодичність підвищення кваліфікації – в середньому 1 раз на 12 років.

Часто саме навчання персоналу стає для деяких країн їх конкурентною перевагою (наприклад, Японія, США, Франція).

В Україні професійну підготовку персоналу здійснюють, в основному, великі компанії. Але тенденція до створення систем професійної підготовки і безперервного системного навчання та розвитку персоналу малих і середніх компаній яскраво простежується, особливо в інформатиці й комунікаціях. Тому є достатньо підстав для припущення, що дана ситуація незабаром зміниться, бо у найближчому майбутньому на ринку праці буде складно знайти достатню кількість фахівців, спроможних ефективно працювати в нових економічних реаліях; отже єдиний вихід – готувати кадри самим. Саме з цією метою керівництво багатьох великих компаній (в т. ч. «Кромберг енд Шуберт») прийшло до твердої впевненості, що хоча робота в напрямку професійної підготовки та навчання персоналу потребує масштабних інвестицій, всі витрати «сторицею окупляться в майбутньому».

Окрім того, організована система професійної підготовки персоналу в корпоративних центрах дуже схожа на американський досвід, який досить ефективний в управлінні професійними компетенціями персоналу. На наш погляд, сучасним українським компаніям було б дуже корисно для оптимізації діяльності власної системи підготовки персоналу докладніше вивчити роботу зарубіжних корпоративних університетів й впровадити його в себе.

Працівники «Кромберг енд Шуберт» на спеціальних тренінгах пояснюють кандидатам тонкощі «командної гри». Значну увагу в компанії приділяють саме розвитку командного духу та корпоративної культури. Тут переконані: успішним працівник може стати тоді, коли він розуміє цілі компанії і розділяє її цінності. Фахівець із розвитку персоналу розробив спеціальну програму дводенного тренінгу, під час якого працівники можуть зіставити та порівняти свої особисті цінності із цінностями компанії і вирішити, чи вони співзвучні. Кожен працівник корпорації може професійно вдосконалюватись, а це, в свою чергу, відкриває широкі можливості для кар'єрного росту. Це – стандарт для заводів «Кромберг енд Шуберт» у всьому світі, а їх налічується понад 35.

Висновки. Однією із стратегічних цілей сучасних українських фірм та організацій повинна стати – навчити керівників займатися власним розвитком і максимально ефективно управляти розвитком підлеглих. Для цього необхідно: створити систему кар'єрного зростання, навчання менеджерів усіх рівнів; вони повинні мати чітке уявлення про реалізовані стратегії, у т. ч. стратегію щодо розвитку персоналу як ключового ресурсу організації.

Компанія «Кромберг енд Шуберт» зможе досягнути високих фінансових результатів лише за умови, якщо кожен працівник захоче бути успішним. Разом з тим, керівні структури мають досягти максимальної відданості й надійності працівника інтересам компанії, мотивувати працівників задля підвищення продуктивності праці, тим самим знизити плинність кадрів і створити умови для повного розкриття та використання здібностей людини.

Література

1. Баб'як Г., Бенцал Ю. Зарубіжний досвід організації навчання персоналу /Г. Баб'як, Ю. Бенцал //Регіональні аспекти розвитку продуктивних сил України: наук. журнал. Вип. 19.– Тернопіль: Економ. думка, 2014. — С. 130–133.

2. Баб'як Г., Запорожан Л. Резерви та шляхи підвищення організації навчання персоналу в установі / Г. Баб'як, Л. Запорожан //Збірник матеріалів доповідей Міжнародної науково-практичної конференції «Сектори економіки в процесі реалізації державної регіональної політики» (26–27 жовтня 2017 року). – Тернопіль, 2017. – С. 158–162.

3. Грішнова О. А. Молоді професіонали на ринку праці: проблеми гармонізації особистого життя та трудової діяльності /О. А. Грішнова, А. І. Несевра //Соціально-трудові відносини: теорія та практика. – 2017. – № 1. – С. 49–60.

4. Качан Є. П. Забезпечення кадрами – запорука ефективної діяльності промислових підприємств регіону /Є. П. Качан //Міжнародна науково-практична конференція «Проблеми ефективного використання професійно-технічної підготовки кадрів промислового сектору економіки України». Т. 2. – Київ, 2008. – С. 129–132.

5. Крушельницька, О. В. Управління персоналом: навч. посіб. /О. В. Крушельницька, Д. П. Мельничук. – К.: Кондор, 2003. – 296 с.

6. Островерхов В. Підвищення конкурентоспроможності управління персоналом як напрям інноваційної діяльності підприємства /В. Островерхов //Регіональні аспекти розвитку продуктивних сил України: наук. журнал. Вип. 19. – Тернопіль: Економ. думка, 2014. – С. 100–110.

7. Режим доступу: http://kroschu.info

УДК 33.331.2 *Крисько Жанна, Бордун Ірина*

ОЦІНЮВАННЯ МОТИВАТОРІВ ТА ДЕМОТИВАТОРІВ ДІЯЛЬНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ ПІДПРИЄМСТВА

*У статті розглянуто м**отивац**ію як процес стимулювання працівників до здійснення ефективної діяльності, спрямованої на досягнення цілей підприємства. Охарактеризовано мотиваційну політику ПрАТ «Рошен» для забезпечення кадрової стабільності в організації. Розглянуто один із сучасних нетрадиційних підходів до побудови системи матеріального стимулювання через застосування моделей компенсаційної системи оплати праці, розрахованої на тривалу кар'єру працівника. Проведено аналіз демотиваційних чинників діяльності працівників корпорації «Рошен», який показав, що за сучасних умов праці персонал відчуває гостру потребу не тільки в мотиваційних факторах, але й гігієнічних, до числа яких відносять: умови праці, заробітну плату, міжособистісні стосунки з керівником та колегами, ступінь безпосереднього контролю за роботою. Виокремлено головні проблеми мотивації діяльності персоналу на ПрАТ «Рошен» та виявлено, що демотивація діяльності працівників може розглядатись як вагома загроза соціально-трудовій безпеці підприємства. Запропоновано заходи щодо стимулювання діяльності працівників, що дозволить збільшити задоволеність працюючих на підприємстві та значно підвищити розуміння ними власної належності до результативності всього товариства.*

The article considers motivation as a process of encouraging employees to carry out effective activities aimed at achieving the goals of the enterprise. The motivational policy of the private JSC "Roshen" is characterized to ensure personnel stability in the organization. It is considered one of the contemporary non-traditional approaches to a material incentives system through the use of compensation wage system models, designed for a long career employee. It is carried out an analysis of the demotivational factors of the corporation "Roshen" employees' activity, which shows that in today's working conditions personnel are in urgent need not only in motivational factors but also in hygiene ones such as working conditions, salary, interpersonal relations with a supervisor or peers, the degree of direct control over the work. The main problems of personnel motivation at private JSC "Roshen" are highlighted, and it is revealed that demotivation of employees' activities can be considered as a significant threat to social and labour enterprise security. The measures to stimulate the employees' activities are suggested, which will increase the satisfaction of the employees at the enterprise and significantly increase their understanding of their belonging to the entire company performance.

Ключові слова: мотивація, мотиватори діяльності працівників, демотивування праці персоналу, забезпечення мотиваційних процесів.

Key words: motivation, motivators of employees' activity, demotivating of personnel labour, ensuring of motivational processes.

Постановка проблеми в загальному вигляді та її зв'язок з важливими науковими та практичними завданнями. На сьогоднішньому етапі реформування суспільства в Україні проблема мотиваційної діяльності особистості набула важливого значення. Вирішення завдань, які постають перед роботодавцем, залежить від найманих працівників, спонукальним важелем яких до виконання стратегічних завдань підприємства є мотивація. Вона здатна мотивувати персонал до ефективної та продуктивної діяльності.

Кожна людина здатна виконувати роботу, витрачаючи різні зусилля: на повну силу або в півсили; прагнути до роботи легшої або складної та важкої; вибирати рішення просте чи складне. Це залежить від ступеня її вмотивованості в процесі виконання своєї роботи. Причому кожен працівник по-різному реалізує свою роль та призначення на підприємстві. У процесі трудової діяльності мотивація відображає наполегливість працівника в реалізації розпочатої справи.

Ефективне управління працівником можливе лише завдяки розумінню його мотивації. Знаючи, що рухає людиною, що спонукає її до праці, які мотиви покладено в основу її дій – можна розробити ефективну систему форм і методів управління персоналом. Саме через це потрібно досліджувати питання мотивації та демотивації працівників в організації зважаючи на діяльність самого підприємства, чисельність персоналу, а також мету його діяльності, забезпечивши при цьому потреби всіх груп працюючих. Керівництву будь-якого підприємства необхідно відмінно володіти інформацією щодо особливостей та діючих методів мотивації свого персоналу, індивідуально підходити до стимулювання працівників для найпродуктивнішого використання трудових ресурсів.

Аналіз досліджень та публікацій, на які посилається автор. Дослідження проблем мотивації праці, розроблення рекомендацій науково-практичного значення та пропозицій щодо забезпечення ефективності мотивації найманих працівників є одним із важливих завдань економічної науки. Низка авторів присвятили свої розробки саме цій тематиці. Одні вважають, що вивчення мотивації працівників сприяє зміні їхнього ставлення до місця роботи. До таких авторів можна віднести А. Маслоу, К. Безгіна, А. Гончарука. Інші дотримуються тієї точки зору, що основним завданням є створення корпоративної культури, котра базується на системі цінностей, створеній і розробленій

саме для цього підприємства і його персоналу. Це такі автори як В. Дубяга, І. Жоган, І. Іванов, В. Кирилюк, Т. Лапіна, А. Полосін, Л. Савчук. Треті ж роблять ставку на розвиток персоналу, його навчання, на меті якого не тільки професійне зростання, а і формування тієї ж корпоративної культури (Г. Суков, О. Шмурікова). Зауважимо, що частина авторів вивчають усі ці три складові загалом, та вважають, що їх можна вивчати тільки разом (Л. Балабанова, О. Стельмашенко).

Визначення впливу демотиваційного механізму в сфері праці останніми роками є предметом уваги багатьох вітчизняних науковців, серед них такі відомі вчені: А. Колот, В. Надєжділа, Я. Пустовар, Н. Стуканова. Аналіз наукових джерел стосовно соціально-економічної сутності демотивації праці відбиває різноманіття точок зору, уявлень та теоретичних конструкцій, проте майже усі сучасні автори виокремлюють дещо спільне.

Актуальність проблем мотивування є незаперечною, адже від чіткого розроблення ефективної системи стимулювання залежить не тільки підвищення соціальної й творчої активності конкретного працівника, але й кінцеві результати діяльності підприємств різних організаційно-правових форм, форм власності, секторів економіки.

Метою статті є аналіз мотиваційних процесів, особливостей мотивування та демотивування праці персоналу організації, пошук можливостей щодо підвищення ефективності забезпечення розвитку персоналу завдяки усуненню демотивуючих факторів праці.

Виклад основного матеріалу. В умовах сучасної ринкової економіки відносини між підприємством і найманими працівниками будуються на новій основі. Головна мета підприємства – успіх на ринку та, відповідно, максимізація прибутку, а метою найманих працівників є отримання матеріальної винагороди та задоволення від виконуваної праці. Відповідно, уміле управління людьми зможе максимізувати прибуток і стабільно розвивати підприємство в короткостроковому проміжку часу. Тому лише знання потреб та інтересів, які можуть стати мотивами праці і впливати на поведінку працівника, є основою довгострокової стабільності й прибутковості суб'єкта господарювання.

Поняття «мотив» сприймається як внутрішня рушійна сила, яка веде людину вперед до виконання намічених планів і активізує поведінку індивіда.

Мотивац**і**я розглядається як процес стимулювання працівників до здійснення ефективної діяльності, спрямованої на досягнення цілей підприємства [6].

Мотивування персоналу може бути дієвим за умови застосування сучасних форм і методів матеріального стимулювання. Підвищення значення трудових і статусних мотивів, що спостерігається сьогодні, не означає зниження ролі матеріальних стимулів. Вони залишаються важливим чинником, здатним суттєво підвищити трудову активність та сприяти досягненню високих результатів індивідуальної та колективної діяльності. Створена ефективна система мотивування праці персоналу повинна розвивати почуття належності до конкретного підприємства.

Харчова промисловість України є однією з небагатьох успішних і привабливих галузей вітчизняної економіки. Обсяг виробництва кондитерської галузі складає близько 3 % ВВП країни [6].

Представлені на ринку кондитерські вироби, виготовлені за найсучаснішими технологіями. Експлуатація сучасного високовиробничого обладнання, чітке дотримання технології виробництва, використання виключно високоякісної сировини та матеріалів, що застосовуються при виробництві кондитерських виробів є запорукою головних переваг продукції «Рошен» («ROSHEN»). Компанія займається виготовленням кондитерської продукції, а саме: близько 320 видів цукерок, шоколаду, карамелі, печива, вафель, мармеладу та тортів. Частка реалізації кондитерських виробів «Рошен» на світовому ринку – 1 %, що у вартісному виразі складає більш ніж 90 млрд. дол. США [4].

Основним капіталом кондитерської корпорації «Рошен» є її персонал, тобто хороші керівники та спеціалісти. Без згуртованої колективної роботи будь-яке підприємство може занепасти. Аби цього уникнути основне завдання керівництва успішного товариства «Рошен» полягає в тому, щоб мотиваційні цілі кожного з працівників у значній мірі співпадали з інтересами корпорації та вели в кінцевому результаті до її успіху.

Для забезпечення кадрової стабільність в організації керівництво ПрАТ «Рошен» розробило систему мотивації діяльності персоналу, яка складається з матеріальної та нематеріальної мотивацій (рис. 1.).

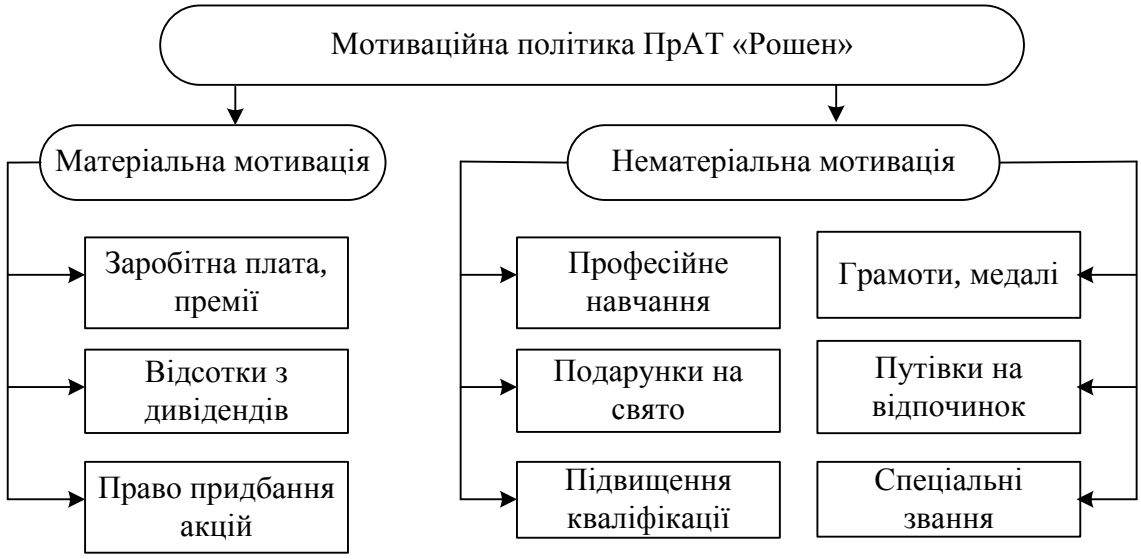

Рис. 1. Характеристика мотиваційної політики підприємства

Примітка. Наведено за [6].

Як відомо, матеріальна мотивація в організації реалізовується через систему оплати праці персоналу. Окрім матеріального стимулювання ця форма мотивації передбачає і застосування матеріальних санкцій (при зниженні якості продукції, допущенні браку). Під матеріальною мотивацією варто розуміти прагнення достатку, певного рівня добробуту, матеріального стандарту життя. Прагнення людини до покращення свого добробуту зумовлює необхідність збільшення трудового внеску, а, отже, і збільшення кількості, якості та результативності праці.

Сьогодні, в умовах обмеженості фінансових ресурсів, коли відносно важко встановити високу заробітну плату, особливу увагу варто приділяти саме нестандартним методам стимулювання праці, використовуючи при цьому гнучку систему мотивування для персоналу, ефективно поєднуючи нестандартні та стандартні мотиваційні заходи.

Одним із сучасних нетрадиційних підходів до побудови системи матеріального стимулювання в компанії «Рошен» є застосування моделей компенсаційної системи оплати праці, розрахованої на тривалу кар'єру працівника. Це пов'язане з намаганням роботодавця урухомити економічні важелі: посилення контролю за діяльністю працівників; знизити витрати на здійснення контрольних функцій; сприяти формуванню стабільного трудового колективу; зменшити витрати на навчання нових працівників через зниження плинності кадрів та підвищити мотиваційний потенціал оплати праці персоналу, що становлять кадрове «ядро» організації.

Не менш важливе значення в організації відіграє нематеріальна мотивація працівників. Вона спрямована на підвищення лояльності працівників до компанії одночасно із зниженням витрат на компенсацію співробітникам їх трудовитрат. Тому ПрАТ «Рошен» зосереджує свою увагу і на нематеріальному стимулюванні свого персоналу, а саме: регулярно підвищує їх кваліфікацію [4]. З працівниками проводяться різні тренінги та курси для тих, хто бажає отримати додаткові знання, наприклад, як користуватись новим обладнанням. «Рошен» застосовує метод стимулювання та навчання працівників для досягнення кращих та ефективніших результатів роботи. Товариство створило ефективну систему навчання, яка дозволяє за короткий проміжок часу із новачка зробити кваліфікованого менеджера. У компанії підвищенням кваліфікації займаються корпоративні тренери, які мають великий досвід практичної роботи. Крім того, щоб не відставати від сучасних методик продажу до організації постійно запрошують зовнішніх бізнес-тренерів [4].

Отже, для забезпечення мотиваційного клімату в колективі менеджмент корпорації «Рошен» використовує такі методи:

- ✓ підтримка ініціативних працівників;
- ✓ заохочення працівника за досягнуті результати;
- ✓ надання можливості працівнику самостійно приймати рішення в межах своїх повноважень;
- ✓ організація наставництва;
- ✓ надання працівникові брати участь в процесі прийняття рішень.

Зауважимо, що при неправильному застосуванні методів мотивації можуть виникнути

демотиватори діяльності працівників організації.

Демотивація розглядається як система дисциплінарних покарань, матеріальних стягнень і емоційних стресів для того, щоб дати зрозуміти працівнику, що він погано справляється зі своїми обов'язками. Тобто руйнація мотивації професійної діяльності – це сукупність процесів і явищ, які знижують внутрішнє бажання до здійснення робітником його професійної діяльності [3].

На процес виникнення демотиваторів діяльності персоналу в організації впливає неефективна система оплати праці та матеріальна винагорода, яка відстає від фактичних успіхів та особистого внеску працівника. Варто зазначити, що дешева праця, яка зумовлює низький рівень життя, призводить до втрати працівником відповідальності не тільки перед суспільством, а й перед самим собою.

Процес демотивування виникає під впливом внутрішніх і зовнішніх мотивів і стає потенційним фактором зниження продуктивності праці та інтересу до професійної діяльності в цілому.

Кожен новий працівник, який приходить в компанію вже є так чи інакше мотивованим. При цьому в ролі мотиваторів для нього можуть виступати як гроші, так і можливість кар'єрного росту, здобуття досвіду тощо. Але, на жаль, не завжди подібна мотивація залишається на довго, і, швидше за все, за рахунок помилок керівництва у виборі правильних інструментів впливу на конкретного працівника вона змінюється на демотивацію.

У свою чергу, демотивований працівник розглядається як практично втрачена бойова одиниця, тому що незалежно від того, що стало причиною втрати мотивації, із більшою ймовірністю такий працівників або буде виконувати свою роботу не дуже якісно, або ж взагалі змінить компанію.

Враховуючи досвід багатьох організацій та працівників, було визначено основні причини виникнення демотивації у роботі персоналу. При цьому, як не дивно, втрата інтересу до роботи може виникати не тільки у тих працівників, які працюють вже декілька років на одній позиції, і не відчувають змін, але й навіть у новачків, які щойно влаштувалися в організації [3].

Проведений аналіз демотиваційних чинників діяльності працівників корпорації «Рошен» показав, що за сучасних умов праці персонал відчуває гостру потребу не тільки в мотиваційних факторах, але й гігієнічних, до числа яких відносять: умови праці, заробітну плату, міжособистісні стосунки з керівником та колегами, ступінь безпосереднього контролю за роботою тощо. Такі чинники говорять про низьку якість задоволення потреб нижчих рівнів, що значно знижують престижність роботи для працюючого, породжуючи тим самим плинність кадрів і безвідповідальність працівників на робочому місці. Саме ці особливості зумовлюють не стільки кількісну, стільки якісну невідповідність у структурі.

Можна виокремити такі головні проблеми мотивації діяльності працівників на ПрАТ «Рошен»:

- ✓ неврахування індивідуальності кожної людини, внаслідок чого керівник не спроможний визначити ті фактори, які впливають на покращення праці працівників;
- ✓ керівники не звертають увагу на покращення психологічного клімату в колективі;
- ✓ відсутність прямої залежності розміру премії від конкретних результатів роботи працівників структурних підрозділів підприємства, вона перестала виконувати свою головну – стимулюючу функцію, і перетворилась на просту надбавку до посадового окладу.

На сьогоднішній день для керівництва «Рошен» вже недостатньо знати, що працівник задоволений своїми умовами праці, адже матеріально-конкурентні тенденції на ринку праці змушують менеджерів шукати нові способи формування лояльності персоналу, що, в свою чергу, сприяє зростанню актуальності проблеми мотивування працівників.

Демотивування в корпорації «Рошен» проявляється через такі чинники:

- ✓ регулярна неконструктивна критика працівників;
- ✓ позбавлення премій;
- ✓ нестабільність;
- ✓ недосконаліть механізму прийняття управлінських рішень та системи контролю за їх виконанням;
- ✓ несправедливість у матеріально-технічному забезпеченні працівників;
- ✓ несприятливе, конфліктне середовище.

