

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

**МІЖНАРОДНА НАУКОВО-ПРАКТИЧНА
КОНФЕРЕНЦІЯ
INTERNATIONAL SCIENTIFIC-PRACTICAL
CONFERENCE**

**АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ МЕНЕДЖМЕНТУ ТА
ФІНАНСІВ В СУЧАСНИХ ГЛОБАЛІЗАЦІЙНИХ
ПРОЦЕСАХ
ACTUAL PROBLEMS OF MANAGEMENT AND
FINANCES IN MODERN GLOBALIZATION PROCESSES**

**Збірник тез доповідей
Book of abstracts**



**15-16 березня 2018 р.
March 15-16, 2018**

**Ірпінь-Білосток
Irpın- Bialystok**

**МІЖНАРОДНА НАУКОВО-ПРАКТИЧНА
КОНФЕРЕНЦІЯ
INTERNATIONAL SCIENTIFIC-PRACTICAL
CONFERENCE**

**АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ МЕНЕДЖМЕНТУ ТА
ФІНАНСІВ В СУЧАСНИХ ГЛОБАЛІЗАЦІЙНИХ
ПРОЦЕСАХ
ACTUAL PROBLEMS OF MANAGEMENT AND
FINANCES IN MODERN GLOBALIZATION PROCESSES**

**Збірник тез доповідей
Book of abstracts**

**15-16 березня 2018 р.
March 15-16, 2018**

**Ірпінь-Білосток
Irpın- Bialystok**

УДК 338.24:336.131(06)

ББК 65.050я431

A43

Ухвалено до друку вченою радою
Навчально-наукового інституту фінансів, банківської справи
Університету державної фіскальної служби України
протокол № 7 від 20 лютого 2018 року

Актуальні проблеми менеджменту та фінансів в сучасних глобалізаційних процесах: збірник тез доповідей Міжнародної науково-практичної конференції (15-16 березня 2018 р.). – Ірпінь-Білосток, 2018. – 245 с.

У збірнику тез доповідей представлено матеріали учасників Міжнародної науково-практичної конференції «Актуальні проблеми менеджменту та фінансів в сучасних глобалізаційних процесах» з:

Bronislaw Markiewicz State Higher School of Technology and Economics in Jaroslaw, Poland
Comenius University, Centre for continuing education, U3A, Bratislava, Slovakia

Anadolu University, Turkey

Faculty of Economics and Management, University of Bialystok, Poland

Bialystok University of Technology, Bialystok, Poland

University of Genoa, Italy

Академія STING, Чехія

Європейська Асоціація Університетів третього віку EFOS, Словаччина

Вінницький кооперативний інститут

Асоціації університетів третього віку «Клепсидра», м. Київ, Україна

Всеукраїнська Асоціація консультантів з управління (СМС-Ukraine), м. Київ, Україна

Державна установа «Інститут економіки природокористування та сталого розвитку»

Національна академія наук України

Національний педагогічний університет імені М.П. Драгоманова

Національний університет біоресурсів та природокористування України

Львівський національний університет імені Івана Франка

Мукачівський державний університет

Кременчуцький національний університет імені Михайла Остроградського

Волинський інститут економіки та менеджменту

Тернопільський національний економічний університет

Ірпінський державний коледж економіки і права

У збірнику тез доповідей висвітлюються результати наукових досліджень з актуальних проблем менеджменту та фінансів в сучасних глобалізаційних процесах.

Тематика конференції охоплює актуальні проблеми: вітчизняного та міжнародного менеджменту; модернізації фінансової системи України в умовах глобальної нестабільності; фінансового менеджменту; розвитку проектного менеджменту в Україні; перспектив розвитку університетів «третього віку» в Україні в контексті реформи децентралізації та місцевого розвитку; інформаційних систем моніторингу та моделювання процесів управління.

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

ISBN 978-83-950152-1-2

© Видавництво Університету

ДФС України, 2018

© Faculty of Economics and Management,
University of Bialystok, Poland

ЗМІСТ CONTENTS

СЕКЦІЯ 1. РЕАЛІЇ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ВІТЧИЗНЯНОГО ТА МІЖНАРОДНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ SECTION 1. REALITIES AND PERSPECTIVES OF DOMESTIC AND INTERNATIONAL MANAGEMENT

Гусятинський М.В. СТРАТЕГІЯ УПРАВЛІННЯ СТАЛИМ РОЗВИТКОМ РЕГІОНІВ УКРАЇНИ.....	11
Грушева А.А. ПАРАДИГМАЛЬНИЙ ПІДХІД ДО ЕФЕКТИВНИХ УПРАВЛІНСЬКИХ ПРОЦЕСІВ.....	12
Євтушенко Г.І., Куценко В.І. ДИВЕРСИФІКАЦІЯ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ФІНАНСОВОЇ СТІЙКОСТІ ТА РІВНОВАГИ ПІДГОТОВКИ МЕНЕДЖЕРІВ.....	15
Яцура В.В., Горбова О.А. РЕЗЕРВИ ДЛЯ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ ПІДПРИЄМСТВА.....	19
Пілевич О.А. МЕТОДИЧНІ ПІДХОДИ ДО ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КУЛЬТУРИ МОЛОДШИХ СПЕЦІАЛІСТІВ З ФІНАНСІВ І КРЕДИТУ В СУЧАСНИХ УМОВАХ.....	21
Євтушенко Г.І., Ковальчук В.В. ДОЦІЛЬНІСТЬ ВИКОРИСТАННЯ СУЧАСНИХ ТЕХНОЛОГІЙ У ПОШУКУ ТА ВІДБОРІ ПЕРСОНАЛУ.....	23
Канцур І.Г., Бубнівська Д.І., Гоч І.В. ОСОБЛИВОСТІ СТАТІ ТА ЇЇ ВПЛИВ НА УСПІШНУ ДІЯЛЬНІСТЬ МЕНЕДЖЕРА.....	26
Несененко М.С., Шевченко О.О. ЗНЕВАГА ОСВІТОЮ, ЯК ОДНА З ПРОБЛЕМ МЕНЕДЖМЕНТУ.....	29
Попович Л.О. УПРАВЛІННЯ ФІНАНСУВАННЯМ ЗАКЛАДІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ В УКРАЇНІ.....	30
Федорова І.О., Селіванова К.В. УПРАВЛІННЯ КОНФЛІКТАМИ В ОРГАНІЗАЦІЇ.....	35
Бережна А.В. ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ В РІЗНИХ КРАЇНАХ СВІТУ (СІНГАПУР, НІМЕЧЧИНА ТА УКРАЇНА).....	38

Grabar A., Feshchenko A.

MANAGEMENT OF THE PROCESS OF DOCUMENTING A NOTARY IN
UKRAINE..... 43

Гура І.В.

СУЧАСНІ МЕТОДИ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ В ОРГАНІЗАЦІЇ..... 45

Каширіна Л.Ю.

МОТИВАЦІЯ ЯК ЗАСІБ ЕФЕКТИВНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ ПЕРСОНАЛУ
ПІДПРИЄМСТВ..... 48

Костенко А.А.

ЕФЕКТИВНЕ УПРАВЛІННЯ КОМУНІКАЦІЯМИ НА ПІДПРИЄМСТВІ ЯК
СКЛАДОВА ЙОГО УСПІШНОГО ФУНКЦІОНУВАННЯ..... 51

Косюч Р.О.

ГРЕЙДИНГОВА СИСТЕМА ЯК ЗАСІБ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ..... 53

Остроухова Я.Є., Кулик І.І.

РОЗВИТОК СУЧАСНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ В УКРАЇНІ..... 57

Лавренко Д.В.

СУТНІСТЬ АНТИКРИЗОВОГО МЕНЕДЖМЕНТУ..... 59

Литвиненко С.А., Лозицький М.В.

ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ВІТЧИЗНЯНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ..... 61

Лубенець І.С., Погрібна К.В.

ФОРМУВАННЯ ІМІДЖУ МЕНЕДЖЕРА..... 63

Михайленко В.В.

ІМІДЖ ДІЛОВОЇ ЛЮДИНИ ТА ЧИННИКИ, ЩО ВПЛИВАЮТЬ НА ЙОГО
ФОРМУВАННЯ..... 65

Мірошниченко А.В.

РОЗВИТОК МЕНЕДЖЕРСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ ТА ФОРМУВАННЯ
ЯКОСТЕЙ ЕФЕКТИВНОГО МЕНЕДЖЕРА..... 67

Міщенко Р.О.

ДЕЯКІ АСПЕКТИ УПРАВЛІННЯ РОБОЧИМ ЧАСОМ ПРАЦІВНИКІВ НА
ПІДПРИЄМСТВІ..... 71

Навальна В.О.

УПРАВЛІННЯ ПРОЦЕСОМ ДОКУМЕНТУВАННЯ МИТНОЇ
ДІЯЛЬНОСТІ..... 73

Нанин В.Б.

УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ЯК НЕВІД'ЄМНА СКЛАДОВА
СТРАТЕГІЇ РОЗВИТКУ ОРГАНІЗАЦІЇ..... 75

Пінчук А.В.

МОДЕЛЬ СУЧАСНОГО МЕНЕДЖЕРА: ТЕОРІЯ І ПРАКТИКА..... 77

15-16 березня 2018 р.

Поштар М.М., Пронькіна І.В.

МОТИВАЦІЯ І СТИМУЛЮВАННЯ ТРУДОВОЇ АКТИВНОСТІ
ПЕРСОНАЛУ..... 80

Присакар А.В.

ОЦІНКА ЕФЕКТИВНОСТІ РОБОТИ ПЕРСОНАЛУ МЕТОДОМ
ПОВЕДІНКОВО ЗАКРІПЛЕНИХ РЕЙТИНГОВИХ ШКАЛ (BARS)..... 82

Солодухіна Д.І., Саламаха Ю.В.

ФІНАНСОВЕ ПЛАНУВАННЯ ЯК ФУНКЦІЯ МЕНЕДЖМЕНТУ
ПІДПРИЄМСТВА..... 85

Сівакова Є.А.

РОЛЬ КОМУНІКАЦІЇ В УПРАВЛІННІ ПІДПРИЄМСТВОМ..... 87

Степушенко Н.С.

ПРАВОВИЙ АСПЕКТ ДОКУМЕНТУВАННЯ У ЮРИДИЧНІЙ
ПРАКТИЦІ..... 89

Федорчук І.О.

КОНФЛІКТИ НА ПІДПРИЄМСТВІ: ПРОБЛЕМИ ТА ШЛЯХИ
ВИРІШЕННЯ..... 92

Цоколенко І.Б., Лубенець І.С.

РЕАЛІЇ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ СУЧАСНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ
В УКРАЇНІ..... 95

Ярощук Т.Ю.

ОСОБЛИВОСТІ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗКВІТУ МІЖНАРОДНОГО
МЕНЕДЖМЕНТУ НА ТЕРЕНАХ УКРАЇНИ..... 97

СЕКЦІЯ 2. МОДЕРНІЗАЦІЯ ФІНАНСОВОЇ СИСТЕМИ УКРАЇНИ В УМОВАХ ГЛОБАЛЬНОЇ НЕСТАБІЛЬНОСТІ

SECTION 2. MODERNIZATION OF THE FINANCIAL SYSTEM OF UKRAINE IN THE CONDITIONS OF GLOBAL INSTABILITY

Житар М.О.

КОМПОНЕНТИ ФІНАНСОВОЇ АРХІТЕКТУРИ КОРПОРАЦІЇ..... 100

Канцур І.Г.

МОДЕРНІЗАЦІЯ БЮДЖЕТНОЇ ПОЛІТИКИ ДЕРЖАВИ В УМОВАХ
ЄВРОІНТЕГРАЦІЇ..... 102

Ліснічук О.А.

САНАЦІЙНИЙ ПОТЕНЦІАЛ У СИСТЕМІ АНТИКРИЗОВОГО
УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВ 105

Харко В.Ю., Кравчук Р.Р.

НАПРЯМИ ВДОСКОНАЛЕННЯ УПРАВЛІННЯ ЯКІСТЮ КРЕДИТНОГО
ПОРТФЕЛЯ БАНКУ..... 108

Татьяніна С.М. Литовченко М.О.

ДЕЯКІ ПІДХОДИ ДО ВИЗНАЧЕННЯ РИЗИКУ ЛІКВІДНОСТІ..... 111

Татьяніна С.М., Мацелик Ю.І.

РИЗИК ЯК АТРИБУТ БАНКІВСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ..... 114

Бєлін В.С., Яценко О.В.

ВПРОВАДЖЕННЯ БЛОК ЧЕЙН ЯК ЕЛЕМЕНТ МОДЕРНІЗАЦІЇ
ФІНАНСОВОЇ СИСТЕМИ..... 117

Воляник В.М.

РИНОК ФІНАНСОВИХ ПОСЛУГ В УМОВАХ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ..... 119

Кошак Я.Е.

ВІДНОВЛЕННЯ ДОВІРИ КЛІЄНТІВ ДО ВІТЧИЗНЯНИХ БАНКІВ ЯК
ФАКТОР ВПЛИВУ НА БАНКІВСЬКУ СИСТЕМУ УКРАЇНИ..... 122

Мерва А.О.

АКТУАЛЬНІ АСПЕКТИ МІНІМІЗАЦІЇ ВАЛЮТНИХ РИЗИКІВ..... 125

Оліфер Л.М.

УПРАВЛІННЯ РИЗИКОМ ЛІКВІДНОСТІ..... 127

Хлівняк І. В.

УПРАВЛІННЯ ВІДСОТКОВИМ РИЗИКОМ БАНКУ..... 129

СЕКЦІЯ 3. ФІНАНСОВИЙ МЕНЕДЖМЕНТ: СТАН, ПРОБЛЕМИ, ПЕРСПЕКТИВИ

SECTION 3. FINANCIAL MANAGEMENT: STATE, PROBLEMS, PERSPECTIVES

Бедринець М. Д.

УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ ФІНАНСОВОГО МЕНЕДЖМЕНТУ НА
ПІДПРИЄМСТВІ..... 132

Мельник О.В.

ДО ПИТАННЯ ТРАКТУВАННЯ ЕКОНОМІЧНОЇ СУТНОСТІ ВЛАСНОГО
КАПІТАЛУ ПІДПРИЄМСТВА..... 134

Побоча К. П., Федорова І. О.

ПРОБЛЕМНІ АСПЕКТИ ЗАЛУЧЕННЯ ПОЗИКОВОГО КАПІТАЛУ
ПІДПРИЄМСТВАМИ УКРАЇНИ В УМОВАХ НЕСТАБІЛЬНОСТІ..... 136

Задорожня А.П., Мариничева К.В.

ОСОБИСТИЙ ФІНАНСОВИЙ ПЛАН ЯК СПОСІБ УПРАВЛІННЯ
ФІНАНСАМИ ДОМОГОСПОДАРСТВ..... 138

15-16 березня 2018 р.

Будинкевич Л.А., Терещук Н.С.

ЕФЕКТИВНІСТЬ УПРАВЛІННЯ ПРИБУТКОМ БАНКУ..... 141

Волкова Ю.М., Табаченко Я.Ю.

ОСОБЛИВОСТІ ФІНАНСОВОГО МЕНЕДЖМЕНТУ МАЛОГО БІЗНЕСУ.... 144

Грязєва Т. В.

ВЛАСНИЙ КАПІТАЛ ПІДПРИЄМСТВА: ОСОБЛИВОСТІ

ФОРМУВАННЯ..... 146

Дзіньовська Д. Ю.

СУЧАСНИЙ СТАН, ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ФІНАНСОВОГО

МЕНЕДЖМЕНТУ В УКРАЇНІ..... 148

Ковалюк А.В.

РОЛЬ ФІНАНСОВОГО МЕНЕДЖМЕНТУ В УПРАВЛІННІ

ПІДПРИЄМСТВОМ..... 150

Мамалига А.В.

ПРОБЛЕМИ ФОРМУВАННЯ ВЛАСНОГО КАПІТАЛУ БАНКУ..... 152

Макітова Д.А.

СУТНІСТЬ УПРАВЛІННЯ ФІНАНСАМИ ПРОЕКТІВ ПІДПРИЄМСТВА..... 153

Мельник В.М.

ОСОБЛИВОСТІ ФІНАНСОВОГО МЕНЕДЖМЕНТУ НА ПІДПРИЄМСТВІ.. 155

Неборачко М.Е.

ПРОБЛЕМИ ФОРМУВАННЯ ВЛАСНОГО КАПІТАЛУ

ПІДПРИЄМСТВ В УМОВАХ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ..... 157

СЕКЦІЯ 4. РОЗВИТОК ПРОЕКТНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ В УКРАЇНІ

SECTION 4. DEVELOPMENT OF PROJECT MANAGEMENT IN

UKRAINE

Олешко А.А.

ДЕРЖАВНЕ ФІНАНСУВАННЯ ПРОЕКТІВ ОБ'ЄДНАНИХ

ТЕРИТОРІАЛЬНИХ ГРОМАД..... 159

Лобунець Т. В.

ПОБУДОВА ЕФЕКТИВНОЇ ПРОЕКТНОЇ КОМАНДИ НА ОСНОВІ

ПІРАМІДИ ДІЛТСА..... 161

Ружинська Н. О.

ПРОЕКТНИЙ МЕНЕДЖМЕНТ В УКРАЇНІ: СТАНОВЛЕННЯ, РОЗВИТОК,

ПРОБЛЕМИ..... 164

Анфілов Д.Ю.

ФАНДРАЙЗИНГ ЯК СУЧАСНА СТРАТЕГІЯ ФІНАНСУВАННЯ

СОЦІАЛЬНИХ ПРОГРАМ І ПРОЕКТІВ..... 166

Гетьман Н.А., Деряга О.В.

ОСОБЛИВОСТІ ЗАСТОСУВАННЯ ПРОЕКТНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ В
ОСВІТНІЙ ТА НАУКОВІЙ ДІЯЛЬНОСТІ..... 168

Дзіньовська Д. Ю., Лавренко Д. В.

УДОСКОНАЛЕННЯ ПРОЕКТНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ В УКРАЇНІ..... 171

Мельник В.М., Вередін Д.Р.

ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ ПРОЕКТНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ В
УКРАЇНІ..... 173

Олісейчик А.Ю., Москалюк Д.О.

ЗНАЧЕННЯ ТА РОЗВИТОК ПРОЕКТНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ В
УКРАЇНІ..... 175

Табахарник О.Я.

ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ КОМАНДИ ПРОЕКТУ..... 176

Хлівняк І.В.

ГЕНЕЗИС ПРОЕКТНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ..... 178

СЕКЦІЯ 5. ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ УНІВЕРСИТЕТІВ «ТРЕТЬОГО ВІКУ» В УКРАЇНІ

SECTION 5. PERSPECTIVES OF THE DEVELOPMENT OF THE UNIVERSITIES OF THE THIRD AGE IN UKRAINE

Rejman Krzysztof

SOCIAL ECONOMY AS A CHANCE FOR BETTER FUNCTIONING OF
ELDERLY PEOPLE IN SOCIETY..... 181

Hrapková Nadežda

STUDENTS OF THE THIRD AGE AROUND THE WORLD..... 183

Горбовий А.Ю.

СТРАТЕГІЧНІ АСПЕКТИ ДІЯЛЬНОСТІ УНІВЕРСИТЕТІВ ТРЕТЬОГО
ВІКУ В УМОВАХ РЕФОРМИ ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЇ В УКРАЇНІ..... 188

Дейч М.Е.

СУЧАСНІ ВИМОГИ СУСПІЛЬСТВА ЩОДО ФОРМУВАННЯ
СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ..... 191

Кірнос І. О.

НАВЧАННЯ ПРОТЯГОМ ЖИТТЯ: СУЧАСНІ ТРЕНДИ..... 193

Новицька Т.А.

СОЦІАЛЬНИЙ МЕНЕДЖМЕНТ В УНІВЕРСИТЕТАХ ТРЕТЬОГО ВІКУ..... 196

Ozgür Oguz

REALITIES AND PERSPECTIVES OF UKRAINIAN AND INTERNATIONAL
MANAGEMENT. RIGHTS AND RESPONSIBLES OF MEDIATOR..... 198

Піддубна Л.П.

АДАПТАЦІЯ ОСВІТНІХ ПРОГРАМ УНІВЕРСИТЕТІВ ТРЕТЬОГО ВІКУ
ДО УКРАЇНСЬКИХ РЕАЛІЙ..... 198

Prystrom Joanna, Kobryń Andrzej

MULTI-CRITERIA COMPARATIVE EVALUATION OF MANAGEMENT
PROCESSES USING PROTERRA METHOD..... 201

Реслер М.В.

ОСОБЛИВОСТІ ОСВІТИ ДЛЯ ДОРОСЛИХ У ПЕНСІЙНОМУ ВІЦІ..... 202

Varani Nicoletta

POPULATION AGING: FRAMEWORKS, RESULTS AND STUDIES..... 204

Spulber Diana

THIRD AGE EDUCATION: FROM CHALLENGES TO OPPORTUNITY..... 205

Степанюк О.М.

НАПРЯМИ СТРАТЕГІЧНОГО РОЗВИТКУ ГРОМАДСЬКИХ
ОРГАНІЗАЦІЙ У ВДОСКОНАЛЕННІ РОБОТИ З ЛЮДЬМИ ПОВАЖНОГО
ВІКУ..... 206

Толуб'як В.С.

РОЗВИТОК УНІВЕРСИТЕТІВ ТРЕТЬОГО ВІКУ В КОНТЕКСТІ
АДМІНІСТРАТИВНОЇ РЕФОРМИ В УКРАЇНІ..... 208

Халецька А.А.

ІННОВАЦІЙНИЙ РОЗВИТОК УНІВЕРСИТЕТІВ ТРЕТЬОГО ВІКУ
НА ЗАСАДАХ ЕКОСИСТЕМНОГО ПІДХОДУ..... 210

Халецький А.В.

УНІВЕРСИТЕТИ ТРЕТЬОГО ВІКУ: ОСОБЛИВОСТІ ВОЛОНТЕРСЬКОЇ
РОБОТИ..... 213

Wierzbicka Katarzyna

DEVELOPMENT OF RESEARCH AND DEVELOPMENT ACTIVITIES IN
SELECTED EUROPEAN COUNTRIES..... 215

Оліщук О.Г., Червінська Я.С.

ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ ОСВІТИ В УНІВЕРСИТЕТАХ «ТРЕТЬОГО ВІКУ»
В УКРАЇНІ..... 216

**СЕКЦІЯ 6. ІНФОРМАЦІЙНІ СИСТЕМИ МОНІТОРИНГУ ТА
МОДЕЛЮВАННЯ ПРОЦЕСІВ УПРАВЛІННЯ
SECTION 6. INFORMATION SYSTEMS OF MONITORING AND
MODELING OF MANAGEMENT PROCESSES**

Литвин Н.А.

РОЛЬ ДЕРЖАВИ У РЕГУЛЮВАННІ ПРОЦЕСІВ РОЗВИТКУ СФЕРИ
ІНФОРМАТИЗАЦІЇ СУСПІЛЬСТВА..... 219

Філіппова Л.Л.

УПРАВЛІННЯ МОЖЛИВОСТЯМИ ХМАРНИХ ТЕХНОЛОГІЙ..... 215

Авраменко А. В., Кравчук Н. Р.

ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВА ЗА
РАХУНОК ІНФОРМАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ..... 224

Філіппова Л.Л., Бестюк А.М.

МОНІТОРИНГ В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ..... 226

Волтарніст М.О.

ПРОГРАМНІ ЗАСОБИ ДЛЯ МОДЕЛЮВАННЯ ПРОЦЕСІВ
УПРАВЛІННЯ..... 228

Гнатюк С. С.

МОДЕЛІ, МЕТОДИ ТА ІНФОРМАЦІЙНІ ТЕХНОЛОГІЇ
ФУНКЦІОНУВАННЯ СИСТЕМ МОНІТОРИНГУ В ЕКОНОМІЦІ..... 231

Гордієнко Т. В.

ЗАХИСТ ІНФОРМАЦІЇ В СИСТЕМАХ ЕЛЕКТРОННОГО
ДОКУМЕНТООБІГУ..... 233

Ігнатенко О.О.,

АВТОМАТИЗАЦІЯ ДОКУМЕНТООБІГУ..... 236

Філіппова Л.Л., Кузьмич С.О.

ЕЛЕКТРОННИЙ ДОКУМЕНТООБІГ ЯК ШЛЯХ МОДЕРНІЗАЦІЇ
УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ..... 239

Філіппова Л.Л., Ласкін М. С.

АКТУАЛЬНІСТЬ МОДЕЛЮВАННЯ В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ..... 242

СЕКЦІЯ 1

SECTION 1

**РЕАЛІЇ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ВІТЧИЗНЯНОГО ТА
МІЖНАРОДНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ****REALITIES AND PERSPECTIVES OF DOMESTIC
AND INTERNATIONAL MANAGEMENT**

Гусятинський М.В.,
к.т.н., доцент, професор кафедри менеджменту,
завідувач кафедри менеджменту
Університет державної фіскальної служби України
м. Ірпінь, Україна

СТРАТЕГІЯ УПРАВЛІННЯ СТАЛИМ РОЗВИТКОМ РЕГІОНІВ УКРАЇНИ

Регіональна політика становить складову частину національної стратегії соціально-економічного розвитку держави й характеризується особливостями, що визначають специфіку регіонального розвитку та механізми державного управління.

По-перше, регіональний розвиток тісно пов'язаний з природно-кліматичним фактором і залежить від наявних сировинних ресурсів та геополітичного розташування.

По-друге, регіональна економіка, як правило, при самостійно відтворювальному процесі має спеціалізацію, що ґрунтується на територіальному поділі праці і виключає збалансованість виробничої структури.

По-третє, регіональній соціально-економічній системі властивий рівень автономії й фінансової незалежності, що одночасно є підсистемою національного господарства, і вимагає реалізації регіональної політики у межах загальнодержавної стратегії сталого розвитку.

Основою політики сталого розвитку держави та її регіонів є Цілі Сталого Розвитку до 2030 року, схвалені 25 вересня 2015 року 193 державами-членами Організації Об'єднаних Націй на Саміті зі сталого розвитку в Нью-Йорку. Їхня суть полягає в побудові відкритого суспільства в інтересах сталого розвитку, створенні ефективних, підзвітних та заснованих на широкій участі інституцій на всіх рівнях тощо.