Зауважимо, що демотивація діяльності працівників на сьогоднішній день для ПрАТ «Рошен» може розглядатись як вагома загроза соціально-трудовій безпеці підприємства (рис. 2.).

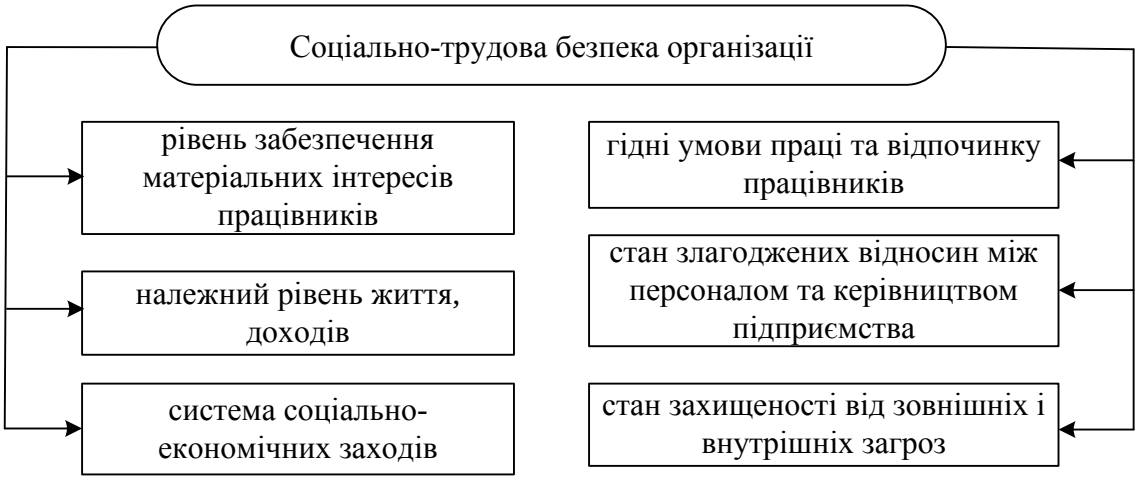

Рис. 2. Складові характеристик соціально-культурної безпеки підприємства
Примітка. Наведено за [2].

Поняття соціально-трудової безпеки підприємства може бути визначене як стан захищеності соціальних інтересів персоналу від зовнішніх та внутрішніх загроз щодо його професійного, соціального стану та рівня життєзабезпечення, за якого відбуваються збереження та розвиток трудового потенціалу, а також зростання показників ефективності діяльності підприємств.

Висновки. Отже, мотивація в управлінні персоналом розуміється як процес активізації мотивів працівників (внутрішня мотивація) та створення стимулів (зовнішня мотивація) задля їх спонукання до ефективної праці. При цьому, метою мотивації виступає формування комплексу умов, що спонукають людину до здійснення певних дій, спрямованих на досягнення мети із максимальним ефектом. Тому для формування правильної мотивації та стимулювання діяльності працівників ПрАТ «Рошен» керівництву необхідно дотримуватися чітких правил: визначити мету, для якої потрібен конкретний працівник; сформувати довгострокові та формувати короткострокові плани мотивації та стимулювання, орієнтуючись на зовнішні та внутрішні чинники мотивації, вибираючи правильні методи стимулювання; сам керівник зобов'язаний вести себе гідно, правильно налаштовувати і виховувати підлеглих, уникати управлінських помилок, пов'язаних з управлінням персоналом.

Література

1. *Данилейчук Р.Б. Шляхи вдосконалення системи мотивації персоналу підприємства. Вісник Прикарпатського університету. 2014. №10. С. 247-253. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vpu_Ekon_2014_10_47*
2. *Жидецька Х. В. Формування та оцінювання рівня соціально-трудової безпеки підприємства: дис. ... канд. екон. наук : 08.00.04 / Українська академія друкарства. Львів, 2016. 366 с. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nzlubp_2014_12_35*
3. *Кошовий Б.-П.О. Теоретичні засади класифікації чинників демотивації праці як загрози економічній безпееці підприємства. Наукові записки Львівського університету бізнесу та права. 2014. №12. С.142-147.*
4. *Офіційний сайт ПрАТ «Рошен»: веб-сайт. URL: http://kcf.roshen.com*
5. *Офіційний сайт Державної служби статистики України: веб-сайт. URL: http://www.ukrstat.gov.ua*
6. *Шаповал О. А. Теоретичні аспекти системи мотивації праці персоналу підприємства. Молодий вчений. 2016. № 4. С. 220- 223. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/molv_2016_4_55*

УДК 331.102.344 *Бабій Петро, Федорович Ірина*

МОДЕЛЮВАННЯ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОЇ РЕНТИ У ВІТЧИЗНЯНІЙ ЕКОНОМІЦІ

Окреслено основні категорії людської праці та з'ясовано, що вона є основою формування інтелектуальної ренти. Запропоновано математичний розрахунок величини інтелектуальної ренти. Вивчено всі види ренти та встановлено, що у вітчизняній практичній діяльності ще не існує відповідного механізму обліку. Розглянуто додатковий дохід, що отримують суб'єкти господарювання від нематеріальних ресурсів. Запропоновано розглядати інтелектуальну ренту як складову економічної (неприродної) ренти та встановлено, що слід акцентувати увагу на джерелах її виникнення, особливостях формування та розподілу. Досліджено інтелектуальну ренту на мікрорівні, що дало змогу розробити реверсно-диференційовану модель інноваційного розвитку інтелектуальної ренти. Досліджено шляхи отримання інтелектуальної ренти на макроекономічному рівні та встановлено, що для її максимізації необхідно завоювати монопольні позиції. Узагальнена необхідність суспільного переосмислення доцільності використання природніх ресурсів застарілими методами та нарощення використання інновацій для збільшення доходів.

The main categories of human labor are outlined and it is found out that it is the basis of the formation of intellectual rent. The mathematical calculation of the amount of intellectual rent is proposed. We studied all kinds of rent and it was established that in the domestic practice there is no corresponding accounting mechanism. Considered the additional income received by economic entities from intangible resources. It is proposed to consider intellectual rent as a component of economic (unnatural) rent and it is established that attention should be paid to the sources of its occurrence, the peculiarities of formation and distribution. The intellectual rent at the micro level was studied, which enabled to develop a reverse-differentiated model of intellectual development of intellectual rent. The ways of obtaining intellectual rent at the macroeconomic level have been investigated and it has been established that to maximize it it is necessary to win monopolistic positions. The generalization of the need for a social rethinking of expediency of using natural resources by outdated methods and increasing the use of innovations to increase incomes is generalized.

Ключові слова: інтелектуальна рента, монопольна інтелектуальна рента, реверсно-диференційована модель, індуктивно-дедуктивна модель.

Key words: intellectual rent, monopoly intellectual rent, reverse-differentiated model, inductive-deductive model.

Постановка проблеми в загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими і практичними завданнями. Сьогоденні трансформації у вітчизняній економіці матеріальних ресурсів та капіталомістких і трудомістких виробничих технологій у сучасні й наукоємні, спонукають динамічні перетворення інформаційно-інтелектуальних ресурсів, а також стратегічні зміни значення і вартості суспільних благ. Виходячи з обмежень класичної економічної теорії, де сукупність матеріальних благ порівнювалася із поняттям граничної корисності, дослідження дали змогу встановити пріоритетність нових факторів виробничо-господарської діяльності в основу яких закладено збір, накопичення і поширення знань та інформації.

На основі наукових праць [1] ми вважаємо, що людську працю слід поділяти на такі категорії:

- ✓ науково-технічна (розробка інформаційно-інтелектуальних продуктів) – інтелектуальна;
- ✓ відтворювальна (впровадження наукових розробок у виробничо-господарську діяльність) – фізична.

З точки зору фізичної праці вартість розглядається як соціальна сфера діяльності, що уречевлена у засобах виробництва та має кількісне вираження. За дослідженнями Р. Албакова [2] джерелом додаткової вартості *(source of additional cost)* є різниця між сукупною соціальною сферою діяльності *(combined social sphere of activity)*, що безпосередньо бере участь у виробництві споживчої вартості та працею, яка призначена для споживання *(labour is intended for a consumption)* відповідно до структури потреб суспільства. Математично це можемо виразити таким чином:

$$SAC = \sum_{t=1}^{n} CSSA_i - \sum_{t=1}^{n} LIC_i \qquad (1)$$

Даний розрахунок дозволяє визначити розмір інтелектуальної ренти, яка є сукупністю накопичених суспільством за певний проміжок часу знань, вмінь, навичок і досвіду, а також природніх ресурсів. Саме тому, моделювання інноваційного розвитку вітчизняних суб'єктів господарювання базується на розподілі рентних потоків, бо йому характерний високий рівень використання інтелектуального капіталу.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, в яких започатковано розв'язання даної проблеми. Питанням інтелектуальної ренти присвячені наукові праці багатьох вчених. Серед яких слід відзначити: М. Васил'єва охарактеризувала окремі прояви економічної системи в економіці знань [3]; Н. Іващенко досліджував новий вартісний механізм, що дозволить перерозподіл частки

вартості створеної як наслідок підвищення норми прибутку [4]; Ю. Яковець розглядав теорію ренти в аспекти впливу інтелектуального потенціалу [5]; Г. Клейнер та В. Макарова досліджували «когнітивну» ренту [6].

Мета статті полягає у теоретичному дослідженні сутності інтелектуальної ренти та умов її формування.

Виклад основного матеріалу дослідження. Вивчаючи всі види ренти [7; 8], найменш дослідженою є інтелектуальна рента. В Україні ця проблема має виключно теоретичний характер. У практичній діяльності ще не існує механізму обліку інтелектуальної ренти, а отже на національному рівні не можливо впливати на процес її використання для потрібних соціально-економічних цілей держави. Актуальність даної теми полягає у тому, що додатковий дохід суб'єкти господарювання можуть отримувати не тільки від використання матеріальних, але й від нематеріальних ресурсів.

Ми вважаємо, що інтелектуальну ренту слід розглядати як складову економічної (неприродної) ренти, бо її ціна формується завдяки використанню не природніх, а інтелектуальних ресурсів. Розглядаючи питання інтелектуальної ренти потрібно акцентувати увагу на джерелах її виникнення, особливостях формування та розподілу. На нашу думку, до джерел доцільно віднести рівень освіти, корпоративну культуру та етику, національні чи регіональні традиції, творчість і креативність індивідуумів чи соціально-економічних суб'єктів. До особливостей формування слід віднести інформаційне середовище, об'єкти інтелектуальної власності, поле правового забезпечення. До розподілу – надприбуток, монопольний прибуток, економію витрат від використання якісних інтелектуальних ресурсів.

Якщо досліджувати інтелектуальну ренту на мікрорівні, то суб'єкти господарювання слід диференціювати на інноваційні підприємства, консервативні підприємства та стагнаційні підприємства (рис. 1).

Аналіз реверсно-диференційованої моделі інноваційного розвитку інтелектуальної ренти де фігурують три типи підприємств показав, що консервативні підприємства протистоять новаторству, стагнаційні – абсолютно пасивні до інноваційних змін, а тільки новаторські поглинають розвиток, легко адаптуються до динамічних змін та диспропорцій, і самі є ґенераторами інтелектуальної діяльності на основі якої формується інтелектуальна рента.

Формування інтелектуальної ренти має базуватися тільки на поєднанні науки з виробничо-господарською діяльністю, що забезпечить циклічний безперервний потік інновацій. Цей процес притаманний лише великим вітчизняним суб'єктам господарювання, які можуть акумулювати фінансові ресурси для довгострокового фінансування інтелектуальної діяльності.

Принципи виникнення інтелектуальної ренти включають суб'єкти розподілу та використання, до них належать новатори, інноваційні підприємства, інноваційні інвестори, державні органи влади. Можна виділити такі основні способи оцінки величини присвоєння інтелектуальної ренти:

- ✓ дохід винахідника як залишок над середнім значенням прибутку інноваційного суб'єкта господарювання;
- ✓ дохід винахідника та дохід інвестора, що інвестує в інтелектуальну діяльність, а суб'єкт господарювання отримує середній прибуток;
- ✓ середній прибуток інноваційного суб'єкта господарювання включатиме частку доходу, що отримуватиме через розширення споживчого капіталу серед підприємств-споживачів, які купують ліцензії та патенти.

У розвинутих державах інтелектуальна рента є фундаментальним джерелом соціально-економічного розвитку та має суттєві ознаки, які відрізняються від ренти у природніх галузях тим, що для отримання інтелектуальної ренти потрібні значні фінансові витрати щоб забезпечити лідерство у галузі науково-технічного прогресу. А натомість земельна рента створюється без зусиль людини. На ринку інтелектуальної власності формується ринкова ціна, яка відрізняється в ту чи іншу сторону від індивідуальної ціни. Внаслідок цього створюється різниця, що виступає у вигляді додаткової вартості і формує основу інтелектуальної ренти.

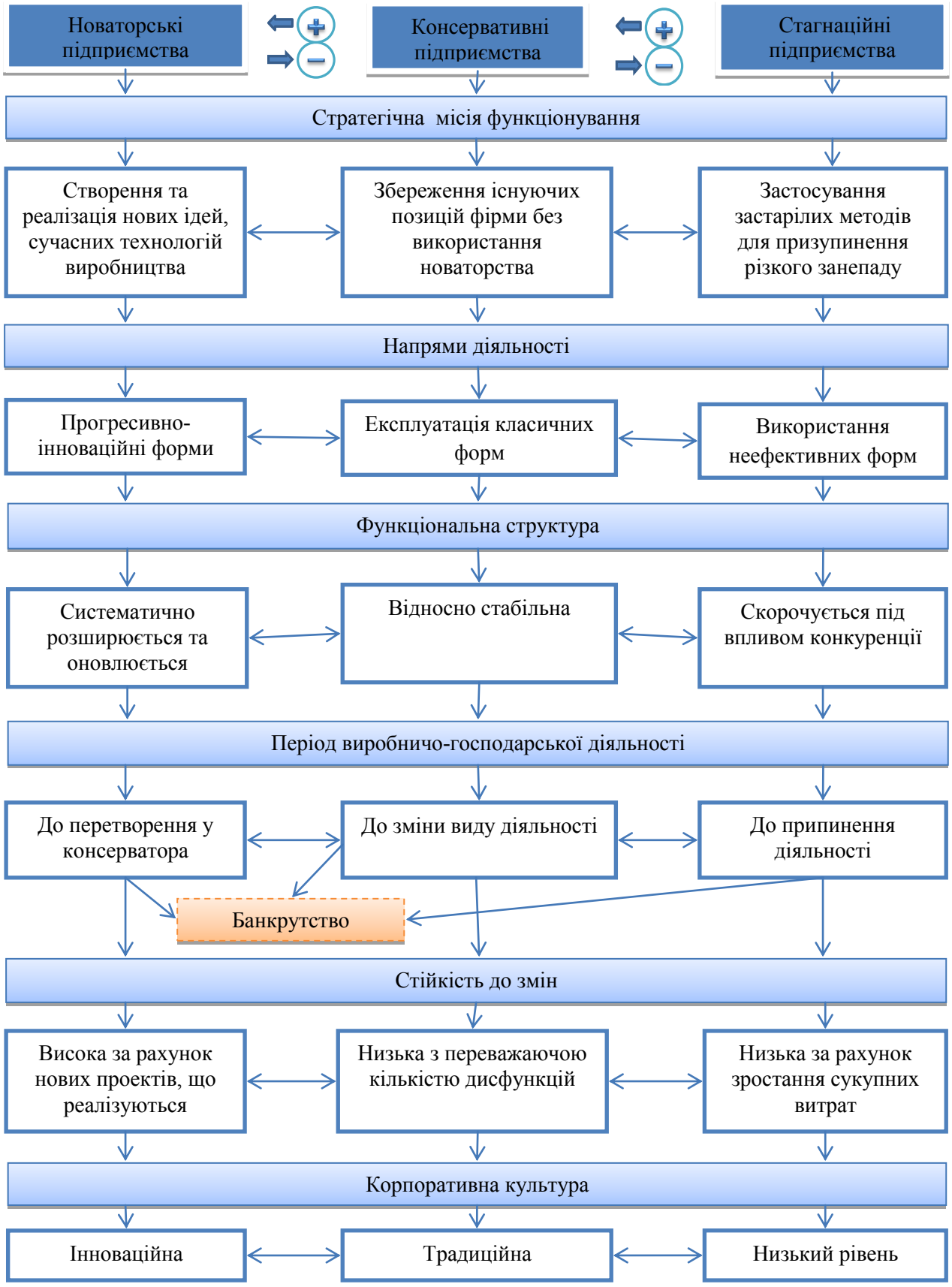

Рис. 1. Реверсно-диференційована модель інноваційного розвитку інтелектуальної ренти

На макроекономічному рівні існують свої шляхи отримання інтелектуальної ренти (рис. 2).

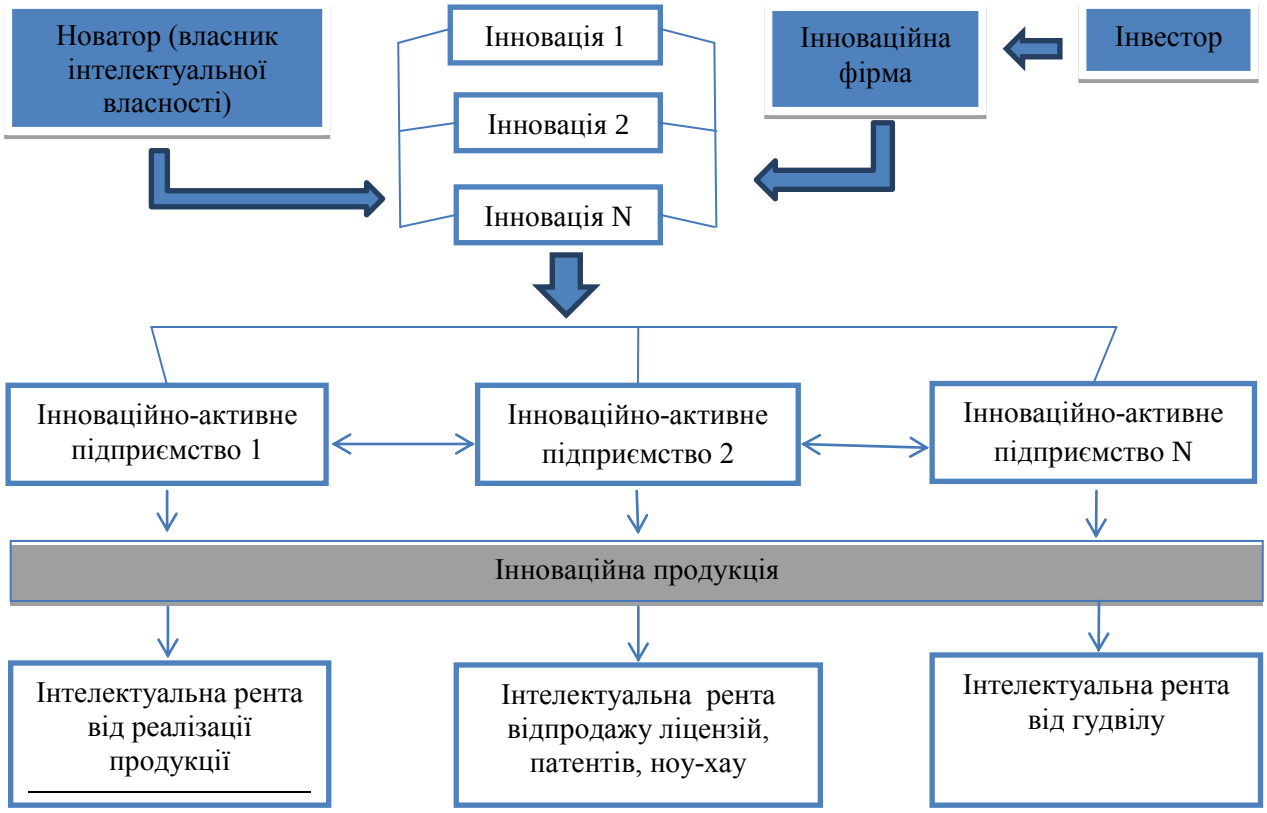

Рис. 2. Індуктивно-дедуктивна модель формування інтелектуальної ренти

У запропонованій нами моделі інтелектуальна рента має три складові, які математично можна виразити наступною формулою:

$$P_{заг} = \sum P_i \qquad (2),$$

де, *Рзаг* – загальна інтелектуальна рента;

Рі – інтелектуальна рента отримана шляхом реалізації інноваційної продукції, рента отримана від продажу ліцензій, патентів, ноу-хау та рента від гудвілу.

Всі інновації без їхнього систематичного розвитку стають застарілими, тому для отримання максимальної інтелектуальної ренти потрібно завоювати монопольні позиції. Монопольна інтелектуальна рента формується на основі використання об'єктів інтелектуальної власності унікальної якості. Такі інноваційні продукти мають абсолютний рівень унікальності та кількісно представлені у єдиному зразку, є суто обмеженими та якісно неповторними. Ці індивідуальні характеристики є основою для формування монопольної інтелектуальної ренти. У ній закладені радикальні інновації, які не можливі без динамічно-еволюційного приросту техніко-економічних параметрів. Взаємодія радикальних, динамічних та еволюційних інновацій дає змогу знизити еластичність зростання корисного ефекту від понесених витрат в ході поступового розвитку інноваційної діяльності та свідчить про наближення до крайньої межі техніко-технологічного покращення певного нововведення. Цей процес дає сигнал про гостру необхідність використання нової інноваційної платформи, або нового революційного прориву.

Прогресивні інновації формуються шляхом цілеспрямованої програмної інтелектуальної діяльності, а також під впливом бізнес-процесів пов'язаних з ґрунтовними пошуковими дослідженнями. На механізм формування монопольної інтелектуальної ренти значним чином впливає світова інтелектуальна власність, яка сьогодні ефективно використовується для вирішення екологічних, соціальних проблем, розвитку людського потенціалу, зайнятості.

Економічна сутність інтелектуальної ренти у практичній діяльності суб'єктів господарювання вказує на її неефективність та неврегульованість, так як добробут вітчизняного суспільства нині ґрунтується на матеріальних факторах та ресурсах. Тому потрібне суспільне переосмислення доцільності використання природніх ресурсів застарілими методами і нарощувати використання інновацій, що збільшать розміри доходів. Забезпечення цього можливе шляхом підготовки фахівців з

креативним інноваційним мисленням, підвищенням ефективності забезпечення захисту авторських прав, забезпечення виплат авторам інноваційних проектів на виробництві.

Висновки. Отож, на основі вищезазначеного матеріалу можна зробити наступний висновок, про те, що інтелектуальна рента – це частина вартості, що утворюється інтелектуальною працею індивідуумів і стає власністю суб'єкта права інтелектуальної власності. Причина виникнення інтелектуальної ренти – приватна власність на інтелектуальний продукт. Умовою виникнення інтелектуальної ренти є наявність чотирьох чинників: фактор виробництва «інформація і знання», «інтелектуальний» працівник, приватна власність на інтелектуальну продукцію, комерціалізація інтелектуального продукту. Інтелектуальна рента тісно пов'язана з інтелектуальним капіталом. При його зростанні зростають обсяги інтелектуальної ренти. Нами теоретично досліджено роль цього виду ренти у формуванні ринкової кон'юнктури. Зміни, які відбуваються з інтелектуальною рентою спершу проявляються на мікроекономічному рівні, а через визначений час на макрорівні. Зміни на макрорівні, які пов'язані з інтелектуальною рентою носять більш масштабний характер і можуть вносити зміни у технологічний рівень країни.

Література

1. *Демин А.И. Информационная теория экономики: макромодель /А.И.Демин. – [2-е изд.] – М.: КомКнига, 2007. – 352 с.*
2. *Албаков Р. Начала энергетической теории стоимости [Электронный ресурс] / Р.Албаков. – Режим доступа: http://albakovl.narod.ru/Ter.html*
3. *Васильева М. В. Инновационная политика развития нанотехнологий [Электронный ресурс] / М. В. Васильева // Вопросы современной экономики. – 2013. – № 1. – Режим доступа: http://economicjournal*
4. *Иващенко Н. П. Инновационный процесс и формы Н. П. Иващенко, С. А. Денисова. – Режим доступа: www.msu.ru/projects/amv/*
5. *Микроэкономика знаний / В. Л. Макаров, Г. Б. Клейнер. – М.: ЗАО Издательство «Экономика», 2007. – 204 с.*
6. *Микроэкономика знаний / В. Л. Макаров, Г. Б. Клейнер. – М.: ЗАО Издательство «Экономика», 2007. – 204 с.*
7. *[Електронний ресурс] – Режим доступу: https://studfiles.net/preview/2398383/page:38/*
8. *[Електронний ресурс] – Режим доступу: http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=5125*

УДК 331.1 *Кравчук Наталія*

МОТИВАЦІЯ ПЕРСОНАЛУ ЯК ЧИННИК ФОРМУВАННЯ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОГО КАПІТАЛУ ПІДПРИЄМСТВА: ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД

У статті досліджено сутність та основні аспекти забезпечення мотивації персоналу у сучасних умовах господарювання. Розглянуто успішний досвід мотивації персоналу у зарубіжних компаніях. Запропоновано мотиваційні заходи для вітчизняних підприємств у контексті підвищення продуктивності праці та формування інтелектуального капіталу суб'єктів господарювання.

The article examines the essence and main aspects of providing personnel motivation in modern economic conditions. The successful experience of motivation of personnel in foreign companies is considered. Motivational measures for domestic enterprises are proposed in the context of increasing productivity and forming the intellectual capital of business entities.

Ключові слова: персонал, мотивація, продуктивність праці., інтелектуальний капітал.

Key words: personnel, motivation, labor productivity, intellectual capital.

Постановка проблеми в загальному вигляді та її зв'язок з важливими науковими та практичними завданнями. На сучасному етапі розвитку України проблема мотивації має велике значення. Персонал є найскладнішим та специфічним видом ресурсів, що використовує підприємство у своїй діяльності. Ефективність діяльності підприємства у великій мірі залежить від ефективності праці персоналу. Саме через зацікавленість працівника у результатах його роботи при створенні належних умов праці можна домогтися підвищення продуктивності праці. Однією із головних функцій управління на підприємстві є саме мотивація. Підприємство може реалізувати свій потенціал до економічного зростання лише за умов ефективної мотивації. Недостатня ж мотивація на підприємстві може призвести до банкрутства компанії. Саме тому питання удосконалення мотивації праці персоналу на підприємстві було актуальним та залишається актуальним на сьогоднішній день.

Аналіз досліджень і публікацій, у яких започатковано розв'язання проблеми. Питанню ефективної мотивації праці на підприємстві присвятили свої наукові роботи як вітчизняні так і зарубіжні вчені. Серед них: Д. Богиня, А. Грішнова, Г. Дмитренко, М. Дороніна, М. Карлін, А. Климчук [1], А. Колот [2], В. Ярмош [4] та ін.

У працях зазначених учених з різних точок зору досліджено теоретичні й практичні питання щодо ефективного управління персоналом. Але, незважаючи на це, більшість вітчизняних підприємств на сьогодні мають не ефективну систему мотивації персоналу. Питання розробки та впровадження мотиваційного механізму необхідно вирішувати, враховуючи специфіку діяльності кожного господарюючого суб'єкта. При розв'язанні цієї проблеми доцільним є врахування зарубіжного досвіду.

Метою дослідження особливостей процесу формування мотивації трудової діяльності на великих підприємствах у зарубіжних країнах та розробка основних напрямків і практичних рекомендацій щодо створення мотиваційного механізму для України в умовах формування інтелектуального капіталу вітчизняних суб'єктів господарювання.

Виклад основного матеріалу дослідження. Розвиток економіки знань характеризується домінуванням інтелектуального капіталу над іншими видами капіталу, яке особливо виділяється у країнах з високим рівнем доходів, зокрема, у Японії, Швейцарії, Німеччині, США. Людський капітал як складова інтелектуального капіталу виступає необхідною умовою становлення економіки знань, а продукування знань та ідей є основою економічного розвитку. Освіта, виховання, здоров'я, розвиток творчих здібностей та мотивація до діяльності виступають чинниками формування якісного людського капіталу, що забезпечить у майбутньому високий рівень особистого та суспільного доходу, мультиплікативний макроекономічний ефект.

Разом із тим, у сучасних умовах ринку, мотивація персоналу слід розглядати не стільки через технології, процедури, документи та регламент, скільки, свого роду як мистецтво, тому що звертатися доводиться як до розуму, так і до почуттів співробітника. Тому для деталізації мотиваційного підходу в економіці розглянемо детальніше зарубіжний досвід стимулювання персоналу до праці.

Практично всі американські компанії, крім системи винагород, надають своїм співробітникам медичне страхування за рахунок фірми, програми підвищення кваліфікації, корпоративні обіди та багато іншого. Наприклад, корпорації IBM і AT&T у відповідь на зміни демографічної ситуації в країні розробили і успішно реалізували так звані сімейні програми. Велика частина співробітників цих компаній - люди у віці до 40 років, у багатьох з яких є маленькі діти. Керівництво корпорацій надає цим працівникам можливість працювати за гнучким графіком, допомагає в підборі нянь,

створює корпоративні дитячі садки та ясла, організовує свята для співробітників з малюками [6].

Велику увагу американці приділяють підвищенню кваліфікації своїх працівників. У кожній з вищезгаданих корпорацій витрати на всі види навчання складають практично 800 млн. доларів на рік. Навчання, на думку американців, сприяє підвищенню індивідуальної трудової віддачі та збільшення прибутку компанії [6].

Французи вважають краще не переробляти. Про це свідчить 35-годинний робочий тиждень, затверджений в більшості французьких компаній. Практично 69% жителів Франції вважають найкращою нематеріальної мотивацією ковзний або гнучкий графік роботи аж до фрілансу. Не менш важливими французи вважають медичне і соціальне страхування за рахунок компанії, а також допомогу у виплаті кредитів. Широке поширення у Франції отримало і корпоративне харчування.

До речі, додаткова освіта та підвищення кваліфікації за рахунок роботодавця французам зовсім не цікаві, хоча багато фірм і намагаються впроваджувати численні навчальні програми. Цим славляться автомобільні компанії Renault і Peugeot [6].

У Японії людина влаштовується на роботу на все життя. Будучи одного разу прийнятим в компанію, японець залишається там аж до офіційного виходу на пенсію.

Компанія сприяє отриманню кредиту, а нерідко і сама безпроцентно кредитує своїх співробітників. Також фірма бере на себе всі витрати в разі навчання працівника і його дітей. Багато японських компаній фінансують сімейні святкування своїх співробітників - весілля та ювілеї, а також організують спортивні заходи. Деякі підприємства надають житло своїм співробітникам. NHK забезпечують високу мотивацію до праці, широкі можливості кар'єрного і професійного зростання. Підвищення можуть бути незначними, але їх регулярність відмінно мотивує співробітників [4, с. 264].

Дослідивши велику кількість ефективних прикладів мотивації персоналу у зарубіжних компаніях, ми визначили найбільш цікаві з них. Зокрема, це наступні компанії.

Щороку FullContact, платформа з управління діловими контактами, надає своїм співробітникам відпустку на суму 7500 доларів. Фірма надає кошти співробітникові на поїздку куди він захоче. Вони дійсно повинні кудись поїхати, і під час подорожі забороняється працювати і відповідати на дзвінки, пов'язані з роботою. Керівництво компанії дотримується думки, що співробітники, які під час відпустки дійсно відпочивали і не згадували про роботу, повертаються в набагато кращій формі, і з великим ентузіазмом продовжують вести компанію до поставлених цілей [5].

Передбачається, що даний метод також викорінює у співробітників почуття власної незамінності. Людина повертається з відпустки відпочившою, і бачить, що робота без нього йде своєю чергою. Тепер він не рветься вирішувати завдання за весь відділ і більше довіряє колегам.

Працівникам різних відділів Southwest Airlines дозволено розробляти власну уніформу, і в багатьох інших робочих аспектах, їм надають повну самостійність, а також компанія заохочує творчий підхід до роботи. Прикладом тому служить вірусний ролик, в якому бортпровідник зачитує пасажирам інструктаж з техніки безпеки в стилі «реп».

Ключовим фактором у мотиваційній схемі даного підприємства є визнання заслуг тих, хто працював понад норму. Щотижня гендиректор публічно оголошує подяку таким людям. Також, щомісяця виходить корпоративний журнал, в якому описують кращих співробітників місяця. Таким чином, співробітники точно знають, що їхню праця цінують, і це мотивує їх намагатися ще більше.

Співробітники DreamWorks Animation користуються такими бонусами як безкоштовний буфет, оформлення робочого місця за рахунок компанії і корпоративні вечірки з нагоди завершення великого проекту. Такі заходи люблять в першу чергу за те, що на них колеги діляться між собою своїми особистими роботами [5].

Таким чином, з'являється цінність позаробочої діяльності, заохочується творчість, а співробітники відчувають, що мають для компанії більшого значення, ніж просто виконавці якихось обов'язків.

Співробітники Google обожнюють свою роботу, бо список їх привілей практично нескінченний. Наприклад:

- ✓ безкоштовна їжа з 16 найкращих закладів з різноманітними стравами;
- ✓ в офіс можна приходити з домашніми улюбленцями;
- ✓ в офісі наявний масажист для працівників;
- ✓ безкоштовна хімчистка;
- ✓ офісні спортзали;
- ✓ в офісі є черговий лікар [6].

Офісна консьєрж служба фірми JOHNSON готова виконати майже будь-яку примху співробітника, наприклад, відігнати машину у авто-майстерню, забрати речі із хімчистки або доставити продукти з магазину. Співробітники, які вийшли на пенсію отримують довічне право на

відвідування спортзалу.

FACEBOOK вбачається чи не раєм для співробітників через надання широкого соціального пакету, який включає:

- ✓ безкоштовне харчування;
- ✓ компенсацію витрат по догляду за дитиною в розмірі 3000 $;
- ✓ необмежену кількість лікарняних;
- ✓ 4 місяці оплаченої декретної відпустки (і для татусів) [6].

Працівникам NETFLIX непотрібно просити про додаткові вихідні. В цій компанії взагалі відсутній термін робочих днів. Кількість вихідних необмежена – лише, щоб робота була закінченою. Крім цього, можна приходити на роботу в будь – якому одязі, оскільки дрес-код також відсутній [6].

Винахідники програмного забезпечення SAS пропонують своїм працівникам практично необмежені привілеї, наприклад:

- ✓ медичне обслуговування в офісі;
- ✓ салон краси;
- ✓ мийка автомобілів;
- ✓ догляд за дітьми та літні табори для дітей [5].

Крім багатьох корпоративних бонусів біотехнологічна корпорація із Сан-Франциско GENENTECH надає безкоштовний догляд за дітьми і домашніми тваринами, поки співробітники на роботі [5].

Разом із тим, за даними досліджень Remodeling, які були здійснені серед американських компаній, доцільно виділити наступні мотиваційні чинники «Чого хочуть співробітники насправді?»:

1. позитивна оцінка виконаної роботи;
2. активна роль в справах компанії;
3. допомога в розв’язку особистих проблем;
4. гарантія зайнятості;
5. велика заробітна плата;
6. цікава робота;
7. можливість кар’єрного росту;
8. хороше ставлення керівництва;
9. хороші умови роботи;
10. тактична дисципліна [7].

«Чого хочуть працівники на думку роботодавців?»:

1. велика заробітна плата;
2. гарантія зайнятості;
3. можливість кар’єрного росту;
4. хороші умови праці;
5. цікава робота;
6. хороше ставлення керівництва;
7. тактична дисципліна;
8. позитивна оцінка виконаної роботи;
9. допомога в розв’язку особистих проблем;
10. активна роль в справах компанії [7].

Таким чином, працівники і керівники бачать ситуацію по різному. Роботодавці впевнені, що грошова винагорода, основна складова бажань співробітника, а в той час крім цього насправді вони хочуть, щоб їх оцінили, про них піклувалися і дозволили приймати активну участь у справах компанії. Необхідно демонструвати робітникам, що їх насправді цінують, і вони є частиною бізнесу.

Отже, на підставі проаналізованого зарубіжного досвіду варто виділити основні мотиваційні напрями, яким потрібно приділити увагу в контексті нарощування інтелектуального капіталу вітчизняних суб’єктів господарювання.

1. Забезпечити можливість росту. Можливість просування по службі мотивує працівників залишитись в даній компанії і боротися за її інтереси, таким чином нарощуючи капітал підприємства.
2. Використовувати невеликі бонуси і нагороди. Бонус, на думку більшості робітників, - доказ того, що їх цінують. Це спосіб збільшити активність працівників під час роботи, сприяти зростанню продуктивності праці.
3. В деякій мірі, за необхідності, потрібно надавати можливість працювати вдома. Велика частина працівників бажає працювати вдома, тому що вважає, що багато часу витрачається на дорогу, налаштування робочого місця та на обговорення певних питань з колегами. Або ж молоді мами у декретних відпустках також виявляють бажання виконувати, зокрема офісну роботу, вдома.
4. Надати самостійність працівникам. Потрібно дозволити співробітникам проявляти

ініціативу під час виконання поставлених перед ними завдань. Це не тільки зробить їх щасливішими, але і збільшить ефективність, тому що їм не доведеться довго чекати схвалення.

5. Потрібно ставити чіткі цілі. Співробітники, перед якими ставлять чіткі цілі, бачать як саме виконана ними робота допомагає досягненню спільного успіху компанії;

6. Варто оновлювати дані про персонал. Чим більше роботодавець знає про працівників, тим краще розуміє їх потреби, тим краще може адаптувати до них мотиваційні інструменти.

7. Доцільно дякувати працівникам. Коли за добре виконану роботу дякують - це прекрасно мотивує. При цьому, подяка може виражатися не лише у матеріальній формі, але у моральному визнанні і т. д.

Висновки. Відмінності в економіці, менталітеті людей, способах управління та ін. позначаються на використанні різних методів мотивації в Україні та поза її межами. Українські компанії часто використовують в якості мотивації страх – співробітників лякають зниженням зарплати, звільненням. За кордоном таке неприйнятно. В кожної країни система мотивації персоналу є різною і не є доцільним копіювати всі аспекти мотивації лише одної, тому що не є 100% ймовірності того що саме ці методи заохочення працівників є виграшними. Разом із тим, на скільки б не були б ідеальні привілеї, але це не завжди хороший спосіб втримати співробітника, хоч вони і сприяють бажанню працювати в компанії. Тому що багато роботодавців слухають, але не чують справжніх бажань своїх робітників. Вони можуть видавати великі премії, збільшувати заробітну плату, але працівник перейде на іншу роботу тому, що там хоч і менша грошова винагорода, але керівництво їх оцінює, про них піклується, дозволяє приймати активну участь в справах компанії або дозволив гнучкий графік роботи.

Таким чином, мотивація є дуже важливим аспектом управління підприємством, оскільки правильно побудована система мотивації на підприємстві сприяє формуванню якісного людського капіталу, а як наслідок інтелектуального капіталу підприємства, забезпечуючи при цьому зростання його вартості та конкурентоспроможності в умовах ринку.

Література

1. Климчук А. О. Методи мотивації персоналу на промислових підприємствах / А. О. Климчук // Наукові записки Національного університету «Острозька академія». Серія «Економіка» : науковий журнал. – Острог : Вид-во НУ«ОА», травень 2016. – № 1 (29). – С. 44–47.

2. Колот А. М. Мотивація персоналу [Текст]: підручник / А. М. Колот. — К.: КНЕУ, 2002. – 337 с.

3. Особливості національної мотивації [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://seo-rabota.info/rizne/osoblivosti-nacionalnoi-motivacii.html

4. Ярмош В. В. Підходи до класифікації сучасних методів мотивації персоналу [Текст] / В. В. Ярмош // Економічний аналіз : зб. наук. Праць. – 2014. – Том 15. – № 3. – С. 263–268.

5. 9 Companies with the Best Perks [Electronic resource]. – Accepted from: http:/womansday.com/Articles/Life/9-Companies-with-the-Best-Perks.html

6. The 20 best employee perk from companies like Google, Facebook and Netflix [Electronic resource]. – Accepted from: https://www.inc.com/jacquelyn-smith/20-best-employee-perks-from-companies-like-google-facebook-and-netflix.html

7. What Employees Want vs. What Their Bosses Think Employees Want [Electronic resource]. – Accepted from: http://www.remodeling.hw.net/article/what-employees-want-vs-what-their-bosses-think-employees-want

УДК 336:613

Желюк Тетяна

ФІНАНСОВІ АСПЕКТИ ФУНКЦІОНУВАННЯ РИНКУ МЕДИЧНИХ ПОСЛУГ ТА ЗАКУПІВЛІ ЛІКІВ

Проаналізовано сучасні проблеми становлення ринку медичних послуг, акцентовано увагу на нерівномірному ресурсному забезпеченні медичних установ, наданні медичних послуг та лікарських засобів в умовах децентралізації, автономізації медичних установ та медичної реформи. Проаналізовано результативність врегулювання фінансових та цінових аспектів надання медичних послуг через програму державних фінансових гарантій, використання сучасних форм закупівель ліків та лікарських засобів, встановлення тарифу на медичні послуги, пов'язані з наданням первинної медичної допомоги, забезпечення якості та доступності лікарських засобів. Обґрунтовано підходи до покращення результативності та якості надання медичних послуг на регіональному рівні.

The modern problems of formation of the market of medical services are analyzed. Attention is drawn to the resource provision of medical institutions, the provision of medical services and medicines in the context of medical reform. The effectiveness of the regulation of financial and price aspects of the provision of medical services through the program of state financial guarantees, the use of modern forms of procurement of medicines and medicines, the establishment of a tariff for medical services related to the provision of primary health care, quality assurance and availability of medicines has been analyzed.

The approaches to improving the efficiency and quality of provision of medical services at the regional level are substantiated.

Ключові слова: програма державних фінансових гарантій, реімбурсація, тариф медичних послуг, державні закупівлі ліків, пріоритети бюджетного фінансування.

Key words: program of state financial guarantees, reimbursement, tariff for medical services, state purchases of medicines, priorities of budget financing.

Постановка проблеми в загальному вигляді та її зв'язок з важливими науковими та практичними завданнями. Функціонування ринку медичних послуг в сучасних умовах має свої особливості, до яких слід віднести: підвищення рівня використання медичних послуг, формування ринку медичних послуг з урахуванням міжсекторного партнерства, диференціація джерел фінансового забезпечення надання медичних послуг, необхідність дотримання міжнародних стандартів якості надання медичних послуг та забезпечення населення якісними ліками, потреба здійснення аудиту якості медичної допомоги та постійного моніторингу конкурентоспроможності медичних послуг, постійна робота над зростання рівня задоволеності медичною допомогою населення, дотримання державних фінансових гарантій надання медичної допомоги та перехід до конкретного гарантованого набору медичних послуг, базового переліку ліків, аналізів, оглядів, консультацій тощо.

За останні роки в сфері медицини склалися свого роду досить суттєві асиметрії, за яких держава витрачає десятки мільярдів гривень на охорону здоров'я, але коли громадянин приходить до медичного закладу, то змушений платити за медикаменти з власної кишені, крім цього сплачувати так звані «благодійні внески» і «подяки» за надані медичні послуги. Споживач медичної послуги оплачує двічі: один раз з податків, а другий раз – потрапляючи в лікарню.

Недосконалість інституційного середовища щодо фінансового забезпечення закладів охорони здоров'я, нерівномірне надання медичних послуг та лікарських засобів українським пацієнтам, наявність монопольних позицій за окремими напрямами та дефіцит певних лікарських засобів на глобальному ринку, специфічні дозвільні системи та регуляторні процедури, відсутність цілісної науково обґрунтованої концепції ефективного управління, цінового регулювання на ринку медичних послуг, формування і використання кадрових, матеріальних ресурсів, інфраструктурних об'єктів у цій галузі в умовах децентралізації, автономізації медичних установ та медичної реформи зумовлюють потребу в ґрунтовних дослідженнях складних проблем функціональної діяльності закладів охорони здоров'я на ринку медичних послуг, врегулювання цінових аспектів надання медичних послуг, забезпечення якості та доступності лікарських засобів.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, у яких започатковано розв'язання даної проблеми. В Україні дослідженню окремих питань функціонування, закладів охорони здоров'я та управління їх діяльністю присвячено праці Я. Буздуган, М. Білик, О. Василика, О. Виноградова, З. Гладуна, Д.Карамишева, Н.Карпишин, О. Кириленко, В. Лехан, І. Назаренко, Я. Радиш, В. Тропіної, С. Юрія та інших. Серед зарубіжних вчених цими питаннями займалися Т. Акімова,

А. Малагардіс, Г. Поляк, Р. Салтман, В. Семенов, Л. Трушкіна, І. Шейман та інші.