Стратегією регіонального розвитку України на період до 2020 року, разом із підвищенням конкурентоспроможності та територіальною соціально-економічною інтеграцією і просторовим розвитком регіонів, стратегічною

ціллю державної регіональної політики визначено ефективне державне управління у сфері регіонального розвитку.

Реалізація цієї цілі передбачає створення механізму та інструменту державного управління регіональним розвитком, що сприятиме розв'язанню проблем регіонів, забезпечуючи ефективну децентралізацію державних повноважень і фінансових ресурсів центральних та місцевих органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування.

Список використаних джерел

1. Національна доповідь «Цілі Сталого Розвитку: Україна» / Міністерство економічного розвитку і торгівлі України. – Режим доступу: <https://menr.gov.ua/files/docs/>
2. Про Стратегію сталого розвитку «Україна – 2020» : затверджена Указом Президента України від 12 січня 2015 року № 5/2015.– Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/5/2015>
3. Середньостроковий план пріоритетних дій Уряду до 2020 року // затверджений розпорядженням Кабінету Міністрів України від 3 квітня 2017 р. № 275-р.
4. Про затвердження Державної стратегії регіонального розвитку на період до 2020 року : постанова Кабінету Міністрів України від 6 серпня 2014 р. № 385.– Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/385-2014-%D0%BF>

Грушева А.А.,
к.пед.н., доцент, доцент кафедри менеджменту
Університет державної фіскальної служби України
м. Ірпінь, Україна

ПАРАДИГМАЛЬНИЙ ПІДХІД ДО ЕФЕКТИВНИХ УПРАВЛІНСЬКИХ ПРОЦЕСІВ

Впродовж останніх ста років динамічного розвитку менеджменту як галузі знань погляди науковців і практиків на управління неодноразово та кардинально трансформувалися. На зміну одним парадигмам і концепціям менеджменту приходили інші, досконаліші, які враховували вимоги світобудови, часу, людини-особистості, технологій.

З останньої чверті ХХ століття і до сьогодні в світі активно формується постіндустріальний тип суспільства із новою моделлю економіки – знаневою,

15-16 березня 2018 р.

яка безпосередньо впливає на формування сучасної системи теоретичного та практичного менеджменту [1].

Концепція знанневої економіки сформувалася в процесі аналітичного узагальнення закономірностей економічного розвитку світової спільноти за останні 15-20 років. Цей період характеризується безпрецедентним зростанням впливу науки і нових технологій на соціально-економічний розвиток усіх країн. Виявилось, що неспроможність здійснювати структурну перебудову національної економіки, у відповідності до вимог нової технологічної парадигми чи зволікання з проведенням таких структурних змін, не просто гальмує її розвиток, а й призводить до економічної деградації. Тому актуальним стало завдання розбудови інтегральної національної системи стратегічного управління, спрямованої на забезпечення високого рівня глобальної соціально-економічної конкурентоспроможності країни [2].

Нові економічні умови призвели до радикальних змін життєдіяльності суспільства. Це, в свою чергу, призвело до виникнення нової парадигми управління на даному відрізку історичного розвитку країни. Стало очевидним, що «вчорашні» підходи до управління з усіма його здобутками та позитивним досвідом виявилися неефективним в управлінні бізнесом, суб'єктами господарювання в нових економічних умовах. Світові тенденції розвитку менеджменту прискорили зміни поглядів й до вітчизняних тенденцій управління національною економікою. Менеджмент все більше залучається до розв'язання завдань пов'язаних з розвитком бізнесу, до вирішення стратегічних проблем управління.

Багаточисельні дискусії про особливості системи управління в площині питання чому вона кардинально не змінювалась протягом незалежності України, й досі залишається відкритою. Але зрозуміло одне, що для життєздатності країни в сучасних умовах критично необхідні кардинальні зміни, починаючи від самої філософії та закінчуючи системою діяльності апарату управління на всіх його рівнях.

Підприємствам потрібно швидко розширювати асортимент й підвищувати якість продуктів та послуг, блискавично розробляти, налагоджувати їх виробництво і пропонувати ринку. За таких умов від персоналу підприємств, а особливо керуючої підсистеми, вже потрібна не стільки старанність, скільки креативність, творча ініціатива, гнучкість й висока зацікавленість у кінцевому результаті. Саме тому в менеджменті зараз домінуючими напрямками є управління за цілями, різні концепції мотивації та лідерство. Водночас важливою проблемою в умовах сьогодення є осмислення явищ, подій, фактів і впорядкування уявлень про сутність концепцій менеджменту, врахування новітніх тенденцій і передумов інтелектуалізації

системи управління підприємств та визначення їх впливу на формування нової парадигми менеджменту [3].

Парадигма (із грец. – приклад, зразок) – це концептуальна схема проблем і способів їх вирішення в даний історичний період. Оскільки менеджмент є відображенням соціально-економічних умов суспільного виробництва, то його парадигма не є чимось незмінним, усталеним. На різних етапах розвитку виробництва вона відображає панівну ідеологію щодо ефективності управління. Парадигма впливає і на практичну менеджерську діяльність, зокрема, на систему пріоритетів, якими керуються менеджери на різних етапах діяльності і, відповідно, на технологію менеджменту. Кожний наступний етап розвитку менеджменту зумовлював зміну попередньої парадигми. Відтак управлінська парадигма – це науковий підхід, теорія, що спираються на систему понять, які виражають істотні сторони управлінської дійсності, зокрема функції управління, цілі діяльності, ефективність, комунікації, мотивація, централізація.

Еволюція систем менеджменту в цьому аспекті відображає етапи розвитку економічних відносин у суспільстві (рис.1).

Стара парадигма (Тейлор, Файоль, Мейо)	Нова парадигма (Друкер, Ансофф)
1. Підприємства розглядаються як замкнена система. Цілі, задачі та умови його діяльності досить стабільні.	1. Підприємство-це відкрита система, яка розглядається в єдності факторів внутрішнього та зовнішнього середовища.
2. Ріст масштабів виробництва продукції, послуг як головний фактор росту продукції та конкурентоспроможності.	2. Характерна орієнтація не на обсяг, а на якість, задоволення споживачів.
3. Раціональна організація виробництва, ефективне використання всіх видів ресурсів і підвищення продуктивності праці як головна задача менеджменту.	3. Ситуаційний підхід до управління. Визначення важливості, швидкості та адекватності реакцій, що забезпечує адаптацію до умов існування підприємства, при яких раціоналізація виробництва стає другорядною
4. Головне джерело додаткової вартості: продуктивний працівник та продуктивність його праці.	4. Головне джерело доданої вартості-люди, які володіють знаннями і умови для реалізації їх потенціалу.
5. Система управління побудована на контролі всіх видів діяльності, функцій розподілі робіт, нормах, стандартах, правилах виконання.	5. Система управління орієнтована на підвищення ролі організаційної культури та нововведень, на мотивацію праці стиль керівництва

Рис.1 Еволюція систем менеджменту[4]

Таким чином, з моменту зародження менеджменту-діяльності і дотепер базовою складовою парадигми менеджменту є перспективне спрямування менеджерської діяльності на зміни зовнішнього середовища і гнучка побудова системи управління, орієнтованої на врахування майбутніх тенденцій та пониження ступеня їхньої невизначеності. Історія людства підтверджує, що завжди виживали ті організації, які вміли передбачити зміни зовнішнього

15-16 березня 2018 р.

середовища і, швидко, змінюючи внутрішнє середовище, не тільки адаптуватися до цих змін, а й динамічно впливати на них.

Список використаних джерел

1. Сучасні концепції менеджменту: навч. посіб. / За ред. д-ра екон. наук, проф. Л.І. Федулової. – К.: Центр учбової літератури, 2007. – 536 с.
2. Бажал Ю. Знаннєва економіка - економіка конкурентоспроможності [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://ekmair.ukma.edu.ua/handle/123456789/414>
3. Інтелектуалізація як шлях до підвищення конкурентоспроможності реального сектора економіки України / О. О. Другов // Фінансово-кредитна діяльність: проблеми теорії та практики (Зб. наук пр.), № 2 (7). – 2009 р. – С. 206–211. [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://khibs.edu.ua/R5/1.pdf>
4. Існуючі парадигми менеджменту/ [Електронний ресурс.– Режим доступу/ http://pidruchniki.com/75102/menedzhmentisnuyuchi_paradigmi_menedzhmentu

Євтушенко Г.І.,

к.е.н., доцент, доцент кафедри менеджменту
Університет державної фіскальної служби України
м. Ірпінь, Україна

Куценко В.І.,

д.е.н., г.н.с. відділу природно-техногенної та екологічної безпеки
Державна установа «Інститут економіки природокористування
та сталого розвитку Національної академії наук України»
м. Київ, Україна

ДИВЕРСИФІКАЦІЯ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ФІНАНСОВОЇ СТІЙКОСТІ ТА РІВНОВАГИ ПІДГОТОВКИ МЕНЕДЖЕРІВ

*„Найголовніше все ж – перемога праці,
підприємливості, ініціативи.
Ця перемога дорожча грошей.”
Альфред Нобель*

Менеджмент – це та категорія персоналу, яка у більшій мірі, ніж представники інших професій визначають майбутнє підприємництва, навчального закладу, створюють стимули для продуктивної праці. Нікого не потрібно переконувати в тому, що кадри вирішують усе, забезпечуючи соціально-економічний розвиток.

В Україні підготовка кадрів у цілому і менеджерів, зокрема забезпечується перш за все вищими навчальними закладами. Щороку більше 90 тис. фахівців випускають вищі навчальні заклади I-II рівнів акредитації та понад 480 тис. осіб – III-IV рівнів акредитації [1, с. 11]. Серед останніх особливе місце займають управлінці (менеджери). Щоправда, якість їх підготовки, зокрема за свідченням роботодавців, викликає велике занепокоєння.

Менеджер має володіти не лише професійними вміннями та навиками, а й бути здатним активно й незалежно мислити; вміти творчо вирішувати різні професійні завдання; організовувати свою діяльність на належному рівні; відповідати вимогам сучасного суспільства, що неможливо без засвоєння дослідницьких умінь і навичок.

Все це потребує постійного поліпшення підготовки менеджерів, яке має базуватись на аналізі перспективних напрямів технологічного й соціально-економічного розвитку, баченні реальних „точок росту”, зацікавленості в перемінах до кращого. Цього потребують й розбудова в Україні європейського освітнього простору, глобалізаційні процеси, що вимагають від менеджера володіння прогресивними знаннями, сучасними технологіями, здатності до самовдосконалення та самонавчання.

Ці аспекти стали предметом дослідження Андрущенка В., Василика О., Вовканича С., Геєця В., Жаліло Я., Злупка С., Карліна М., Оболенського О., Опаріна В. Пітюлич М., Писаренко С., Шаблія О., Янковської Л. та ін. У дослідженнях останніх зазначається, що для подолання проблем, пов'язаних з розвитком підготовки менеджерів необхідні значні, перш за все фінансові ресурси.

Освіта, складовою якої є менеджмент, фінансується в основному за рахунок бюджетних коштів. Як свідчить практика, зростання останніх можливе за рахунок підвищення кваліфікації персоналу установ, які забезпечують наповнення бюджетів різних рівнів; покращення різноманітних інструментів, умов і методів мобілізації та розміщення грошових коштів; розробки та прийняття комплексу стратегій розвитку фінансового сектору України; створення сприятливих умов для діяльності небанківського фінансового сектора в цілому та окремих його видів, зокрема. До речі, досвід США засвідчує важливу роль останньої інституції в соціально-економічному розвитку країни [2].

Реформування бюджетної системи має будуватись на науково обґрунтованій основі, що враховує специфіку соціально-економічного розвитку, світовий досвід, перспективи інтеграції видатків європейської та світової економічної структури. Це, в свою чергу, потребує:

15-16 березня 2018 р.

- впровадження науково-обґрунтованих підходів до формування бюджетів усіх рівнів;
- розробки бюджетних нормативів, які б максимально забезпечували потреби ефективного соціально-економічного розвитку території;
- контролю за формуванням і цільовим використанням бюджетних коштів;
- підготовки і перепідготовки фахівців бюджетної сфери [3].

На стан підготовки менеджерів впливають розміри надходжень до дохідної частини бюджетів різного рівня. Їх обсяг має бути таким, при якому соціальні гарантії щодо підготовки вищезазначених фахівців забезпечуються необхідними ресурсами. Недопустимою є розбалансованість зобов'язань держави та можливостей її виконання. При цьому важливо забезпечити прозорість системи збалансування. А це значить, що кожна людина за наявності бажання може перевірити напрями витрачання коштів, які вилучаються з доходів бюджету з метою їх перерозподілу. Це, в першу чергу, стосується державного бюджету. Адже від нього залежить подальший розвиток країни.

У структурі фінансових ресурсів вагому частку становлять муніципальні ресурси. Їх фінансовою базою є доходи, надходження до місцевих бюджетів, які активізують господарську діяльність, дозволяють місцевим органам влади розвивати соціальну інфраструктуру.

Важливим фінансовим ресурсом підготовки менеджерів є доходи домогосподарств, які включають: оплату праці; доходи від підприємницької діяльності; надходження від використання власності та від продажу нерухомості й продукції особистого підсобного господарства^{*}; соціальну допомогу; пенсії тощо.

Як свідчить статистика, у структурі грошових надходжень домогосподарств найбільшу частину складає заробітна плата. У розвинених країнах вона сягає 60-70%. В Україні цей показник є дещо меншим. При цьому досить високою є диференціація рівня заробітної плати, що негативно впливає як на підготовку менеджерів, так і їх використання, зокрема зумовлює відтік кваліфікованої робочої сили у неформальний сектор економіки, а також за кордон.

На поліпшення фінансового становища в контексті підготовки менеджерів впливає лізинг. В Україні – це новий спосіб фінансування капітальних вкладень. Так, у сфері підготовки менеджерів використовується лізинг нерухомості, тобто споруд, технічних засобів, будівель та засобів комунікації, що має стабільну територіальну прив'язку; лізинг обладнання, як різновид лізингу рухомого майна, коли лізингоодержувач отримує за

^{*}У структурі сукупних ресурсів сільських господарств вони перевищують 50%.

лізинговою угодою у користування окремі види або комплекти машин і механізмів, або їх груп, що не становлять замкнений виробничий цикл.

Для системи підготовки менеджерів в Україні лізинг корисний тим, що сприяє прискоренню темпів поновлення та модернізації засобів навчання, перерозподілу не лише фінансових ресурсів, але і ризиків між суб'єктами господарювання. Водночас він сприяє забезпеченню взаємного використання партнерів, підвищенню якості підготовки менеджерів [4].

Таким чином, забезпечення фінансової стійкості та фінансової рівноваги закладів освіти, що здійснюють підготовку менеджерів, досягається дотриманням принципів саморегулювання. До речі, фінансову стійкість можна розглядати з позицій статичної та динамічної. З позиції статичної фінансовий стан підприємства вважається стійким, якщо дохідна частина перевищує витратну і підприємство працює рентабельно. Динамічна стійкість розглядає фінансову стійкість у часі і може бути зведена до статичної стійкості, якщо фактор часу приймає якесь конкретне стале значення [5, 6]. Дотримання такого підходу, на наш погляд, дозволить суттєво поліпшити фінансово-ресурсне забезпечення підготовки та використання менеджерів – важливого чинника розвитку суспільства та країни в цілому.

Список використаних джерел

1. Основні показники діяльності вищих навчальних закладів України на початок 2016/17 навчального року. Статистичний бюлетень / Державна служба статистики України. – К.; 2017. – 208 с.
2. Ватманюк З.Г. Небанківські фінансові інститути в економічній системі США // З.Г. Ватманюк, О.Л. Дорош // Фінанси України. – 2003. – №3. – С. 119-127.
3. Панкевич Ю.В. Бюджет – важливий інструмент реалізації державної політики / Ю.В. Панкевич // Економіст. – 1999. – №2. – С. 44-46.
4. Череваньов Д.М. Менеджмент інноваційно-інвестиційного розвитку підприємств України / Д.М. Череваньов, Л.І. Нейкова. – К.: Знання, 1999. – 514 с.
5. Гридчина М.В. Фінансів менеджмент / М.В. Гридчина. – К.; 1999. – 514 с.
6. Рясних Є.Г. Фінансовий менеджмент: навч. посіб. / Є.Г. Рясних. – Хмельницький: ТОВ „Тріада-М”, 2000. – 211 с.

РЕЗЕРВИ ДЛЯ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ ПІДПРИЄМСТВА

В умовах перманентних змін економічного середовища основну увагу необхідно приділити ефективному використанню, стимулюванню та мотивації до активної трудової діяльності наявних трудових ресурсів, які здатні зміцнити економічний стан підприємства та сприяти досягненню довгострокових цілей.

Конкуренція на світових ринках загострюється, істотно зростають вимоги та відповідальність керівників щодо управління підприємствами. Тому кадрове забезпечення ефективності діяльності набуває особливо важливого значення, оскільки дає змогу встановити, наскільки управління підприємством відповідає рівню досягнення встановленої мети.

Оцінювання ступеня й раціональності використання персоналу підприємства має ґрунтуватися на: виявленні причин неповного чи неефективного використання його робочого часу та визначенні сумарної величини прямих і прихованих втрат робочого часу, відхилень фактичного сукупного фонду робочого часу від потенційної величини номінального робочого часу, проведенні групування причин втрат часу та нераціонального використання робочого часу персоналом підприємства та оцінці ефективності усунення виявлених втрат часу, виявленні перспективних резервів економії робочих годин та розробці ефективних заходів щодо усунення виявлених відхилень від їх планового рівня [3].

Аналіз кадрового забезпечення ефективності діяльності підприємств повинен сприяти узгодженню принципів і цілей кадрової роботи з принципами та цілями всього підприємства, стратегією та етапом його розвитку.

Важливим резервом підвищення ефективності використання персоналу є організація ефективного використання робочого часу. Ефективність використання робочого часу персоналу слід визначати, вивчаючи втрати робочого часу, які включають втрати через порушення дисципліни [1].

Великий вплив на ефективність використання персоналу підприємств мають рівень заробітної плати, її структура та послідовне підвищення. За допомогою премій, надбавок та інших виплат підприємство може мотивувати

персонал до високопродуктивної виробничої діяльності. Головне – правильно визначити фактори та критерії мотивації, а також установити взаємозв'язки між показниками, які відображають результативність діяльності, та показниками мотивації [2].

Зростання продуктивності праці завжди пов'язували з можливістю більш ефективно використовувати робочий час, оскільки будь-яка економія в процесі виробництва зводиться до економії робочого часу. Цей зв'язок актуальний і на сучасному етапі, проте трансформації, що відбулись в сфері праці протягом останніх десятиліть дещо змінили сутність і роль робочого часу, що має бути враховано. Підвищення гнучкості форм зайнятості і урізноманітнення результатів і форм праці призводить до необхідності віддавати зекономлений на виконанні роботи час працівнику.

Відбувається так званий «ефект доходу», що полягає в ситуації коли гроші, зароблені за годину праці, менш корисні для людини, ніж година вільного часу, і тоді людина надає перевагу вільному часу порівняно з найманою працею. Проте сьогодні подібна ситуація спричинена дещо іншим - послабленням залежності між відпрацьованим часом і отриманим доходом [4].

Кількісна сутність праці як процесу характеризується суспільно необхідними затратами робочого часу, які є засобом вимірювання ефективності затраченої праці. Проте робочий час сам по собі не характеризує повністю дійсну кількість затраченої праці. Іншими словами, виміряти затрати праці робочим часом, який є лише екстенсивною величиною, неможливо, тому необхідно враховувати відмінності в якості використання робочого часу.

Таким чином на перше місце виходить не кількість, а якість використання робочого часу. Якісне використання робочого часу забезпечується професіоналізмом та бажанням. При цьому професіоналізм визначається досвідом та знаннями, а бажання ефективно працювати – особистими цілями.

Основну частину кадрової роботи на підприємствах ведуть безпосередньо керівники. Саме керівник зобов'язаний організувати роботу кадрових служб по підборі і розміщенню кадрів так, щоб забезпечити виконання задач, що стоять перед підприємством. Крім того, необхідно мати на увазі, що в питаннях призначення чи переміщення працівника, оцінки його ділових якостей завжди активну участь приймає його безпосередній керівник, що припускає компетентність останнього в питаннях кадрової роботи. В обов'язок керівника також входить піклування про розширення компетенції відділів кадрів, підвищенні ролі кадрових служб, удосконаленні їх роботи, підвищенні кваліфікації кадрових працівників. У зв'язку з цим, одним з основних аспектів кадрової стратегії повинно стати удосконалення управлінської роботи та управлінського потенціалу на підприємстві [5].

Список використаних джерел

1. Закаблук Г. О. Удосконалення кадрової політики на приватному підприємстві / А. Г. Семенов, Г. О. Закаблук // Держава та регіони. Серія: Економіка та підприємництво. – 2012. – № 6. – С. 276–281.
2. Потишняк О. М. Сучасна стратегія управління персоналом підприємства / О. М. Потишняк // Сталий розвиток економіки. - 2013. - № 2. - С. 82-85.
3. Потьомкіна О.В. Управління персоналом у забезпеченні стратегічних цілей підприємства / О. В. Потьомкіна // Економічний форум. - 2014. - № 1. - С. 253-258
4. Хаєт Г.Л. Мотивация как циклический процесс многокритериальной оптимизации и принятия решений / Г.Л. Хаєт, В.А. Панков, А.Л. Еськов, В.И. Кулійчук // Продуктивность. — 2004. — №3. — С. 7 - 17.
5. Харун О.А. Ефективність використання персоналу в системі управління підприємством / О.А. Харун // Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. — 2009. — № 4. Т. 1. — С. 78 - 80.

Пілевич О.А.,
директор

Ірпінський державний коледж економіки і права,
м. Ірпінь, Україна

МЕТОДИЧНІ ПІДХОДИ ДО ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КУЛЬТУРИ МОЛОДШИХ СПЕЦІАЛІСТІВ З ФІНАНСІВ І КРЕДИТУ В СУЧАСНИХ УМОВАХ

Результати вивчення змісту професійної підготовки молодших спеціалістів з фінансів і кредиту, освітньо-кваліфікаційної характеристики показали, що дана програма відображає структурно-функціональну модель випускника коледжу як особистості з належним інтелектуальним потенціалом, що забезпечує йому широкий вибір конкретних напрямів практичної діяльності, виконання виробничих завдань. Він володіє умінням самостійно продовжувати навчання і виконувати виробничі функції: фінансову, економічну, облікову, організаційно-виробничу, технічно-інформаційну, аналітичну і організаційну. Їх можна розглядати як взаємозв'язані та взаємозалежні компоненти. Навчальні дисципліни загальноосвітньої, гуманітарної, природничо-наукової та загальноекономічної, а також професійної підготовки мають значний потенціал для формування професійної культури, що доведено результатами наукових досліджень як вітчизняних, так і зарубіжних учених.

У своїй практичній діяльності педагогічний колектив коледжу особливу увагу акцентує на формуванні професійної культури майбутніх молодших спеціалістів з фінансів і кредиту. Під професійною культурою майбутніх фахівців з фінансів і кредиту ми розуміємо системну багатофакторну поліфункціональну якість особистості з високим рівнем професійних знань, умінь і навичок, мотивованих до збереження та примноження культурної пам'яті соціально-професійної групи, яка здатна до розбудови єдиного поля фінансової діяльності, її організації та регулювання, основаної на нормативних документах, ефективної взаємодії в системах «людина – людина», «людина – суспільство» в умовах господарювання, наслідувати сукупність принципів, методів, прийомів здійснення комунікації з дотриманням характерних ціннісних орієнтацій, системи професійно-етичних норм та етикету, що визначає поведінку особи в професійному середовищі.

Очевидно, що результативність формування професійної культури майбутніх фахівців з фінансів і кредиту в коледжі визначатиметься переважно методикою, необхідність розроблення якої на часі.

У своєму дослідженні виходимо з дефініції «методика» – це «сукупність взаємопов'язаних способів та прийомів доцільного проведення будь-якої роботи», а також «вчення про методи викладання певної науки, предмета» [3, с.178]. Загальна методика навчально-виховного процесу вирішальну роль відводить методам навчання і виховання, оскільки: «Саме вони дозволяють реалізувати зміст навчально-виховного процесу в формах його організації і тим самим забезпечують досягнення виховних цілей і завдань» [1, с.57]. В. Коротков у складі загальної методики навчально-виховного процесу виокремлює методику організації виховного колективу, методику переконання, методику навчання, методику педагогічного впливу. Він підкреслює: «Справді наукова і ефективна методика створюється досвідом творчо працюючих педагогів на основі наступності і розвитку кращих традицій прогресивної вітчизняної і зарубіжної педагогіки» [1, 62].

Учені-дидакти у класифікації методів виходять з його суті: «Метод навчання – шлях навчально-пізнавальної діяльності учнів до результатів, визначених завданнями навчання» [2, с.301]. Сьогодні відомо багато різних підходів до класифікації методів. Методи навчання у вищій школі суттєво відрізняються від методів шкільного навчання. На думку М. Фіцули, вони «спрямовані не лише на передавання й сприймання знань, а й на проникнення у процес розвитку науки, розкриття її методологічних основ» [5, с.105].

Проте слід звернути увагу на застереження В. Скакун: «У навчальному процесі найбільш важливим є не віднесення методів до тієї чи іншої класифікації, а глибоке знання викладачем, майстром виробничого навчання їх

15-16 березня 2018 р.

дидактичної сутності, умов ефективного застосування, володіння вміннями користуватися ними для управління пізнавальною та навчально-виробничою діяльністю учнів» [4, с. 34]. Оскільки методи навчання – це прийоми і способи здійснення навчального процесу, тобто викладання (інструктування) і учіння, то кожен метод навчання треба розглядати з двох сторін – як діяльність педагога і як діяльність учнів. На цьому ж наголошує М. Фіцула: «Педагогічна ефективність застосування методів навчання у вищому навчальному закладі залежить не так від самих методів, як від наукової кваліфікації і майстерності викладача» [5, с. 111].

Здійснене нами дослідження вказує на те, що у виборі методів формування професійної культури майбутніх фахівців з фінансів і кредиту ми маємо виходити із цілісного процесу навчання і виховання з урахуванням вікових особливостей студентів коледжу.