Значний внесок в розробку методологічних, організаційних, інформаційних засад аналізу діяльності медичних установ зокрема, зробили такі вчені як С. М.Альошин, М. І. Баканов, С. Б. Барнгольц, О. М. Голядченко, А. О. Грищенко, І. І. Каракоз, А. М. Кузьмінський, Н. І. Малов, Г. М. Мельничук, Є. В. Мних, Я. А. Накатис, В. В. Рудень, В. І. Самборський, В. В. Сопко, В. І. Стражев, М. Г. Чумаченко, А. Д. Шеремет.

Однак у наукових працях згаданих учених недостатньо уваги приділено вирішенню проблем цінового регулювання надання медичних послуг в умовах проведення медичної реформи.

Тому в рамках даної наукової публікації вважаємо за доцільне вирішити питання вдосконалення інституційного, організаційного супроводу фінансового забезпечення та цінового регулювання в розвитку ринку сучасних медичних послуг, демаркації напрямів реорганізації системи охорони здоров'я, зі змінами механізмів обслуговування та співвідношення між безоплатною та платною медичною допомогою і забезпеченням доступності високоспеціалізованих та високотехнологічних видів медичної допомоги всім верствам населення.

Виклад основного матеріалу дослідження. Інституційний базис для фінансового врегулювання ринку медичних послуг створено Законом України «Про державні фінансові гарантії медичного обслуговування населення» № 2168-VIII [1], Основами законодавства України про охорону здоров'я [2], Концепцією реформування закупівель лікарських засобів та медичних виробів, допоміжних засобів, інших товарів медичного призначення, прийнятою 26 вересня 2018 року [3].

Згідно Закону України «Про державні фінансові гарантії медичного обслуговування населення України» держава визначає фінансові гарантії надання необхідних медичних послуг та лікарських засобів належної якості за рахунок коштів Державного бюджету України за програмою медичних гарантій. Дана програма містить перелік та обсяг медичних послуг, медичних виробів, лікарських засобів, повну оплату надання яких пацієнтам держава гарантує за рахунок коштів Державного бюджету України згідно з тарифом, для профілактики, діагностики, лікування та реабілітації у зв'язку з хворобами, травмами, отруєннями і патологічними станами, а також у зв'язку з вагітністю та пологами. Відповідно до частини 5 статті 4 Закону України щорічно при затвердженні бюджету на відповідний рік має враховуватись і Програма медичних гарантій, за якою держава гарантує громадянам, іноземцям, особам без громадянства, які постійно проживають на території України, та особам, яких визнано біженцями або особами, які потребують додаткового захисту, повну оплату за рахунок коштів Державного бюджету України необхідних їм медичних послуг та лікарських засобів, пов'язаних з наданням: екстреної медичної допомоги; первинної медичної допомоги; вторинної (спеціалізованої) медичної допомоги; третинної (високоспеціалізованої) медичної допомоги; паліативної медичної допомоги; медичної реабілітації; медичної допомоги дітям до 16 років; медичної допомоги у зв'язку з вагітністю та пологами. Видатки на програму медичних гарантій є захищеними статтями видатків бюджету.

Наприклад, для первинної медичної допомоги на 2018 рік постановою Кабінету Міністрів України від 25.04.2018 № 407 встановлені наступні тарифи, що визначають розмір повної оплати за передбачені програмою медичних гарантій медичні послуги та лікарські засоби: для пацієнтів від 0 до 5 років - 1480 грн.; від 6до 17 років – 814 грн.; від18 до 39 років – 370 грн.; від 40 до 64 років – 444 грн. і 65 років і вище - 740 грн.[4].

Даний Закон уніфікує підходи до цінового регулювання ринку медичних послуг в межах програми медичних гарантій. Для всієї території України встановлюються єдині тарифи оплати надання медичних послуг, лікарських засобів та медичних виробів, розміри реімбурсації лікарських засобів1, які надаються пацієнтам за програмою медичних гарантій.

Оплата згідно з тарифом гарантована всім надавачам медичних послуг відповідно до укладених з ними договорів про медичне обслуговування населення з Національною службою здоров'я України. Тарифи можуть встановлюватися, зокрема, як:

1) глобальні ставки, що передбачають сплату надавачам медичних послуг фіксованої суми за визначену кількість послуг чи визначений період;

2) капітаційні ставки, які встановлюються у вигляді фіксованої суми за кожного пацієнта;

3) ставки на пролікований випадок;

4) ставки на медичну послугу;

5) ставки за результатами виконання договорів про медичне обслуговування населення надавачем медичних послуг.

[1] Реімбурсація – механізм повного або часткового відшкодування суб'єктам господарювання, які здійснюють діяльність з роздрібної торгівлі лікарськими засобами, вартості лікарських засобів, що були відпущені пацієнту на підставі рецепта, за рахунок коштів Державного бюджету України.

Зазначені ставки можуть використовуватися як разом, так і окремо одна від одної. При розрахунку тарифів та коригувальних коефіцієнтів базою для визначення компонента оплати праці медичних працівників є величина, що є не меншою за 250 відсотків середньої заробітної плати в Україні за липень року, що передує року, в якому будуть застосовуватися такі тарифи та коригувальні коефіцієнти.

Тариф на медичні послуги, пов'язані з наданням первинної медичної допомоги, складається з двох частин: ставки на оплату медичної послуги та ставки на оплату діагностичних послуг, у тому числі лабораторних досліджень.

Оплата надання медичних послуг та лікарських засобів за програмою медичних гарантій здійснюється на підставі інформації та документів, що внесені надавачем медичних послуг до електронної системи охорони здоров'я.

Однією з важливих складових трансформації фінансового забезпечення ринку медичних послуг та системи охорони здоров'я вцілому є оптимізація процесу закупівель ліків. Довший час цю систему супроводжували корупційні ризики, тривалі і непрозорі регуляторні процедури, обмежена конкуренція, відсутність довгострокового планування, неможливість іноземних постачальників виходити на український ринок (з 2015 року державні закупівлі лікарських засобів і медичних виробів здійснюються через спеціалізовані міжнародні організації – Програму розвитку ООН, Дитячий фонд ООН (ЮНІСЕФ) і британську закупівельну агенцію Crown Agents), неякісна підготовка тендерної документації. Як наслідок, населення отримувало високі ціни на медичні товари, низький рівень покриття потреби пацієнтів у лікуванні, зростання захворюваності та смертності. Закупівлі, які здійснюються в Україні в межах місцевих бюджетів (приблизно 24 тисяч закупівель за 2017 рік на суму 12 млрд.грн.), є недостатньо ефективними через відсутність системної роботи з ринком, слабку професійну підготовку тендерних комітетів, відсутність можливості агрегації обсягів закупівель, що може сприяти зниженню вартості медичних товарів.

У 2018 році ліки закуповуються за 40 напрямами державної програми, які включають близько 500 препаратів та 700 медичних виробів. Варто зазначити, що виділених державним бюджетом коштів вистачило на покриття лише близько 45% від потреби. Нерівномірно забезпечуються й окремі напрями програми. Наприклад, програма «Доросла онкологія» фінансується на 30%, а «Дитячий діаліз» забезпечується на 100% [5]

Здебільшого закупівлі ліків на місцях і далі проводять не в інтересах пацієнтів поза системою Prozorro2, яка дозволяє вигідно купувати більше ліків для більшої кількості людей.

Однак лікарні та департаменти охорони здоров'я продовжують купувати ліки без доведеної ефективності, проводити закупівлі за завищеними цінами, користуватися неконкурентними процедурами. Загалом, за 9 місяців 2018 року – на неконкурентні процедури закупівлі лікарні витратили 7,3 з 16,7 млрд грн.[5]

З метою зниження корупційних ризиків, раціонального використання бюджетних коштів, зменшення бюрократизму, здійснення прозорих закупівель, зорієнтованих на пацієнта було схвалено Концепцію реформування закупівель лікарських засобів та медичних виробів, допоміжних засобів, інших товарів медичного призначення [3]. Концепція передбачає створення ефективного механізму забезпечення ліками, в якому пацієнт отримуватиме якісне лікування у найзручніший спосіб. Для кожного препарату і медичного виробу, які зараз є у переліку централізованих закупівель, підбирається найбільш оптимальний шлях доставки до пацієнта: через програми реімбурсації, включення у вартість медичної послуги або закупівлі Центральною закупівельною агенцією.

Крім програми державних фінансових гарантій держава за рахунок коштів Державного бюджету на 2019 рік передбачає фінансування заходів в обсязі 95,8 млрд.грн. за такими пріоритетними напрямками:

1) трансформація первинної медичної допомоги, на яку виділено 15,2 млрд. грн. Нині 95% усіх комунальних медичних закладів переходять на нову модель фінансування, за якої держава оплачує медичні послуги, надані конкретному пацієнту, а заробітну плату сімейному лікарю, терапевту, педіатру – залежно від кількості пацієнтів, які уклали медичні декларації. З метою

[2] Система ProZorro – це база даних, що знаходиться на сервері і до якої долучаються через електронний майданчик Української Універсальної Біржі. Завдяки такій організації процесу закупівель, держава не може втручатися в хід торгів, відсіювати учасників, або впливати на них. Це зворотній аукціон, в якому Учасники змагаються за право постачати Замовнику певний товар чи послугу. Перемагає той, чия ціна в результаті виявиться найнижчою, а технічні характеристики товару або послуги відповідають тим, що заявлені Замовником в тендерній документації. В рамках ProZorro здійснюється основна частина публічних закупівель за допомогою електронних торгів. Конкурентний діалог застосовується у випадках, коли Замовнику важко визначитись зі специфікацією та технічними характеристиками запланованих робіт або коли закуповуються інформаційні послуги та наукові дослідження. Переговорна процедура є винятком і застосовується здебільшого для проведення архітектурних конкурсів та закупівлі творів мистецтва.

забезпечення надання лікарями первинної ланки системи охорони здоров'я якісних медичних послуг, недопущення укладення лікарями декларацій з пацієнтами, яким вони не зможуть надати якісну медичну допомогу через надмірну кількість пацієнтів, передбачено понижувальні коефіцієнти за декларації, укладені понад встановлені ліміти (2000 пацієнтів), крім пацієнтів, внесених до червоного списку (наприклад при перевищенні ліміту на 110% застосовується понижуючих коефіцієнт 0,8; на 140% – 0,2;

2) проведення безкоштовної діагностики – 2 млрд. грн., згідно якої держава оплачуватиме 80% потреб пацієнта з діагностики у сімейного лікаря, терапевта і педіатра. (наприклад, рентген, УЗД, ехокардіографія серця);

3) трансформація екстреної медичної допомоги, на яку закладено 1 млрд. грн. закупівлі нового транспорту з усім необхідним обладнанням, створення сучасних навчально-тренінгових центрів для організації навчання з екстреної медичної допомоги, об'єднаних диспетчерських служб;

4) державні закупівлі ліків і медичних виробів – 6,58 млрд. грн, що на 9,5 % більше в порівнянні з 2018 роком. Державні закупівлі передбачено для дороговартісних препаратів для лікування важких захворювань, що потребують тривалого лікування або рідкісних захворювань. На 2019 рік затверджено 41 напрям державної програми закупівель, в рамках якої закуповуються близько 500 препаратів та більше 700 медичних виробів. Закупівля ліків та обладнання через міжнародні організації у 2018 році дозволила зекономити 321 млн. грн. і переорієнтувати дані кошти на фінансування дорослої онкології, гемофілії, розсіяного склерозу, а також низки дитячих програм, закупівель ліків для громадян з орфанними захворюваннями, лікування дорослих з ювенільним ревматоїдним артритом і первинними імунодефіцитами;

5) фінансування цільової програми «Доступні ліки» в обсязі 1 млрд. грн., з яких 250 млн. буде направлено на регіональну субвенцію і 750 млн. – на виконання програми через Національну службу охорони здоров'я (НСЗУ) України. Дана програма передбачає фінансування серцево-судинних захворювань, діабету 2 типу та бронхіальної астми безоплатно або з незначною доплатою. З 1 квітня 2019 року відшкодовувати вартість відпущених лікарських засобів будуть не заклади охорони здоров'я чи муніципалітети, а безпосередньо головний оператор бюджетних коштів – НСЗУ. Позитивним нововведенням даної програми є можливість автоматизації механізмів фінансування закупівлі лікарських засобів в регіонах. НСЗУ як єдиний фінансовий оператор програми зможе самостійно, без рішення місцевої ради, перерозподіляти фінансування між регіонами, де є більший попит на ліки за програмою і тими, де є надлишок. Перехід на нову модель фінансування передбачає обов'язкове запровадження електронного рецепту. Отже, з 1 квітня 2019 року «Доступні ліки» почнуть відпускатися за номером рецепта, який система надсилатиме смс-повідомленням на мобільний телефон пацієнта;

6) відшкодування вартості препаратів інсуліну за кошти державного бюджету – 841 млн. грн., що складає 87% від загальної потреби, а 13% буде забезпечено за рахунок коштів з місцевих бюджетів. Вже зараз завдяки електронному реєстру пацієнтів, які потребують інсулінотерапії, місцева влада може дуже точно спланувати фінансування потреби в кожному регіоні, щоби не допускати перерв у забезпеченні пацієнтів;

7) лікування за кордоном, на яке передбачено виділити 689,95 млн. грн. в рамках програми «Лікування громадян України за кордоном» для тих пацієнтів, надання медичної допомоги яким у закладах охорони здоров'я України неможливо здійснити;

8) розбудова мережі кардіоцентрів, зокрема буде виділено 150 млн. грн. для придбання 13 ангіографів. Це дозволить розбудувати ширшу мережу реперфузійних центрів (відділення у закладі охорони здоров'я, де безоплатно проводять коронарне стентування, відновлення порушеного кровообігу при гострому інфаркті міокарда) та знизити смертність від серцево-судинних захворювань. У 2017 - 2018 роках було закуплено 26 ангіографів, що знизило смертність від інфаркту міокарда на 20%;

9) на розвиток медичної освіти буде виділено16,7 млн. грн., зокрема для проведення першої частини Єдиного державного кваліфікаційного іспиту (ЄДКІ), який містить чотири блоки: іспит, тест з іноземної мови професійного спрямування, міжнародний тест з основ медицини, іспит з практичних навичок та вмінь. ЄДКІ є сучасним високим рейтинговим освітнім стандартом, що сприятиме випуску кваліфікованих спеціалістів та нівелює корупційні зловживання .

Висновки. Загалом слід зазначити, що результативність реформ, які відбуваються в сфері охорони здоров'я залежать від: рівня культури суспільства до споживання послуг у сфері охорони здоров'я; від міжсекторної співпраці в реалізації структурних змін, передусім пов'язаних з ресурсним забезпеченням; від врахування викликів діджиталізації, які вимагають впровадження сучасних технологій електронних закупівель, надання медичної допомоги із застосуванням телемедицини; реформування підходів до фінансування системи охорони здоров'я, зокрема включення вартості

окремих медичних товарів у вартість послуги, що буде компенсуватися Національною службою здоров'я; створення сучасної та ефективної закупівлі медичних товарів, орієнтованих на потреби пацієнта; забезпечення сталого фінансування медичних установ в регіонах (фельдшерсько-акушерські пункти, амбулаторії, Центри первинної медико-санітарної допомоги, комунальні некомерційні підприємства охорони здоров'я, госпітальні округи); модернізації внутрішніх системи контролю якості надання медичних послуг в руслі визначення ступеня відповідності діяльності і конкретних результатів роботи лікувального закладу прийнятим стандартам з подальшою корекцією механізму забезпечення якості надання медичної допомоги з врахуванням кращих світових практик.

Для того, щоб медичні заклади на ринку медичних послуг були конкурентоспроможними, необхідно і в науковому і в прикладному аспекті працювати на результативність, використовувати сучасні інноваційні технології, електронну систему закупівель ліків та лікарських засобів, мати необхідну ресурсну базу для функціональної діяльності, активізувати внутрішні чинники конкурентоспроможності (медичну ефективність, тобто здатність якнайповніше задовольняти потреби споживачів за допомогою надання повного спектру високоякісних медичних послуг та адміністративну ефективність, тобто ефективність адміністративного, фінансового, кадрового, інформаційного, комунікаційного менеджменту в управлінні установою, її підрозділами, ресурсами).

Література

1. *Про державні фінансові гарантії медичного обслуговування населення України / Закон України № 2168-VIII від 19.10.2017.*
2. *Основи законодавства України про охорону здоров'я/ Закон України № 2802-XII від 19.11.92, із змінами і доповненнями внесеними Законом України № 2581-VIII від 02.10.2018// Відомості Верховної ради України. – 2018. – № 46. – С.371.*
3. *Концепція реформування закупівель лікарських засобів та медичних виробів, допоміжних засобів, інших товарів медичного призначення/ Розпорядження Кабінету Міністрів України від 23 серпня 2017 р. № 582 .*
4. *Постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження Порядку реалізації державних гарантій медичного обслуговування населення за програмою медичних гарантій для первинної медичної допомоги на 2018 рік від 25.04.2018 № 407.*
5. *Програма «Громадське здоров'я». – [Електронний ресурс]: Режим доступу: https://life.pravda.com.ua/columns/2018/12/12/234587.*
6. *Наказ Міністерства охорони здоров'я «Про затвердження Порядку вибору лікаря, який надає первинну медичну допомогу, та форми декларації про вибір лікаря, який надає первинну медичну допомогу» від 19.03.2018 № 503*

УДК: 364.26 : 614.2 *Шушпанов Дмитро*

ДОСТУПНІСТЬ ТА ЯКІСТЬ МЕДИЧНИХ ТОВАРІВ ТА ПОСЛУГ В УКРАЇНІ: СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИЙ АСПЕКТ

Висвітлено особливості правового регулювання доступності та якості медичних товарів та послуг. Визначено рівні економічної, фізичної та інформаційної доступності медичних товарів та послуг в Україні. Зокрема на підставі даних офіційної статистики та результатів авторського соціологічного опитування виявлено статево-вікові та територіальні (за типом поселень) нерівності у частоті звернень за допомогою до медичних працівників у разі хвороби та основних причин незвернень. З'ясовано, що основною причиною незвернень є скрутне матеріальне становище, нестача коштів на лікування. Доведено, що однією з причин гіршого стану здоров'я населення у сільській місцевості є нижча доступність медичних товарів та послуг, ніж у міських поселеннях. Здійснено порівняння індикаторів кадрового та фінансового забезпечення системи охорони здоров'я в Україні та країнах ЄС. Окреслені шляхи підвищення доступності та якості медичних товарів та послуг в Україні.

Based on the peculiarities of legal regulation of the availability and quality of medical goods and services are highlighted and his author's interpretation is given. The scale of economic, physical and informational accessibility of medical goods and services in Ukraine is determined. In particular, based on official statistics and the results of an author's sociological survey, sexual-age and territorial (by type of settlement) inequalities in the frequency of referrals for health care workers in case of illness and the main causes of inertia were revealed. It is revealed that the main cause of uncertainty is the difficult material situation, lack of funds for treatment. It is proved that one of the reasons for the poorer health of the rural population is the lower availability of medical goods and services than in urban settlements. Comparison of indicators of staffing and financial provision of the healthcare system in Ukraine and the EU countries is carried out, ways of improving the availability and quality of medical goods and services in Ukraine are outlined.

Ключові слова: доступність медичних товарів та послуг, фізична доступність, економічна доступність, інформаційна доступність, збереження та зміцнення здоров'я населення.

Key words: accessibility of medical supplies and services, accessibility, economic accessibility, information availability, safety and health of the population.

Постановка проблеми в загальному вигляді та її зв'язок з важливими науковими і практичними завданнями. В умовах реформування політики охорони здоров'я в Україні важливе значення має виявлення основних детермінант, що обумовлюють незадовільний стан здоров'я населення. Однією з ключових детермінант здоров'я населення є доступність та якість медичних товарів та послуг для населення, що має передусім економічну природу, адже залежить, з однієї сторони, від рівня добробуту населення, а з іншого – від фінансових можливостей держави.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, у яких започатковано розв'язання даної проблеми. Вивченню проблеми доступності та якості медичної допомоги в Україні та напрямків її розв'язання присвячено низку наукових праць медиків, соціологів, економістів, управлінців тощо. Це зокрема, дослідження Л. Бондаревої, З. Гладуна, В. Лехана, З. Лободіної, Г. Слабкого. Також ці питання висвітлюють вітчизняні науковці, праці яких спрямовані на пошук чинників підвищення ефективності державної політики охорони здоров'я: Ю. Вороненка, Т. Грузєвої, Л. Жаліло, Г. Лопушняк, Н. Рингач.

Проте, незважаючи на достатньо значний масив досліджень, питання залишаться відкритим. Частково це пов'язано з недостатнім вирішенням соціально-економічних аспектів даної проблеми.

Мета дослідження. Виявити рівень економічної, фізичної та інформаційної доступності медичних товарів і послуг для окремих груп населення в Україні для поліпшення політики збереження та зміцнення здоров'я населення.

Виклад основного матеріалу дослідження. Доступність та якість медичних товарів і послуг характеризується передусім розвитком медичної допомоги, особливо первинної, а також доступністю та якістю ліків. Доступ до комплексних та високоякісних послуг охорони здоров'я має важливе значення для пропаганди підтримки здоров'я, запобігання і боротьби з хворобами, зменшення рівня інвалідності та передчасної смерті й забезпечення рівності щодо здоров'я для населення загалом. Доступність медичних послуг впливає на загальний стан фізичного, соціального і психічного здоров'я та якість життя.

Разом з цим, чіткого трактування доступності та якості медичних товарів і послуг як у наукових, так і в правових вітчизняних джерелах, немає. Здебільшого використовують поняття «доступність медичної допомоги», яке хоча й поширене у нормативно-правових актах, але при цьому недостатньо окреслено. Зокрема, це поняття міститься в Законі України «Основи законодавства України про охорону здоров'я» як один з основних принципів охорони здоров'я (ст. 4) [1] та в Законі України «Про екстрену медичну допомогу» – щодо визначення завдань системи екстреної медичної

допомоги (ст. 5) [2]. Останнім часом розв'язанню проблеми доступності медичної допомоги приділено більше уваги, що підтверджує ухвалення Закону України «Про підвищення доступності та якості медичного обслуговування у сільській місцевості» [3]. Нині, зокрема, передбачено, що держава забезпечує виконання заходів щодо підвищення доступності та якості медичного обслуговування у сільській місцевості за такими основними напрямами: сприяння розвитку лікувальних закладів усіх форм власності, удосконалення мережі закладів охорони здоров'я та матеріально-технічної бази, проведення у сільській місцевості періодичних виїзних прийомів лікарів-спеціалістів тощо. Реалізація цих напрямів може забезпечити реальні перспективи для покращення доступності та підвищення рівня якості медичної допомоги в сільській місцевості.

Відповідно до визначення Комітету ООН з економічних, соціальних і культурних прав доступність трактують як один із взаємопов'язаних елементів забезпечення права на здоров'я в усіх його формах і на всіх рівнях. Зокрема, заклади, товари і послуги охорони здоров'я мають бути доступні кожній людині без будь-якої дискримінації [4; 5].

Отже, доступність медичних товарів і послуг – це насамперед вільний доступ до послуг охорони здоров'я, ліків та інших медичних товарів, а також достовірної інформації, пов'язаної із збереженням та зміцненням здоров'я, незалежно від територіальних, економічних, соціальних, культурних, організаційних чи інших бар'єрів. При цьому ці товари та послуги мають відповідати сучасному рівню медичної науки та техніки, забезпечуючи їх високу якість.

Експерти Всесвітньої організації охорони здоров'я (ВООЗ) визначають фізичну, економічну та інформаційну доступність медичної допомоги [6].

Фізичною доступністю слід розуміти наявність якісних медичних послуг у необхідних обсягах для тих, хто їх потребує; забезпеченість медичними працівниками, особливо лікарями; сприятливі години роботи медпрацівників, ефективні системи призначень та інші аспекти організації та доставки послуг, які дають змогу людям отримувати ці послуги, коли вони їм потрібні.

Іншим аспектом фізичної доступності є територіальна доступність. Медичні товари та послуги мають бути в межах територіальної доступності для всіх верств населення, особливо уразливих або маргінальних груп, таких, як жінки, діти, підлітки, люди похилого віку, інваліди та особи з ВІЛ / СНІД, у тому числі у сільській місцевості.

Територіальна доступність є важливою з позиції своєчасності надання медичних послуг. Своєчасність – це здатність системи охорони здоров'я швидко надавати медичну допомогу після визнання потреби. Затримка часу між виявленням потреби в конкретному тесті чи лікуванні та фактичне отримання цих послуг може негативно вплинути на здоров'я та витрати на догляд. Наприклад, затримки в отриманні допомоги можуть призвести до: підвищення емоційного стресу, посилення ускладнень, більших витрат на лікування, зростання госпіталізації та смерті, якій можна запобігти.

Економічна доступність – це міра спроможності людей платити за медичні товари та послуги без фінансових труднощів. У цьому разі враховується не тільки ціна медичних послуг, а й непрямі та альтернативні витрати (наприклад, витрати на транспортування до і з медичних установ).

Доступність інформації визначає право на пошук, одержання та передавання інформації щодо розвязання проблем із здоров'ям. Проте цей доступ до інформації не має обмежувати право на конфіденційність даних про особисте здоров'я.

В Україні доступність медичних товарів і послуг є низькою, про що свідчать дослідження, у тому числі ті, які провели Державна служба статистики України (ДССУ) [7] та автор цієї статті.

За даними ДССУ, доступність медичної допомоги значною мірою залежить від фінансових можливостей домогосподарств [7], тобто від економічної доступності. Так, основною причиною недоступності окремих видів медичної допомоги більшість населення домогосподарств протягом 2009–2017 рр. вказало занадто високу вартість ліків, медичних товарів, послуг охорони здоров'я. По 32% домогосподарств із груп домогосподарств першого дециля та домогосподарств, середньодушові еквівалентні загальні доходи яких на місяць нижчі за прожитковий мінімум, за потреби не змогли отримати ліки, медичні товари та послуги, тоді як серед домогосподарств десятого дециля таких була п'ята частина.

У 24% від загальної кількості домогосподарств особи-респонденти повідомили про випадки неможливості придбання необхідних, але занадто дорогих ліків. Наявні також проблеми з доступністю послуг лікарів. У 52% домогосподарств, у яких хто-небудь із членів за потреби не отримав медичну допомогу (15% від усіх домогосподарств), хворі не мали змоги відвідати лікаря. У сільській місцевості таких домогосподарств виявлено 58%, що свідчить про те, що тут нижча фізична доступність медичних послуг. При цьому 79% мешканців сільської місцевості такі випадки пояснили високою вартістю послуг [7].

Підтверджують той факт, що економічна доступність медичної допомоги в Україні

залишається низькою, також результати авторського соціологічного опитування (АСО)[3]. З'ясовано, що лише 18,3% респондентів завжди у разі хвороби звертаються за допомогою до медичних працівників (табл. 1). При цьому 4,6% осіб ніколи не звертаються, 25,6% – переважно не звертаються. Також з'ясовано, що частота звернень більша серед жінок (порівняно з чоловіками) та серед населення, яке мешкає у міських поселеннях (порівняно з тими, хто мешкає у сільській місцевості).

Такі результати підтверджують те, що жінки ставляться до свого здоров'я відповідальніше, ніж чоловіки, і часто звертаються по медичну допомогу, навіть за умови її недостатньої доступності. З іншого боку, вища частота звернень за допомогою до медичних працівників у разі хвороби серед населення міських поселень може бути обумовлена якраз недостатньою доступністю медичної допомоги.

Таблиця 1

Частота звернень за допомогою до медичних працівників у разі хвороби
(за самооцінюванням), 2015 р., %

	Усі респонденти	Чоловіки	Жінки	Міські поселення	Сільська місцевість
Завжди звертаюсь	18,3	16,8	19,5	20,4	14,1
Переважно звертаюсь, ігнорую лише в дуже легких випадках	22,2	17,7	25,9	24,0	18,5
Залежить від обставин	33,5	32,4	34,4	31,2	38,0
Переважно не звертаюсь	21,5	25,6	18,1	19,6	25,2
Ніколи	4,6	7,6	2,1	4,8	4,2
Разом	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Продовження табл. 1

	Усі респонденти	Вікові групи			
		18–25 років	26–49 років	50–59 років	60 років і старші
Завжди звертаюсь	18,3	16,7	15,6	18,0	23,3
Переважно звертаюсь, ігнорую лише в дуже легких випадках	22,2	20,0	22,3	21,7	23,0
Залежить від обставин	33,5	34,0	35,3	31,8	32,0
Переважно не звертаюсь	21,5	24,0	21,9	24,0	18,4
Ніколи	4,6	5,3	4,9	4,6	3,2
Разом	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Джерело: авторське соціологічне опитування.

Окрім цього, частота звернень за допомогою до медичних працівників у разі хвороби зростає з віком. Так, найнижчі показники звернень по допомогу за результатами АСО виявлено серед осіб віком 18–25, найвищі – серед тих, кому 60 років, і старших (див. табл. 1). Таким чином можна стверджувати, що з віком зростає відповідальність населення за власне здоров'я.

Основними причинами низького рівня звернення респондентів за допомогою до медичних працівників у разі хвороби є скрутне матеріальне становище, нестача коштів на лікування, тобто низька економічна доступність медичної допомоги. Так, 36,5% респондентів, які завжди чи інколи не звертаються за медичною допомогою, визначили таку причину незвернення як одну з провідних (табл. 2). Це негативно позначається на стані їхнього здоров'я. Шанси не мати жодних хронічних захворювань для тих, хто не звертається по медичну допомогу в разі хвороби, у 3,5 рази нижчі, порівняно з тими, хто завжди звертається або переважно звертається (OR = 3,54; $p \leq 0{,}001$). Для жінок характерна більша економічна недоступність медичної допомоги порівняно з чоловіками. Зокрема, 43,5% з них вказують на те, що не зверталися за медичною допомогою саме з такої причини. Це свідчить про економічне підґрунтя гендерної нерівності у доступності медичної допомоги в Україні.

Рівень економічної доступності медичної допомоги знижується з віком. Так, якщо серед осіб віком 18–25 років, які у разі хвороби не завжди зверталися за допомогою до медичних працівників, однією з причин незвернень було матеріальне становище (10,6%), то серед населення віком 60 років і старших таких виявилося 30,8%.

[3] Опитування проведено у серпні 2015 року. Загалом опитано 1200 респондентів з усіх регіонів України (за винятком тимчасово окупованої АР Крим). Вибіркова сукупність – випадкова, стратифікована за статево-віковими групами (особи від 18 років і старші), типом населеного пункту та областями.

Таблиця 2

Причини незвернень за допомогою до медичних працівників у разі хвороби (за самооцінюванням), 2015 р., %

	Усі респонденти	Чоловіки	Жінки	Міські поселення	Сільська місцевість
Немає потреби у лікарняному листі	11,5	13,7	9,4	12,9	9,2
Маю сумніви у кваліфікації медичного персоналу	13,4	13,7	13,0	15,6	9,9
Надаю перевагу народним засобам, народній медицині	12,1	12,0	12,2	11,4	13,3
Медичний заклад далеко від дому	4,9	4,1	5,6	1,9	9,6
Через нестачу часу, необхідність вистоювати у чергах	16,8	16,3	17,3	16,0	18,2
Через скрутне матеріальне становище, нестачу коштів на лікування	**21,6**	**18,0**	**24,8**	**22,0**	**20,8**
Знаю, як себе лікувати	14,0	15,6	12,6	14,1	13,9
Інше	2,8	3,1	2,5	3,1	2,4
Важко відповісти	2,9	3,3	2,5	3,0	2,8
Разом	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Продовження табл. 2

	Усі респонденти	Вікові групи			
		18–25	26–49	50–59	60 і старші
Немає потреби у лікарняному листі	11,5	13,2	12,0	10,4	10,9
Маю сумніви у кваліфікації медичного персоналу	13,4	18,5	13,3	13,0	10,6
Надаю перевагу народним засобам, народній медицині	12,1	10,6	12,9	9,1	13,9
Медичний заклад знаходиться далеко від дому	4,9	4,0	3,8	6,1	6,6
Через нестачу часу, необхідність вистоювати у чергах	16,8	21,2	21,0	16,0	8,9
Через скрутне матеріальне становище, нестачу коштів на лікування	**21,6**	**10,6**	**16,8**	**27,3**	**30,8**
Знаю, як себе лікувати	14,0	15,9	14,3	12,6	13,6
Інше	2,8	2,6	2,9	1,7	3,3
Важко відповісти	2,9	3,3	3,0	3,9	1,3
Разом	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Джерело: авторське соціологічне опитування.

Отже, наявна суттєва залежність тих осіб, які не звертаються за медичною допомогою через скрутне матеріальне становище, за дохідними групами (рис. 1). У 4–5 дохідних групах таких осіб немає, тоді як у першій – 26,4%, а в другій – 60,2%.

Разом з цим, видається, що однією з найбільш гострих проблем фізичної доступності медичної допомоги в Україні нині є недостатній розвиток екстреної медичної допомоги, діяльність служб якої регулюється Законом України «Про екстрену медичну допомогу» [2]. Надання екстреної медичної допомоги за адміністративно-територіальним принципом окремо взятої території недостатньо ефективне, що може призводити до зниження доступності та якості такого виду допомоги. З метою запобігання таким загрозам залучають у разі потреби найближчі заклади екстреної медичної допомоги сусідніх територій.

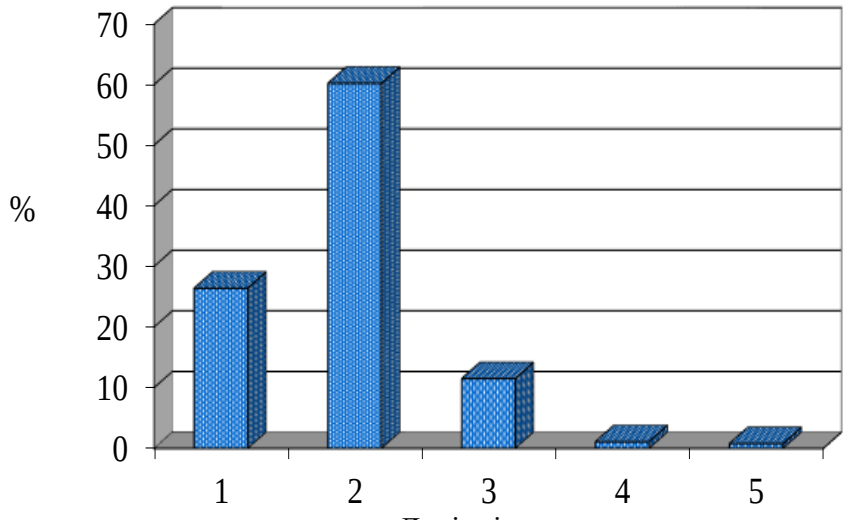

Рис. 1. Розподіл респондентів, які у разі хвороби не звертались за допомогою до медичних працівників через скрутне матеріальне становище за дохідними групами
Джерело: авторське соціологічне опитування.

За таким принципом мережа закладів екстреної медичної допомоги має бути приведена відповідно до потреб населення у таких медичних послугах. При цьому має бути визначена потреба у кількості та місцезнаходженні пунктів постійного і тимчасового базування бригад екстреної медичної допомоги для своєчасного її надання [8, с. 186].

Доступність медичної допомоги з-поміж іншого означає своєчасне надання персональних медичних послуг для досягнення найкращих результатів у сфері охорони здоров'я. Нині своєчасність надання екстреної медичної допомоги в Україні низька, особливо у сільській місцевості та у разі отримання людиною травм, наприклад, унаслідок дорожньо-транспортних пригод.

Причинами такої ситуації є недостатня матеріально-технічна база амбулаторних закладів, застарілий автомобільний парк бригад екстреної медичної допомоги тощо.

Знижують доступність медичної допомоги в Україні окремі проблеми із забезпеченням кваліфікованими медичними працівниками. Особливостями кадрового забезпечення системи охорони здоров'я в Україні також є низька частка тих, хто забезпечує первинну ланку, та висока частка тих, хто працює в стаціонарі, на противагу країнам Європейського Союзу, де ситуація дещо інша (табл. 3).

Крім цього, мотивація медичних працівників до праці в Україні надзвичайно низька, адже вони отримують суттєво нижчу заробітну плату не тільки порівняно з колегами з європейських, а й з інших країн світу.

Довготривало оплата праці у системі охорони здоров'я залишається також однією з найнижчих серед інших сфер діяльності в Україні. При цьому через низьку привабливість медичної сфери для молоді серед медичних кадрів починає стрімко зростати чисельність пенсіонерів та осіб передпенсійного віку, частка яких досягла 24,5% [9]. Така ситуація відповідно впливає на якість медичного обслуговування.

За даними ДССУ, частка домогосподарств, в яких хтось із членів за потреби не зміг відвідати лікаря через відсутність медичного спеціаліста потрібного профілю, становила 12,8%. АСО засвічує, що 22,7% осіб не відвідують за потреби медпрацівників, оскільки мають сумніви в їхній кваліфікації. Більшу недовіру медичним працівникам висловлюють мешканці міських поселень (26,2%) та молодь віком 18–25 років (29,5%).

Таблиця 3

Індикатори кадрового та фінансового забезпечення системи охорони здоров'я України та країн Європейського Союзу за 2014 р.

Індикатор	Польща	Україна	Швеція	ЄС
Чисельність лікарів загальної практики на 100000 населення, осіб	22	36	67	88
Чисельність лікарів-терапевтів на 100000 населення, осіб	102	114	95	99
Частка лікарів, які працюють у стаціонарі, %	48	95	55	58
Загальні витрати на охорону здоров'я, в % від ВВП	6,9	7,5	9,5	10,3
Готівкові витрати сімей на охорону здоров'я, % від загальних витрат на охорону здоров'я	29,0	49,2	16,0	22,9
Державні витрати на охорону здоров'я, паритет купівельної спроможності, оцінка ВООЗ, у дол. США на особу	1570	584	5219	4022

Джерело: [10].

В Україні нерівномірним є рівень забезпечення медичними працівниками, що є однією із причин нерівності у здоров'ї населення. Використовуючи макроаналітичну методику та кореляційний аналіз, виявлено, що низька забезпеченість лікарями підвищує рівень смертності (r = 0,826), особливо від зовнішніх причин, хвороб системи кровообігу, органів дихання та травлення.

Також є відмінності у фінансуванні та забезпеченості медикаментами за регіонами України. Найвища забезпеченість визначена у м. Києві, де вартість одного ліжко-дня у 2,9 разу вища за аналогічний показник у Чернігівській області, де він найнижчий. Виявлена залежність між рівнем фінансування та стандартизованим коефіцієнтом смертності від усіх причин (r = 0,701). Серед окремих причин смертності низький рівень фінансування насамперед впливає на смертність від хвороб системи кровообігу (r = 0,548).

Загалом фінансування системи охорони здоров'я в Україні є недостатнім. Незважаючи на те, що загальні витрати на охорону здоров'я становлять 7,5% від ВВП, що суттєво не відрізняється від країн ЄС, у грошовому виразі у паритеті купівельної спроможності (ПКС) показник є дуже низьким – 297 дол. США на душу населення. Це більш як у 10 разів менше, ніж у країнах ЄС. Така ситуація зумовлена порівняно незначним обсягом ВВП у країні. Обмеженість фінансових ресурсів потребує пошуку інноваційних підходів до формування державної політики охорони здоров'я, одним з яких є покращення соціально-економічних детермінант здоров'я населення.

Нині населення змушене самостійно оплачувати власне лікування, надто мало звертаючи увагу на профілактику захворювань. Так, за результатами вибіркового обстеження умов життя домогосподарств ДССУ, основну частину ліків та медичного приладдя населення купувало в аптечних закладах за власні кошти (понад 90%). За результатами АСО, 31,3% респондентів зазначили, що за останні 12 місяців вони або їхня сім'я зазнали дорогих медичних витрат; це черговий раз доводить факт того, що оплата лікування в Україні значною мірою перекладена на пацієнта.

Разом із тим, 7% коштів, що населення витратило на оплату послуг охорони здоров'я, було спрямовано на оплату послуг, отриманих у неформальному секторі економіки (на хабарі, «подяку», грошову винагороду громадянам, які займаються наданням медичної допомоги без відповідного юридичного оформлення цієї діяльності тощо) [7].

Інформаційна доступність медичної допомоги в Україні перебуває на порівняно високому рівні, оскільки тільки за результатами АСО 5,9% респондентів зазначили, що вони не отримали необхідної інформації щодо збереження власного здоров'я. Хоча при цьому варто зазначити, що більшість людей схильна ототожнювати цю інформацію переважно із способами лікування, тоді як важливу роль для здоров'я відіграють знання про ризики для здоров'я та детермінанти, які визначають стан здоров'я населення.

Отримані результати доводять, що існуюча політика та практика охорони здоров'я в Україні не є достатньо ефективною для забезпечення того, щоб населення будь-якого віку та усіх поселень мали рівні можливості щодо доступу до якісних товарів та послуг, й відповідно справедливі шанси на досягнення міцного здоров'я.

Видається, що основними причинами такої ситуації є:

- ✓ низький рівень добробуту населення;
- ✓ недостатність кваліфікованого медичного персоналу в сільській місцевості, селищах міського типу та малих міських поселеннях;
- ✓ нестача сучасного медичного обладнання;

✓ недостатнє фінансування закладів охорони здоров'я, що відображається на рівні оплати праці медичного персоналу, наявності заборгованості з оплати праці, обмеженості необхідних коштів не тільки на сучасне обладнання, а й на оплату комунальних послуг тощо.

Загалом, право на охорону здоров'я для всього населення означає, що доступ до медичних послуг, яких потребує, повинен мати кожен незалежно від віку, статі, соціального статусу, фінансових можливостей тощо. Крім цього, варто наголосити на тому, що право на здоров'я поширюється не тільки на своєчасне та належне медичне обслуговування, а й на основні детермінанти здоров'я, такі, як гідну працю та дохід, доступ до безпечної питної води та належної санітарії, харчування, житло, інформацію й освіту в сфері охорони здоров'я тощо.

Чинна законодавча база не може забезпечити право всіх громадян країни на доступ до охорони здоров'я. Запроваджена Урядом України реформа системи охорони здоров'я [11] дозволять поліпшити доступність ресурсів збереження і зміцнення здоров'я для населення через впровадження державного гарантованого пакета медичної допомоги; створення єдиного національного закупника медичних послуг; оптимізацію процесу закупівлі ліків; підвищення доступності та якості медичного обслуговування у сільській місцевості тощо.

Реалізація намічених завдань є важливим напрямом на шляху підвищення доступності та якості медичних товарів та послуг, однак не розв'яже проблему нерівності у доступі до ресурсів охорони здоров'я за короткий термін. Крім цього низка майбутніх нововведень, пов'язаних із відвідуванням лікарями хворих за місцем проживання, скорочення числа виїздів екстреної медичної допомоги та заміна лікарів на парамедиків, враховуючи ментальність населення, можуть навіть погіршити ситуацію з доступністю медичної допомоги.

На нашу думку, отримати позитивний ефект у доступності медичних товарів та послуг можливо лише за умови ухвалення та реалізації Проекту Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне медичне страхування в Україні» [12] як одного з варіантів лібералізації системи охорони здоров'я. Відсутність загальнообов'язкового державного соціального медичного страхування в Україні робить надання медичних послуг в Україні недоступним, платним і таким, що не гарантує якості лікування, а відповідно несе ризики для здоров'я населення. Застраховані особи, навпаки, матимуть більше шансів на міцне здоров'я, частіше у разі потреби отримуватимуть медичну допомогу, а також кращі за якістю медичні послуги, раніше діагностуватимуть хвороби, нижчою стане ймовірність передчасної смертності.