Список використаних джерел

1. Коротков В. М. Общая методика учебно-воспитательного процесса: Учеб. пособие для слушателей ФПК директоров школ и студентов пед. ин-тов. – М. : Просвещение, 1983. – 224 с. – (Б-ка учителя по общ. пробл. теории обучения и воспитания)
2. Мойсеюк Н. Є. Педагогіка. Навчальний посібник. 3-є видання, доповнене, 2001 р. – 608 с.
3. Новий тлумачний словник української мови у 3 т. Т. 2 [уклад. В. Яременко, О. Сліпушко]. – К.: Аконіт, 2005. – 927 с.
4. Скакун В. А. Организация и методика профессионального обучения :учеб. пособ. / В. А. Скакун. – М. : ФОРУМ-ИНФРА-М. 2007. – 178 с.
5. Фіцула М. М. Педагогіка вищої школи: Навч. посіб. / М. М. Фіцула. – К. : «Академвидав», 2006. – 352 с. (Альма-матер).

Євтушенко Г.І.,
к.е.н., доцент, доцент кафедри менеджменту
Ковальчук В.В.,
студент 5 курсу
Університет державної фіскальної служби України
м.Ірпінь, Україна

ДОЦІЛЬНІСТЬ ВИКОРИСТАННЯ СУЧАСНИХ ТЕХНОЛОГІЙ У ПОШУКУ ТА ВІДБОРІ ПЕРСОНАЛУ

Наймання працівників завжди було в центрі уваги власників бізнесу. Але сьогодні підбір персоналу виглядає зовсім інакше, ніж це було всього десять

років тому. Дні передачі резюме з рук в руки відходять в минуле. Процес збору та аналізу інформації про майбутніх працівників цілком перейшов у цифровий напрям – і це дає набагато більші уявлення про кандидатів, ніж будь-коли.

Питання дослідження та пошуку найефективніших методів підбору та оцінки персоналу висвітлюються у працях багатьох вітчизняних і зарубіжних дослідників, а також напрацьовується в провідних компаніях світу. Одним із зарубіжних лідерів в цій галузі є RPOA (Recruitment Process Outsourcing Association), яка пропонує новітні та зручніші методи підбору персоналу для підприємств будь-якого типу [1].

Незалежно від того, чи працює підприємство з двома особами, або сотнею працівників, ключовим є оптимізація процесу підбору та відбору персоналу, використання економічно ефективних стратегій пошуку кандидатів.

Чим більше часу компанія витрачає на набір персоналу, тим більше грошей вона вкладає у цю сферу бізнесу. Чи використовуються ці кошти для спрощення практики набору персоналу та отримання якісних кандидатів? Якщо це не так, варто подумати про нові стратегії набору та відбору персоналу.

Компанії можуть заощадити час та гроші, впроваджуючи нові технології у методи для найму. Технологія може прискорити процес набору, відкриваючи можливості для більш кваліфікованих кандидатів.

Технологія набору персоналу, це не обов'язково складні, дорогі програми, призначені для професійних рекрутерів. Деякі технології є доступними і зручними для всіх користувачів. Ці інструменти допомагають компаніям наймати найцінніших членів команди.[2]

При прийнятті на роботу, використання новітніх технологій може зробити процес набору менш трудомістким і дорогим. Нижче наведені три способи, за допомогою яких технологія економить час і гроші.

1. Підвищена продуктивність.

Загальновідомо, що підвищення продуктивності призводить до більшого економічного зростання.

Технологія передбачає автоматизацію, яка скорочує час, необхідний для виконання завдань. Функція автоматизації спрощує соціальний обмін, керування електронною поштою та делегування завдань, швидко скопіювати та організувати дані. Зменшення завдань, які потребують повторення та організації вручну – це значний заощаджувач часу. Наприклад, автоматично імпортується система відстеження додатків до програмного забезпечення. Можна звузити коло кандидатів, не сортуючи велику кількість паперових резюме чи електронних листів.

2. Зменшення ризику підбору неякісного працівника.

15-16 березня 2018 р.

Компанії не бажають проходити весь процес відбору лише для того, щоб нові працівники звільнилися. Підприємство може зменшити плінність персоналу, уникаючи випадків, пов'язаних з відбором неконкурентноспроможних працівників. Технологія підбору персоналу дозволяє відмовитися від неякісного резюме. Наприклад, системи відстеження заявників часто включають синтаксичний аналіз резюме. Ця функція витягує інформацію з резюме і вводить її у той самий формат. При цьому легко порівняти кваліфікацію кожного кандидата та уникати тих, що не відповідають вимогам робочого місця.

Технологія також полегшує зв'язок із кандидатами. Незалежно від того, чи використовує підприємство соціальні мережі, робочу дошку чи систему електронної пошти, спілкуватися використовуючи новітні технології швидше, ніж телефонувати та сидіти за інтерв'ю. Особисті зустрічі варто використовувати для якісних кандидатів, які мають потенціал ефективного претендента на вакантну посаду.

3. Стратегічне планування.

Як і будь-яка інша частина бізнесу, процес найму персоналу вимагає чіткого плану. Аналіз дає змогу оцінити, наскільки ефективно працюють стратегії найму. Використовуючи аналітику, вбудовану в технології рекрутингу, можна отримати більш стратегічний підхід щодо процесу вибору.

Використовуючи технологію для відстеження та застосування аналітики для підбору персоналу підприємство не витрачає час і кошти на практику, яка не працює. Стає можливим побачити, наскільки ефективними є процеси відбору у цифровому форматі. Потім можна створити стратегії з підтримкою даних, щоб покращити процес набору та відбору персоналу.

Отже, створення здорової робочої культури та бренду роботодавців стає дедалі важливішим. В сучасних умовах керівники та рекрутери повинні швидше адаптуватися та переорієнтуватися на сучасні технології вербування. Управителі мають зосередити свою увагу на вдосконаленні процесів найму для відбору кваліфікованих працівників.

Список використаних джерел

1. Нові технології пошуку та відбору персоналу для компаній різних видів діяльності [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://blog.rpoassociation.org/blog/how-technology-in-the-recruitment-and-selection-process-can-save-you-money>

2. Майбутнє набору персоналу: головні тренди взяті до уваги [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.businessnewsdaily.com/6975-future-of-recruiting.html>

ОСОБЛИВОСТІ СТАТІ ТА ЇЇ ВПЛИВ НА УСПІШНУ ДІЯЛЬНІСТЬ МЕНЕДЖЕРА

Необхідність дослідження гендерних аспектів менеджменту обумовлена динамічним залученням жінок до управління організаціями. Особливої актуальності ці процеси набули в розвинених країнах. Але і в Україні гендерні проблеми в менеджменті, зокрема, участь жінок в управлінні, є також достатньо актуальними. Виникли нові сфери і форми зайнятості, пов'язані з розвитком інформаційної і ринкової інфраструктури, де жінки займають гідне місце. Зростає кількість зайнятих жінок в нових сегментах менеджменту.

Безліч науковців досліджували особливості чоловічого і жіночого управління, і до сьогодні не знайшли достовірності: «хто кращий?». Одні вважають, що успішне управління - доля чоловіка, жінкам же залишається лише підлаштовуватися під їх манеру керівництва. Інші припускають, що в процесі підприємницької діяльності жінка виробляє свій стиль управління, який має помітні відмінності від чоловічого.

Прихована дискримінація жіночої статі виразно простежується при аналізі управлінської літератури, де гендерний аспект займає явно підлегле положення. У переважній більшості праць вітчизняних і зарубіжних економістів заздалегідь передбачається, що менеджер, фахівець або підлеглий – обов'язково чоловік і оцінка поведінки особи, аналіз управлінських ситуацій, рекомендації по розробці управлінського рішення, по етикету даються саме з чоловічих позицій. При цьому особливості реакції жінки на зовнішнє середовище, мотивація її вчинків, характеристики особистості або взагалі замовчуються, або розглядаються у край обмежено, як виняток із загальноприйнятих правил. Дослідження зарубіжних фахівців також підтверджують висновки про гендерну дискримінацію. За даними Є. Іглі, по відношенню до жінок застосовують «скляну стелю», яка часто заважає їм займати пости керівників проектів, висуватися в ради директорів і виконувати важливі міжнародні функції в компанії.

Варто зауважити, що ще пару десятиліть тому, «жінки і бізнес» було абсолютно немислимим поняттям, за дуже рідкісним винятком. У сучасному

15-16 березня 2018 р.

світі, коли жінки мають рівні права з чоловіками, і словосполучення «бізнес-леді» стало давно звичним, також як і звичним стало бачити жінку на посту керівника, думки суспільства на цей «феномен» дуже різноманітні. Одні вважають, що жінка-керівник – це абсолютно логічне і правильне явище. Інші ж скептично думають, що місце жінки виключно в підпорядкуванні, а роль керівника їй від природи не властива [1, с.114].

В управлінській практиці гендерні аспекти охоплюють особливості різних підходів до керівництва колективом, особливості міжособистісних відносин з урахуванням чоловічої і жіночої психіки і характерних рис інтелекту. Дослідження щодо порівняння ділових і психологічних якостей жінки і чоловіка показали, що за низкою параметрів існують певні відмінності. Поява жінки в бізнесі, в першу чергу, пов'язана з поширенням і розширенням сфери мережевого маркетингу. Сьогодні жінка-керівник вже стало цілком звичайним явищем, що не викликає будь-яких суперечностей в суспільстві. При виборі стилю керівництва і жінки, і чоловіки демонструють досить різні методи ділових стратегій, які спираються не на статево-рольові особливості, а на вимоги ефективності. При цьому необхідний пошук моделей поєднання чоловічого і жіночого типів керування в управлінні фірмою. Зіставлення даних, отриманих при аналізі ефективності керівництва, здійснюваного чоловіками і жінками, дозволяє стверджувати, що при порівнянні успішності чоловік більш «ефективний» при постановці цілей організації і з точки зору параметру лідерських якостей. З іншого боку, жінка «ефективніше» у сфері мотивації персоналу, комунікації і при прийнятті рішень - вона з більшою користю використовує знання та потенціал співробітників для аналізу альтернатив. Що стосується контролю, то чоловіки і жінки реалізують його однаково успішно. Висновок можна зробити однозначний: потенціали переваг чоловіків і жінок-керівників доповнюють один одного [2, с.475].

Суспільний уклад і національні традиції накладають свій відбиток на особистість. І як результат, у представників кожної статі свої пріоритети. Чоловік як учасник бізнес процесу має мету в бізнесі - це успіх. Йому важливий результат. Що стосується жінок, то їм у бізнесі найважливіше сам процес. Завжди існував чоловічий і жіночий стиль керівництва. Чоловіки формують певну модель менеджменту і не змішують її з технологіями іншого типу, дотримуючись однієї стратегії в поведінці. Жінки-керівники більше прихильні до комбінованих стратегій, вони набагато частіше демонструють змішані стратегії, такі як координатор-начальник, координатор-лідер і господар-лідер. Жінки орієнтуються на колектив, насамперед налаштовуючи інструмент досягнення мети, в той час як цілеспрямовані керівники-чоловіки приділяють велику увагу вирішенню поставлених завдань [3]. Незважаючи на всі

стереотипи, жінки-керівники більш дружелюбні, ніж їхні колеги чоловічої статі. У більшості випадків їм не складає труднощів налагодити довірчі відносини з колективом, що в підсумку дозволяє більш ефективно вирішувати робочі питання [4]. Проведене нами дослідження серед опитаних респондентів показало, що краще працювати під керівництвом чоловіка.

Виходячи з усього вищевикладеного, можна зробити висновок, що чоловіки у більшій мірі дотримуються традиційних гендерних стереотипів. У свою чергу жінки, хоча і демонструють у деяких питаннях більш прогресивні погляди та більш високу гендерну чутливість у порівнянні з опитаними чоловіками, самі виступають джерелом гендерної нерівності, наслідуючи ті чи інші гендерні стереотипи [5, с.24]. Дослідивши дане питання стало зрозумілим те, що в Україні проблема гендерної нерівності в управлінні є актуальною, адже більшість компаній очолюють чоловіки, а жінки займають виконавчі посади. Вказані чинники є додатковим доказом високого управлінського потенціалу, який мають жінки і який може відкрити для України нові можливості управлінського розвитку.

Список використаних джерел

1. Гонюкова Л. В. Сучасний механізм запровадження гендерної політики в Україні / Л. В. Гонюкова, Н. С. Педченко // Вісник Національної академії державного управління при Президентіві України. Серія: Державне управління. - 2016. - № 2. - С. 114-120.
2. Кодацька Н. О. Гендерний підхід в в управлінні персоналом / Н. О. Кодацька. – 2016. – №332. – с. 475-478.
3. Гончарук Г. Й. Жінка в управління та бізнесі. Реалії і перспективи [Електронний ресурс] / Г. Й. Гончарук. – 2016. – Режим доступу: <http://forum2002.fem.org.ua/dopovid.htm>.
4. Круглова О. Гендерний аспект управління: жінки-керівники / О. Круглова [Електронний ресурс] / Режим доступу: http://istok.ucoz.ua/publ/gendernij_aspekt_upravlinnja_zhinki_kerivniki_kruglova_olena
5. Кучук А. М. Гендерна рівність і рівність чоловіка і жінки: правовий дискурс / А. М. Кучук. – 2017. – №340. – с. 24–26.

ЗНЕВАГА ОСВІТОЮ, ЯК ОДНА З ПРОБЛЕМ МЕНЕДЖМЕНТУ

Людський потенціал — це здатності до одержання і використання інформації та знань. Людський капітал, як функціональна складова інноваційного потенціалу — це знання, звички, практичний досвід, одухотворені інтелектуальною активністю, що є формою реалізації інтелектуальних, морально і культурно-орієнтованих здібностей людини до створення нового, раніше невідомого знання, яке забезпечує одержання інтелектуальної ренти і певних переваг перед конкурентами. Наразі людський потенціал стає головним фактором виробництва товарів і послуг у контексті переходу до інформаційного суспільства і розвитку інтелектуальної економіки [1].

На жаль, на багатьох підприємствах України склалася тенденція до «вирощування» кадрів. Багато керівників віддають перевагу людині з досвідом, але не молодим фахівцям з маркетингу, менеджменту, фінансів.

Близько 80% студентів під час навчання планують знайти роботу за фахом, проте насправді так вдається влаштуватися лише 30-40%. Аби не зіткнутися з проблемою, коли працедавець вимагає досвід, а в молодій людині його немає, експерт ринку праці радить "готувати санчата влітку". Сьогодні, чимало великих роботодавців створюють програми стажувань, аби задовольнити власні потреби у персоналі. Ці програми розраховані на студентів останніх курсів, до того ж нове законодавство про працю передбачає внесення в трудову книжку проходження практики й стажувань, що дозволяє під час літніх канікул та протягом навчання отримати від року досвіду із записом у трудовій.

Часто роботодавці хочуть бачити людей, які знають більше, ніж самі роботодавці. Це в основному люди технічних спеціальностей (технологи, інженери, які можуть порахувати, обчислити, спрогнозувати). Представники суміжних спеціальностей, які можна легше опанувати (журналістика, маркетинг, навіть економіка), мають більші складнощі при прийомі на роботу. Може мати значення диплом, особливо закордонного навчального закладу. Велике значення може мати досвід, рекомендації поважної авторитетної особи

в Україні (це знову набирає популярності). І рекомендація має бути підкріплена реальними досягненнями.

Якщо раніше роботодавці вимагали досвід роботи без надання можливості для її отримання, то в наш час почали діяти різні програми стажування, як зазначилось вище. Тому майбутні менеджери мають змогу практично втілити свої навички лідерства. Але, на жаль, не всі компанії надають можливість стажування студентам та надають перевагу не молодим спеціалістам, які тільки здобули вищу освіту, а спеціалістам які мають досвід роботи. Хоча молодий робітник дивиться на управління підприємством чи організацією з нової точки зору та в майбутньому може принести вигоду та прибуток підприємству, використовуючи власні чи вже створені методи управління.

Отже, на нашу думку, працедавці повинні надавати змогу працевлаштуватися молодому спеціалісту, щоб використовувати для свого підприємства, країни та в першу чергу для суспільства нові методи і форми управління, що в майбутньому підвищать рівень економіки нашої країни.

Список використаних джерел

1. Білорус Т. В. Стратегічне управління кадровим потенціалом підприємства: Монографія [Текст]. — Ірпінь: Національна академія Державної податкової служби України, 2007. — 256 с.

**Попович Л.О.,
аспірантка**

Університет державної фіскальної служби України
м. Ірпінь, Україна

УПРАВЛІННЯ ФІНАНСУВАННЯМ ЗАКЛАДІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ В УКРАЇНІ

Сьогодні потрібно враховувати те, що вища освіта виступає основним фактором у розвитку стратегії країни. Вона покликана забезпечувати цілісність і стабільність суспільства, його розвиток і вдосконалення через гармонізацію загальних й індивідуальних інтересів. Освітні послуги, які надаються громадянам повинні бути конкурентоспроможними та затребуваними на міжнародному ринку. З огляду на це, Кремень В.Г. підкреслює, що сучасна освітня політика має реалізовуватись у контексті потреб модернізації країни згідно зі Стратегією сталого розвитку «Україна — 2020» (2015 р.), Угодою про

15-16 березня 2018 р.

асоціацію між Україною та Європейським Союзом (2014 р.), іншими стратегічними документами української держави, що визначають її європейський і світовий статус у майбутньому. За рахунок освіти високорозвинені країни отримують до 40% приросту ВВП [1]. Тому достатнє фінансування закладів вищої освіти є основним інструментом досягнення позитивних результатів в освітній сфері [2].

Дослідженню питань фінансування закладів вищої освіти присвячено праці таких вітчизняних вчених, як: Т. Боголіб, яка є засновником наукової школи фінансового забезпечення розвитку освіти і науки та розвитку економіки знань; Л. Іщук та І. Лютий, які розглядають особливості фінансування закладів вищої освіти; В. Кремень, дослідження якого зосереджуються на перспективах розвитку освіти в Україні, Ю. Семенець, який характеризує стан фінансування системи вищої освіти в Україні. Проте незважаючи на значну кількість публікацій, присвячених фінансуванню вищої освіти, подальшого дослідження потребує саме процес здійснення управління фінансування закладів вищої освіти в Україні.

Метою роботи є систематизувати теоретичні аспекти управління фінансуванням закладів вищої освіти в Україні.

Статтею 71 ЗУ «Про вищу освіту» від 01.07.2014 №1556-VII визначено, що «фінансування державних закладів вищої освіти (далі – ЗВО) здійснюється за рахунок коштів державного бюджету на умовах державного замовлення на оплату послуг з підготовки фахівців, наукових і науково-педагогічних кадрів та за рахунок інших джерел, не заборонених законодавством, з дотриманням принципів цільового та ефективного використання коштів, публічності та прозорості у прийнятті рішень» [3]. Тобто фінансування вищої освіти в Україні реалізується з використанням кошторисно-бюджетного методу. Іншими словами ЗВО виконують свою діяльність на основі кошторису, який дає їм право на отримання доходів та повноваження щодо здійснення видатків, визначає обсяг та напрямки використання коштів для виконання визначених функцій та досягнення поставлених цілей. Фінансування ЗВО в Україні здійснюється за рахунок різноманітних джерел, які поділяють на державні та недержавні [4]. Основні джерела фінансових ресурсів [5] і чинники впливу на них відображені на рис. 1.

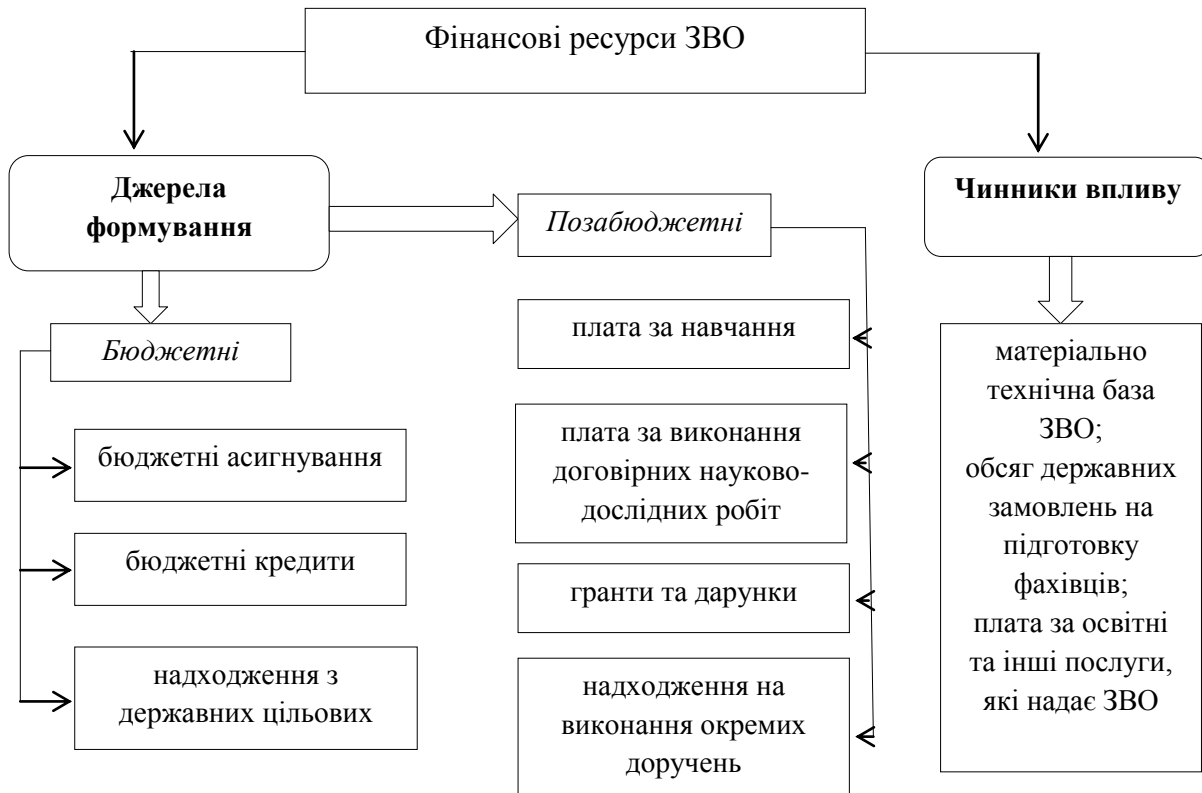


Рис. 1. Фінансові ресурси вищих навчальних закладів
Джерело: [5]

Потрібно погодитися з позицією Т. Корольової [6], С. Подзігун [7] та інших вчених, які вважають, що брак фінансових ресурсів призводить до поступового скорочення видатків і, відповідно, зумовлює низьку заробітну плату професорсько-викладацького складу, падіння престижності викладацької роботи, якості освіти, старіння та занепад матеріально-технічної бази ЗВО. Слід зазначити, що у 2009 році видатки на вищу освіту становили 3,5% ВВП, а у 2017 році вже 1,4%. Пояснюється це тим, що у розвинених країнах світу рівень державних витрат на вищу освіту становить близько 1% ВВП [8]. Втім проблема фінансування охоплює не лише питання кількості коштів, але й механізмів фінансування, а також супутнього регулювання, яке впливає на розподіл цих коштів. Стимули для розвитку ЗВО залежать від загальної економічної політики держави [9]. МОН пропонує зовсім іншу багатофакторну модель, за якою обсяг фінансування буде залежати від кількості, від якості студентів та низки інших факторів. Законопроект передбачає (стаття 711), що бюджетне фінансування вищої освіти складається з:

- базового (блочного) фінансування, що забезпечує підготовку здобувачів вищої освіти усіх рівнів та ступенів;
- соціального фонду;
- фонду капітальних видатків;
- фонду державної цільової підтримки.

15-16 березня 2018 р.

Базове фінансування, відповідно до цього законопроекту, – це кошти державного і місцевих бюджетів, спрямовані на комплексне фінансування послуг ЗВО з підготовки здобувачів вищої освіти, що навчаються за бюджетні кошти за профільними спеціальностями.

Передбачається, що обсяг базового фінансування розраховуватиметься за формулою, яка має враховувати ключові параметри витрат, успішності та функціонування ЗВО та розмір базового фінансування за попередній період. При цьому ЗВО зможуть самостійно розпоряджатися цими коштами в межах їх цільового призначення [10].

Відповідно до нововведень усі ЗВО поділяться на три категорії, які відображені на рис. 2.

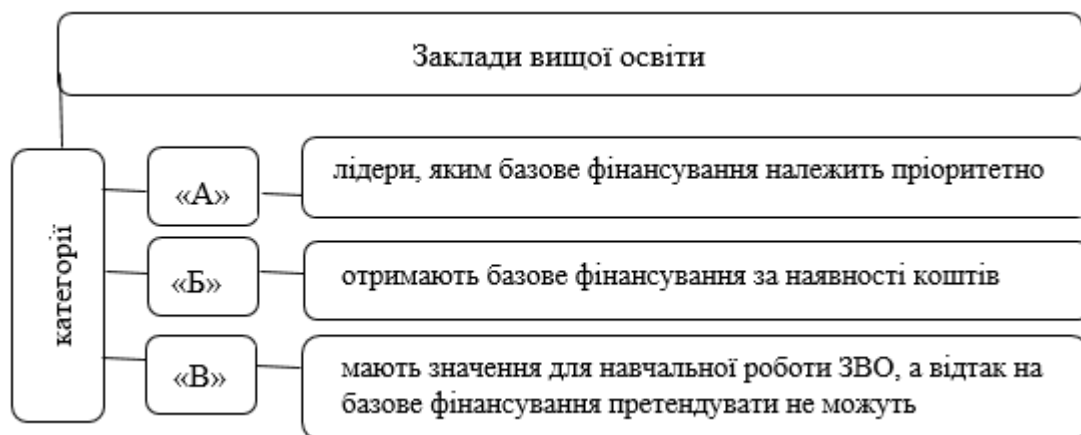


Рис. 2. Поділ ЗВО за категоріями

Джерело: побудовано автором

Отже, ефективний процес управління фінансовими ресурсами закладу вищої освіти має базуватися на стратегічних фінансових орієнтирах, які передбачають розробку і реалізацію низки заходів для поточної діяльності, спрямованих на досягнення нормальної стійкості системи фінансування і нарощування конкурентних переваг навчального закладу. Доходи від інноваційної діяльності закладів освіти (реалізація власних наукових досліджень, в тому числі за кордоном) може стати важливим додатковим джерелом надходжень фінансових коштів для вищих навчальних закладів. Перш за все, це стосується класичних університетів, які мають всі можливості взаємодіяти з іншими секторами, поєднуючи фундаментальні дослідження з дослідженнями галузевої спрямованості та дослідженнями за державним замовленням.