Висновки. За результатами дослідження визначено, що доступність медичних товарів і послуг – це насамперед вільний доступ до послуг охорони здоров'я, ліків та інших медичних товарів, а також достовірної інформації, пов'язаної із збереженням та зміцненням здоров'я, незалежно від територіальних, економічних, соціальних, культурних, організаційних чи інших бар'єрів. При цьому ці товари та послуги мають відповідати сучасному рівню медичної науки та техніки, забезпечуючи їх високу якість.

Складовими доступності медичних товарів і послуг є економічна, фізична та інформаційна доступність. Встановлено, що в Україні недостатні усі із зазначених видів доступності, особливо економічної. Зокрема 36,5% респондентів, які завжди чи інколи не звертаються за медичною допомогою, визначили цю причину незвернення як провідну.

Доведено, що це негативно позначається на стані їхнього здоров'я. Шанси не мати жодних хронічних захворювань для тих, хто не звертається по медичну допомогу у разі хвороби у 3,5 рази нижчі, порівняно з тими, хто завжди звертається, або переважно звертається.

Загалом близько 10% населення не має можливості відвідувати лікаря у разі потреби переважно через такі причини як економічна (нестача коштів) та фізична (віддаленість медичного закладу). Також визначено залежності між рівнем забезпеченості лікарями та рівнем смертності від зовнішніх причин, хвороб системи кровообігу, органів дихання та травлення. Таким чином доведено, що стан здоров'я населення залежить від у доступності та якості медичних товарів та послуг.

Найбільш ефективними заходами щодо покращення ситуації вважаємо запровадження державного гарантованого пакета медичної допомоги; створення єдиного національного закупника медичних послуг; оптимізацію процесу закупівлі ліків; підвищення доступності та якості медичного обслуговування у сільській місцевості, запровадження загальнообов'язкового державного соціального медичного страхування в Україні.

Література

1. *Основи законодавства України про охорону здоров'я: Закон України № 2801-XII від 19. 11. 1992 / ВРУ. URL: http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/2801-12/page.*
2. *Про екстрену медичну допомогу: Закон України № 5081-VI від 05. 07. 2012 /ВРУ. URL: http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/5081-17.*
3. *Про підвищення доступності та якості медичного обслуговування у сільській місцевості: проект Закону України. ВРУ. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/ zweb2/webproc4_1?pf3511=62554.*
4. *United Nations human rights: Official site. URL: http://www.ohchr.org/EN/ AboutUs/Pages/WhoWeAre.aspx.*
5. *Бондарева Л. В. Доступність медичної допомоги населенню: теоретичний аспект //Актуальні проблеми державного управління. – 2011. – Вип. 3. – С. 11–14.*
6. *Gender, equity and human rights: accessibility. WHO. URL: https://www.who.int/gender-equity-rights/understanding/accessibility-definition/en.*
7. *Самооцінка населенням стану здоров'я та рівня доступності окремих видів медичної допомоги у 2016 році. URL: http://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/ 2017/zb/03/zb_sdu2016pdf.zip.*
8. *Щорічна доповідь про стан здоров'я населення, санітарно-епідемічну ситуацію та результати діяльності системи охорони здоров'я України. 2016 рік. – МОЗ України, 2017. – 516 с.*
9. *Заяць Г. С. Кадрове забезпечення охорони здоров'я України: аспекти модернізації. URL: http://ecj.oa.edu.ua/articles/2013/n23/7.pdf*
10. *European Health for All database (HFA-DB). WHO. URL: http://www.euro.who.int/en/data-and-evidence/databases/european-health-for-all-database-hfa-db.*
11. *Реформа системи охорони здоров'я. КМУ. URL: https://www.kmu.gov.ua/ua/ diyalnist/reformi/reforma-sistemi-ohoroni-zdorovya.*
12. *Про загальнообов'язкове державне соціальне медичне страхування в Україні: проект Закону України. ВРУ. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/ webproc4_1?pf3511=59862*

УДК 351.84

Коцур Андрій, Островерхов Віктор

ОСОБЛИВОСТІ РОЗВИТКУ ДЕРЖАВНОГО ПЕНСІЙНОГО СТРАХУВАННЯ

У статті з'ясовані особливості розвитку пенсійної системи впродовж останніх десятиліть та виділені ключові етапи її реформування.

Основні етапи становлення сучасної системи пенсійного забезпечення пов'язані з прийняттям законодавчих актів, що стосувались її удосконалення.

Сучасна пенсійна система України характерна рядом негативних явищ: низький рівень пенсійного забезпечення; значний дефіцит Пенсійного фонду України, що покривається з державного бюджету, наявність «спеціальних» пенсій, негативні тенденції демографічного розвитку.

Упродовж останніх п'яти років розмір пенсій залишався практично не змінним. Якщо розмір заробітної плати зріс удвічі, то величина пенсій збільшилася на 30%. Також слід врахувати, що військова агресія проти України зумовила високий рівень інфляції та девальвації національної валюти у цей період. Отже, рівень матеріального забезпечення українських пенсіонерів є вкрай незадовільним.

Реформи пенсійної системи, які проводили впродовж останнього десятиліття, були спрямовані у тому числі й на подолання дефіциту бюджету Пенсійного фонду України. З цією метою були зменшені ставки єдиного соціального внеску, щоб «вивести» заробітні плати з «тіні»; підвищено пенсійний вік для жінок; скасовані деякі «корупційні» умови пенсійного забезпечення для окремих категорій населення. Однак дефіциту бюджету Пенсійного фонду не тільки зменшився, а й зріс.

Особливої небезпеки для подальшого функціонування пенсійної системи додають негативні тенденції демографічного розвитку. За останні роки чисельність людей пенсійного віку не змінилася, проте чисельність молодих людей та чисельність дітей зменшилася на 10 млн осіб.

З метою стабілізації пенсійної системи доцільно: відмовитися від введення у дію накопичувального рівня пенсійної системи, що може призвести до остаточного краху солідарної системи і спрямоване на збереження наддоходів для топ-менеджерів державних підприємств та високопосадовців; збільшити розмір ставки єдиного соціального внеску для самозайнятих осіб; розширити сферу справляння зборів у Пенсійний фонд України; провести поступову актуалізацію розмірів пенсійного забезпечення відповідно до вимог Міжнародної організації праці.

The article clarifies the peculiarities of the development of the pension system over the last decades and highlights the key stages of its reform.

The main stages of the formation of a modern system of pensions are related to the adoption of legislative acts that deal with its improvement.

The modern pension system of Ukraine is characterized by a number of negative phenomena: low level of pensions; a significant deficit of the Pension Fund of Ukraine, which is covered from the state budget, the availability of "special" pensions, negative trends in demographic development.

Over the past five years, pensions remained virtually unchanged. If the amount of wages has doubled, then the amount of pensions increased by 30%. It should also be borne in mind that the military aggression against Ukraine has caused a high level of inflation and devaluation of the national currency during this period. Thus, the level of material support for Ukrainian pensioners is extremely unsatisfactory.

Reforms of the pension system, which were carried out during the last decade, were also aimed at overcoming the budget deficit of the Pension Fund of Ukraine. To this end, the rates of a single social contribution were reduced in order to «withdraw» wages from the «shadow»; increased retirement age for women; Some «corruption" pension provisions for certain categories of population were canceled. However, the budget deficit of the Pension Fund has not only decreased, but also increased.

Negative trends in demographic development add a particular danger to the functioning of the pension system. In recent years, the number of people of retirement age has not changed, but the number of young people and the number of children has decreased by 10 million people.

In order to stabilize the pension system it is expedient to: refuse to put into effect the accumulative level of the pension system, which may lead to the final collapse of the joint system and is aimed at preserving income for top managers of state enterprises and high-level officials; increase the rate of the single social contribution for self-employed persons; to expand the scope of collecting fees to the Pension Fund of Ukraine; to carry out gradual updating of the size of the pension provision in accordance with the requirements of the International Labor Organization.

Ключові слова: пенсія, дефіцит бюджету, демографічна криза.

Key words: pension, budget deficit, demographic crisis.

Постановка проблеми в загальному вигляді та її зв'язок з важливими науковими і практичними завданнями. Останнє десятиліття відбувається постійне реформування пенсійної системи України. Зміни, запроваджувані у пенсійній системі, не завжди бажаний результат.

Наслідком пенсійної реформи є 50% дефіцит бюджету Пенсійного фонду України, мізерні розміри пенсій для більшості пенсіонерів, соціально несправедлива система призначення розміру нових пенсій, неліквідація корупційних пенсій, які були призначенні до 2011 року, тощо.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, у яких започатковано розв'язання даної

проблеми. Проблемами функціонування пенсійної системи займаються багато вітчизняних учених. Зокрема, вагомий внесок зробили Е. Лібанова, Л. Ткаченко, А. Гриненко, Г. Соколовська, В. Толубяк та інші. Також значний внесок у розвиток пенсійної системи здійснили науковці Інституту демографії та соціальних досліджень імені М. В. Птухи.

Мета написання статті полягає в окресленні особливостей пенсійної системи України та обгрунтуванні шляхів її розвитку.

Виклад основного матеріалу дослідження. Пенсійна система України за роки незалежності нашої держави пройшла три основних етапи свого реформування:

1) 2004 р. – прийняття Закону України «Про загальнообов'язкове пенсійне страхування. Цей документ передбачав формування трирівневої пенсійної системи: солідарний рівень, накопичувальний та недержавне пенсійне страхування. Також важливим елементом розбудови пенсійної системи було запровадження персоніфікованого обліку застрахованих осіб. З прийняттям цього закону в Пенсійному фонді України запроваджений облік отриманих доходів громадян та сплачених з них внесків до Пенсійного фонду.

2) 2011 р. – прийняття Закону України «Про заходи щодо законодавчого реформування пенсійної системи». Цим законом зроблені перші кроки щодо усунення корупційних пенсій, які були пролобійовані різними міністерствами. Основним елементом стало запровадження підвищення пенсійного віку для жінок до 60 років, що передбачає щорічне його зростання на півроку. На кінець 2018 року пенсійний вік для жінок становив 58 років і шість місяців. Також цим законом підвищено мінімальний страховий стаж для отримання пенсії за вислугу років для окремих категорій населення та підвищено страховий стаж для отримання пенсії за віком для жінок до 30 років, а для чоловіків – до 35 років.

Важливим аспектом реформування пенсійної системи було введення максимального розміру пенсії, що становить суму десяти прожиткових мінімумів для осіб, які втратили працездатність. Проте зазначена норма не поширювалась на уже призначені пенсії, які іноді становили 30–50 відповідних прожиткових мінімумів.

3) 2017 р. – прийняття Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо підвищення пенсій». Основними змінами в пенсійній системі, що введені даним законом, є встановлення нового алгоритму розрахунку розміру пенсії, а також підвищення пенсійного віку у разі відсутності необхідного пенсійного стажу. З одного боку, законодавець намагався підвищити пенсії для осіб з високим страховим стажем, але знизив розміри пенсій порівняно з минулою заробітною платою.

Зазначені етапи реформування Пенсійної системи різнопланово впливали на її функціонування. У 2004 році вперше зроблено спробу упорядкувати пенсійну систему, яка «розрослася» надбавками, пільговим пенсійним віком, спеціальними пенсіями. На перший план виходить проблема дефіциту Пенсійного фонду, зростання контролю не вдається стримати. Саме з метою ліквідації дефіциту Пенсійного фонду підвищено пенсійний вік для жінок у 2011 році. Однак ці заходи не дають бажаного результату. Наступним кроком з метою зменшення дефіциту пенсійного фонду була відмінна спеціальних пенсій (корупційних) для окремих категорій працівників. Проте зменшення дефіциту Пенсійного фонду не відбулося через неліквідацію уже призначених спеціальних пенсій.

Поки державні органи намагаються знайти вирішення окресленої проблеми, вона посилюється через катастрофічні тенденції демографічного розвитку населення (табл. 1).

Таблиця 1

Розподіл постійного населення за окремими віковими групами в Україні впродовж 1990–2018 рр.[1]

(на 1 січня; тис. осіб)

	0–15 років	16–59 років	60 років і старше	всього населення
1990	11814,3	30291,4	9450,8	51556,5
1991	11762,1	30230,3	9631,1	51623,5
1992	11690,8	30314,4	9703,0	51708,2
1993	11625,0	30523,7	9721,7	51870,4
1994	11489,8	30646,9	9578,7	51715,4
1995	11248,4	30595,7	9456,3	51300,4
1996	10988,6	30424,3	9461,2	50874,1
1997	10673,4	30166,5	9560,1	50400,0
1998	10366,0	29793,6	9813,9	49973,5
1999	10012,6	29500,0	10032,2	49544,8

2000	9571,9	29353,4	10189,7	49115,0
2001	9144,8	29259,4	10259,4	48663,6
2002	8743,7	29154,6	10342,6	48240,9
2003	8315,9	29314,5	10192,7	47823,1
2004	7966,1	29514,6	9961,4	47442,1
2005	7664,8	29656,3	9779,4	47100,5
2006	7408,3	29812,1	9528,8	46749,2
2007	7218,1	29799,8	9447,8	46465,7
2008	7071,0	29738,5	9382,8	46192,3
2009	7005,0	29586,0	9372,4	45963,4
2010	6982,6	29328,6	9471,4	45782,6
2011	6975,7	29090,1	9532,4	45598,2
2012	6993,1	28842,2	9618,0	45453,3
2013	7047,7	28622,9	9702,1	45372,7
2014	7120,1	28372,5	9753,3	45245,9
20151	6816,0	26613,3	9330,4	42759,7
20161	6856,3	26317,4	9417,2	42590,9
20171	6887,0	25982,0	9545,9	42414,9
20181	6895,7	25641,3	9679,8	42216,8

[1] Без урахування тимчасово окупованої території Автономної Республіки Крим, м. Севастополя і частини тимчасово окупованих територій у Донецькій та Луганській областях.

Як бачимо з таблиці 1, кількість осіб пенсійного віку (60 років і старше) практично не змінилась, а кількість осіб у віці 16–59 років зменшилася на майже 5 млн осіб; але насторожує той факт, що кількість дітей які увійдуть в економічно активний вік, також зменшилася на 5 млн. Отже, кількість осіб пенсійного віку є незмінною, а кількість осіб працездатного віку та дітей катастрофічно зменшується. Відповідно, і наповнювати бюджет Пенсійного фонду не буде кому.

Ще одним заходом, який викликає сумнів щодо доцільності його запровадження, стало різке зменшення ставки єдиного соціального внеску. Дане рішення було продиктоване намаганням вивести з «тіні» заробітні плати і тим самим збільшити надходження до Пенсійного фонду. Проте цього не відбулось. У 2016 році розмір ЄСВ було зменшено для роботодавців з 36,76–49,7% фонду заробітної плати залежно від класу професійного ризику виробництва до 22%. Для найманих працівників його взагалі відмінили. Для самозайнятого населення він знизився з 34,7% до тих самих 22%. Очікування уряду, що заробітні плати зростуть у рази, не виправдалися, хоча заробітна плата у 2016 році зросла з 4362 грн у січні до 6475 грн у грудні (табл. 2).

Таблиця 2

Середня заробітна плата за місяць у 2016 році

Місяць	Сі-чень	Лю-тий	Бере-зень	Кві-тень	Тра-вень	Чер-вень	Ли-пень	Сер-пень	Вере-сень	Жов-тень	Листо-пад	Гру день
Усього	4362	4585	4920	4895	4984	5337	5374	5202	5358	5350	5406	6475

Але який вплив це мало на дефіцит Пенсійного фонду? Сума єдиного внеску, розподілена на загальнообов'язкове державне пенсійне страхування у 2016 році, склала 107,1 млрд грн, що на 58,3 млрд менше, ніж у 2015 році, який становив 165,4 млрд грн. Отже, як бачимо, дії уряду призвели не лише до ліквідації дефіциту Пенсійного фонду, а й до поглиблення неплатоспроможності Пенсійного фонду України.

Єдиним дієвим механізмом підвищення та виведення заробітних плат з «тіні» є підвищення мінімальної заробітної плати. У 2017 році вона зросла удвічі порівняно з її величиною у грудні 2016 року – з 1600 грн. до 3200 грн. У 2018 році мінімальна заробітна плата зросла до 3723 грн. За цей період надходження сума єдиного внеску, розподіленого на загальнообов'язкове державне пенсійне страхування, зросла до 154,3 млрд грн у 2017 році та згідно з бюджетом Пенсійного фонду України у 2018 році до 208,2 млрд. грн.. Отже, як бачимо, зростання доходів Пенсійного фонду України прямо залежить від підвищення розміру мінімальної заробітної плати. Проте це зростання має свою обмеженість, допоки мінімальна заробітна плата не стане фінансовим тягарем для суб'єктів господарської діяльності та не змусить їх ще більше «піти у тінь».

Важливими для Пенсійного фонду України як страхувальники є самозайняте населення. За даними Державної служби статистики України, самозайнятого населення у 2017 році налічувалося 3695,6 тис. осіб, або 22,9% до загальної кількості зайнятого населення у віці 15–70 років. Вони

сплачують внески до Пенсійного фонду переважно з мінімальної заробітної плати, що становить 819 грн.. При навантаженні на 100 осіб зайнятого населення (у 2017 р. – 16156 тис осіб) 73 пенсіонерів (11725,4 тис. осіб) ми маємо, що на 81900 грн сплачених внесків до Пенсійного фонду нам необхідно надати пенсію 73 особам. На кінець 2017 року розмір мінімальної пенсії за віком становив 1373 грн, тобто був низьким. за такої мінімальної пенсії мінімального єдиного соціального внеску 100 осіб самозайнятого населення, за умови, що цей внесок повністю зарахують до Пенсійного фонду, вистачить на сплату мінімальних пенсій для майже 60 осіб. Якщо для розрахунку взяти середній розмір призначеної пенсії, що у 2017 році становила 1828 грн, то при такому значенні пенсійних виплат сплачених внесків 100 осіб самозайнятого населення можна буде виплатити пенсії майже 45 пенсіонерам.

В умовах, що характеризуються кризовим демографічним розвитком населення виникає необхідність у диференційованому підході до визначення ставки єдиного соціального внеску для різних категорій зайнятого населення. Одним із таких кроків є підвищення розміру ставки ЄСВ для самозайнятого населення до 1334 грн у розрахунку в розмірах мінімальної заробітної плати та пенсії у 2017 році (73*1828/100=1334,44), а це становитиме 35,8%, що є практично рівнозначним розміру ЄСВ для даної категорії зайнятого населення, котрий діяв до 2016 року (34,7%).

Ще одним важливим недоліком сучасної пенсійної системи є обмеження ставки нарахування єдиного соціального внеску. У змінах до пенсійного законодавства у 2017 році передбачено, що максимальний розмір, з якого сплачується ЄСВ, дорівнюватиме не двадцяти п’яти розмірам прожиткового мінімуму для працездатних осіб, а п’ятнадцяти розмірам мінімальної заробітної плати. У 2018 році прожитковий мінімум для працездатних осіб встановлений на рівні 1762 грн, тобто сума, з якої сплачують ЄСВ, мала б становити 44050 грн. Натомість мінімальна заробітна плата у 2018 році встановлена на рівні 3723 грн, тобто сума, з якої сплачується ЄСВ, обмежена 55845 грн. Таке нововведення є, безперечно, позитивним кроком, адже збільшує величину оподаткованого доходу, і тим самим сприятиме зростанню надходжень до Пенсійного фонду. Однак питання в тому, чи необхідно взагалі встановлювати такі обмеження; можливо, доцільно зняти дану норму? Виправданням законодавців є те, що таким чином заробітна плата «виходить з тіні». Проте такі високі розміри заробітної плати у переважній більшості є у топ-менежерів державних компаній та високопосадовців, зарплати яких не перебувають у «тіньовій економіці». Тому важливо, щоби дана норма була скасована, що дасть змогу дещо поліпшити фінансове становище Пенсійного фонду. Окрім цього, можна застосувати прогресивну шкалу ставки єдиного соціального внеску для осіб, які отримують надвисокі доходи, у порівнянні з рештою громадян країни. Прогресивна шкала оподаткування широко застосовується у розвинутих країнах таких як Швеція, Фінляндія, Франція та ін. Громадяни у цих країнах розуміють необхідність таких заходів і сповна сплачують необхідні фіскальні платежі.

Загалом кроки щодо реформування пенсійної системи наразі не дали бажаного результату. Номінальна величина дефіциту Пенсійного фонду постійно зростає, розмір пенсійного забезпечення для більшості пенсіонерів є вкрай низьким, коефіцієнт заміщення трудових доходів постійно знижується.

Дефіцит Пенсійного фонду впродовж останніх років є дуже високим. Хоча в усіх розвинутих країнах із соціальноорієнтованою економікою пенсійні фонди є дотаційними, тому не потрібно це сприймати занадто негативно. Однак необхідно всіляко сприяти фінансовій самостійності Пенсійного фонду України.

У таблиці 3 наведено основні фінансові показники діяльності Пенсійного фонду України, з яких видно, що дефіцит бюджету цього фонду постійно зростає. Значне збільшення дефіциту бюджету ПФУ відбулось у 2016 році, коли, як ми уже зазначили були зменшені ставки ЄСВ. Стосовно власних доходів, що на 97% складаються від сплати єдиного соціального внеску, то варто зазначити, що в основному внаслідок підвищення мінімальної заробітної плати з 1600 грн до 3200 грн у 2017 році вони зросли на 44% – до 154,3 млрд грн у 2017 році. Планують, що внаслідок подальшого зростання мінімальної заробітної плати у 2018 році до 2723 грн та, відповідно, і середньої заробітної плати в країні ці доходи збільшаться ще на 35% – до 208,3 млрд грн (табл. 3).

Таблиця 3

Фінансові показники діяльності Пенсійного фонду України впродовж 2011–2017 рр.

(млрд. грн.)

	Доходи ПФУ	Доходи власні	Доходи від ЄСВ	Дефіцит Пенсійного фонду	Видатки за рахунок власних надходжень	Видатки ПФУ
2011	197,5	139,0	135,5	58,3	163,8	210,7
2012	222,6	158,0	154,0	64,5	191,4	233,7
2013	250,2	166,9	162,6	83,2	199,4	250,3

2014	241,9	165,9	159,5	75,8	192,4	243,5
2015	264,7	169,9	165,4	94,8	210,8	265,7
2016	256,7	111,7	107,1	142,6	202,1	253,4
2017	293,2	158,9	154,3	133,5	226,7	291,5
2018	353,6	213,5	208,3	139,3	248,4	345,8

Особливістю сучасної пенсійної системи є її дотаційність з державного бюджету. Розмір видатків на покриття дефіциту бюджету Пенсійного фонду становить значну частку Державного бюджету України (табл. 4).