Список використаних джерел

1. Куценко В. І. Моделювання вищої освіти – ключового фактора формування кадрового потенціалу / В. І. Куценко, О. В. Гаращук. // Ефективна

економіка. - 2010. - № 11. - Режим доступу:
http://nbuv.gov.ua/UJRN/efek_2010_11_35.

2. Малишко В. В. Фінансування вищої освіти в Україні: проблеми та перспективи / В. В. Малишко // Молодий вчений. – 2016. – № 2. – С. 64-67.

3. Закон України «Про вищу освіту» від 01.07.2014 №1556-VII (із змінами і доповненнями) [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу:
<http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/en/1556-18>.

4. Карзун І. Г. Організаційно-економічні засади інноваційного розвитку системи закладів вищої освіти в Україні [Текст] : автореф. дис. ... канд. екон. наук : 08.00.03 / Карзун Ірина Григорівна ; Кіровоград. нац. техн. ун-т. - Кропивницький, 2016. - 20 с.

5. Вітренко Л.О. Теоретичні аспекти капітальних видатків в процесі бюджетування вищих навчальних закладів України// Л.О. Вітренко/ Економіка і держава – Київ – 2015. -- №12. - Режим доступу:
<http://www.economy.in.ua/?op=1&z=3402&i=19>

6. Корольова Т. С. Сучасні проблеми фінансування вищої освіти в Україні / Т. С. Корольова // Матеріали 2-ої міжнар. наук.-практич. конференції «Функціонування профспілкових та громадських організацій у вищих навчальних закладах: стан, проблеми, стратегії розвитку та міжнародна співпраця» (29 березня – 1 квітня 2013 р.). – Одеса: ОНУ ім. І.І. Мечникова, 2013. – С. 13-20.

7. Подзігун С.М. Проблеми фінансування вищої освіти в Україні / С.М. Подзігун // Економічний вісник: збірник наукових праць. Вип. 8. – Умань: ФОП Жовтий О.О., 2014. – С. 67-73.

8. Скиба М. Фінансування вищої освіти: формула сагнації / М. Скиба//[Електронний ресурс] – Режим доступу:
https://uifuture.org/uk/post/finansuvanna-visoi-osviti-formula-stagnacii_425.

9. Панич О. Реформа фінансування вищої освіти: на що слід звернути увагу / О. Панич// [Електронний ресурс]– Режим доступу: <http://education-ua.org/ua/articles/1068-reforma-finansuvannya-vishchoji-osviti-na-shcho-slid-zvernuti-uvagu>.

10. Бахрушин В. Фінансування вищої освіти: які зміни нам пропонують? / В. Бахрушин// [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://education-ua.org/ua/articles/756-finansuvannya-vishchoji-osviti-yaki-zmini-nam-proponuyut>

УПРАВЛІННЯ КОНФЛІКТАМИ В ОРГАНІЗАЦІЇ

Практика підприємництва підтверджує, що в умовах розвитку організаційних структур особливе місце в будь-якому колективі займає конфлікт. Не існує єдиної думки відносно ролі конфліктів в організації. Існують протилежні думки: з одного боку науковці стверджують, що конфлікт негативно позначається на функціонуванні організації, дестабілізує її, призводить до стресів співробітників. Інші спеціалісти вважають, що конфлікти чинять позитивний вплив на діяльність організації, оскільки конфлікт дозволяє організації розвиватися, виходити на нові рубежі ринку, а це дозволяє співробітникам професійно і духовно розвиватися. Цілком справедливо визначити, що конфлікти в організації чинять двояку дію на неї: конфлікт може як зруйнувати організацію, так і згуртувати її.

Проблематика, пов'язана з управлінням конфліктами та недопущенням негативних наслідків їх впливу розглядається у працях вітчизняних та зарубіжних авторів – Герасіної Л.М., Панова М.І., Дуткевич Т.В., Ємельяненко Л.М., Примуш М.В., Грішиної Н.В. та інших.

Метою дослідження є вивчення особливостей управління конфліктами в організації, а також визначення ролі керівника в запобіганні виникнення конфліктних ситуацій.

Аналіз діяльності сучасних підприємств показує, що конфлікт – важлива форма взаємодії між людьми, це засіб вирішення тих чи інших бізнесових проблем і самоствердження особистості в колективі. Організації, у яких працюють тисячі людей, щодня стикаються з найрізноманітнішими проблемними ситуаціями, пов'язаними з «людським фактором». Значною мірою причинами їх виникнення є відмінності працівників організації за віком, освітою, стажем роботи, професійним та життєвим досвідом, розходження в їх функціях та обов'язках, цілях та завданнях, а також різноманітність особистих якостей, цінностей, установок, інтересів, поглядів на проблеми, що виникають у процесі роботи. Але основним джерелом конфліктних стосунків, що виникають у колективі, є невідповідність переконань і поведінки індивіда моральним принципам та очікуванням інших його членів.

На сьогодні серед учених немає єдності в розумінні природи конфлікту як соціального явища: одні вважають, що конфлікт – норма в соціальному житті, «безконфліктне суспільство так же немислиме як суха вода», «якщо в житті немає конфліктів, перевірте, чи є у Вас пульс»; інші учені вважають, що конфлікт – небезпечна хвороба, соціальна патологія і від неї раз і назавжди потрібно позбутися, попереду – суспільство без конфліктів.

Першоджерелом конфлікту або умовою його виникнення вважається конфліктна ситуація - тобто, ситуація, у якій одна із складових змінює свої кількісні чи якісні значення, що призводить до загострення стосунків між конфліктуєчими сторонами. Конфлікт не виявляється доти, поки існуюча ситуація або влаштовує усі задіяні чи зацікавлені сторони, або ж ці сторони ще не в змозі вплинути на розвиток ситуації, не володіють достатнім потенціалом.

Стратегія вирішення конфлікту залежить від суб'єктивного визначення ситуації. Конфлікт може сприйматись як підстава для вирішення протиріччя і в цьому випадку ведеться пошук конструктивної поведінки, направленої на вирішення конфлікту. Якщо ж конфлікт сприймається і оцінюється як загроза тоді людина веде пошук зняття емоційної напруженості, що виникає при конфлікті по типу психологічного захисту.

Виходячи з цього пропонується чимало практичних рекомендацій і щодо попередження конфлікту, і стосовно його профілактики чи послаблення. При цьому вибір способів і методів подолання конфліктів залежить як від об'єктивної ситуації, психічного стану опонентів, так і від спрямованості конфлікту, тобто чи сприятиме він глибшому розумінню проблеми, а отже й розвитку елементів кооперативної взаємодії всередині конфлікту, чи, навпаки, призведе до розхитування й неузгодженості взаємодії [2]. В улагоджуванні конфліктів, при управлінні поведінкою персоналу в конфліктних ситуаціях вирішальною є роль керівника. Керівник наділений повноваженнями, має владу і має можливість впливати на своїх підлеглих, на їхню поведінку в конкретному конфлікті. Керівник в умовах конфлікту може виявитися в двох положеннях: суб'єкта (прямий учасник конфлікту); посередник – арбітр (примиритель конфліктуєчих сторін).

На ефективність врегулювання конфлікту впливає вибір керівником способу його розв'язання. Володіючи владою стосовно підлеглих, керівник може реалізувати кожний із типів медіаторства (третейський суддя, арбітр, посередник, помічник, спостерігач) [3]. Існує два підходи до розуміння ролі керівника в урегулюванні конфлікту. Перший полягає в тому, що керівникові доцільно орієнтуватися в конфлікті на роль посередника, а не арбітра [4]. Другий підхід полягає в тому, що керівникові необхідно вміти застосовувати всі типи медіаторства. Основними для керівника є ролі арбітра й посередника, а

15-16 березня 2018 р.

додатковими — ролі третейського судді, помічника та спостерігача. Реалізація обраного способу включає окремі бесіди з опонентами, підготовку до спільного обговорення проблеми, спільну роботу з опонентами та фіксацію закінчення конфлікту. Після конфліктний період характеризується переживаннями учасників, осмисленням ними своєї поведінки. Керівникові з метою зняття після конфліктної напруги доцільно допомогти опонентам здійснити самокритичний аналіз того, що мало місце, щоб не допустити виникнення негативних моментів у стосунках, упередженості. Необхідний щирий, об'єктивний і конструктивний аналіз конфлікту з визначенням перспектив подальшого розвитку взаємодії [4].

Отже, успішне вирішення конфліктних ситуацій в організації, їх профілактика потребує усвідомлення природи конфлікту з боку керівників, знання й оволодіння ефективними способами спілкування, вміння обирати доцільний спосіб поведінки в конфліктній ситуації, що виникають при довготривалих взаєминах. Контроль за конфліктною ситуацією є тим інструментом, оволодіти яким може кожен, а це допоможе вирішити практично будь-яку проблему.

Список використаних джерел

1. Тирпак І. В. Основи економіки та організації підприємництва / І. В. Тирпак, С. А. Жуков., 2011. – 284 с.
2. Горфинкель В.Я. Экономика предприятия / В.Я. Горфинкель., М.: Проспект,– 2013. – 670 с.
3. Мороз О.О. Теорія конфліктів в контексті побудови загальної моделі ефективності сучасного підприємства: монографія [Текст] / О.В. Мороз, О.А. Сметанюк, О.В. Лазарчук. – Вінниця: ВНТУ, 2010. – 256 с.
4. Акофф Р. О целеустремленных системах / Р. Акофф, Ф. Эмери – М.: Книга по Требованию, 2012. – 270 с.

ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ В РІЗНИХ КРАЇНАХ СВІТУ (СІНГАПУР, НІМЕЧЧИНА ТА УКРАЇНА)

В сучасних умовах персонал є не тільки найважливішим ресурсом виробничого процесу на підприємстві, а й головним стратегічним ресурсом компанії в конкурентній боротьбі. Якби небули прекрасні ідеї, новітні технології, найсприятливіші умови, без добре підготовленого персоналу, його високоефективної роботи домогтися успіху неможливо. Останнім часом управління персоналом зазнало радикальних змін. Сформувався новий погляд на робочу силу як на один із ключових ресурсів економіки, "людський капітал" [1], під яким розуміється форма вираження продуктивних сил людини, що входить до системи соціально орієнтованої економіки як провідний фактор виробництва.

Під управлінням персоналом розуміється система взаємозалежних організаційно-економічних і соціальних заходів для створення умов щодо нормального функціонування, розвитку й ефективного використання потенціалу робочої сили на рівні організації. Обов'язковою умовою має бути органічне поєднання управління персоналом з концепцією розвитку організації [1]. Людину треба розглядати як найбагатший ресурс підприємства, тому створення цілісної системи управління людськими ресурсами є обов'язковою умовою розвитку підприємства в ринкових умовах. Головною метою цієї системи є залучення, розвиток, збереження та заохочення працівників [2, с. 14].

З метою вивчення передового зарубіжного досвіду та визначення перспективних напрямків щодо розвитку вітчизняного менеджменту в розрізі порушеної теми, вважаємо за доцільне ознайомитися з особливостями трьох абсолютно різних країн – Сінгапуру, Німеччини та України.

Так, в 2007 році Всесвітній банк офіційно виокремив Сінгапур в десятку провідних країн по ефективності управління, політичній стабільності, контролю над корупцією і верховенству права [3]. В основі управлінської політики Сінгапуру лежать три головні принципи:

-усвідомлення стратегічної важливості і ключової ролі талантів і лідерства;

15-16 березня 2018 р.

-меритократія – система набору та просування службовців на базі їх професійних і ділових якостей.;

-фундаментальна вимога до лідерів - чесність і щирість.

Орієнтиром такої управлінської системи є відбір професіоналів, розвиток і мотивація кращих та постійне підвищення їхньої кваліфікації.

В основі системи відбору кандидатів на роботу лежить модель компетенцій HAIR (Helicopter view, Analysis, Imagination, Reality). Компетенція HAIR трактується так, як повинен мислити і діяти працівник: зокрема, володіти вмінням, дивитися на речі з висоти пташиного польоту, під різними кутами і при необхідності фокусуватися на деталях, глибоко і раціонально аналізувати ситуацію і застосовувати уяву і творчість для генерації нових підходів до вирішення проблем, але при цьому не забувати про реальність і інтегрувати бачення і креативність з конкретними діями [3].

Головний інструмент поповнення кадрового резерву Сінгапуру – це стипендії, які є великим мотиваційним моментом. В основі такого рішення лежить переконання в тому, що академічна успішність є хорошим індикатором інтелекту і потенціалу майбутніх співробітників Адміністративної служби та великих підприємств.

Стипендіатів обирають за двома параметрами: вони повинні входити в 1% кращих випускників школи і володіти компетенцією «helicopter view». Стипендії видаються щорічно і призначаються для здобуття вищої освіти в кращих університетах країни і за кордоном. Міністерства і комітети самостійно формують необхідну їм кількість стипендіатів, при цьому кількість виданих стипендій жорстко не зафіксовано, стипендії можуть бути видані усім [3].

Є кілька способів первинного відбору потенційних управлінців вищого рівня: програма фахівців з управління (MAP, Management Associates Program). Після закінчення вузу випускники-стипендіати проходять програму MAP. Це програма розвитку кар'єри, спеціально створена для стипендіатів-випускників, які починають кар'єру в держслужбі або на підприємстві. В ході навчання за програмою недавні випускники отримують базові знання про певні специфіки роботи Сінгапуру, а ще первинний досвід роботи в різних сферах діяльності [3].

Особливості Німецького менеджменту лежать в площині їх управлінського стилю, який складався століттями та зародився в традиції середньовічних цехів і купецьких гільдій. Німецькі менеджери славляться баченням перспектив і орієнтацією на майбутнє. Німецький стиль суперництва можна охарактеризувати як суворий, але навіть найжорсткіше суперництво ніколи не ставить собі за мету знищення конкурентів. Теоретичні витoki німецької моделі менеджменту відносяться до початку минулого століття. Її родоначальником слід вважати видатного вченого, соціолога і економіста

Маркса Вебера (1864-1920), який був, в першу чергу, вченим-соціологом, ряд його досліджень мав пряме відношення до економіки, менеджменту і бізнесу. Такі національні риси, як старанність і акуратність, любов до порядку і ощадливість, пунктуальність і раціональність, працьовитість і відповідальність, виховувалися протягом століть. Німцям властивий авантюризм і спонтанні рішення. Вони винахідливі і беруть систематичністю підходу і послідовністю дій [4, с.37].

З точки зору стилю лідерства Німеччина є зразком ієрархії і згоди: сфера відповідальності і компетенції строго розподілені між співробітниками в залежності від займаних позицій, накази віддаються зверху вниз і не підлягають обговоренню. Статус менеджера в німецьких компаніях пов'язаний не тільки з індивідуальними здібностями керівника, але залежить і від тривалості терміну служби, і від формального підтвердження кваліфікації та рівня освіти. В середині 80-х років ХХ ст. спостерігалось зростання частки фахівців з кадрів у загальній кількості управлінських працівників. За результатами опитування керівників кадрових служб провідних підприємств Німеччини були визначені наступні пріоритетні напрями кадрової політики: вдосконалення оплати праці; підготовка і підвищення кваліфікації кадрів. При цьому значно менше уваги приділялося оцінці кадрів, розвитку систем інформування персоналу, проблемам його просування по службі. Кадрові служби компаній виконують функції: управління трудовою політикою; планування штатного розкладу; підбір і розстановка кадрів; управління кадрами; розрахунок заробітної плати; управління раціоналізаторської та винахідницької діяльністю; організація навчання і підвищення кваліфікації кадрів; навчання практикантів; медичне обслуговування; організація харчування; охорона праці; правові проблеми [4, с.62].

Таким чином, спектр завдань кадрових служб в Німеччині значно ширший порівняно з аналогічними фірмами. У Німеччині менеджери, як правило, працюють в одній компанії протягом всієї своєї кар'єри, поступово просуваючись вгору по службових сходах. Від них очікують не швидких практичних результатів, а довгострокового планування. Тому менеджери не хвилюються про те, що їхня кар'єра буде зіпсована поганими квартальними або річними показниками роботи компанії. Поступово з цих традицій і практики виник особливий німецький стиль менеджменту, який відрізняють колегіальність, прагнення до узгодження, орієнтованість на продукцію і якість, відданість одній компанії і особливу увагу до перспектив її довгострокового розвитку [2, с.67].

Також у Німеччині практикують такий метод пошуку нового співробітника:

15-16 березня 2018 р.

1. Опис вакансії.
2. Оголошення.
3. Приймання документів.
4. Обробка, оцінка надісланих документів:
 - заява про прийом на роботу;
 - фотографія;
 - автобіографія;
 - свідоцтво про закінчення школи;
 - свідоцтва про попередні робочі місця.
5. Особиста бесіда за запрошенням:
 - фаза привітання;
 - фаза початку бесіди;
 - фазамотивації;
 - фаза закінчення бесіди.
6. Тести.
7. Рішення про прийняття претендента на роботу або відмову у прийнятті [4, с.73]

Якщо говорити про Україну, то в сучасних умовах розвитку вітчизняного менеджменту та української економіки особливе значення має матеріальне стимулювання професійної діяльності персоналу. Люди часто змінюють роботу у пошуках кращого заробітку. На першому етапі їх не цікавлять колектив, змістовність праці, відносини в організації. Для них головне - гроші. Заради високої зарплати люди часто згодні терпіти погане відношення керівництва, напружені стосунки в колективі, важку працю. Але з часом їх погляди змінюються. Отримавши певний матеріальний добробут, людина прагне досягти й інші свої цілі. Не слід забувати і роль психологічних чинників в управлінні персоналом. Адже кожна людина унікальна. Вона має свої психологічні особливості, свій характер, свої інтереси, свої цілі, свої здібності. Людину можна багато чому навчити, але те, що закладене від природи залишається на все життя. З цим не потрібно боротися, цього не потрібно уникати, навпаки свою індивідуальність потрібно використовувати як в особистому розвитку так і в діяльності організації, де працює та або інша особа. Це буде якнайкращий варіант і для співробітника, оскільки йому не доведеться докладати зусилля, щоб змінити себе, і для керівника, оскільки він зможе отримати найбільшу користь, використовуючи певні якості свого підлеглого [3].

Багаточисельні дослідження щодо вивчення особливостей вітчизняного менеджменту в організаціях, установах різних форм власності України показали, що керівники всіх рівнів в своїй роботі використовують абсолютно

різні методи управління персоналом. Залежно від того, наскільки великою за розмірами є бізнес-організація, такі методи в ній і використовуються. Порівнюючи ефективність управління персоналом в комерційних структурах різних галузей національної економіки України, можна зробити висновок, що приватні організації мають більше можливостей і ресурсів для стимулювання своїх співробітників до продуктивнішої праці, ніж державні організації. Хоча в комерційних структурах співробітники менш захищені, ніж в державних. Власник або керівник приватної фірми може у будь-який час без особливих пояснень звільнити людину, зменшити її зарплату, понизити по посаді, хоча, звичайно, тут присутня і інша сторона медалі: висока зарплата, швидке кар'єрне зростання, можливість професійного зростання за рахунок фірми тощо. Адаже керівник самостійно в межах чинного законодавства визначає розміри зарплати своїх співробітників, тривалість відпустки, соціальний пакет. В умовах демократичного суспільства люди самостійно вирішують свою долю, визначаючи свою кінцеву мету і способи її досягнення. Хтось хоче спокійної роботи і захищеності, хтось ставить перед собою вищі цілі і прагне їх досягти, часто ризикуючи своїм спокоєм, матеріальним добробутом і безпекою [4, с.126].

Підводячи підсумок, хочеться відзначити, що найголовніше – це мати довгострокову особисту ціль, відповідну кваліфікацію, компетенції та компетентності в обраній галузі. Постійно працювати над особистісним саморозвитком. Вважаємо, що таким професіоналам відкривається шлях до вищих звершень і досягнень, а сформований високий рівень самоменеджменту зможе захистити від безграмотних керівників і нестабільної ситуації в країні. Особистість, яка має достатні професійні знання, навички, компетентності, впевнена в своїх намірюваннях, високоорганізована й дисциплінована, завжди зможе знайти роботу і отримувати достойну винагороду в будь-яких соціально-економічних умовах, а можливо, за бажанням, навіть і змінити ці умови на кращі. Щиро віримо, що нове покоління країни зможе побудувати управління нової генерації й забезпечити ефективний менеджмент на всіх його ієрархічних рівнях та підняти соціально-економічний стан України до рівня Європейських країн.

Список використаних джерел

1. Стадник В.В. Менеджмент: посіб. / В.В. Стадник, М.А. Йохна. – К.: Академвидав, 2003. – 464 с.
2. Рудьєв, В. А. Менеджмент: навч. посібник / В. А. Рудьєв, С. О. Гуткевич. - К.: Центр учбової літератури, 2011. - 312 с.

15-16 березня 2018 р.

3. Дикань Н. В. Менеджмент: Навч. посіб. для студентів, аспірантів, викладачів ВНЗ. Рекомендовано МОН / Дикань Н.В., Борисенко І.І. — К., 2008. — 389 с.

4. Планування як загальна функція менеджменту [Електронний ресурс]
Режим доступу:
http://economchnu.at.ua/publ/management/tema_6_planuvannja_jak_zagalna_funkcij_a_menedzhmentu/1-1-0-6

Grabar A., Feshchenko A.,
students of the group L-31

Supervisor: Kozhemyako N. V.

Irpin State College of Economics and Law
Irpin, Ukraine

MANAGEMENT OF THE PROCESS OF DOCUMENTING A NOTARY IN UKRAINE

The notary in the course of his activity deals with the documents at all stages of the notarial proceedings that is why the quality and efficiency of providing notarial services to the population depends on the correct organization of working with documents.

Problematic issues related to the organization and conduct of notarial proceedings in Ukraine were researched by such scholars: Yerukh A., Koziakov Yu., Marchenko V., Ozhegova G., Fursa S., and other. Regardless of the research carried out on these issues, unfortunately, little attention was paid to the issue of the concept and structure of notarial proceedings. Through the document information is stored and transmitted in time, in space, and therefore, from this point of view, documents can be considered as one of the tools of knowledge of reality. The modern business world is difficult to imagine without powerful streams of information circulating in different directions and executed mostly documented. Most actions are carried out by employees in the management process by the conclusion and use of various documents [2, p.313].

Notarial office work is regulated by the Law of Ukraine “On Notary”[4] and the Rules for notarial proceedings, by the Order of Ministry of Justice dated 22.10.2010 №3253/5, for the improvement of the keeping of business, new Rules for notarial office work, valid from January 1, 2011 [3]. Thus, the legislation of Ukraine sets the same requirements for keeping records at both state notary offices and in

state notary archives, private notaries. For failure to comply with these requirements to the notary, the sanctions provided for by law are applied.

Responsibility for the organization of case management at the state notary office or the archive is carried out by the heads. In the one – member office, the head of the state notary office is responsible for the organization of record keeping and archives. In the multi – branch office, the archive are responsible for maintaining the order of maintaining, using and storing registers, accounting books, journals, in which registered notarial documents and documents on the basis of which notarized acts, as well as for notarial documents in their proceedings, are state notaries. The notary public is responsible for the organization of clerical and archival activities when performing a private notary public notary, and although a private notary can out the organization of record keeping and archive on a person who is with him in labor relations, this does not relieve him of such responsibility [1, с. 680].

The Law of Ukraine “On Notary” [4] contains a list of notarial acts, the registration of which is impossible without the use of special forms. Thus, in accordance with Article 34, the mandatory use of such forms shall set forth the texts of treaties, wills, powers of attorney, certificates, acts of maritime protest and protest of bills, duplicates of notarial documents, ect. These notarial acts committed without the use of special forms of notarial documents are not valid.

Specail forms of notarial documents are made in accordance with the specimen and description, approved by the Ministry of Justice of Ukraine and belong to the documents of strict reporting. Accounting for the supply and circulation of special forms of notarial documents and the reporting on their use are carried out in the Uniform Register of Special Forms of Notarial Documents. In accordance with clause 2.1 of the "Rules of conducting notarial proceedings" [3], record keeping is carried out exclusively in Ukrainian. Thus, the requirement for notarial proceedings in the Ukrainian language applies to all notarial activities, in particular: state notary offices, archives and private notaries. It is worth noting that the notarial documents and the private notary's archive are the property of the state, are in the possession and use of a private notary public. Therefore, in the course of complex inspections, attention is drawn to compliance with the rules of notarial proceedings in the context of documents.

Thus, the management of the processes of documenting in Ukraine of notarial proceedings is an independent institution of the notarial process and an integral part of the notarial procedure. At the same time, notarial record keeping applies to the national system of documentation, since it covers all types of documentation systems that arise and interact in the state. Therefore, the notary must adhere not only to the legislation that directly regulates the organization and conduct of notarial

proceedings, but also to comply with the requirements of state standards for general case management.

References

1. Smiyan L.S. Notary in Ukraine: Textbook / L.S. Smiyan, Yu.V. Nikitin, P.G. Khomenko - K. : CST, 2008. - 680 p
2. Savitsky V.T. Document as the Basic Concept of Documentation Management / V.T. Savitsky // University Scientific Notes. - 2005. - №4 (16). - P. 313-318.
3. The Order of the Ministry of Justice of Ukraine "On Approval of the Rules for Notarial Proceedings" dated December 22, 2010 3253/5 // Official Bulletin of Ukraine. - 2010. - No. 98. - Art. 164.
4. The Law of Ukraine "On Notary" dated 02.09.1993 p. // Bulletin of the Verkhovna Rada of Ukraine. - 1993. - №39. - p.383.

Гура І.В.,

студентка 5 курсу

науковий керівник: Євтушенко Г.І., к.е.н., доцент,

доцент кафедри менеджменту

Університет державної фіскальної служби України

м. Ірпінь, Україна

СУЧАСНІ МЕТОДИ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ В ОРГАНІЗАЦІЇ

Однією із функцій управління є мотивація. Основне її завдання – пробудження працівників, колективів до ефективної праці, активізації усієї системи управління. Це завдання не втрачає своєї актуальності протягом усієї історії людства. Сьогодні проблема мотивації працівників є однією із ключових на будь-якому підприємстві та потребує постійної уваги керівників усіх рівнів управління. Існує необхідність створення цілої системи мотивації, визначення методів її реалізації, оцінки та корекції. Система мотивації повинна бути тісно пов'язана зі стратегічними цілями організації.

Висока мотивація персоналу – це найважливіша умова успіху організації. Жодна компанія не може забезпечити ефективну діяльність без налаштування працівників на роботу з високою віддачею, без зацікавленості членів організації в кінцевих результатах та без прагнення внести свій вклад в досягнення поставлених цілей. І хоча не можна стверджувати, що робочі результати та

робоча поведінка працівників визначається тільки їх мотивацію, все ж значення мотивації дуже велике.

На початку минулого століття для більшості керівників було очевидно: гроші – ось головний стимул людини до праці. І сьогодні багато керівників притримуються саме такої точки зору. Хоча відомо, що в багатьох випадках людина може з власного бажання працювати, навіть якщо заробітна плата явно не задовольняє її. З іншої сторони, за яку-небудь роботу більшість не візьметься не за які гроші. Це означає, що в трудовій мотивації, визначаючим як вибір місця роботи, так і відношення до праці, є щось окрім грошей, а іноді і більш сильніше ніж гроші.

Методи мотивації персоналу можуть бути найрізноманітнішими та залежать від системи стимулювання на підприємстві, загальної системи управління та особливостей діяльності самого підприємства.



Рис.1. Класифікація методів мотивації

На рис.1 представлена класифікація методів мотивації. Розглянемо, що можна віднести до кожної із класифікаційних груп:

1) економічні методи управління, обумовлені економічними стимулами. Вони допускають матеріальну мотивацію, тобто орієнтацію на виконання певних показників або завдань, та отримання винагороди після їх виконання;

2) організаційно-адміністративні методи, базуються на особистій мотивації, оснований на дотриманні закону, правопорядку. Вони охоплюють організаційне планування, організаційне нормування, інструктаж, контроль;

3) соціально-психологічні методи, застосовуються з метою підвищення соціальної активності співробітників. За допомогою цих методів відбувається вплив на свідомість працівників, на соціальні, естетичні, релігійні та інші інтереси людей. До числа цих методів відносять анкетування, тестування, опитування, інтерв'ю та інші.

У практиці управління, як правило, одночасно застосовують різноманітні методи та їх комбінації. Для ефективного управління мотивацією необхідно використовувати в управлінні підприємством усі три групи методів. Так,

15-16 березня 2018 р.

використання тільки економічних та організаційно-адміністративних не дозволяє мобілізувати творчу активність персоналу на досягненні цілей організації [1].

В умовах ринку економічні методи управління неминуче отримають подальший розвиток, підвищиться дієвість і результативність економічних стимулів, що дозволить поставити кожного працівника і колектив в такі економічні умови, при яких з'явиться можливість найбільш повно поєднувати особисті інтереси з робочими цілями.

Однак, акцентування уваги на економічних методах стимулювання, часто призводить до зниження уваги на соціально-психологічні аспекти мотивації, що визначає внутрішню мотивацію персоналу.

Наведена схема класифікації методів стимулювання є класичною. У сучасному менеджменті застосовуються й інші угруповання методів мотивації. В загальному всі методи стимулювання можна так само згрупувати в наступні чотири види:

1) Економічні стимули всіх типів (зарплата у всіх її різновидах, включаючи премії, пільги, страховки, безпроцентні кредити і т. п.). Успішність їх впливу визначається тим, наскільки колектив розуміє принципи системи, визнає їх справедливими, якою мірою дотримується невідворотність заохочення (покарання) і результатів роботи, їх тісний зв'язок у часі.

2) Управління за цілями. Ця система передбачає встановлення для особистості або групи ланцюга цілей, які сприяють вирішенню головного завдання організації (досягнення певних кількісних або якісних рівнів, підвищення кваліфікації персоналу і т. п.). Досягнення кожної мети автоматично означає підвищення рівня зарплати або іншу форму заохочення.

3) Збагачення праці - ця система більшою мірою відноситься до неекономічних методів і означає надання людям більш змістовної, перспективної роботи, значної самостійності у визначенні режиму праці, використанні ресурсів. У багатьох випадках до цього додається і зростання оплати праці, не кажучи вже про соціальний статус.

4) Система участі сьогодні існує в різноманітних формах: від широкого залучення колективу щодо прийняття рішень з найважливіших проблем виробництва і управління до співучасті у власності шляхом придбання акцій власного підприємства на пільгових умовах [2].

В рамках цих груп методів сьогодні розробляються окремі методики і системи стимулювання персоналу.

Напевно, не існує ідеальної та абсолютно справедливої системи стимулювання персоналу. Однак існують прості правила, що дозволяють будь-якій системі бути більш ефективною та дієвою.

Система мотивації повинна бути: проста і зрозуміла всім, прозора і публічна, максимально об'єктивно враховувати результати діяльності, кваліфікацію і т. д., прийматися (затверджуватися) колегіально.

Тільки при дотриманні цих правил у персоналу компанії формується стійка думка, що кожен співробітник має можливість контролювати (в окремих випадках навіть самостійно прораховувати) результати діяльності [3]. У свою чергу визначення змісту механізму мотивації конкретної організації залежить від мети керівництва і від виду незадоволених потреб співробітників.

Список використаних джерел

1. Лугова В. М. Сучасний стан дослідження проблем мотивації в дисертаціях українських вчених / В. М. Лугова, Д. А. Серіков. – Економіка розвитку, 2011. – № 1 (57).
2. Набока Р.М. Вплив мотивації на ефективність використання трудового потенціалу підприємства / Р.М. Набока // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.rusnauka.com/25_NNP_2009/Economics/50639.doc.htm.
3. Яковенко В.Г. Мотивація персоналу як один з факторів підвищення ефективності роботи підприємства / В.Г. Яковенко, В.І. Куделя // Вісник НТУ «ХП». – 2014. – №32(1075).

Каширіна Л.Ю.,

студентка 3 курсу

науковий керівник: Задорожня А.П., асистент

кафедри менеджменту

Університет державної фіскальної служби України

м. Ірпінь, Україна

МОТИВАЦІЯ ЯК ЗАСІБ ЕФЕКТИВНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВ

На сучасному етапі економічного розвитку персонал підприємства є його найціннішим ресурсом, тому головним завданням функціонування підприємства є створення мотиваційного середовища, що забезпечує власну зацікавленість працівників у підвищенні продуктивності праці. Виходячи з цього, досягнення основних цілей підприємства на пряму залежить від способів і методів мотивації, тому доцільним є дослідження системи мотивації.

Дослідженням проблем мотивації присвячено праці багатьох зарубіжних вчених, зокрема, А. Маслоу, Ф. Герцберг, Ф. Тейлор, М. Фоллет,

15-16 березня 2018 р.

Д. МакКлеланд та багатьох інших. Значний внесок у розвиток цього питання зробили і такі вітчизняні вчені, як: А. Колот, О.Бугуцький, Д. Куликова, Д. Богиня, В. Нестеренко та інші.

Важливою задачею управління є забезпечення у всіх працівників бажання та готовності ефективно виконувати покладені на них обов'язки. Ключову роль при цьому відіграє чітко сформована та розроблена система мотивації, за рахунок якої можна досягти максимізації ефективності менеджменту підприємства. Мотивація є дуже складним процесом, критично важливою силою, що визначає динаміку показників діяльності організації.

Мотивація як основна функція менеджменту пов'язана з процесом спонукання себе та інших людей до діяльності шляхом формування мотивів поведінки для досягнення особистих цілей і цілей організації [1].

За допомогою мотивації керівництво підприємства може вирішувати такі завдання:

- залучення й утримання в організації кращих спеціалістів;
- визнання діяльності працівників, які досягли значних результатів, з метою подальшого стимулювання їх творчої активності;
- демонстрація ставлення керівництва до високих результатів праці;
- популяризація результатів праці кращих працівників;
- застосування різноманітних форм визнання заслуг;
- покращення морально-психологічного стану працівників через відповідну форму визнання;
- забезпечення підвищення трудової активності колективу підприємства[2].

Для підвищення ефективності діяльності підприємства необхідне вдосконалення системи мотивації кадрів, що може забезпечити:

- підвищення результативності роботи персоналу;
- оперативне досягнення цілей підприємства;
- зв'язок результативності роботи співробітників з оплатою та нематеріальним стимулюванням;
- прозорість системи заохочування;
- зниження плинності кадрів;
- покращення психологічного клімату;
- покращення командної роботи [3].

Виходячи з вищесказаного, для забезпечення успішної діяльності будь-якого підприємства необхідно використовувати методи як матеріальної, так і нематеріальної мотивації персоналу. Повинні мати місце складання, організація і здійснення планів, що призведе до підвищення продуктивності праці на кожному робочому місці, а також активна участь працівників у плануванні

організаційно-технічних та соціально-економічних заходів з подальшим їх контролем.

Підвищення продуктивності праці буде залежати від повного врахування в мотиваційному механізмі всіх основних чинників, які впливають на процеси стимулювання і мотивації праці. А тому необхідною складовою ефективною системи мотивації персоналу є наступні принципи:

- відповідність корпоративній культурі;
- реалістичність;
- рівність;
- справедливість;
- ініціативність;
- прозорість;
- логічність і збалансованість;
- динамічність і гнучкість;
- системність побудови;
- відповідність щодо очікувань співробітників;
- спрямованість на певний результат;
- впровадження лише з професійних позицій [4].

Отже, суть системи мотивації на підприємстві полягає в створенні такої системи, яка дала б змогу працівникам задовольнити свої потреби, при цьому стимулювала б їх до досягнення основних стратегічних цілей підприємства. Впровадження ефективною системи мотивації, не тільки підвищить зацікавленість працівників до результатів роботи, а й ефективність управління організацією в цілому.

Список використаних джерел

1. Чернишова А. В. Мотивація та стимулювання праці в системі управління персоналом підприємства / А. В. Чернишова // Молодий вчений. - 2016. - № 6. - С. 141-145. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/molv_2016_6_37.

2. Васюта В.Б. Мотивація праці персоналу на підприємстві в сучасних умовах господарювання / В.Б.Васюта, Л.І. Бульбаха // Ефективна економіка. – 2016. – №6. – Режим доступу до журналу: <http://www.economy.nauka.com.ua>

3. Лещенко Л. О. Мотивація праці як фактор підвищення прибутковості виробництва / Л. О. Лещенко // Ефективна економіка. – 2016. – №4. – Режим доступу до журналу: <http://www.economy.nauka.com.ua>

4. Ільєнко Р. Вплив мотивації персоналу на підвищення рівня продуктивності праці / Р. Ільєнко, Д. Губенко // Проблеми і перспективи

Костенко А.А.,
студентка 3 курсу
науковий керівник: Канцур І.Г., к.е.н., доцент
кафедри менеджменту
Університет державної фіскальної служби України
м. Ірпінь, Україна

ЕФЕКТИВНЕ УПРАВЛІННЯ КОМУНІКАЦІЯМИ НА ПІДПРИЄМСТВІ ЯК СКЛАДОВА ЙОГО УСПІШНОГО ФУНКЦІОНУВАННЯ

Більшість сучасних українських підприємств знаходяться в нестабільному економічному стані, тому питання вдосконалення управління комунікаціями на підприємстві стоїть особливо гостро, оскільки використання ефективних комунікацій на практиці є необхідною умовою досягнення його цілей. Досвід показує, що внаслідок недосконалої системи комунікацій суттєво знижується ефективність управління та діяльності підприємства. Без наявності єдиного підходу до управління комплексом комунікацій підприємства неможливе його ефективне функціонування в сучасних умовах ринку, для якого характерними є: високий рівень конкуренції, швидкі темпи розвитку та швидкі зміни (подекуди кардинальні) його структури, факторів впливу тощо.

В сфері менеджменту висвітленню теоретичних та методичних засад комунікації присвячені праці Бебика В.М., Жигалова В.Г., Зверинцева А.Б., Орлової Т.М., Лук'янець Т.І. та інших видатних науковців.

У менеджменті комунікації відносяться до процесів управління, оскільки поєднують функції планування, організації, мотивації та контролю. При ефективному управлінні внутрішніми комунікаціями на підприємстві відкриваються можливості збирати, формалізувати, узагальнювати та структурувати вміння і досвід окремого працівника в єдиному інформаційному середовищі; забезпечувати вільне переміщення інформації зверху вниз і навпаки, що, у свою чергу, забезпечує підвищення ефективності роботи всього підприємства. Якщо не враховувати зовнішні комунікації, їх роль в організації діяльності підприємства, тоді перехід до ефективних форм організації тривалих партнерських взаємовідносин ринкових суб'єктів, підвищення його конкурентоспроможності і т. д. стають фактично неможливими [1].

Існують різні причини неефективних комунікацій. Суттєвими перешкодами у налагодженні ефективних комунікацій всередині підприємства можуть бути авторитарне ставлення керівництва до підлеглих, нечіткість або небажання адміністрації виконувати свої обов'язки, відсутність здорової атмосфери в колективі й мотивації для спілкування працівників між собою, а також ряд інших факторів: різне тлумачення понять, різний рівень знань, різний емоційний стан тощо. Таким чином, можна виокремити наступні типи комунікаційних перешкод: 1) конкуренцію між повідомленнями; 2) сприйняття повідомлення адресатом; 3) мову, логіку, абстракцію; 4) статус особи, яка надсилає повідомлення; 5) опір змінам [1].

Деякі автори виділяють такі групи комунікаційних проблем: проблеми структурних комунікацій, пов'язані з бар'єрами, що виникають у процесі передачі інформації; проблеми міжособистісних комунікацій [2].

Можна стверджувати, що дослідниками враховуються лише соціальні, психологічні чи інші типи перешкод. Відсутній комплексний підхід, що дозволяє підприємству систематизувати існуючі бар'єри з метою їх більш ретельного аналізу та прийняття відповідних управлінських рішень щодо мінімізації впливу чи їхньої повної ліквідації. Перешкоди не виокремлюються за елементами системи комунікацій, хоча названі ними причини незадовільного інформаційного обміну добре вписуються в концепцію виділення технічної, соціальної, управлінської та інформаційної підсистем. При цьому виокремлюють економічний напрямок причин неефективності внутрішніх комунікацій та розмежовують розглянуті вище типи бар'єрів за визначеними напрямками. Також виокремлюють наслідки, спричинені неефективними комунікаціями під впливом організаційних, соціально-психологічних, технологічних, інформаційних, економічних груп комунікаційних перешкод і можливих варіантів рішень при їх настанні [3].

Мінімізувати вплив або ж подолати кожен із зазначених перешкод можна, користуючись певними заходами: 1) упровадження або модернізація інформаційної системи управління підприємством або її окремих елементів; 2) удосконалення та оновлення технічної інфраструктури комунікацій та програмного забезпечення підприємства; 3) покращення інформаційного забезпечення діяльності підприємства; 4) розробка або модернізація зовнішньої та внутрішньої комунікаційної стратегій; 5) підвищення комунікаційної грамотності працівників; 6) дотримання принципів формування системи внутрішніх комунікацій на підприємстві тощо [3].

Отже, комплексне використання зазначених заходів з урахуванням особливостей всіх учасників процесу комунікації допоможе досягнути основної мети застосування формування, за рахунок підвищення рівня лояльності та

15-16 березня 2018 р.

вмотивованості персоналу, здорової корпоративної культури, яка підтримує стратегію розвитку підприємства та допомагає досягти мети діяльності. Ефективне управління комунікаціями на сучасному підприємстві допоможе йому отримати та втримати першість як на внутрішньому, так і на зовнішньому ринках.

Список використаних джерел

1. Сагер Л.Ю. Аналіз теоретичних основ внутрішніх комунікацій як необхідної умови ефективного управління підприємством / Л.Ю. Сагер // Маркетинг та менеджмент інновацій. – 2014. – С. 128-136.
2. Мандзюк М.М. Теоретичні рекомендації щодо вдосконалення управління внутрішньоорганізаційними комунікаціями / М.М. Мандзюк // Управління розвитком. – 2014. – С. 180-182.
3. Шпак Н.О. Основи комунікаційного менеджменту промислових підприємств: монографія / Н.О. Шпак. – Львів : Видавництво Львівської політехніки, 2015. – 328 с.

Косюч Р.О.,

студент 3 курсу

науковий керівник: Задорожня А.П., асистент

кафедри менеджменту

Університет державної фіскальної служби України

м.Ірпінь, Україна

ГРЕЙДИНГОВА СИСТЕМА ЯК ЗАСІБ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ

Успішна підприємницька діяльність компанії, випуск продукції, яка була б конкурентоспроможною на ринку, залежить не лише від технічного оснащення організації, наявності сучасних технологій, а й від кваліфікації співробітників підприємства, ефективного управління персоналом. Від того, як розуміє та чи інша людина свою трудову діяльність, якими мотивами вона керується залежить її ставлення до роботи.

Одним із напрямків, який допомагає суттєво покращити систему управління персоналом є застосування грейдингу (від англ. grading - класифікація, сортування, упорядкування) - інструменту формування диференційованої системи оплати праці робітників за трудові зусилля [1]. Система грейдів з управління персоналом, є одним з найкращих інструментів

довгострокової мотивації працівників. Грейди — це група посад, що мають приблизно однакову цінність для компанії.

Система грейдів, на сьогоднішній день є єдино-виправданою системою нарахування посадових окладів, що дозволяє навести порядок в базовій частині оплати праці. Саме така система дозволяє зв'язати оплату праці і логіку бізнесу, а також розв'язати проблеми, що стосуються мотивації персоналу.

Грейдуння є угруповання посад за визначеними підставами (визначення «ваги», класифікація та ін.) з метою стандартизації оплати праці в організації. [3, с. 28].

За допомогою грейдингу в організації, вирішують відразу кілька завдань, таких як:

- визначення цінності робочих місць для стратегії організації;
- створення ефективної системи винагородження;
- формування стратегії розвитку персоналу;
- керування затратами на персонал;
- оптимізація фонду оплати праці;
- створення єдиних правил взаємозв'язку між компетенціями і посадовими окладами співробітників.

Однією з головних проблем українських компаній є низька ефективність персоналу, а також, переоцінка цінностей організації і її членів, та поліпшення управління колективом, тобто цілеспрямоване використання професійних здібностей робочих груп. Так, ефективність працівників вітчизняної промисловості щонайменше втричі нижча від працівників польської, вчетверо — грецької і, майже, ввосьмеро — німецької [2]. Щоб змінити такий стан речей, потрібно підвищити цінність посади для персоналу, найефективніше це зробити запровадивши грейдингову систему. Так у табл.1 наведені переваги грейдингової системи над тарифною.

Традиційні для українських компаній принципи підвищення заробітної плати, такі як вислуга, хороші стосунки з керівництвом, зростання рівня інфляції або зміна мінімальної заробітної плати, не стимулюють персонал до підвищення ефективності праці.

Компанії, які впроваджують систему грейдів, мають на меті створити прозору і зрозумілу систему оплати праці, справедливо оцінивши з цього погляду всі посади. Практика використання грейдингу в таких українських компаніях як «КІЇВСТАР», «Київобленерго», показує, що застосування даної системи дає змогу не тільки впорядкувати систему оплати праці, а й підтримати їх конкурентоспроможність порівняно з рівнем оплати аналогічних посад на ринку.

15-16 березня 2018 р.

Також слід зазначити, що при всій своїй гнучкості, система грейдуння не повинна зазнавати будь-яких змін, доповнень чи адаптації щонайменше 18 – 36 місяців. Саме такий строк є достатнім для апробації, впровадження і виявлення слабких та сильних сторін подібних нововведень [1, с. 8].

Таблиця 1

Відмінності між тарифною системою та системою грейдів

Тарифна система	Система грейдів
<p>1. Побудована на основі оцінки професійних знань, навичок та стажу роботи.</p> <p>2. Посади розміщуються по принципу наростання.</p> <p>3. Ієрархічна структура тарифної сітки заснована на мінімальній заробітній платі, помноженої на коефіцієнти (міжрозрядні, міжгалузеві, міжпосадові та міжкваліфікаційні).</p> <p>4. Всі посади вишиковуються по суворому принципу наростання по вертикалі (від робітника до управлінця).</p>	<p>1. Передбачає більш широку лінійку критеріїв, які включають такі показники оцінки посади, як: управління, комунікації, відповідальність, складність роботи, самостійність, ціна помилки та інші.</p> <p>2. Грейдинг допускає пересічення частин двох грейдів, які знаходяться поряд. У результаті цього робітник або майстер нижчого грейда завдяки своєму професіоналізму може мати більш високий посадовий оклад, ніж, наприклад, спеціаліст по охороні праці, який знаходиться у грейді поряд з грейдом вищого порядку.</p> <p>3. Структура грейдів побудована тільки на значенні посади, яка прораховується у балах.</p> <p>4. Посади розміщуються тільки по принципу важливості для підприємства.</p> <p>5. Допомогає управляти фондом оплати праці і робить систему нарахування заробітної плати гнучкою.</p> <p>6. Упорядковує дисбаланс заробітної плати на підприємстві.</p>

Джерело: [4]

Однак HR-фахівці зазначають, що інструментом мотивації та підвищення ефективності роботи персоналу система грейдів може стати лише у випадку, якщо і працівники, і керівництво не ставитимуться до неї формально. Найбільша проблема системи грейдуння полягає в тому, що іноді вона просто не працює: посади оцінили, грейди впровадили і все. Щоб система працювала, щороку має відбуватися переоцінка посад відповідно до таблиць. Працівники, побачивши, що їхні старання оцінюються шляхом переведення у новий грейд, прагнутимуть розширення кола своїх обов'язків, ускладнення поставлених перед ними завдань.

Поряд з цим, низка фахівців зазначають, що впровадження системи грейдів у деяких випадках невиправдане. Є компанії, у яких цінність і

винагорода кожного працівника залежатимуть від його індивідуальних якостей і компетенції. Наприклад, у рекламній агенції іноді платять за людину, її контакти, зв'язки тощо. Також немає сенсу впроваджувати цю систему в маленьких компаніях, де директор особисто знає кожного і може сам визначити його внесок у досягнення результату.

Отже, розглянувши особливості системи оплати праці по грейдам, вважаємо доцільним розширення сфери використання даного інструментарію на вітчизняних підприємствах. Система грейдів доволі логічна і доступна для реалізації власними силами практично в будь-якій компанії. Проте, це потребує ретельного вивчення, особливо його практичного аспекту, для отримання оптимального результату з використанням мінімальних часових, людських і фінансових ресурсів. Застосування грейдування у системі мотивації вітчизняного підприємства дасть змогу отримати додаткові результати, чітку та зрозумілу організаційну структуру.

Список використаних джерел

1. Цимбалюк С. Проектування основної заробітної плати: порівняльний аналіз традиційних тарифікаційних процедур і грейдування//Україна: аспекти праці. – 2014. – №7. – С. 9 – 16.
2. Бідюк О. О. Система грейдів як іноваційна форма оплати праці [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://www.rusnauka.com/8_DNI_2009/Economics/43228.doc.htm
3. Гапонова О. С. Организационно-экономический механизм формирования системы мотивации и стимулирования труда в сфере НИОКР промышленного приборостроения. Монография. Екатеринбург-Нижний Новгород. Изд-во института экономики УрО РАН, 2015, 181 с
4. Білан О.С. Принципи концептуального підходу до формування системи інвестиційного планування на підприємстві/ О.С. Білан// [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://ie.at.ua/IE_2013/InnEco_6-44-2013.pdf

РОЗВИТОК СУЧАСНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ В УКРАЇНІ

Реальний стан українського менеджменту та його організаційної культури є недосконалим, про що свідчить низький рівень продуктивності та якості праці на більшості вітчизняних підприємств і їх низька конкурентоспроможність. Виникає необхідність осмислення існуючих проблем і формування більш адекватної сучасним умовам господарювання моделі вітчизняного менеджменту та його організаційної культури. Тому дослідження в даному напрямку є досить актуальними.

В даний час у світовому співтоваристві триває розвиток як практики, так і теорії менеджменту. Так, до сучасного розвитку теорії призводить сучасний розвиток практики менеджменту. Основними чинниками, які впливають на зміну практики менеджменту, стали:

- стійка глобалізація;
- високі темпи зростання ІТ; [3, с. 25]

Глобалізація - це процес всесвітньої економічної, політичної та культурної інтеграції та уніфікації у світовий ринок на основі транснаціоналізації та регіоналізації. На цій базі відбувається формування єдиної світової мережевої ринкової економіки – геоeкономіки та її інфраструктури, руйнування національного суверенітету держав, що є головними діючими особами міжнародних відносин протягом багатьох століть. Процес глобалізації є наслідком еволюції державно оформлених ринкових відносин.

Світовий ринок інформаційних технологій – це ринок з автоматизованими способами обробки інформації, які стрімко розвиваються. Під ними також розуміється сукупність методів, виробничих і програмно-технологічних засобів, об'єднаних у технологічний ланцюжок, що забезпечують збір, зберігання, обробку, висновок і розподіл інформації. Менеджмент можна характеризувати як науку, яка спирається на об'єктивні закони та закономірності, чіткі правила й технології. З іншого боку, менеджмент має справу з людськими спільнотами, які суттєво відрізняються одна від одної звичками, традиціями, життєвими цінностями, інститутами, рівнем освіти,

суспільною мораллю тощо. За допомогою менеджменту людське суспільство з хаотичного перетворюється на високоорганізоване й ефективне. Сучасний менеджмент в значній мірі відрізняється від традиційного менеджменту. Так, традиційний менеджмент виходить з уявлення процесу управління у вигляді виконання менеджменту ряду функцій, що включають планування, організацію, координацію, активізацію та контроль.[1, с. 349] Традиційний менеджмент засновано на поділі процесу управління за функціями:

- планування – формування цілей організації і вибір шляхів їх досягнення;
- контроль – визначення відповідності характеристик управління цільовим плановим параметрам та оцінка ефективності дій менеджерів та їх підрозділів;
- координація – забезпечення взаємодії між різними ланками підрозділів, організаціями та управлінськими працівниками;
- мотивація – система стимулів ефективної праці, створення цільових установок ефективної праці.