Таблиця 4

Частка дотацій Пенсійному фонду України в сукупних витратах Державного бюджету України впродовж 2011–2017 рр.

	Дефіцит Пенсійного фонду (млрд грн)	Видатки Державного бюджету України (млрд грн)	Частка дотацій ПФУ Державному бюджеті України (%)
2011	58,3	342,7	17,0
2012	64,5	413,6	15,6
2013	83,2	419,8	19,8
2014	75,8	411,6	18,4
2015	94,8	581,6	16,3
2016	142,6	681,5	20,9
2017	133,5	841,4	15,9
2018	139,3	991,7	14,0

Як видно з таблиці 4, дотації з Державного бюджету Пенсійному фонду України впродовж останніх років становив у різні роки від 14% до 20%. Це свідчить про неспроможність сучасної пенсійної системи функціонувати на гідному рівні та потребує перегляду або видатків, які здійснює Пенсійний фонд України або пошук шляхів для збільшення надходжень до бюджету фонду.

Абсурдними в цій ситуації звучать пропозиції щодо введення у дію другого рівня пенсійної системи – накопичувального рівня. Введення його в дію передбачатиме перерозподіл значної частки страхових внесків з солідарної системи, що передбачатиме повний колапс пенсійної системи. Складається враження, що введення в дію накопичувальної системи має на меті захистити майбутні пенсійні доходи для осіб, які отримують надвисокі доходи. Для того, щоб у майбутньому, коли вони виходитимуть на пенсію, мали змогу отримувати пенсію, не обмежену десятьма розмірами прожиткового мінімуму для осіб, які втратили працездатність. У даній ситуації краще сконцентрувати зусилля на підвищенні прожиткового мінімуму для осіб, які втратили працездатність, а не створювати додаткові фонди пенсійного страхування за повної неплатоспроможності загальнонаціонально пенсійного фонду.

Підтвердженням правильності таких підходів є той факт, що за значного обсягу дотацій з державного бюджету рівень пенсійних виплат є вкрай низьким. Мінімальна пенсія за віком на початок 2018 року становила 1373 грн. Середній розмір пенсії у 2017 році, як ми уже зазначали становив 1828 грн. Дані значення доходів населення є низькими і не дозволяють особам, котрі їх отримують, здійснювати повноцінну життєдіяльність (рис.1).

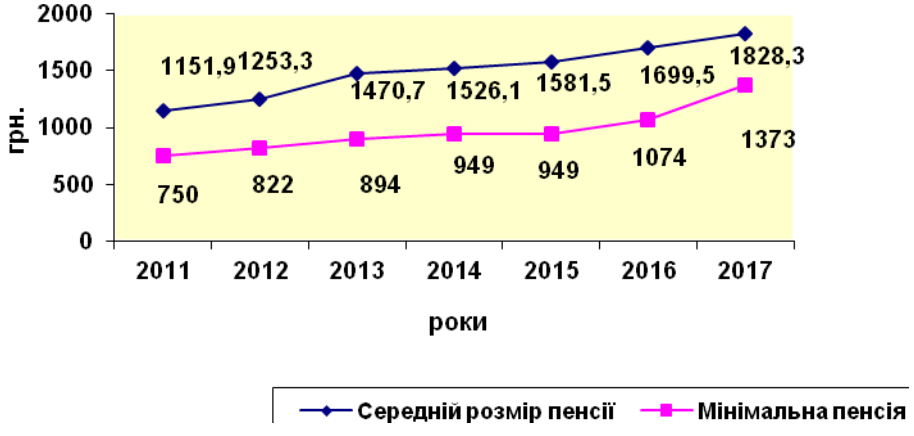

Рис. 1. Динаміка мінімальної та середньої пенсії впродовж 2011–2017 рр.

Як видно з рис. 1, є залежність між значенням мінімальної пенсії та значенням середнього

розміру отримуваної пенсії. Для покращення матеріального становища пенсіонерів вбачаємо за доцільне підвищувати розмір пенсійного забезпечення. Порівняно з величиною середньої заробітної плати значення середньої пенсії значно відстає за темпами приросту (рис. 2). Як уже йшлося, значне зростання середньої заробітної плати зумовлене зростанням удвічі на початку 2017 року мінімальної заробітної плати. У той же час значення мінімальної пенсії за віком практично було «заморожене». Для відновлення соціальної справедливості необхідно в рази підвищити рівень мінімального пенсійного забезпечення громадян, що у свою чергу підвищить її середній рівень. Безумовно різке підвищення рівня пенсійного забезпечення створить додатковий тиск на Пенсійний фонд України та Державний бюджет. Для розв'язання цих викликів доцільно формувати нові джерела надходжень до бюджету.

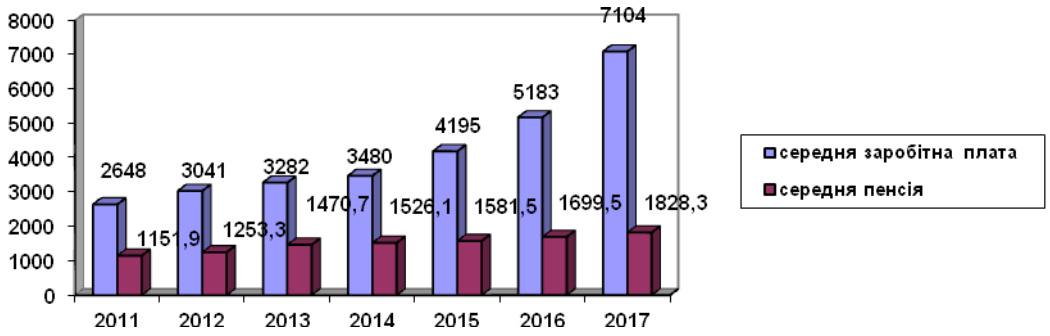

Рис. 2. Динаміка середньої заробітної плати та середньої пенсії впродовж 2011–2017 рр.

Підтвердженням факту необхідності значного підвищення рівня пенсійного забезпечення громадян є значення коефіцієнта заміщення трудових доходів.

Відповідно до норм Міжнародної організації праці, він має становити не менш як 55%. За останні декілька років цей коефіцієнт в Україні загалом зменшувався (табл. 5).

Таблиця 5.

Співвідношення середньомісячного розміру пенсії та середньомісячної заробітної плати у 2011–2017 рр.

	Середньомісячна заробітна плата, грн	Середньомісячний розмір пенсії, грн	Коефіцієнт заміщення, %
2011	2633	1151,9	43,7
2012	3026	1253,3	41,4
2013	3282	1470,7	44,8
2014	3480	1526,1	43,8
2015	4195	1581,5	37,7
2016	5183	1699,5	32,7
2017	7104	1828,3	25,7

Відповідно до норм МОП, в Україні середньомісячний розмір пенсії у 2017 році мав становити 3907,2 грн, що на 2078,9 грн більше за фіксований.

Висновки. Підсумовуючи, можемо зробити наступні висновки:

1. У своєму розвитку пенсійна система України пройшла три основних етапи реформування. Багато з нововведень мали позитивний характер для її розвитку. Окремі аспекти, як зниження ставки єдиного соціального внеску, не дали очікуваного результату.

2. Основними проблемами на шляху поступального розвитку пенсійної системи є значний дефіцит бюджету Пенсійного фонду України (39,4% у 2017 році), низький рівень пенсійного забезпечення та негативні тенденції демографічного розвитку населення, що в майбутньому посилюватимуть наявні кризові явища.

3. Для подальшого розвитку пенсійної системи, її стабілізації і забезпечення нормального функціонування доцільно:

✓ відмовитися від введення у дію накопичувального рівня пенсійної системи, що може призвести до остаточного краху солідарної системи і спрямоване для збереження наддоходів для топ-менеджерів державних підприємств та високопосадовців і ніяк не вплине на пенсійне забезпечення основної частки населення;

✓ збільшити розмір ставки єдиного соціального внеску для самозайнятих осіб, оскільки теперішній розмір є економічно необґрунтованим;

✓ з метою підвищення фінансової спроможності Пенсійного фонду України розширити сферу справляння зборів у даний фонд цільового призначення;

✓ провести поступову актуалізацію розмірів пенсійного забезпечення у відповідності до вимог Міжнародної організації праці. Тобто забезпечити, щоб середньомісячний розмір пенсії становив не менше 55% середньомісячної заробітної плати. У значеннях заробітної плати у 2017 році це не менше ніж 3907,3 грн.

Література

1. Державна служба статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.ukrstat.gov.ua.

2. Пенсійна система та пенсійна реформа. Лідія Ткаченко [Електронний ресурс]. – Режим доступу : https://library.fes.de/pdf-files/bueros/ukraine/14044.pdf.

3. Пенсійний фонд України [Електронний ресурс] / Офіційний сайт Пенсійного фонду України. – Режим доступу: http://www.pfu.gov.ua/pfu/control/uk/publish/article?art_id=199926&cat_id=94750

4. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо підвищення пенсій: Закон України від 03. 10. 2017. – [Електронний ресурс] / Офіційний сайт Верховної Ради України. – Режим доступу: http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2148–19

5. Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування: Закон України від 09. 07. 2003. – [Електронний ресурс] / Офіційний сйт Верховної Ради України. – Режим доступу: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1058–15.

6. Про заходи щодо законодавчого забезпечення реформування пенсійної системи: Закон України від 08. 07. 2011. – [Електронний ресурс] / Офіційний сайт Верховної Ради України. – Режим доступу: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/3668–17/page.

7. Про пенсійне забезпечення: Закон України від 05. 11. 1991. – [Електронний ресурс] / Офіційний сйт Верховної Ради України. – Режим доступу: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1788–12.

УДК 351.77:614.2 *Запорожан Лариса, Феш Мирослава*

МЕДИЧНЕ ОБСЛУГОВУВАННЯ СІЛЬСЬКОГО НАСЕЛЕННЯ ТЕРНОПІЛЬСЬКОЇ ОБЛАСТІ

Реформація системи охорони здоров'я України набула нагального та суспільно актуального характеру. Науково обґрунтована зміна організації надання медичних послуг у сільській місцевості дасть змогу отримати якісну та своєчасну медичну допомогу для місцевих жителів.

Проведення якісної диспансеризації в сільській місцевості, вчасне виявлення захворювань, насамперед генетичних на ранніх стадіях, системний нагляд за певними групами хворих, проведення профілактичних й оздоровчих заходів дасть змогу ефективно здійснювати лікувальний процес.

Reformation of the health care system of Ukraine has become urgent and socially relevant. A scientifically grounded change in the organization of provision of medical services in rural areas will provide an opportunity to receive qualitative and timely diagnostics for local residents.

Carrying out high-quality medical examination in rural areas, timely detection of diseases, especially genetic in the early stages, systemic supervision of certain groups of patients, carrying out of preventive and sanitary measures will allow to effectively carry out medical process.

Ключові слова: охорона здоров'я, сільське населення, телемедицина, амбулаторії, монопрактики.

Key words: health care, rural population, telemedicine, outpatient clinics, monoprats.

Постановка проблеми в загальному вигляді та її зв'язок з важливими науковими і практичними завданнями. Із проголошенням України незалежною державою одним з основних завдань завжди залишалося реформування сфери охорони здоров'я. Ця тема нині стикається із критикою з боку як фахівців, так і суспільства. За період прийняття медичної реформи населення не отримало чіткого розуміння її суті. Саме тому необхідно оцінювати реформу охорони здоров'я, оскільки вона стосується кожного.

Актуальність полягає в тому, що якість трудових ресурсів держави залежить насамперед від здоров'я населення, а отже, й від ефективного функціонування системи охорони здоров'я. Таким чином, реформування даної галузі безпосередньо впливає на економічну, культурну та охоронну сфери країни.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, у яких започатковано розв'язання даної проблеми. Дослідженнями в управлінні сферою охорони здоров'я та питаннями реформування медичної галузі в Україні займаються такі вчені, як: М. Білинська, О. Виноградов, Н. Вержиковська, Ю. Вороненко, Л. Жаліло, Д. Карамишев, В. Корецький, В. Лехан, В. Москаленко, Я. Радиш, Н. Рингач, В. Рудий, Н. Сачук, Г. Слабкий, І. Солоненко, А. Токар, В. Чайковська, Д. Чеботарьов та інші науковці.

Метою роботи є дослідження стану здоров'я сільського населення в Тернопільській області, виявлення основних проблем та розробка рекомендацій щодо їх подолання.

Виклад основного матеріалу дослідження. Тривалість працездатного періоду життя людини залежить від її здоров'я, тому має бути сформована відповідна система збереження й охорони здоров'я. Така система має складатися з формування усвідомленої поведінки й відповідального ставлення до власного здоров'я кожного громадянина, належної уваги до профілактики захворювань, а також надання високоякісних медичних послуг національною системою охорони здоров'я.

Держава гарантує кожному право на безкоштовну медичну допомогу, охорону здоров'я, створення належних умов для ефективного і доступного для всіх громадян якісного медичного обслуговування (ст. 49 Конституції України).

Сукупні витрати системи охорони здоров'я становлять понад 7,5% ВВП України, що перевищує показники деяких країн ЄС. У середньому у країнах ЄС на охорону здоров'я витрачають від 6,7% (Польща) до 11,3 – 11,5% ВВП (Німеччина, Швейцарія, Австрія). В Ізраїлі цей показник становить 7,5% ВВП, у Канаді 10,9%, у США – 17,9% ВВП [6, с. 127]

За прогнозами фахівців Інституту демографії і соціальних досліджень ім. М. В. Птухи НАН України, до 2020 року менше половини населення України становитиме частка осіб працездатного віку, близько третини – старше 60 років. Це означає, що більшій частині населення буде необхідне дорожче лікування, відповідно і витрати на охорону здоров'я можуть стрімко зрости.

За дослідженнями Світового банку, в обсягах загальних витрат на охорону здоров'я в Україні 43,6% становлять приватні платежі пацієнтів; 33% з опитаних домогосподарств витрачають більш як 10% від щомісячних витрат на медичні послуги (в країнах ЄС – в середньому 5,8%); 15% пацієнтів відмовилися від лікування здебільшого через високі ціни на нього [6, с. 128].

Через високий рівень цін на медичні послуги в Україні виник новий вид бідності – медична

бідність. До соціальної групи медичної бідності може потрапити будь-яка українська сім'я після діагностування складного захворювання (онкологічного, серцево-судинної системи) незалежно від попередніх матеріальних статків і прибутків.

Ще у 1983 році Всесвітня медична асоціація встановила, що сільське населення має рівні з мешканцями міст права на отримання медичної допомоги. Хоча можуть існувати економічні та інші фактори, які впливають на кількість медичних послуг, що доступні у сільських районах, але тоді не має бути жодної різниці в їх якості. В Україні якість медичної допомоги селянам завжди була нижча, порівняно з медичною допомогою, яку надавали жителям міста. Основні причини цього – територіальна віддаленість від центральних районних лікарень, труднощі з транспортом, розбиті шляхи. Застаріле обладнання сільських лікувальних установ, невідповідність сучасним вимогам – всі ці обставини не дають змогу якісно надавати медичні послуги жителям сільської місцевості.

Тому основним завданням державної політики у сфері охорони здоров'я є усунення усіх цих обставин. 31 грудня 2017 року набрав чинності закон «Про підвищення доступності та якості медичного обслуговування в сільській місцевості». Законом встановлено, що медичне обслуговування в сільській місцевості забезпечують заклади охорони здоров'я, в тому числі центри первинної медичної (медико-санітарної) допомоги, до яких можуть належати фельдшерсько-акушерські/фельдшерські пункти, медичні пункти, амбулаторії, медичні кабінети, мобільні медичні кабінети, аптечні пункти.

Відповідно до постанови Кабінету Міністрів № 983, облдержадміністрації подали до Міністерства регіонального розвитку пропозиції щодо проектів та заходів, які фінансуватимуть за рахунок субвенції державного бюджету на розвиток системи охорони здоров'я в сільській місцевості. Розмір субвенції становить загалом 4 млрд грн. Кошти спрямовуватимуть на:

- ✓ будівництво, реконструкцію і капітальний ремонт медичних закладів у сільській місцевості;
- ✓ придбання медичного обладнання та устаткування для закладів охорони здоров'я в сільській місцевості;
- ✓ розвиток телекомунікаційної інфраструктури;
- ✓ забезпечення службовим житлом та службовим автотранспортом медичних працівників, які працюють у сільській місцевості.

Надалі об'єкти, на фінансування яких залучають субвенцію, фінансуватимуть або утримуватимуть за рахунок коштів місцевих бюджетів [2].

Тернопільщину включили до першого пулу проектів із реалізації цієї ініціативи, тому влада області активно взялася за впровадження нових проектів для поліпшення медичного обслуговування сільського населення області.

Роботи розпочнуться відповідно до наказу Мінрегіону, затвердженого 02 серпня 2018 року, їх фінансуватимуть із субвенції на розвиток сільської медицини. Тернопільська область на будівництво амбулаторій, придбання автомобілів для сімейних лікарів та покращення матеріально-технічної бази отримала майже 179 млн грн.

Вже невдовзі в області розпочнеться будівництво нових та реконструкція діючих амбулаторій загальної практики – сімейної медицини. Мета розвитку медицини на селі – високоякісні та доступні медичні послуги для кожного жителя сільської місцевості.

Сучасні медичні амбулаторії – це новий стандарт у наданні первинної медичної допомоги в сільській місцевості, доступна та якісна кваліфікована допомога, комфортні умови й сучасне обладнання, в тому числі для впровадження телемедицини. Важливо усвідомлювати, що сільська медицина – то не тільки приміщення і лікар, а й сучасне обладнання та ліки. Сільська амбулаторія повинна бути забезпечена портативними кардіографами, тонометрами, пульсоксиметрами, лабораторнимій обладнанням для експрес-аналізу сечі та крові, які можуть передати дані через інтернет-зв'язок, апаратами Ротта, небулайзерами та іншим обладнанням для високоякісного обслуговування, а також переліком фармацевтичних препаратів та препаратів за програмою «Доступні ліки»

В Тернопільській області розпочнуть будівництво 18-ти амбулаторій загальної практики – сімейної медицини, з них:

- ✓ 11 амбулаторій на 1-2 лікарів із житлом,
- ✓ 4 амбулаторії на 1-2 лікарів без житла
- ✓ 3 амбулаторії на 3-4 лікарі без житла.

При розрахунках враховували де найвідчутніша проблематика з якістю та умовами надання медичних послуг.

Також запланована реконструкція 47 діючих амбулаторій.

Утім, навіть із комфортними умовами, але без сучасного обладнання лікар нічого не зможе

вдіяти, тому:

- ✓ щонайменше 80 млн грн. субвенції на розвиток сільської медицини буде спрямовано на придбання медичного обладнання,
- ✓ для мобільності лікаря придбають 134 автомобілі з розрахунку: одна амбулаторія – один автомобіль [5].

З метою створення ефективної мережі первинної ланки медицини на селі запропоновано будувати її на рівні району. Адже завдання – забезпечити медичну послугу первинного рівня на усій площі сільської території. Наразі МОЗ спільно з місцевим самоврядуванням і лікарями розробляють методику формування дієвої мережі амбулаторних дільниць. Заплановано переорієнтувати первинну ланку безпосередньо на амбулаторію, де є лікар, обладнання, транспорт і якісні можливості первинної допомоги. Модель сільської «первинки», до якої прагнуть дійти, – навантаження на одного лікаря – 1,5 тис. пацієнтів, із доступністю до амбулаторії в 5 км [4].

Високоякісна та своєчасна медична допомога зменшить кількість звернень людей до вторинної медичної ланки і забезпечить подолання 65% серцево-судинних захворювань. Адже такі хвороби, як інфаркт та інсульт, від яких помирають найбільше людей, мають бути вчасно попереджені, й це основне призначення первинної ланки. Сьогодні 35% людей, які проживають у сільській місцевості, мають бути забезпечені високоякісними послугами не лише первинної медичної допомоги першого рівня, а й професійною консультативною допомогою другого рівня.

У Тернопільській області сплановано оптимальну мережу закладів охорони здоров'я, яка забезпечуватиме високоякісне медичне обслуговування населення у сільській місцевості, з урахуванням кількості населення, рівня розвитку інфраструктури, доступності надання медичної допомоги, а також потенційних адміністративних центрів територіальних громад. До спроможної мережі увійшли 17 районних центрів первинної допомоги, 178 амбулаторій загальної практики – сімейної медицини, в тому числі 76 амбулаторій групової практики та 102 амбулаторії монопрактики.

Первинна медико-санітарна допомога в Тернопільській області складається з 22-х центрів первинної медико-санітарної допомоги, два з яких діють у Тернопільському та Монастириському районних територіальних медичних об'єднаннях та чотири – в ОТГ (смт Заводське Чортківського району, с. Залізці Зборівського району, м. Ланівці, м. Шумськ), 215-ти амбулаторій загальної практики–сімейної медицини, в тому числі – 16 у м. Тернопіль, та 734-х фельдшерсько-акушерських і фельдшерських пунктів [5].

Заплановане будівництво 18 нових амбулаторій на території області. З метою стимулювання випускників медичних навчальних закладів області йти на роботу, особливо сімейними лікарями у село, частина амбулаторій мають бути перепрофільовані під житло для молодих спеціалістів.

Таким чином, до спроможної мережі надання первинної медичної допомоги Тернопільської області ввійшли 17 районних центрів первинної допомоги (на базі яких функціонують амбулаторії – тип Ц); 202 амбулаторії загальної практики – сімейної медицини.

В області також ще необхідно провести реконструкцію в 35 амбулаторіях та капітальний ремонт – у 45-ти.