Сучасний менеджмент супроводжується рядом важливих нових функцій, які багато в чому відрізняються, а в деякому своєму прояві доповнюють функції традиційного менеджменту, а саме:

- інтелектуальний характер процесів прийняття рішення;
- розгалуження єдиної системи загального менеджменту на інвестиційний, маркетинговий, інноваційний та інші;
- виникнення нових функцій менеджменту, що пов'язано з ускладненням середовища управління [2, с. 17].

Таким чином, слід виділити головні складові сучасного менеджменту в Україні, які безпосередньо впливають не тільки на успіх компаній, але і на економіку в цілому:

- культура організації повинна розглядатися як важливий фактор прибутку і конкурентоспроможності комерційної організації, як фактор успіху, ефективності діяльності, а часом і виживання некомерційних організацій.

На відміну від національної культури, яка носить досить інерційний характер, культура організації може значно змінюватися протягом нетривалого часу (місяці, роки). [5, с. 206]

Українська модель сучасного менеджменту знаходиться в стадії формування. Для більшості компаній розвиток такого бачення сучасного менеджменту є зіставлення конгломерат з різних зарубіжних методів на базі збережених старих адміністративно – бюрократичних систем. Сучасні методи управління культурою організації, що відпрацьовуються в комерційних фірмах, постійно знаходять своє застосування в некомерційних організаціях. Тому

15-16 березня 2018 р.

розвиток сучасного менеджменту в Україні носить собою безперервний пошук все більш нових способів зробити свою компанію більш конкурентоспроможною на світовому ринку управління.

Список використаних джерел

1. Будзан Б.П. Менеджмент в Україні: сучасність і перспективи. – К.: Основи, 2015. – 349 с.
2. Колесніков Г. Вплив ментальності українського народу на політико-економічні процеси в суспільстві // Проблеми педагогічних технологій: Збірник наукових праць. – Луцьк: 2017. – №2. – С. 13 - 20.
3. Колесніков Г. Концептуальні основи формування організаційної культури українського менеджменту // Вісник Тернопільської академії народного господарства. – 2015. – №7/4. – С.23 - 26.
4. Фатхутдинов Р.А. Инновационный менеджмент : учебник / Р.А. Фатхутдинов. – Изд. 4-ое. – СПб. : Изд-во "Питер", 2016. – 400 с.
5. Хміль Ф.І. Становлення сучасного менеджменту в Україні: проблеми теорії та практики. – Львів: Львівська комерц. академія, 2016. – 206 с.
6. Щокін Г.В. Практична психологія менеджменту: Як зробити кар'єру. Як будувати організацію: Науково-практичний посібник. – К.: Україна, 2014. – 399 с.

Лавренко Д.В.,

студентка 2 курсу

науковий керівник: Попович Л.О., асистент

кафедри менеджменту

Університет державної фіскальної служби України

м. Ірпінь, Україна

СУТНІСТЬ АНТИКРИЗОВОГО МЕНЕДЖМЕНТУ

Питання антикризового менеджменту, в умовах сьогодення, є дуже актуальним, оскільки Україна та українські підприємства не залишилися осторонь світової фінансово-економічної кризи, а в повній мірі відчули її на своїй діяльності.

Кризис-менеджмент – це діяльність підприємства, яка необхідна для подолання стану за якого діяльність підприємства ставиться під загрозу, а головною метою є виживання. Тобто, це застосування на практиці антикризових процедур і розробка оперативних антикризових дій.

Серед деяких управлінців існує уявлення, що криза - це лише вкрай складна ситуація, коли організація знаходиться на межі розпаду. Але досвід показує, що такі ситуації зазвичай - лише похідні, наслідки будь-яких попередніх подій або дій самих керівників. Тому більш обґрунтовано буде сприймати кризу за аналогією із захворюванням і включати в це поняття все, що заважає нормальному функціонуванню організації і представляє для неї потенційну небезпеку [1, с.54].

Ефективний кризис-менеджмент традиційно включає:

- діагностики причин виникнення кризових ситуацій в економіці та фінансах підприємства;
- комплексну оцінку фінансового стану організації для розробки ефективних її методів оздоровлення;
- розробку процедури антикризового управління та контроль над її виконанням;
- розробку комплексу заходів по мінімізації загроз зовнішнього середовища.

Тобто кризи менеджменту – це проблеми, пов'язані з управлінням виникають часто на підприємствах різних професійних галузей. Існує безліч криз менеджменту, пов'язаних з управлінням персоналом, виробництвом, вибудовувати відносини з партнерами і т.д. Як відомо, люди — найважливіший ресурс підприємства, і багато в чому від грамотного управління персоналом залежить успіх розвитку підприємства.

Крім нав'язування керівникам обмежених функцій, організації породжують управлінські помилки й іншими способами. Організаційні ролі перебувають у внутрішньому конфлікті. Якщо одна з ролей домінує, тобто превалює якийсь один неправильний управлінський стиль, це відкидає можливість розвитку інших ролей. Творчі, агресивні люди не можуть вижити в умовах бюрократії, не змінившись. Іншими словами, конкретний організаційний клімат чи стиль може стимулювати розвиток конкретних управлінських ролей або перешкоджати йому. Так, неправильне управління породжує нові управлінські помилки [1, с.114]. Процес управління заснований на прийнятті рішень. Рішення можуть бути запрограмованими або незапрограмованими. Багато керівників компаній припускалися помилки – реагували на ситуацію стандартним способом там, де потрібний новий підхід. Маючи вибір між тривожністю та безпекою, людина, як правило, вибирає останнє, вона вважає за краще приймати запрограмовані рішення. Саме баланс запрограмованих і незапрограмованих рішень визначає, чи здатні ми впоратися з ситуацією. Що вище менеджер піднімається ієрархічною драбиною, то

15-16 березня 2018 р.

частіше їй доводиться приймати нестандартні рішення через те, що інформації все меншає і вона менш структурована [1, с.114].

Отже, всі ці методи необхідно взяти до уваги керівникам українських підприємств, і застосовувати їх, як тільки виникнуть перші сигнали кризових ситуацій. Не можна відкладати антикризові заходи на потім, тому що набагато простіше боротися із кризою на ранніх її стадіях, поки вона ще не завдала значних збитків підприємству.

Список використаних джерел

1. Скібіцький О. М. - Антикризовий менеджмент / Скібіцький О. М. — К.: Центр учбової літератури, 2009 — 568 с.

Литвиненко С.А., Лозицький М.В.,

студенти 2 курсу

науковий керівник: Грушева А.А., к.пед.н., доцент,

доцент кафедри менеджменту

Університет державної фіскальної служби України

м. Ірпінь, Україна

ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ВІТЧИЗНЯНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ

Нові умови господарювання вимагають нових підходів до управління, тому особливе значення має огляд докорінних змін, які відбуваються у сфері управління та реальних проблем. Постає необхідність рішуче ламати стереотипи мислення, які склалися протягом тривалого часу.

Аналіз реальних проблем вітчизняного менеджменту в умовах соціально-економічної нестабільності показав, що більшості керівників бракує кваліфікації, та компетентності, проте забагато самозакоханості та самовпевненості, вони часто рахуються з думкою колективу й орієнтовані виключно на прибуток. Характерна зацикленість на грошах, недостатня духовність і творчість. Можна пояснити низьким рівнем життя та економічною ситуацією в нашій країні.

Наступною проблемою вітчизняного менеджменту є те, що ніхто або майже ніхто насправді не думає про споживачів. Річ у тому, що наша країна ще не доросла до максимальної орієнтації на клієнта. У нас основне завдання на даному етапі розвитку - вижити за всяку ціну. Необхідно пам'ятати, що вижити можна тільки завдяки клієнтам, оскільки в кінцевому рахунку бізнес існує для

споживачів, а не для керівництва. Основою бізнесу повинна стати клієнтоорієнтованість, а не збагачення компанії.

Жадібність і нездорова конкуренція також велика проблема. Ми можемо спостерігати, як у цілих галузях суб'єктів господарювання виникають складності через те, що люди знищують один одного і не вміють співпрацювати. Особливо, якщо галузь висококонкурентна.

Нарцисизм або зосередженість на власній величі. Багато українських бізнесменів думають буквально так: «мій бізнес - це я». Такі бізнесмени не будуть думати про людей, які розвивають його бізнес. Для них характерна позиція: якщо в компанії трапляються невдачі - винні співробітники, але якщо стався успіх, то він став можливий завдяки особистим зусиллям керівника.

Ще одна, нажаль не остання проблема - небажання що-небудь змінювати, схильність зберігати стабільність, прагнення охороняти свій status quo, свою позицію, посаду та напрацювання, пишатися минулими заслугами та досягненнями і продовжувати робити все, як раніше, зберігати непорушність процесів у компанії, які одного разу призвели до успіху. Такий підхід буквально означає самогубство. Безумовно, пишатися минулими досягненнями або минулими стратегіями можна, але вони працюють не завжди. [1]

Відтак, ефективний менеджмент передбачає зміни, а саме в тому:

- якщо сама влада зрозуміє її необхідність;
- якщо держава та учасники системи бізнес - освіти і консалтингу підготують менеджерів до такої революції.

Модернізація управління має відбуватися на основі підходу, який синтезує систему вимог:

- реалізація мультиплікаційного ефекту, тобто того нового, що поетично наростає, множитья;
- досягнення синергетичного ефекту, тобто максимізації ефективності від поєднання багатьох чинників у рамках даної системи. [2, с. 24]

Таким чином, перебудови полягають в зовнішніх та внутрішніх сферах діяльності підприємства. Тобто базові аспекти вітчизняного менеджменту можуть зачіпати характер і рівень ділової активності, організаційно-правову форму, структуру власності та джерела фінансування, міжнародні операції, ступінь диверсифікації, тощо.

Список використаних джерел

1. Ільченко О. Проблеми українського менеджменту, або що заважає досягти успіху [Електронний ресурс]. - 2011. Режим доступу: <http://blog.management.com.ua/item/1172>

15-16 березня 2018 р.

2. Афанасьєв М. Основи менеджменту: Навч.- метод. посіб. / Харківський держ. економічний ун- т, 2003. — 481с.
3. Пивоваров С. Е. : Міжнародний менеджмент. - СПб: 2008.
4. Гончаров, В. І. Менеджмент: навчальний посібник / В. І. Гончаров. - Мінськ: Сучасна школа, 2010. - 635 с.

Лубенець І.С.,

студентка 2 курсу

Університет державної фіскальної служби України

м. Ірпінь, Україна

Погрібна К.В.,

студентка 4 курсу

Національний педагогічний університет імені М.П. Драгоманова

м. Київ, Україна

науковий керівник: Попович Л.О., асистент кафедри менеджменту

ФОРМУВАННЯ ІМІДЖУ МЕНЕДЖЕРА

Високий попит на менеджерів, в умовах сьогодення, привертає увагу дослідників до вивчення проблем, що пов'язані з формуванням їх іміджу.

Так, Ковальчук А.С. у своїй праці «Основы имиджологии и делового общения» визначає імідж як штучно сформований образ якогось явища, який створюється засобами масової інформації, соціальною групою або власними зусиллями особистості з метою привернення до себе уваги [1]. Американський дослідник Ліліан Браун вважає, що професійні навички не забезпечують роботи та підвищення по службі. Для цього потрібно викликати прихильність до себе людей, з якими працюєш, тобто необхідно створити потрібний імідж [2].

На нашу думку, імідж менеджера - це плід довгої праці фахівців по просуванню, які щодня доповнюють і коректують імідж для того, щоб менеджер виглядав якнайкраще. Його імідж, як потужний мотиватор функціонування колективу, організації, впливає на співробітників в плані їх самовираження, емоційного стану кожного працівника та соціально-психологічного клімату колективу в цілому, причетності до роботи з ефективним менеджментом. Тому позитивний імідж управлінця постає важливим чинником більш досконалого функціонування організації [3].

Слід також відмітити, що імідж менеджера складається з цілого ряду компонентів, які, в ідеалі, повинні «працювати» на створення єдиного образу. До них відносять:

1. Особистість (харизма, спрямованість, інтелект, моральність, потенціал).
2. Ставлення (до організації, підлеглих, самого себе).
3. Поведінка і діяльність (лідерське - як в екстремальні моменти, так і в буденному житті).

Важливе значення для формування іміджу менеджера мають інтелектуальні здібності, особливості емоційної, вольової сфер, здатність до емпатії, спостережливість, проникливість. Загалом розвиток особистісних характеристик у процесі іміджування – важлива умова позитивного особистісного зростання, професійної успішності, можливості самореалізації.

Важливим компонентом конструювання іміджу менеджера є його самопрезентація. Основною мотивацією самопрезентації є прагнення до розвитку відносин, самоствердження, фахова самопрезентація. Шляхи самопрезентації: стиль одягу, манери, демонстрація ставлення до людей.

У цьому процесі виділяють імідж подачі та імідж сприйняття. Імідж подачі є комплексом параметрів за якими вас оцінює оточення, соціальна група. Імідж сприйняття – це реальні параметри іміджу [4, с. 358].

Перш за все, оцінюють:

- зовнішність, ступінь вираженості чоловічих або, відповідно, жіночих якостей;
- виразність поведінки (міміку, жестикуляцію);
- впевненість, переконаність у тому, про що він говорить;
- професійні ораторські якості (темп і чіткість мови, розкутість, ораторські прийоми) і лише потім зміст виступу. Про це часто забувають оратори, бажаючи справити враження на аудиторію за допомогою вишуканої логіки та ерудиції.
- глядачі реагують на харизматичні якості особистості, що примушують їх вірити і відчувати наснагу при спілкуванні з виступаючим.

Отже, в цілому ж формування образу менеджера - це складний процес, оскільки він передбачає наполегливу та постійну діяльність індивіда, покликану гармонізувати особистісні якості менеджера та зовнішні характеристики особистості у відповідь на очікування соціальної групи та власні самовідчуття. Позитивний імідж менеджера слугує засобом неформального впливу, додатковим мотиваційним чинником в системі управління персоналом.

Список використаних джерел

1. Ковальчук А.С. Основы имиджологии и делового общения / Ковальчук А.С. – Ростов на Дону: Феникс, 2004. – 251 с.

15-16 березня 2018 р.

2. Браун Л. Имидж – путь к успеху / Браун Л. – СПб : Питер Пресс, 1996. – 288 с.
3. Палеха Ю.І. Іміджологія: Навч. посіб. для студ. вищих навч. закл. / заг. ред. З.І. Тимошенко. – К.: Діловий партнер, 2005. – 323 с
4. Мурашко М. І. Менеджмент персоналу: Навч. посібник. / М. І. Мурашко – К. : Т-во «Знання», КОО, 2008. – 435 с.

Михайленко В.В.,
студентка 3 курсу
науковий керівник: Задорожня А.П., асистент
кафедри менеджменту
Університет державної фіскальної служби України
м. Ірпінь, Україна

ІМІДЖ ДІЛОВОЇ ЛЮДИНИ ТА ЧИННИКИ, ЩО ВПЛИВАЮТЬ НА ЙОГО ФОРМУВАННЯ

Важливим питанням психології праці є побудова об'єктивного образу ділової людини. Адже вплив окремої людини на інших людей залежить не тільки від її розуму, сили волі, культури, а і від того, яке враження вона справляє на оточення, наскільки у неї привабливий вигляд. Створення позитивного образу (іміджу) відіграє визначну роль у досягненні успіху, спочатку в студентські роки, а пізніше і в практичній діяльності, оскільки у грамотно створеному іміджі узгоджено всі деталі – не тільки зовнішні атрибути (стиль одягу, зачіска, аксесуари), а й голос, манери поведінки тощо. Відповідність ділового іміджу професійній діяльності фахівця – це довгостроковий внесок у професійний і особистий успіх.

Зовнішній вигляд і манери поведінки виявляються у сукупності, створюючи образ людини, який оцінює оточення. Образ, який свідомо формується з розрахунком на сприйняття його іншими, називають іміджем.

Імідж (англ. image – образ)— враження, яке організація та її співробітники справляють на людей і яке фіксується в їх свідомості у формі певних емоційно забарвлених стереотипних уявлень (думок, суджень про них). Тобто це узагальнений та емоційно забарвлений образ конкретного об'єкта, що існує в масовій свідомості[1].

Практика ділового етикету свідчить, що імідж формується як на основі реальної поведінки людини, так і під впливом оцінок та думок інших людей.

Соціально-психологічний феномен іміджу у тому, що він живе у думках людей, хоча вони його чітко розуміють.

Отже, імідж має зовнішню форму (одяг, манери поведінки) і внутрішній зміст (провідну ідею), про взаємовідповідність, динамічну єдність і рівновагу яких потрібно дбати постійно [2].

Формування іміджу може бути цілеспрямованим, і тоді спеціалісти з іміджу (іміджмейкери) свідомо підсилюють потрібні (необхідні) якості і послаблюють, затушовують, роблять спробу приховати небажані. Характеристики, які створюють імідж людини, автори виокремлюють у такі групи:

- візуальне сприйняття: фізична привабливість, манери, одяг та аксесуари;
- інтелектуальне сприйняття: особистісні характеристики, які виявляються під час спілкування та взаємодії;
- статусне сприйняття: професія, посада, становище у суспільстві;
- соціальний фон, особистісні характеристики оточення: сім'я, друзі, знайомі, колеги;
- вплив інтер'єра на сприйняття: стиль, кольорове і звукове оформлення, просторові характеристики;
- моральні цінності та манери поведінки[3].

Людина з хорошим іміджем – це та людина, яка “зробила собі ім'я” та отримала статус фахівця в своїй професії. Основними характеристиками такої людини є:

- сформований образ;
- наявність системи цінностей та принципів;
- внутрішня стабільність;
- цілеспрямованість;
- професійна компетентність та незалежність;
- вміння спілкуватись;
- стриманість та толерантність;
- вміння визначати пріоритети;
- бажання розвиватись, самовдосконалюватись [4].

В уявленні про себе важливу роль відіграють цілісність сприйняття власного образу, адекватна самооцінка, знання особливостей свого характеру, позитивне відношення до себе, об'єктивність, адекватна, або зайва самокритичність. Треба пам'ятати, що позитивний імідж потрібний не тільки політикам, зіркам телебачення, акторам, бізнесменам, він потрібний кожній людині в професійній діяльності. Імідж потрібний кожному, тому що завдяки ньому ми сприймаємо один - одного. Тобто кожний, хто будує кар'єру, мріє

15-16 березня 2018 р.

досягнути успіху, досягти професійних висот, повинен формувати власний позитивний професійний імідж. Ефективний імідж - запорука майбутнього професійного успіху.

Список використаних джерел

1. Орбан-Лембрик Л.Е. Психологія управління: Посібник. – К.: - 2015. – 567 с
2. Строцюк Ю.В. Сутність та значення позитивного іміджу для підприємства, 2010. – 6с.
3. Галицька Е. В., Донкоглова Н. А. Імідж ділової людини та чинники впливу на його формування, – 2011. –16 с.
4. Мазоренко М.О. Психологічна структура іміджу професіонала, - 2011. – 7 с.

Мірошниченко А.В.,
студентка 5 курсу
науковий керівник: Кошарська Н.Е., ст.викладач
кафедри менеджменту
Університет державної фіскальної служби України
м. Ірпінь, Україна

РОЗВИТОК МЕНЕДЖЕРСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ ТА ФОРМУВАННЯ ЯКОСТЕЙ ЕФЕКТИВНОГО МЕНЕДЖЕРА

Сучасний менеджмент створює сприятливі передумови для розв'язання багатьох важливих питань, метою яких є використання особистого потенціалу, здатність виступати в ролі активного суб'єкта господарської діяльності. Такий потенціал має складну будову, що базується на структурній єдності багатьох елементів. Так критерієм рівня розвитку особистого потенціалу менеджера слугують якісні характеристики віддачі фізичних та інтелектуальних сил, творчої енергії в процесі праці тощо. Ця віддача знаходить своє конкретне вираження в трудовій активності людини, зокрема менеджера, його ставленні до праці ж до вищої життєвої здатності.

Відомо, що менеджер - це найманий спеціаліст з управління, діяльність якого спрямована на координацію і об'єднання підлеглих для досягнення загальних цілей організації. Якості менеджера вважають найстійкішими характеристиками, що мають вирішальний вплив на управлінську діяльність [1].

Основа потенціалу людини ґрунтується на якостях, закладених природою. Це стосується передусім здоров'я (фізичного та психічного), творчого мислення, здібностей і, певною мірою, моральної орієнтації особистості. Розвиток природних даних та їх реалізація визначаються трьома первинними системами: родина, колектив і суспільство. Вплив сім'ї визначається її суспільним становищем, духовними інтересами, професійною орієнтацією, місцем проживання та низкою інших чинників. Вони характеризують не лише природні можливості, здібності, а й "стартові" можливості індивіда

Оскільки потенціал людини може зменшуватися або збільшуватися в процесі її діяльності, важливо наголосити на вплив зовнішнього оточення, як фактору, який має вплив не тільки на розумові здібності та психофізіологічний стан, але й на весь організм людини. Це відбувається за рахунок його відтворення чи не відтворення. Однак теорія гомеостазу психіки як системи недостатню ефективна під час дослідження поведінки людини в трудовій діяльності й реалізації її потенціалу. В цьому аспекті визначальним є принцип адаптивності трудової діяльності — потреби через предмет діяльності впливати на поведінку людини, що викликає не лише задоволення, а й розвиток здібностей і вищих потреб. Інакше адаптація трудової діяльності не відбувається, а потреби нижчого порядку зростають більше, ніж задоволення від трудової діяльності й ефективності праці [3].

Реалізувати свій потенціал менеджер може тільки за умови активної діяльності. А діяльність людини визначається, як відомо, передусім її потребами, тим, чого вона прагне й чого хоче. Головним сенсом будь-якої трудової діяльності рано чи пізно стає саморозвиток і бачення людиною результатів самої діяльності. Тому основною передумовою для самореалізації особистості й відтворення потенціалу менеджера в процесі діяльності є створення умов, які є найкомфортнішими із врахуванням раціонального співвідношення підсистем структури якості трудового потенціалу.

Ефективний менеджер має враховувати у своїй роботі ситуаційні відмінності та діяти на випередження, тобто передбачає майбутнє, можливі перешкоди, проблеми. Як сказав Дж. Кейнс: «...менеджеру повинна бути притаманною дуже рідкісна комбінація талантів... Він має вивчати дійсне у світлі минулого для пояснення майбутнього» [5]. Це підтверджує широко відомий вислів Карла Маркса: “ Окремий скрипаль сам управляє собою, оркестр потребує диригента.” [2] . Часто особу менеджера ототожнюють із диригентом. Він не вміє так професійно грати як скрипаль або віолончеліст. Він не вміє писати музику як композитор. Проте, геній музикантів та композитора ми можемо почути тільки завдяки кропіткій праці та таланту диригента.

15-16 березня 2018 р.

У зв'язку з багатогранністю діяльності управлінця важливо визначити, якими особистісними якостями повинна володіти людина, щоб кваліфіковано та успішно здійснювати функції менеджменту. Більшість науковців серед провідних якостей визначають: домінантність, впевненість, емоційну стабільність, стресостійкість, креативність, прагнення до досягнень, відповідальність, комунікабельність, толерантність та етику. Крім того, сучасний менеджер, повинен навчитись голод іти психологічними закономірностями створення іміджу, знати типологію особистості і правила спілкування, специфіку взаємодії особистості і групи в системах управління, класифікувати фактори ефективності професійної діяльності, виділяти психологічні особливості стратегії розвитку підприємства, здійснювати психологічний аналіз управлінської діяльності, розробляти к люди удосконалення систем управління [1;3;5].

Згідно з найбільш розповсюдженою точкою зору фахівців в сфері менеджменту, вимоги, які ставляться до сучасного менеджера, можна об'єднати у три групи: професійні, особисті, ділові. Так, професійні якості характеризують будь-якого грамотного фахівця, а володіння ними є лише необхідною передумовою виконання обов'язків менеджера. Особисті якості менеджера мало чим відрізняються від особистих якостей інших працівників, які прагнуть до поваги з боку навколишніх, тому володіння позитивними особистими якостями теж є лише передумовою успішного керівництва. Ділові якості - це здатність знаходити у межах власної компетенції, наданих повноважень та засобів найкращий підхід до ситуацій та найкоротший шлях до досягнення мети, оперативно приймати самостійні обґрунтовані рішення, послідовно забезпечуючи їх виконання [5].

Враховуючи зазначене вище, проаналізуємо досвід економічно розвинутих країн в контексті розвитку менеджерського потенціалу й формуванні найбільш поширених якостей ефективного менеджера (табл. 1).

Якості	Англія, Майкл Вудкок, Дейв Френсіс	США, Пітер Вейл	Франція А. Файоль	Інститут діагностики менеджменту
Розумові здібності:	+	+	+	+
Володіння мистецтвом управління людьми	+		+	+
Ораторські здібності та уміння висловлювати думки	+			+
Фізичне і психологічне здоров'я		+	+	
Лідерство		+		+
Винахідливість і здатність до інновацій	+			+
Здатність до самооцінки своєї діяльності	+		+	+
Здатність працювати у команді	+	+	+	+
Компетентність	+		+	+
Уміння стратегічно мислити	+	+		+
Почуття гумору		+		
Принциповість і рішучість			+	
Уміння мотивувати підлеглих	+	+		+

Проведений аналіз показав, що найбільш поширеними якостями ефективною менеджера в зарубіжних країнах вважають: розумові здібності, здатність працювати у команді, самокритичність, уміння спонукати до ефективної діяльності підлеглих, стратегічно мислити, компетентність. А ще здатність менеджера до співчуття, «емоційного резонансу», розуміння почуттєвого стану іншого суб'єкта, здатність сприймати ситуацію очима іншої людини. Відтак, управлінська діяльність потребує й емпатії, у певній мірі сентиментальної відкритості керівника задля спроможності трансмісії ірраціонального культурного досвіду людства, який є невід'ємним компонентом будь-якої культури й управлінської зокрема

Таким чином, реалізація менеджерського потенціалу залежить від зовнішніх і внутрішніх чинників впливу. Зовнішні - здійснюють вплив на формування "стартових" здібностей індивіда, внутрішні - через самореалізацію особистості. Сформовані якості ефективного менеджера сприятимуть ефективній організації' праці підлеглих, мистецтву керування, що проявлятиметься не лише в координуванні, налагодженні комунікацій і напрямку діяльності підлеглих, а й в умінні делегувати їм повноваження, у відповідальності, у наданні права висловити і відстоювати свою думку, зберігаючи за собою функцію контролю.

Список використаних джерел

1. Долгопол О.О. Організаторські уміння у моделі сучасного спеціаліста з менеджменту [електронний ресурс] -
2. Маркс К. Капітал. Т. 1 //Маркс К., Энгельс Ф. Соч. 2-е изд. Т. 23. С. 342.
3. Помиткіна Л.В. Актуальні проблеми психології: збірник наукових праць Інституту психології ім. Г.С. Костюка АПН України / [за ред. Максименка С.Д.]. -К: Логос, 2010. -т. 7, вип13-С. 124-129.
4. Чайка Г. Організація праці менеджера : навчальний посібник / Галина Чайка - К. : Знання, 2007. -420 с.
5. Щербина О. Особливості підготовки менеджерів підприємницького типу в сучасних умовах / Ольга Щербина // Синергія. Консорціум із удосконалення менеджмент-освіти в Україні.- 2004.-№ 1 (8).-С.66

Міщенко Р.О.,

студент 5 курсу

науковий керівник: Євтушенко Г.І., к.е.н, доцент,

доцент кафедри менеджменту

Університет державної фіскальної служби України

м.Ірпінь, Україна

ДЕЯКІ АСПЕКТИ УПРАВЛІННЯ РОБОЧИМ ЧАСОМ ПРАЦІВНИКІВ НА ПІДПРИЄМСТВІ

У світі існує багато цінностей, але час дорожчий за майно, гроші, бо їх можна придбати, заробити, а упущений час – ніколи. В умовах швидких змін на ринках товарів і послуг, підвищення конкуренції, постійних ресурсних обмежень, фактор робочого часу стає після людини одним із основних і головних джерел успішної діяльності підприємства. [4]

Питання управління робочим часом працівників розглядалися низкою вчених. Серед вітчизняних авторів, що досліджують питання вдосконалення організації праці, слід відзначити Д.П. Богиню, Л.В. Балабанову, В.М. Данюк, О.А. Грішнову, В.М. Колпакова, О.В.Сардак, Л.І. Скібіцьку.

Робочий час – це тривалість обов’язкового перебування працівника на робочому місці з метою виконання посадових обов’язків. Робочий час – явище сфери праці. Праця в суспільному виробництві виступає у різноманітних конкретних видах, які розрізняються умовами, складністю та ін. Кількісне

порівняння різних видів праці може бути здійснене тільки за допомогою робочого часу.

Метою напрацювань є визначення сутності робочого часу, та розкриття основних засобів підвищення ефективності його управління.

Робочий час є універсальною мірою кількості праці. Кількість праці, уречевленої в її продуктах, визначається екстенсивною (тривалість робочого часу) та інтенсивною (ступінь інтенсивності праці) величинами. Тому поняття “робочий час” і “час праці” неоднакові. Робочий час як економічна категорія відображає складний суперечливий зв'язок у русі часу праці та його інтенсивності. Будь-які витрати робочого часу мають бути економічно обґрунтовані [7].

Засобом підвищення ефективності використання робочого часу є нормування праці. Нормування праці - це вид діяльності з управління підприємством, спрямований на встановлення оптимальних співвідношень між витратами та результатами праці, а також між чисельністю працівників різних груп та кількістю одиниць обладнання.

Нормування праці ми розглядаємо як встановлення міри праці на виготовлення одиниці продукції або вироблення продукції в одиницю часу, виконання заданого обсягу робіт або обслуговування засобів виробництва у визначених організаційно-технічних умовах.

Раціональне використання робочого часу на підприємстві починається із встановлення доцільних режимів праці. Розрізняють:

- змінний режим праці та відпочинку, що визначає тривалість змін, час їх початку та завершення, тривалість і закінчення перерв у роботі;
- добовий режим праці та відпочинку включає кількість змін за добу;
- тижневий режим праці та відпочинку передбачає різні графіки роботи, кількість вихідних днів за тиждень, роботу у вихідні або святкові дні, порядок чергування змін;
- місячний режим праці та відпочинку визначає кількість робочих та неробочих днів у даному місяці, кількість працівників, які отримують відпустки.

Грамотно побудована та організована управлінська діяльність має позитивний вплив на діяльність підприємства та дозволяє отримувати конкурентні переваги на ринку. Основні завдання, які дозволяють ефективно управляти робочим часом працівників, є постановка мети діяльності, планування завдань на різні періоди діяльності, ведення обліку часу в процесі реалізації завдань. Послідовне застосування в практиці діяльності технологій тайм-менеджменту, дозволяє керівникові значно підвищити продуктивність і результативність своєї повсякденної діяльності.

Список використаних джерел

1. Крутякова Ю.А. Менеджмент. Підручник для вузів М.: Пріор-издат, 2014. - 96 с.
2. Колпаков В.М. Самоменеджмент: [навч. посіб.] / В.М. Колпаков. – К. : ДП «Видавничий дім Персонал», 2015. – 528 с.
3. Скібіцька Л.І. Тайм-менеджмент : [навч. посіб.] / Л.І. Скібіцька. – К.: Кондор, 2014.-53 с.
4. Базаров Т.Ю. Управління персоналом. Практикум М.: Юнити-Дана, 2012. - 240 с.
5. Вачугова Д. Д. Курс менеджменту. // Під ред. Д. Д. Вачугова. - Ростов-на-Дону: Изд-во «Фенікс», 2013. - 512с.
6. Базарова Т.Ю. , Єрьоміна Б.Л. Управління персоналом: Підручник для вузів - М.: Банки і біржі, ЮНИТИ, 2016. - 423 с.
7. Большаков А.С. Менеджмент / Навчальний посібник. - СПб.: "Видавництво" Пітер ", 2013. - 160 с.: Іл. - (Серія" Короткий курс ").

Навальна В.О.,
студентка 3 курсу
науковий керівник: Грушева А.А., к.пед.н., доцент,
доцент кафедри менеджменту
Ірпінський державний коледж економіки та права
м. Ірпінь, Україна

**УПРАВЛІННЯ ПРОЦЕСОМ ДОКУМЕНТУВАННЯ МИТНОЇ
ДІЯЛЬНОСТІ**

Процес управління документацією в митних органах набуває особливої актуальності, оскільки традиційні форми митних документів динамічно оновлюють свої характеристики, зокрема сфера документаційного забезпечення управління, яка доповнюється новими документами, у зв'язку з удосконаленням організації роботи з документами [2]. Порушена проблема є предметом дослідження багатьох науковців таких, як: Астахова Л.В., Єршов А.Д., Кузнєцова Т.В., тощо.

Так, Кузнєцова Т.В. зазначила, що управлінські функції реалізуються на підставі тих документів, які належать до різних систем документування. Однак незалежно від системи документування всі організації використовують документи, що повністю відображають їх організаційну, виконавчу та розпорядчу діяльність.

Наприклад, процес документування в органах митної справи характеризується дворівневою системою, що включає в себе функціональну та лінійну. Функціональне управління процесом документування полягає у тому, що її здійснюють різні структурні підрозділи, що спеціалізуються на виконанні конкретних функцій. Лінійне формується у вигляді ієрархічних зв'язків.

Управління процесом документування у митній справі за своїм змістом має два напрями: адміністративний та спеціалізований. Вони пов'язані з організацією митної справи, у номенклатури якої є багато документів, що постійно перебувають у взаємозв'язку та русі.

Як бачимо, зазначені вище аспекти управління процесами документування у митній справі пов'язані із галузевою, міжгалузевою та функціональною документацією.

Відповідно до класифікації система документування в органах митної справи поділяється на:

1. Документи з організації систем управління.
2. Документи, що пов'язані із плануванням та прогнозуванням.
3. Документи, що стосуються фінансово-економічних питань.
4. Документи охорони праці.
5. Спеціальна митна документація.
6. Розпорядчі документи тощо.

Діловодство окремих напрямків митної діяльності організовується через інструктивні документи. Вони мають деталізований характер, зокрема до таких документів можна віднести «Інструкцію з організації митного контролю та митного оформлення міжнародних експрес-відправлень, що переміщуються (пересилаються) через митний кордон України»[1].

Особливістю процесу документування в органах митної справи є його ведення на: українській мові, офіційній мові митних союзів, до яких входить Україна та іноземній мові, що є міжнародною.

Таким чином управління процесом документування митної діяльності здійснюється відповідно до державних стандартів та вимог чинного законодавства. Цей процес називається декларуванням. Він виражається у поданні митної декларації в різних формах та інших документах для митного оформлення, а саме:

1. Митна декларація.
2. Зовнішньоекономічний договір (контракт) або інший документ, що використовується в міжнародній практиці замість договору (контракту).
3. Товарно-транспортний документ на перевезення (залізнична накладна, авіаційна накладна, коносамент тощо).

15-16 березня 2018 р.

4. Рахунок (Invoice) або інший документ, який визначає вартість товару.

Отже, управління процесом документування митної діяльності набуває особливої актуальності. Тому в процесі виконання функцій, що покладені на органи митної справи необхідно забезпечувати відповідність, правильність та своєчасність укладання документів й ефективний контроль за їх виконанням.

Список використаних джерел

1. Наказ Державної митної служби України “Про затвердження Інструкції з організації митного контролю та митного оформлення міжнародних експрес-відправлень, що переміщуються (пересилаються) через митний кордон України” від 03.09.2007 N 728 (Зареєстровано в Міністерстві юстиції України 21 вересня 2007 р. за N 1081/14348, редакція від 13.08.2012).

2. Шапошник С. Формування класифікаційних ознак галузевої документації в системі управління митною справою / С.Шапошник // [Електронний ресурс]. Режим доступу: [http://www.dridu.dp.ua/vidavnictvo/2010/2010_03\(6\)/10sspums.pdf](http://www.dridu.dp.ua/vidavnictvo/2010/2010_03(6)/10sspums.pdf)

Нанин В.Б.,

студент 5 курсу

науковий керівник: Євтушенко Г. І., к.е.н., доцент,

доцент кафедри менеджменту

Університет державної фіскальної служби України

м. Ірпінь, Україна

УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ЯК НЕВІД'ЄМНА СКЛАДОВА СТРАТЕГІЇ РОЗВИТКУ ОРГАНІЗАЦІЇ

Стратегії управління персоналом носять довгостроковий характер. Націленість на розробку і зміну психологічних установок, мотивації, кваліфікації і структури трудового колективу вимагає тривалої роботи та ув'язується з довгостроковими цілями. Відображаючи управлінську філософію керівництва фірми, стратегія виводиться з великої кількості факторів і пов'язана зі стратегією фірми в цілому.

Проблеми управління персоналом вивчали як зарубіжні, так і вітчизняні вчені, серед яких - І. Ансофф, В. Гриньова, А. Кібанов, В. Маслов, Г. Назарова, А. Ткаченко, тощо. Зі свого боку, питання розвитку працівників,

зокрема стратегічних аспектів, розглянуто в роботах таких науковців, як: В. Верхоглядова, І. Грузіна, А. Колот, Ю. Лисенко та ін..

Однак вивчення й узагальнення наукових праць засвідчує, що чимало питань стосовно розвитку персоналу недостатньо досліджені та розроблені. Зокрема, відсутнє чітке розуміння сутності поняття стратегічного управління персоналу як складової розвитку організації, існує необхідність у формуванні оцінки рівня розвитку персоналу, яке б відповідало стратегічним орієнтирам організації й сучасним реаліям господарювання.

Підвищена увага сучасного бізнесу до стратегічного управління визначається його природою, що базується на конкурентній боротьбі і можливостями цього виду управління вирішувати сучасні завдання. У цьому плані стає необхідним вивчення факторів, що обумовлюють конкуренцію в бізнесі, і, відповідно, урахування їх дії при розробці й реалізації стратегії компанії [1.с.96].

При розробці стратегії відбувається аналіз зовнішнього середовища спрямований на те, щоб з'ясувати, які із зовнішніх чинників надають можливості або становлять загрозу для розвитку організації, тобто необхідно визначити позитивну чи негативну дію політичних, економічних, науково-технічних, соціальних, міжнародних факторів. Безпосереднє оточення аналізується за його основними компонентами: покупці, постачальники, конкуренти [2].

Аналіз внутрішнього середовища розкриває ті можливості, на які може розраховувати організація в конкурентній боротьбі для досягнення своїх цілей. Внутрішнє середовище аналізується за такими показниками:

- кадри організації, їх потенціал, кваліфікація та інше;
- організація управління;
- виробництво, процес надання послуг;
- фінанси організації;
- маркетинг;
- організаційна культура.

В нашому випадку ми виділяємо потенціал та індивідуальний внесок кадрів організації, саме у розвитку внутрішнього середовища організації для досягнення максимального результату.

Головне, що складає сутність управління персоналом, - це системний, планомірно-організований вплив за допомогою взаємопов'язаних організаційно-економічних і соціальних заходів на процес формування, розподілу, перерозподілу робочої сили на рівні організації, на створення умов для використання трудових якостей працівника з метою забезпечення ефективного функціонування підприємства і всебічного розвитку зайнятих в

15-16 березня 2018 р.

ньому працівників. У всіх організаціях повинна проводитися ефективна кадрова політика, відповідна стратегії розвитку підприємства [3].

Отже, лише за допомогою аналізу впливу усіх чинників можливо визначити наявні проблеми та передумови розвитку персоналу в організації після чого сформувавши систему показників, за допомогою яких можна досягти відповідного розвитку працівників.

Беручи до уваги вище зазначене, можна сказати, що в процесі розвитку організації важливу роль відіграє чітко визначена стратегія управління персоналом, яка, в свою чергу, забезпечує стабільну діяльність всієї організації.

Список використаних джерел

1. Кеннеді Д. Жорсткий менеджмент: Примусьте людей працювати на результат / Ден Кеннеді., 2017. – 292 с. – (No B.S. RuthlessManagementofPeople&Profits).
2. Ковальська К. Стратегічна складова управління персоналом / К. Ковальська // Вісник КНУ імені Тараса Шевченка. – 2016. [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://papers.univ.kiev.ua/1/ekonomika/articles/kovalska>
3. Менеджмент управління персоналом [Електронний ресурс] // Eduget. – 2017. - Режим доступу: https://www.eduget.com/news/6_stiliv_upravl.

Пінчук А.В.,

студентка 3 курсу

науковий керівник: Супруненко С.А., доцент

кафедри менеджменту

Університет державної фіскальної служби України

м.Ірпінь, Україна

МОДЕЛЬ СУЧАСНОГО МЕНЕДЖЕРА: ТЕОРІЯ І ПРАКТИКА

Основні методичні підходи до організації праці менеджерів товариства транспортовані з інших галузей невиробничої сфери, причому особливості сучасної специфіки менеджменту враховуються мало. Ми намагалися перенести західну, найбільш досконалу модель та адаптувати її до специфічного ринку України. В зв'язку з недостатньо високою організацією роботи менеджерів ця проблема залишається актуальною.

Формування та подальший розвиток ринкових відносин в Україні зумовлює специфіку діяльності підприємств, умов їх функціонування, оскільки

підвищується рівень невизначеності, ризику, посилюється конкуренція, стає необхідністю вміння пристосовуватись до економічної ситуації, яка постійно змінюється. Тому, як діючим, так і новим комерційним структурам для того, щоб вижити, правильно визначати свою стратегію та тактику поведінки на ринку необхідно систематично аналізувати резерви підвищення ефективності діяльності.

Метою дослідження є визначення стилю управління сучасної молоді.

Для дослідження було використано два методи стилю управління: В.П Захарова та В.В Бойка.

Методика В.П. Захарова дозволяє виявити індивідуальний стиль управління. Крім цього, дана методика дозволила виявити ознаки негативної комунікативної установки у відносинах з оточуючими людьми, так серед них такі показники: завуальована жорстокість має високий рівень; відкрита жорстокість середнього рівня; обгрунтований негативізм у судженнях про людей високого рівня; бурчання або схильність робити необгрунтовані узагальнення негативних чинників у області взаємин з партнерами має середній рівень; негативний досвід спілкування простежується у більшості [5].

Таблиця 1

Ознаки негативної комунікативної установки у відносинах з оточуючими людьми

Показники	Максимум балів	Отримані бали	Рівень негативної комунікативної установки
Завуальована жорстокість	20	25	Високий рівень
Відкрита жорстокість	45	36	Середній рівень
Обгрунтований негативізм	5	18	Високий рівень
Бурчання	10	9	Середній рівень
Негативний досвід спілкування	20	12	Низький рівень
Усього:	100	100	

Джерело:[5]

На нашу думку, анкетування проведене за методом В.П Захарова буде більш доцільніше, оскільки саме за цим методом буде визначений чіткий стиль управління. За визначеним методом В.П Захарова було проведено анкетування і зроблено наступні висновки:

Анкетування здійснено по таким критеріям:

- стать (чоловік, жінка);
- віком: від 18-21, від 22-35, від 35 і більше років.

Тому на основі проведеного дослідження ми прийшли до наступних висновків.

15-16 березня 2018 р.

Авторитарний стиль: серед жінок і чоловіків віком від 18 до 21 року, з 12 заповнених анкет, 9 із них були жінки і лише 3 анкети для чоловіків, тому переважають жінки в авторитарному стилі. Щодо віку від 22 до 35, заповнені анкети становлять 2, і в цьому випадку переваги не відбулося все було порівно.

Демократичний стиль: кількість заповнених анкет становить 16 серед жінок і чоловіків віком від 18 до 21, серед них перевага за жінками, 11 заповнених анкет від жінок і 5 від чоловіків. В даному стилі переважають жінки. Серед віку від 22 до 35 перевагу мають жінки. Щодо віку від 35 і більше, було заповнено 3 анкети і серед них переважають також жінки 2:1.

Ліберальний стиль: що стосується цього стилю, то заповнених анкет було 6 і в цьому випадку чоловіки і жінки від 18 до 22 набрали порівно.

Також значна кількість людей віком від 18 до 21 надали перевагу не одному стилю, тому в них відбулася певна невизначеність у стилі.

Проаналізуємо дані по двох і більше стилях.

Авторитарний і демократичний стиль: серед таких стилів заповнено 7 анкет і слід зазначити, що в цьому випадку також переважають жінки 5:2.

Авторитарний і ліберальний: з поміж цих стилів переважають жінки з кількістю двох заповнених анкет.

Серед трьох стилів, які мали однакову кількість, яка так і не дала змоги визначи свій індивідуальний стиль, перевагу отримали також жінки, саме вони не могли визначитися зі стилем, таку невизначеність можна було спостерігати у трьох заповнених анкетах.

Отже, можна зробити висновок, що серед чоловіків і жінок, більшу кількість займають жінки із демократичним стилем, а найменшу кількість – ліберальний стиль, де була рівна кількість як чоловіків так і жінок. Також серед стилів де було два і більше, переважають жінки, які не обрали і не визначилися зі своїм індивідуальним стилем.

Список використаних джерел

1. Кузьмін О.Е. Сучасний менеджмент: Навч. прикладний посібник.— Львів: Центр Європи, 2015.— 176 с.
2. Лепейко Т. І. Теоретико-методичні засади управління підприємством: забезпечення гнучкості [текст] : монографія / Т. І. Лепейко ; Укр. інж.-пед. акад. – Х. : [б. в.], 2012. – 220 с.
3. Туленков, М. В. Сучасні теорії менеджменту [Текст]: навч.посібник / М. В. Туленков. – К. : Каравела, 2012. – 304 с.
4. Друкер П. Менеджмент / П. Друкер, Дж. А. Макьярелло. – М. : 2010. – 704 с.

5. Палеха Ю. І. Ключі до успіху. Організаційна та управлінська культура. — К.: Вид-во Європ. ун-ту фінансів, інформ. систем, менеджм. і бізнесу, 2000.

Поштар М.М., Пронькіна І.В.,

студентки 2 курсу

науковий керівник: Биховченко В.П., к.е.н., доцент,

доцент кафедри фінансів

Університет державної фіскальної служби України

м. Ірпінь, Україна

МОТИВАЦІЯ І СТИМУЛЮВАННЯ ТРУДОВОЇ АКТИВНОСТІ ПЕРСОНАЛУ

Протягом багатьох століть керівники застосовували різні засоби зацікавленості людини до праці. Належну увагу цій проблемі приділяли вчені, які постійно досліджували природу мотивації людини до праці.

Мотивація є вирішальним фактором в управлінні персоналом. Всесвітньо визнані авторитети в галузі менеджменту підкреслюють, що «... на першому місці стоять люди; якщо немає відповідного персоналу, то й інші фактори виробництва мало допоможуть у досягненні поставленої мети» (Т. Пітерс) [1]. «Коли у нас вже є штат, сформований із підготовлених, розумних і енергійних людей, як наступний крок потрібно стимулювати їх творчі здібності» (А. Моріта) [1]. Гайдученко С.О. розглядає мотивацію як процес спонукання людей до праці, який передбачає використання мотивів поведінки людини для досягнення особистих цілей або цілей організації [2].

Потрібно розрізняти поняття "мотивація праці" і "мотивація трудової діяльності", останнє має ширший зміст. Праця – це цілеспрямована діяльність людини з видозміни і пристосування предметів природи для задоволення своїх потреб. Процес праці містить три моменти: власне працю, предмети праці й засоби праці. Але трудова діяльність не обмежується тільки процесом праці. Діяльність – це специфічна форма ставлення до навколишнього світу, змістом якої є його доцільна зміна і перетворення в інтересах людей, зміна, яка включає мету, засоби, результат і сам процес [3].

Мотивація трудової діяльності базується на потребах й тому не може бути дієвою без застосування сучасних форм і методів матеріального стимулювання персоналу. Потреби - це те, що неминуче викликає і

15-16 березня 2018 р.

супроводжує людину в процесі її життя, те, що є спільним для різних людей, а водночас виявляється індивідуально в кожній людині [2].

Відомий американський фахівець в галузі менеджменту Річард Л. Дафт мотивацію розглядає як сили, що існують всередині або поза людиною, які збуджують у ній ентузіазм і завзятість при виконанні певних дій. Цей же фахівець зазначає: "Мотивація працівників впливає на їх продуктивність, і частина роботи менеджера полягає у тому, щоб спрямувати мотивацію на досягнення цілей організації". Отже, така різноманітність визначень засвідчує, що мотивація персоналу — це складне і багатопланове явище, яке потребує всебічного вивчення. З'ясовуючи сутність і природу мотивації маємо усвідомлювати, що мова йде про процес, який відбувається у самій людині і спрямовує її поведінку у конкретне русло, спонукає її вести себе у конкретній ситуації певним чином. На поведінку людини в процесі трудової діяльності впливає комплекс факторів-мотиваторів, що спонукають до діяльності: зовнішніх — на рівні держави, галузі, регіону, підприємства і внутрішніх — складових структури самої особистості працівника (потреби, інтереси, цінності людини, пов'язані з ними та соціокультурним середовищем особливості трудової ментальності тощо) [4].

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

Також, важливе значення в мотиваційному процесі мають стимули. Стимули – це зовнішні подразники, які сприяють підвищенню інтенсивності певних мотивів у діях людини. Стимулами може виступати винагорода, підвищення по службі, управлінський вплив керівника, страх, відповідальність, прагнення до самовираження та багато інших [3]. Стимулювання праці передбачає створення умов (господарського механізму), при яких активна трудова діяльність, дає певні, заздалегідь, зафіксовані результати, стає необхідною і достатньою умовою задоволення значимих і соціально обумовлених потреб працівника, формування в нього мотивів праці [4].

Отже, в сучасних умовах на кожному підприємстві із загальних систем управління повинні виділятися спеціальні функціональні підсистеми мотивації праці робітників, які б акумулювали світовий та вітчизняний досвід і активно впливали на ефективність виробничої діяльності, менеджменту, накопичення технологічного й управлінського досвіду в організаціях.

Список використаних джерел

1. Осовська Г.В., Осовський О.А. Менеджмент організацій: Навчальний посібник. / Г.В. Осовська, О.А. Осовський - К.: Кондор, 2007. – 676
2. Гайдученко С. О. Тексти лекцій з навчальної дисципліни «Мотивація персоналу» (для студентів 5 курсу спеціальності 7.03060101, 8.03060101 „Менеджмент організацій і адміністрування”) / С. О. Гайдученко; Хар. нац. ун-т. міськ. госп-ва. ім. О. М. Бекетова – Х. : ХНУМГ, 2013.
3. Колот А.М. Мотивація, стимулювання й оцінка персоналу: Навч. посібник. – К.: КНЕУ, 1998. – 224 сс.
4. Ладанов І.Д. Управління часом менеджера [Електронний ресурс] / І.Д. Ладанов // Практичний менеджмент. - Режим доступу: <http://psyera.ru/upravlenie-vremenem-menedzhera-1820.htm>.

Присакар А.В.,
студент 5 курсу
науковий керівник: Євтушенко Г.І., к.е.н., доцент,
доцент кафедри менеджменту
Університет державної фіскальної служби України
м.Ірпінь, Україна

ОЦІНКА ЕФЕКТИВНОСТІ РОБОТИ ПЕРСОНАЛУ МЕТОДОМ ПОВЕДІНКОВО ЗАКРІПЛЕНИХ РЕЙТИНГОВИХ ШКАЛ (BARS)

Зміна принципів функціонування національної економіки, створення підприємств, що базуються на різних формах власності, конкуренція, яка вимагає впровадження нових технологій і перебудови організаційних структур, істотно змінили соціально-економічну роль підприємства як основної ланки господарського комплексу. Тому виникає необхідність у підвищенні ефективності системи управління персоналом з урахуванням вимог ринкової економіки. Управління персоналом як багатогранний і винятково складний процес має свої специфічні властивості і закономірності та повинен мати системний характер і завершеність на основі комплексного рішення кадрових проблем, впровадження нових і удосконалення існуючих форм і методів оцінки роботи працівників.

Процедура оцінювання ефективності роботи персоналу висуває проблему вибору методу, на підставі якого вона має здійснюватись. Проблемам оцінювання роботи персоналу присвячені роботи багатьох вітчизняних та зарубіжних учених. Серед них найцікавішими є роботи З. П. Румянцевой,

15-16 березня 2018 р.