Перелік населених пунктів, в яких є потреба у будівництві нової амбулаторії загальної практики – сімейної медицини:

с. Куряни Бережанського району (1-2 лікарі без житла)
с. Стриганці, Бережанського району (1-2 лікарі зі житлом)
с. Зубрець Бучацького району (1-2 лікарі зі житлом)
с. Трибухівці Бучацького району (1-2 лікарі зі житлом)
с. Більче-Золоте Борщівського району (1-2 лікарі зі житлом)
с. Зозулинці Заліщицького району (1-2 лікарі зі житлом)
с. Базаринці Збаразького району (1-2 лікарі зі житлом)
с. Будилів Козівського району (1-2 лікарі зі житлом)
с. Городище Козівського району (1-2 лікарі без житла)
с. Вишгородок Лановецького району (1-2 лікарі зі житлом)
с. Скорики Підволочиського району (1-2 лікарі зі житлом)
с. Ласківці Теребовлянського району (1-2 лікарі зі житлом)
с. Долина Теребовлянського району (1-2 лікарі без житла)
с. Ілавче Теребовлянського району (1-2 лікарі без житла)
с. Ангелівка Тернопільського району (1-2 лікарі зі житлом)
с. Старе Місто Підгаєцького району (3-4 лікарі без житла)
с. Почапинці Тернопільського району (1-2 лікарі зі житлом)
с. Мишковичі Тернопільського району (1-2 лікарі зі житлом) [5]

Таким чином, у 2018 р. дано старт реформі сільської медицини. Головна мета – забезпечити

високоякісну диспансеризацію в сільській місцевості, вчасне виявлення захворювань, насамперед генетичних на ранніх стадіях, системний нагляд за певними групами хворих, проведення профілактичних й оздоровчих заходів. Держава законодавчо закріпила першочергове завдання – інтегрувати якісні медичні послуги безпосередньо на сільські території. Тому вибрано комплексний підхід до кадрів – зарплата, житло, транспорт та змога отримання освіти та підвищення кваліфікації. Самі сільські заклади охорони здоров'я будуть відремонтовані та оснащені Інтернетом та сучасним обладнанням, у т. ч. міні-лабораторіями, портативними діагностичними комплексами та рентген-апаратами.

Водночас загальний успіх реформи сільської медицини залежить від здатності держави і місцевої влади змінити ситуацію з якістю і доступністю медичних послуг для мешканців сільських населених пунктів Тернопільської області

Література.

1. *Закон України «Про підвищення доступності та якості медичного обслуговування у сільській місцевості». – Режим доступу: zakon.rada.gov.ua/go/2206-19*
2. *Постанова Кабінету Міністрів №983 «Деякі питання надання субвенції з державного бюджету місцевим бюджетам на здійснення заходів, спрямованих на розвиток системи охорони здоров'я у сільській місцевості». – Режим доступу: zakon.rada.gov.ua/go/983-2017-п*
3. *Запорожан Л. П., Феш М. С. Обгрунтування напрямків реформування системи медичних послуг в Україні. // Регіональні аспекти розвитку продуктивних сил України: наук. журнал ТНЕУ. Вип. 17. – Тернопіль: Економ. думка, 2012. – С. 100–103.*
4. *Пальчук В. Пріоритет 2018 року – реформування сільської медицини [Електронний ресурс] / В. Пальчук // Україна: події, факти, коментарі.- 2018. – №3. – С. 43–45. – Режим доступу: http://nbuviap.gov.ua/images/ukraine/2018/ukr3.pdf.*
5. *Матеріали департаменту охорони здоров'я Тернопільської ОДА [Електронний ресурс]. Режим доступу: oda.te.gov.ua/main/ua/news/detail/164200.htm*
6. *Україна 2030: Доктрина збалансованого розвитку. – Львів: Кальварія, 2017. – 168 с.*

УДК 351:316.014.263 *Слівінська Наталія, Ковальчук Юлія*

СОЦІАЛЬНІ ІННОВАЦІЇ ЯК ІНСТРУМЕНТ МОДЕРНІЗАЦІЇ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

У статті визначено сутність та види соціальних інновацій у контексті модернізації соціально-трудових відносин. З використанням зарубіжного досвіду досліджено імплементацію соціальних інновацій у соціально-трудові відносини сучасної української економіки. Визначено проблеми у соціально-трудових відносинах, які можуть бути вирішені за допомогою соціальних інновацій.

Складовою стратегії модернізації соціально-трудових відносин є використання соціальних інновацій, оскільки саме вони формують сприятливе середовище для технологічних та інформаційних нововведень. В Україні вони лише починають поширюватись та асоціюються з такими поняттями, як державно-приватне партнерство, корпоративна соціальна відповідальність, соціальне підприємництво, гнучкі форми зайнятості та найму працівника, трансформуючи при цьому соціально-трудові відносини.

Отримання якісного та унікального результату від впровадження інноваційної ідеї є основною метою інноваційного процесу. Цінність інновації також визначається тим, наскільки результат дій задовольняє потреби цільової групи, вирішує її проблеми чи дає додаткові вигоди.

In the article essence and types of social innovations are certain in the context of modernisation of sociallabour relations. Implementation імплементацію of social innovations in to the sociallabour relations of the modern Ukrainian economy is investigated with the use of foreign experience. Problems in sociallabour relations, that can be decided by means of social innovations, are certain.

The constituent of strategy of modernisation of sociallabour relations is the use of social innovations, as exactly they form a favourable environment for technological and informative innovations. In Ukraine they only begin to spread and are associated with such concepts, as state-private partnership, corporate social responsibility, social enterprise, flexible forms of employment and hiring of a worker, transforming sociallabour relations in this case.

A receipt of quality and unique result from introduction of innovative idea is the primary purpose of innovative process. The value of innovation is also determined by that, how the result of actions satisfies the necessities of target group, settles its problems or gives additional benefits.

Ключові слова: соціально-трудові відносини, соціальні інновації, модернізація соціально-трудових відносин, зайнятість.

Keywords: sociallabour relations, modernisation of sociallabour relations, social innovations, employment.

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок з важливими науковими і практичними завданнями. Соціальна сфера нашої країни сьогодні потребує впровадження інновацій, оскільки мінлива дійсність постійно висуває нові вимоги до її послуг. Гнучкість та мобільність основних чинників виробництва під впливом глобалізаційних процесів, змін у сфері зайнятості зумовлюють процеси оновлення соціально-трудових відносин. Дані процеси стимулюють виникнення і застосування соціальних інновацій – нововведень у соціальній практиці, спрямованих на вирішення протиріч, що виникають під впливом диференціації та нестабільності суспільства, підвищення рівня соціальної мобільності.

Соціальні проблеми в Україні (зменшення середньої тривалості життя, зростання злочинності, зубожіння більшості населення, погіршення соціальної захищеності та ін.), що межують із питаннями національної безпеки, зумовлюють модернізаційні зміни у соціально-трудових відносинах, які мають сприяти зростанню добробуту населення. Саме тому виникає необхідність у соціальних інноваціях як інструменті, що є складовою стратегії модернізації соціально-трудових відносин.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, у яких запропоновано розв'язання даної проблеми. Теоретичні розробки та концептуальні підходи щодо дослідження соціально-трудових відносин набули подальшого розвитку в працях вітчизняних науковців: В. Геєць, О. Грішнова, А. Колот, Е. Лібанова, О. Макарова, Л. Лісогор, В. Онікієнко, Ю. Саєнко, В. Сікора, О. Сидорчук, М. Семикіна, Л. Шаульська, С. Українець, О. Уманський та ін. Їх дослідження сформували основи функціонування та розвитку соціально-трудових відносин в Україні, сприяли розширенню нормативно-правової бази та організаційно-економічного механізму розвитку соціально-трудових відносин.

Метою статті є обґрунтування необхідності впровадження соціальних інновацій, а також розроблення практичних рекомендацій щодо впровадження соціальних інновацій на вітчизняних підприємствах.

Виклад основного матеріалу дослідження. Процес модернізації законодавчої бази соціально-трудових відносин має бути спрямований на перехід до соціально-активного трудового законодавства, яке стимулюватиме професійну мобільність трудового потенціалу, дасть змогу підвищити його якісні характеристики і створити нові високоефективні робочі місця.

Складовою стратегії модернізації соціально-трудових відносин є використання соціальних інновацій. В Україні вони лише починають поширюватись та асоціюються з такими поняттями, як державно-приватне партнерство, корпоративна соціальна відповідальність, соціальне підприємництво. Іноді особи, які розробляють та здійснюють соціальні проекти, не вважають себе інноваторами або соціальними підприємцями, тоді як у США, наприклад, кожен навчальний заклад має лабораторію соціальних інновацій.

Під терміном «соціальна інновація» у науковій літературі розуміють «результат творчої діяльності, що отримав широке застосування та став підставою для значимих соціальних змін» [3]. Соціальні інновації, на відміну від технічних, сприяють розвитку творчого потенціалу особи, формують щільніший зв'язок із суспільними мережами, діловим середовищем та відтворенням робочої сили.

Постіндустріальний період розвитку європейських країн сприяв поширенню таких видів соціальних інновацій: нові корпоративні чи акціонерні стратегії, нові форми і стандарти корпоративного управління, нові прийоми та методи реклами, виставкова, кадрова та освітня діяльність, гнучкі режими робочого часу та нестандартні форми зайнятості, нові мотиваційні системи.

Гнучкі форми зайнятості та найму працівника є тими інноваціями, що поширюються в українській економіці, трансформуючи основні характеристики соціально-трудових відносин. Наприклад, послугою аутстаффінгу користуються торговельні, виробничі, фармацевтичні та рекламні компанії. У великих містах зростає попит на послуги хедхантерів.

До інноваційних форм гнучкої зайнятості можуть бути віднесені дистанційна зайнятість і різні форми нестабільної зайнятості (зайнятість неповний робочий час) та робота на умовах строкового трудового договору. Дистанційна зайнятість характеризується взаємодією працівника і роботодавця у віртуальному інформаційному та комунікаційному середовищах, відсутністю стаціонарного робочого місця, ненормованим робочим часом, самостійною організацією працівником своєї праці.

Прикладами дистанційної зайнятості є спеціалізовані web-портали для програмістів, спеціалістів у сфері IT-технологій, перекладачів, копірайтерів, редакторів, журналістів та ін., робочі місця з віддаленим доступом у диспетчерів таксі, операторів call-центрів, майстерень з ремонту і сервісних центрів, продавців Internet-магазинів. За експертними оцінками, ємність даного ринку в Україні перевищує 1 млрд дол. США, а динаміку щорічного приросту оцінюють на рівні 20–30% [2].

Інновацією соціально-трудових відносин та управління персоналом в організації є система Balanced Scorecard (BSC), яка поліпшує ефективність бізнес-процесів і стратегію управління організацією.

У соціальній сфері підприємств, організацій можемо виділити такі види інновацій:

- ✓ розроблення мотиваційних технологій управління поведінкою працівників;
- ✓ формування умов для розвитку креативного мислення персоналу організації;
- ✓ удосконалення методів управління та лідерства;
- ✓ удосконалених систем навчання і адаптації персоналу; поліпшення соціальних умов життя працівників, умов безпеки та гігієни праці.

Отримання високоякісного й унікального результату від впровадження інноваційної ідеї є основною метою інноваційного процесу. Цінність інновації також визначається тим, наскільки результат дій задовольняє потреби цільової групи, розв'язує її проблеми чи дає додаткові вигоди.

Соціальною інновацією, що модернізує усі сторони, суб'єкти та рівні регулювання соціально-трудових відносин, є корпоративна соціальна відповідальність. Хоча в Україні відкрито заявили про свою соціальну відповідальність лише великі компанії: «Київстар», «Оболонь», «МакДональдс Україна», ГК «Фокстрот», «Крафт Фудз Україна». Ці та інші фірми публікують на своїх сайтах звіти про соціальну відповідальність.

На багатьох міжнародних конференціях (2013–2017 рр.), де обговорювали питання впровадження соціальних інновацій в Україні виділялися напрями активної соціально-інноваційної діяльності. Це – пенсійна реформа, соціальне забезпечення, соціальний захист дітей та молоді, соціальна проблематика на ринку праці. Визначені напрями перебувають у компетенції законодавчої і виконавчої влад, абсолютизуючи при цьому роль держави як суб'єкта соціально-трудових відносин та соціальних інновацій. Державі важливо усвідомити сутність соціальних інновацій, використавши міжнародний досвід, адаптований під вітчизняну специфіку. Заслуговує уваги європейський досвід (Велика Британія, Фінляндія), де функціонують успішні соціально-інноваційні проекти. Зокрема, в Англії функціонує «Табір соціальних інновацій», який раз на рік збирає разом найкращих європейських програмістів, дизайнерів, соціальних інноваторів та людей, обізнаних із соціальними проблемами. Учасники «Табору соціальних інновацій» збирають ідеї, використовують їх при

розробленні веб-інструментів, продукують та розвивають теорії соціальних змін [4].

Цікавим прикладом соціальних інновацій у Фінляндії є створення партнерських або членських груп, між учасниками яких формувався зв'язок на основі однакових хобі, інтересів, ідей. Важливий соціальний проект у Фінляндії – популяризація активного способу життя за допомогою різноманітних ресурсів. Прикладом успішного проекту з даного напрямку є проект «Північна Карелія». Держава схвалила комплексну програму щодо обмеження паління, вживання алкоголю, програма містила рекомендації з регулярної дієти та фізичної активності жителів даного регіону. В комплексі з координованою роботою розвинутих соціальних інституцій проект допоміг знизити рівень захворюваності та показати людям ефективність такого підходу [1]. Фінською інновацією також є створений у парламенті спеціальний комітет, який оцінює законопроекти з погляду їх впливу на соціальну проблему в перспективі. Найвагоміший сучасний соціально-інноваційний проект у Фінляндії – будівництво соціальних квартир та забезпечення ними вразливих верств населення.

Важливо підкреслити дуже тісний зв'язок соціальних інновацій з культурою та суспільством загалом. Адже інноваціями стають лише ті нові ідеї, котрі отримують соціальне визнання та інтегруються у загальну культуру.

Інноваційна робота має ґрунтуватись на випереджаючій пропозиції послуг, яка формуватиме усвідомлений попит на них. Основною метою інноваційної діяльності у процесі оновлення соціально-трудових відносин має бути розв'язання соціальних проблем сучасного суспільства. Якщо пропоноване нововведення дає змогу хоча б знизити гостроту соціальної проблеми, то державні органи управління мають підтримати цю інновацію.

Висновки. Формування та здійснення органічної модернізації соціально-трудових відносин, тобто такої, що здійснюється переважно за рахунок власних ресурсів, з чітким визначенням механізму інвестиційного забезпечення, інноваційних засобів і баченням очікуваних соціальних результатів, має бути комплексним. Ми виділили проблеми соціально-трудових відносин, які можуть бути вирішені за допомогою соціальних інновацій:

- ✓ підвищення ефективності діяльності підприємств і організацій соціальної сфери;
- ✓ зниження соціальної нерівності шляхом збільшення доступності та якості надання послуг.

Отже, основною метою інноваційної діяльності у соціально-трудовій сфері має стати розв'язання соціальних проблем теперішнього суспільства. Якщо пропоноване нововведення дає змогу хоч би понизити гостроту соціальної проблеми, то воно має бути забезпечене підтримкою державних органів управління. Такі інновації є необхідними, оскільки вони покращують якість життя населення та сприятимуть функціонуванню сучасної економіки знань.

Література

1. Social innovation: what it is, why it matters and how it can be accelerated [Електронний ресурс] – Режим доступу : http://eureka.sbs.ox.ac.uk/761/1/Social_Innovation.pdf

2. Аутсорсинг: бизнес «на винос» [Электронный ресурс]. — Режим доступа: http://www.prostobiz.ua/ biznes/ biznes_start/stati/autsorsing_biznes_na_vynos.

3. І. В. Терон. Соціальні іновації у процесах модернізації соціально-трудових відносин. [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://dspace.kntu.kr.ua/jspui/bitstream/123456789/589/1/10.pdf

4 О. В. Болотна. Соціальні інновації як інструмент підвищення якості життя населення. [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://economyandsociety.in.ua/journal/10_ukr/88.pdf

САДОВНИК ОЛЕГ ПАВЛОВИЧ

15. 05. 1971 р. – 12. 08. 2018 р.

Кандидат географічних наук, доцент кафедри географії та методики її навчання Тернопільського національного педагогічного університету ім. В. Гнатюка

Народився 15 травня 1971 р. в селі Буданів Теребовлянського району Тернопільської області.

По закінченні з відзнакою середньої школи у 1988 році вступив до Тернопільського державного педагогічного інституту. У 1993 р. закінчив з відзнакою географічний факультет, а через рік вступив до аспірантури при кафедрі економічної та соціальної географії Тернопільського державного педагогічного університету.

У січні 1999 р. в Інституті географії НАН України захистив кандидатську дисертацію на тему «Економіко-географічний аналіз системи життєдіяльності населення Тернопільського обласного суспільно-територіального комплексу» за спеціальністю 11.00.02 - економічна та соціальна географія (науковий керівник професор Іван Миколайович Пушкар).

Трудовий шлях на факультеті Олег Павлович пройшов з посади викладача економічної і соціальної географії світу до доцента кафедри географії та методики її навчання. У період з 2000 року по 2017 рік працював на посаді заступника, а в 2007-2008 рр. декана факультету.

Науковими інтересами Олега Павловича були територіальні відмінності у розвитку основних компонентів системи життєдіяльності населення, регіональні суспільно-географічні дослідження якості життя населення та її складових, яким присвячено понад 50 друкованих робіт.

Олег Павлович був щирою людиною, надійним другом та мудрим наставником. Він любив життя, свою роботу, родину й Батьківщину, але важка недуга не дала змоги реалізувати до кінця наукові та життєві задуми.

Світла пам'ять залишиться у наших серцях

НАШІ АВТОРИ

Бабій Петро	к. е. н., доцент кафедри економіки підприємств і корпорацій ТНЕУ
Баб'як Галина	к. г. н., доцент кафедри управління персоналом і регіональної економіки ТНЕУ
Бакуліна Наталія	к. е. н., доцент кафедри управління персоналом і регіональної економіки ТНЕУ
Берестецька Олена	асистент кафедри економічної кібернетики ТНТУ імені Івана Пулюя
Берницька Дарія	к. е. н., доцент кафедри економіки підприємств і корпорацій ТНЕУ
Бордун Ірина	студентка 3 курсу факультету економіки та управління ТНЕУ
Брик Михайло	аспірант кафедри обліку та економіко-правового забезпечення агропромислового бізнесу ТНЕУ
Горун Марія	к. г. н., старший викладач кафедри екології та агрономії ТНЕУ
Дзіковська Юлія	к. т. н., ст. викладач кафедри фундаментальних та спеціальних дисциплін, Нововолинський навчально-науковий інститут економіки та менеджменту ТНЕУ
Желюк Тетяна	д. е. н., професор, професор кафедри менеджменту та публічного управління ТНЕУ
Запорожан Лариса	к. е. н., доцент кафедри управління персоналом і регіональної економіки ТНЕУ
Ілляш Ірина	к. г. н., доцент кафедри управління персоналом і регіональної економіки ТНЕУ
Качан Євген	к. е. н., професор, завідувач кафедри управління персоналом і регіональної економіки ТНЕУ
Ковальчук Юлія	слухач магістратури при кафедрі управління персоналом і регіональної економіки ТНЕУ
Коцур Андрій	к. е. н., доцент кафедри управління персоналом і регіональної економіки ТНЕУ
Кошіль Анатолій	к. г. н., доцент кафедри управління персоналом і регіональної економіки ТНЕУ
Кравчук Наталія	к. е. н., доцент кафедри фундаментальних та спеціальних дисциплін, Нововолинський навчально-науковий інститут економіки та менеджменту ТНЕУ
Країнський Ігор	Голова Купчинецької об'єднаної територіальної громади Тернопільської області, магістр
Кривохижа Юлія	студентка 4 курсу факультету економіки та управління ТНЕУ
Крисько Жанна	к. е. н., доцент кафедри менеджменту та публічного управління ТНЕУ
Легкий Олег	к. е. н., старший викладач кафедри міжнародних економічних відносин ТНЕУ
Марцінковська Олександра	к. е. н., доцент кафедри управління персоналом і регіональної економіки ТНЕУ
Островерхов Віктор	к. е. н., доцент кафедри управління персоналом і регіональної економіки, ТНЕУ
Пиріг Галина	к. е. н., доцент кафедри екології та агрономії ТНЕУ
Почтарук Інна	к. е. н., директор з економіки ДП «Волиньвугілля», Нововолинськ
Прохоровська Світлана	к. е. н., доцент кафедри управління персоналом і регіональної економіки ТНЕУ
Пушкар Зоряна	к. г. н., доцент кафедри управління персоналом і регіональної економіки ТНЕУ
Пушкар Богдан	к. г. н, викладач кафедри географії України і туризму ТНПУ ім. В. Гнатюка
Савонік Тетяна	викладач кафедри фундаментальних та спеціальних дисциплін, Нововолинський навчально-науковий інститут економіки та менеджменту ТНЕУ
Сарай Наталія	к. е. н., доцент кафедри економіки підприємств і корпорацій ТНЕУ
Сич Тетяна	студентка 4 курсу факультету економіки та управління ТНЕУ
Слівінська Наталія	к. е. н., доцент кафедри управління персоналом і регіональної економіки ТНЕУ
Собко Ольга	д. е. н., доцент, в.о. завідувача кафедри підприємництва і торгівлі ТНЕУ
Файфура Василь	к. е. н., доцент, т. в. о. завідувача кафедри екології та агрономії ТНЕУ
Федірко Михайло	к. е. н., доцент кафедри екології та агрономії ТНЕУ
Федорович Ірина	к. е. н., старший викладач кафедри фінансового менеджменту та страхування ТНЕУ
Феш Мирослава	к.е.н., доцент, Українська академія друкарства
Цісецький Орест	к. е. н., доцент кафедри управління персоналом і регіональної економіки ТНЕУ
Шушпанов Дмитро	к. е. н., доцент кафедри управління персоналом і регіональної економіки ТНЕУ

РЕГІОНАЛЬНІ АСПЕКТИ РОЗВИТКУ ПРОДУКТИВНИХ СИЛ УКРАЇНИ

Науковий журнал

Випуск 23, 2018 рік

Ппідписано до друку 24. 12. 2018 р. Формат 84х108 1/ 16
Папір офсетний. Друк офсетний.
Умовно-друк. арк. 10.00
Тираж 300.

Видавництво ТНЕУ "Економічна думка"
46004, м. Тернопіль, вул. Львівська, 11.