Дж. К. Лафти, А. Н. Тіщенко, Н. А. Кизіма, Я. В. Догадайло, Р. С. Каплана, Д. П. Нортон, І. І. Мазура, В. Д. Шапіро, Н. Г. Ольдерогге, тощо.

Поведінкові шкали (BARS) - це порівняно нова методика, яка поєднує в собі графічну оціночну шкалу та метод критичних інцидентів. Вони складаються з визначених основних критеріїв виконання роботи або наборів поведінкових норм, що описують важливі якості виконання роботи як хороші так і погані (наприклад, такі якості, як міжособистісні відносини, адаптивність та надійність, професійні знання тощо) [1].

Рейтингова шкала, яка складається з поведінкових норм, - це система оцінки працівників, в якій учасники можуть розрізнити успішну та невдалу роботу, збираючи та висвітлюючи найважливіші фактори роботи. Ці критерії поведінки класифікуються та визначають за чисельним значенням, яке використовується в якості основи для оцінки рейтингу (табл. 1) [2].

Таблиця 1

Приклад поведінкової шкали

Характеристика	Оцінка	Поведінка
Надзвичайно добре	7	Можна очікувати, що працівник зробить цінні пропозиції щодо збільшення продажів і мати позитивні відносини з клієнтами по всій країні.
Добре	6	Можна очікувати ініціювання творчих ідей для покращення продажів.
Вище середнього	5	Можна сподіватися на підтримку зв'язку з клієнтами протягом усього року.
Середній рівень	4	Можна з труднощами керувати доставкою товару вчасно.
Нижче середнього	3	Можна розраховувати на вивантаження вантажівок, коли запитає керівник.
Погано	2	Можна розраховувати на інформування лише частини клієнтів
Дуже погано	1	Можна очікувати подовжені кавові перерви і просиджування робочого часу.

Джерело: складено автором за даними [4].

Підхід BARS пропонує кілька ключових переваг:

- система BARS повністю орієнтована на роботу працівників. В ідеалі це усуває всю невизначеність щодо значення кожного числового рейтингу;
- чіткі поведінкові індикатори полегшують процес керування менеджером, а працівником сприйняття;
- з точки зору послідовності в рамках компанії, BARS розробляється та застосовується індивідуально та однозначно для кожної позиції;

- з розумінням конкретних очікувань продуктивності та стандартів передового досвіду працівникам набагато простіше вживати заходів для підвищення якості їх роботи.

Недоліки підходу BARS:

- процес створення та впровадження BARS займає багато часу тому, що кожна форма повинна бути створена з нуля для кожної посади в компанії;

- іноді перераховані способи поведінки досі не включали в себе певні дії, необхідні для працівника, тому під час складання рейтингу менеджери можуть зазнати певних труднощів;

- високий рівень технічного обслуговування. З часом робота змінюється, що означає, що BARS вимагає високого рівня контролю та обслуговування;

- для успішного проведення оцінок BARS, менеджери потребують детальної інформації щодо дій своїх співробітників [3].

Отже, метод поведінково закріплених рейтингових шкал – це система оцінки ефективності роботи персоналу в якій найважливіші аспекти роботи утворюють рейтинг з визначеними балами. Як і в кожного методу оцінки персоналу в нього є свої переваги та недоліки. Основною перевагою є легкість сприйняття та зрозумілості поставлених вимог, а недоліком – велика трудомісткість розробки рейтингових шкал.

Список використаних джерел

1. Martin-Raugh, Michelle; Tannenbaum, Richard J.; Tocci, Cynthia M.; Reese, Clyde (2016). "Behaviorally anchored rating scales: An application for evaluating teaching practice". Teaching and Teacher Education.

2. Kulturel-Konak, Sadan (2016). Behaviorally anchored rating scales for teamwork peer assessment. 2016 IEEE Integrated STEM Education Conference. pp. 168–72.

3. Ohland, M. W.; Loughry, M. L.; Woehr, D. J.; Bullard, L. G.; Felder, R. M.; Finelli, C. J.; Layton, R. A.; Pomeranz, H. R.; Schmucker, D. G. (2012). "The Comprehensive Assessment of Team Member Effectiveness: Development of a Behaviorally Anchored Rating Scale for Self- and Peer Evaluation". Academy of Management Learning & Education.

4. Сучасні методи оцінки ефективності управління персоналом [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.whatishumanresource.com/modern-methods-of-performance-appraisal>

ФІНАНСОВЕ ПЛАНУВАННЯ ЯК ФУНКЦІЯ МЕНЕДЖМЕНТУ ПІДПРИЄМСТВА

В умовах трансформаційних змін в економіці нашої країни і розвитку ринкових відносин зростає значення фінансового планування як невід'ємного структурного елементу процесу управління економічним суб'єктом. Сутність планування проявляється в конкретизації цілей розвитку підприємства на певний період, визначенні завдань та способів їх досягнення, виявлення матеріальних, трудових та фінансових ресурсів, які необхідні для вирішення поставлених завдань. Фінансове планування є формою впливу фінансів підприємства на його господарську діяльність шляхом приведення у відповідність вартісних пропорцій використання виробничих ресурсів із виробничою програмою та джерелами фінансування суб'єкта господарювання. В період фінансово – економічної кризи зовнішні джерела фінансування вкрай обмежені і тому все більшої актуальності набирає проблема удосконалення фінансового планування підприємством [1].

Відповідно фінансове планування можна визначити як специфічну форму управлінської діяльності суб'єктів господарювання, що полягає в підготовці різних варіантів фінансового забезпечення управлінських рішень у вигляді прогнозів, проектів програм і планів, обґрунтуванні їхньої оптимальності та створенні системи контролю за ефективністю їх виконання.

Основним завданням фінансового планування в сучасних умовах господарювання є збалансування видатків, забезпечення передумов рентабельної роботи підприємства, фінансової стійкості, платоспроможності, кредитоспроможності та ліквідності боргових зобов'язань впродовж планового періоду, дотримання принципів фінансового планування. Це в результаті дає змогу підприємствам досягти фінансової стабільності та забезпечити високу конкурентоспроможність в ринковому середовищі.

Варто зазначити й основні задачі фінансового планування:

- раціональне розміщення капіталу;
- ресурсне збалансування кругообігу виробничих фондів на засадах самодостатності і ліквідності боргових зобов'язань;

- передумови фінансової стійкості, платоспроможності й кредитоспроможності;
- ресурсне забезпечення заходів соціального спрямування [2].

В системі менеджменту, фінансове планування має відповідати таким основним принципам:

- цілевстановлення та цілереалізація;
- багатоваріантність, альтернативність та селективність;
- глобальність, системність, комплексність і збалансованість;
- спадковість і послідовність;
- безперервність;
- реалістичність і досяжність;
- гнучкість, динамічність, реакція на ситуацію;
- ефективність і соціальна орієнтованість;
- кількісна та якісна визначеність;
- довгостроковість заходів;
- принцип достатності інформації та імовірності помилок.

Таким чином, сформульовані принципи свідчать про те, що фінансове планування дає тільки тоді позитивні результати, коли базується на пізнанні об'єктивних законів розвитку суспільства, тенденціях руху фінансових ресурсів, вивченні наявного економічного становища, результатів діяльності суб'єктів господарювання, а також поставлених стратегічних цілей розвитку.

Список використаних джерел

1. Білик М. Д. Фінансове планування на підприємстві в сучасних умовах / М. Д. Білик // Фінанси України. – 2014. – № 4. – С. 133-141.
2. Філіна Г.І. Фінансова діяльність суб'єктів господарювання. Навч. пос. / Г.І. Філіна. – К.: Центр учбової літератури, 2015. – 320 с

Сівакова Є.А.,

студентка 3 курсу

Університет державної фіскальної служби України

м. Ірпінь, Україна

науковий керівник: Абдулов Р.М., к.пед.н., доцент,

доцент кафедри економіки управління і менеджменту

Західнодонбаський інститут МАУП

м. Павлоград, Україна

РОЛЬ КОМУНІКАЦІЇ В УПРАВЛІННІ ПІДПРИЄМСТВОМ

Актуальність даної теми викликана тим, що інформаційний процес необхідний як неодмінна умова роботи сучасного підприємства, як засіб підвищення якості робочої сили, як передумови успішної організації самого процесу виробництва. Управління в повній мірі використовує повну, об'єктивну і своєчасну інформацію, що збирається, оброблювану, і поширювану за допомогою сучасних наукових методів і технічних засобів. На сьогоднішній день це - об'єктивна необхідність, зумовлена, зокрема, вимогами ринку адекватно реагувати на виникаючі проблеми. Потрібно не тільки розташовувати своєчасну і точну інформацію, але вміти осмислювати її, робити необхідні висновки і результативно втілювати в управлінських рішеннях. Звідси необхідність присутності інформаційної складової в управлінні очевидна, оскільки вона є основою всього управлінського процесу. Ефективність роботи менеджера залежить від того, як він працює з інформацією, так і від його вміння комунікації.

Комунікація — процес обміну інформацією та змістовим значенням між людьми, за допомогою слів, букв, символів, жестів, через які висловлюється відношення одного працівника до знань і розумінь іншого, досягається довіра і взаємосприйняття поглядів. Це необхідний елемент в діяльності менеджера, який спілкується з підлеглими, одержує інформацію для прийняття рішень, підтримує ділові контакти з партнерами. Організація перестає бути керованою, її діяльність набуває хаотичного, нескоординованого характеру, в тому випадку якщо усунути комунікацію [3].

Роль комунікації в менеджменті важко переоцінити. Як відомо, основа будь-якого управління – спілкування. Вміння спілкуватися з підлеглими і правильно будувати з ними продуктивні трудові відносини, що призведуть до успішної роботи колективу – першочергова задача менеджера. Комунікація також важлива і для функції контролю. Аби правильно оцінити, чи досягнули

цілей організації, керівники потребують інформації стосовно того, що було виконано.

Керівники від 50% до 90% усього часу витрачають на обмін інформацією, в тому числі спілкуванню з підлеглими. Спілкування приймає різні форми та має різні види: наради, зустрічі, телефонні розмови, робота з електронною поштою тощо. Комунікації супроводжують менеджера і наскрізь пронизують процеси планування, організації, мотивування та контролю в фірмі [1].

Якщо комунікації налагоджені погано, рішення можуть виявитися помилковими, або люди можуть невірно розуміти, чого ж хоче від них керівництво, або зіпсуються міжособисті стосунки. Ефективністю комунікацій часто визначають якість рішень і те, як вони в дійсності будуть реалізовані.

Комунікаційний процес передбачає наявність відправника інформації, одержувача інформації та процесу обміну інформацією. На жаль, комунікація не є процесом, що відбувається виключно між відправником та одержувачем послання. Існує безліч факторів, що знижують чистоту передачі інформації та спотворюють саме послання. Такі фактори називаються комунікаційними перешкодами або шумом. До їх числа можна віднести технічні характеристики телефонних та радіосистем, знання іноземної мови, володіння навичками письмової мови, дефекти мови і слуху. Перешкоди можуть виникати на будь-якому з етапів комунікаційного процесу і значно знижувати його ефективність, а отже, і ефективність управління персоналом організації [2].

Оскільки організація — структурований тип відносин між людьми, вона значною мірою залежить від якості комунікацій та забезпечення ефективного функціонування. Якщо комунікації не будуть ефективними, люди не зможуть домовитися про загальну мету, що становить передумову функціонування організації. Комунікація також важлива і для функції контролю. Керівники потребують інформації стосовно того, що було виконано, аби правильно оцінити, чи досягнули цілей організації.

Останнім часом бурхливо розвиваються нові спеціалізації комуникативних менеджерів: менеджер паблік рилейшнз, спін-доктор, іміджмейкер, прес-секретар, рекламіст, виборчий технолог, псіоператор, психотерапевт, спеціалісти з кризових явищ, з переговорів, із слухів. Їх мета - вплив на масову (групову) свідомість та міжособистісний вплив для здійснення publicrelation (громадських зв'язків) та іміджмейкінгу підприємства [3].

Отже, комунікація є одним з головних елементів системи управління підприємством. Організація комунікацій сприяє, з однієї сторони, підвищенню продуктивності праці, а з іншої - досягненню задоволеності в груповій взаємодії. Створення ефективних комунікацій як усередині, так і за межами організації досягається шляхом добре організованого комунікаційного

15-16 березня 2018 р.

процесу. Задля покращення системи комунікації при управлінні підприємством, останнім часом бурхливо розвиваються нові спеціалізації комунікативних менеджерів.

Список використаних джерел

1. Ігнат'єва І.А. Стратегічний менеджмент: теорія, методологія, практика: // І.А Ігнат'єв - Київ.: Знання України, 2015. – 250 с.
2. Куденко Н.В. Стратегічний маркетинг: Навчальний посібник // Н.В. Куденко - Київ, 2016. – 152 с.
3. Рева В.Е. Комунікаційний менеджмент: Навчально-методичний посібник. Полтава. Изд. ПГУ., 2015 – 240с.

Степушенко Н.С.,

студентка 3 курсу

науковий керівник: Івануц М.Г., викладач

Ірпінський державний коледж економіки та права

м. Ірпінь, Україна

ПРАВОВИЙ АСПЕКТ ДОКУМЕНТУВАННЯ У ЮРИДИЧНІЙ ПРАКТИЦІ

У суспільстві постійно створюється та функціонує велика кількість різних за формою та змістом документів. Від організації документообігу залежить ефективність роботи закладів, підприємств та фірм. За допомогою задокументованої інформації здійснюються планування, фінансування, розпорядча діяльність апарату управління, ведуться бухгалтерський облік та звітність. Під час проведення перевірок та ревізій перевіряють саме документи, оскільки вони служать основним доказом тих чи інших фактів і джерелом інформації. На основі документів контролюється дотримання законності, а воля державних органів доводиться до відома виконавців [1, с. 5]. Саме тому правовий аспект документування має важливе значення як з наукової, так і з практичної точок зору. Перш за все йдеться про дослідження функціональних зв'язків юридичних документів з іншими засобами правового регулювання, зокрема такими, що сприяють вирішенню спірних питань, уточненню функціонального призначення окремих різновидів юридичних документів, тощо.

Окремі аспекти цієї проблематики привертала увагу багатьох науковців – як вітчизняних (зокрема, В. О. Бутенка, А. В. Зубенка, Н. М. Пархоменко,

П. М. Рабіновича, Т. В. Сендецької, С. В. Собура, О. Е. Чекотовської), так і зарубіжних (С. С. Алексеева, О. П. Вершиніна, М. О. Власенка, К. В. Каргіна, А. С. Піголкіна, О. Ф. Черданцева, К. С. Шугріної, Ернеста Капароса, Стефана Коттіна, Дід'єра Фрошота).

Відомо, що будь-який юрист виконує дві операції: дослідження необхідних першоджерел для вирішення поставленої проблеми і «власну рефлексію» для співвіднесення документації з конкретними особливостями питання, що розглядається [2, с. 33].

Відтак, юридичний документ виступає джерелом інформації, завдяки аналізу і синтезу якого юрист приймає рішення в конкретній ситуації. Великий обсяг документів і потреба у спеціалізації ведуть до об'єднання першоджерел за галузями або навіть у межах багатодисциплінарного утворення, за змістом справ. Сучасна тенденція юридичного документування полягає в тому, що в рамках однієї справи відбувається поєднання різних правових джерел. Має місце також диверсифікація інструментів юридичного документування. Так, розрізняються видання загального характеру, у вигляді енциклопедій або оглядів, і видань, що спеціалізуються по окремих секторах [2, с. 34]. Юридична інформація може обмежуватися офіційними документами. Це тексти законодавчих та підзаконних актів, рішення судів різної інстанції, з коментарями чи без. Інформація може складатися також у системному висвітленні справ у сфері позитивного права за галузями, за типами справ або за конкретними інститутами чи питаннями. Найчастіше юристу доводиться звертатися одночасно до всіх видів першоджерел. Він використовує кодекси, довідники, офіційні огляди або огляди подій у приватному секторі, загального або спеціального характеру [2, с. 41].

Отже, документ – це зафіксована на матеріальному носії інформація, що має юридичну силу, служить основним доказом того чи іншого факту при вирішенні спорів у судах [1, с. 5].

Згідно зі ст. 99 КПК України документом є спеціально створений з метою збереження інформації матеріальний об'єкт, який містить зафіксовані за допомогою письмових знаків, звуку, зображення тощо відомості, які можуть бути використані як доказ факту чи обставин, що встановлюються під час кримінального провадження. До документів можуть належати: матеріали фотозйомки, звукозапису, відеозапису та інші носії інформації (у тому числі електронні); матеріали, отримані внаслідок здійснення під час кримінального провадження заходів, передбачених чинними міжнародними договорами, згоду на обов'язковість яких надано Верховною Радою України, й складені в порядку, передбаченому цим Кодексом [4].

15-16 березня 2018 р.

Велика кількість документів, яка утворює вагомий обсяг інформації, обумовлює необхідність формування методів обробки юридичної інформації. У сучасному світі важливу роль у вирішенні питання обробки інформації виконують комп'ютерні технології, які дозволяють формувати бази даних юридичних документів. Використання банків даних, особливо в юридичній сфері, передбачає певну концентрацію інформації у вигляді документів або її розумний розподіл за галузями, але всередині єдиного банку даних [3, с. 125]. Питання правового регулювання електронного документообігу як усередині суверенних держав, так і на міжнародній арені, набувають у наш час усе більшої актуальності у зв'язку з упровадженням ефективних інформаційно-комп'ютерних технологій практично в усі сфери суспільно-виробничої діяльності [7]. Уведення документів у базу даних передбачає їх попередній об'єктивний відбір на підставі чітких, постійних і загальновідомих критеріїв: належність до сфери права, відповідність фактам, статистичний характер. Тобто все те, що допомагає аналізувати проблеми, які виникають при розгляді окремих ситуацій [3, с. 126]. Таким чином, одним із найважливіших шляхів підвищення ефективності правової політики сучасної держави є впорядкування правових документів, приведення їх за допомогою системного зчеплення в єдине несуперечливе ціле [6, с. 139].

Єдиний державний реєстр нормативно-правових актів – це єдина електронна база даних, де зберігаються тексти виданих державними органами влади актів законодавства, починаючи з 1985 р. і дотепер. Електронний варіант зберігання та поширення текстів нормативно-правових актів є зручним; він сприяє швидкому доступу до інформації та надає можливість оперативно отримувати постійні правові зміни, виникнення яких зумовлене стихійністю законодавства.

Зазначене вище переконує, що документування в юридичній практиці посідає чільне місце, оскільки кожний юрист у своїй діяльності використовує такі юридичні документи, як закони, кодекси, довідники, офіційні огляди або огляди подій у приватному секторі, загального або спеціального характеру, роботи теоретиків або практиків, юридичні публікації, збірники встановлених форм і зразків. За допомогою юридичних документів оформляються рішення і дії різних органів, посадових осіб, громадян.

Список використаних джерел

1. Фёдорова И. А. Юрисдикционные документы : учеб.-метод. комплекс / И. А. Фёдорова. – М.: Изд. центр ЕАОИ, 2010. – 80 с.
2. Dunes A. Documentation juridique / André Dunes ; Méthodes du droit. – Paris : Dalloz, 1977. – 198 p.

3. Бержель Ж.-Л. Общая теория права : пер. с фр. / Жан-Луи Бержель ; под. общ. ред. В. И. Даниленко. – М. : Изд. дом NOTA BENE, 2000. – 576 с.

4. Кримінальний процесуальний кодекс України : Закон України від 13.04.2012 № 4651-VI // Відом. Верховної Ради України. – 2013. – № 9-10. – С. 474. – Ст. 88.

5. Про Основні засади розвитку інформаційного суспільства в Україні на 2007–2015 роки : Закон України від 09.01.2007 № 537-V // Відом. Верховної Ради України. – 2007. – № 12. – С. 511. – Ст. 102.

6. Российская правовая политика : курс лекций для вузов / под ред. Н. И. Матузова, А. В. Малько ; Рос. акад. наук, Ин-т государства и права, Саратов. фил., Саратов. гос. акад. права. – М. : Норма, 2003. – 520 с.

7. Дещо з історії та особливості комп'ютерних правових систем НАУ [Електронний ресурс] : Професійна юридична система. Мега НАУ. – Режим доступу : http://www.nau.kiev.ua/index.php?page=mega_secrets&name=1. – Загол. з екрану.

Федорчук І.О.,

студентка 2 курсу

науковий керівник: Федорова І.О., асистент

кафедри менеджменту

Університет державної фіскальної служби України

м. Ірпінь, Україна

КОНФЛІКТИ НА ПІДПРИЄМСТВІ: ПРОБЛЕМИ ТА ШЛЯХИ ВИРІШЕННЯ

Кожен менеджер, керівник, щодня стикається з конфліктами або протиріччями в процесі управління організацією.

Конфлікти розглядаються західними психологами переважно в руслі традицій психоаналітичного представлення про природу індивіда (К. Хорні, Г. Саллівен, Є. Берн), з позицій когнітивної психології (К. Левін), з біхевіористської позиції (К. Л. Хялп), з позицій рольових підходів (Т. Сарбін, У. Гуд, Т. Ньюком, У. Мейсон і ін.).

Сучасна наука розглядає конфлікт не тільки в негативному, але й у позитивному ключі: як спосіб розвитку організації, групи й окремої особистості, виділяючи в суперечливості конфліктних ситуацій позитивні моменти, пов'язані з розвитком і суб'єктивним осмисленням життєвих ситуацій.

15-16 березня 2018 р.

Як вважає Ф. Глазл, багато англо-американських авторів роблять наголос у своїх визначеннях на протиріччях цілей або інтересів, які переслідують сторони, але не дають чіткого визначення поняття «конфлікт». Із усіх визначень дефініції «конфлікт» виникає низка питань. Які протиріччя є значимими та що таке протиріччя взагалі й чому вони відрізняються від конфліктів? Конфлікт найчастіше розглядається як конкуренція в задоволенні інтересів. На питання «Яку ситуацію можна назвати конфліктною?» відповідає теорема Томаса: якщо ситуації визначаються як реальні, то вони реальні по своїх наслідках, тобто конфлікт стає реальністю тоді, коли він сприймається як конфлікт хоча б однією зі сторін. Конфлікт також може розглядатися як стан потрясіння, дезорганізації стосовно попереднього розвитку й, відповідно, як генератор нових структур. У цьому визначенні М. Робер і Ф. Тильман вказують на сучасне розуміння конфлікту як позитивного явища. Дж. Фон Нейман і О. Моргенштейн визначають конфлікт як взаємодію двох об'єктів, що володіють несумісними цілями й способами досягнення цих цілей. У якості таких об'єктів можуть розглядатися люди, окремі групи, армії, монополії, класи, соціальні інститути тощо, діяльність яких так чи інакше пов'язана з постановкою та розв'язком завдань організації та управління, із прогнозуванням і прийняттям рішень, а також із плануванням цілеспрямованих дій. Отже, протиріччям можна вважати діалог, тобто мовну дію, коли висловлюються відмінності сторін. Конфліктом можна вважати будь-які мовні дії сторін, спрямовані на завдання збитків будь-якого роду протилежній стороні.

Можна виділити основні етапи процесу конфлікту:

- 1) прихована стадія: протиріччя не усвідомлюються учасниками конфлікту, існує явне або неявне невдоволення ситуацією;
- 2) формування конфлікту: формуються протиріччя, висувуються вимоги (формальні лідери, конфліктна група);
- 3) інцидент – подія, що активізує дії учасників конфлікту;
- 4) активні дії сторін;
- 5) завершення конфлікту – процес, результат якого залежить від зусиль усіх учасників конфлікту; можливими моделями завершення конфлікту є: виграш – програш; виграш – виграш; програш – програш;
- 6) вплив наслідків конфлікту. Конфлікт може виявляти як позитивний вплив на діяльність організації (фірми), так і негативний.

Розглянемо причини, що викликають виникнення конфлікту:

- 1) Індивідуальні характеристики людини відіграють важливу роль у процесі конфлікту. Часто саме відмінності в цінностях, сприйняттях і судженнях, відносинах і переконаннях людей можуть виявитися причиною

виникнення конфліктної ситуації. Реальним джерелом конфлікту можуть стати почуття щодо того, які рішення або дії є правильними, а які ні; схильність до певної реакції (позитивної або негативної) на ту або іншу подію. Наприклад, співробітник, зацікавлений в автономній і незалежній роботі, як правило, негативно відреагує на спроби поставити його в умови твердого контролю.

2) Ситуаційні умови, тобто система зв'язків між співробітниками, яка склалася в організації, у певних умовах може сприяти розвитку конфлікту у випадку, якщо ці умови є визначальним чинником у взаєминах між людьми. Зокрема, на можливість виникнення конфлікту можуть вплинути наступні фактори: занадто високий рівень взаємодії; необхідність забезпечувати згоду сторін з яких-небудь питань; відмінності в статусі; невизначеність відповідальності сторін.

3) Структурні фактори, що є причиною виникнення конфліктів, пов'язані з організацією роботи в компанії, її стратегією й політикою, ієрархією влади і т.д.

На сьогодні, сучасний підхід до конфлікту ґрунтується на тому, що постійна й повна гармонія, відсутність нових ідей, які вимагають ламання старих приймань і методів роботи, неминуче приводять до застою, гальмують розвиток інновацій і поступальний рух усієї організації. Саме тому менеджери повинні постійно підтримувати конфлікт на рівні, необхідному для здійснення творчої інноваційної діяльності в організації, і вміло управляти конфліктом для досягнення цілей організації. Конфлікт називають функціональним, якщо він веде до зростання ефективності організації, і дисфункціональним (руйнівним), якщо він знижує ефективність.

Ефективне управління – це переведення усіх конфліктів у функціональне русло. Тому управління конфліктом розглядається багатьма фахівцями як переведення конфлікту в раціональне русло діяльності людей, осмислений вплив на конфліктну поведінку соціальних суб'єктів конфлікту з метою досягнення бажаних результатів; обмеження протидіючого впливу конструктивного впливу. До позитивних наслідків конфлікту можна віднести активізацію інноваційних процесів, підвищення якості прийнятих розв'язків, рівня їх обґрунтованості, поліпшення кількісних і якісних показників роботи. При цьому нерідко поліпшуються соціально-психологічний клімат у колективі й взаємовідношення його членів. До негативних наслідків конфлікту відносять зниження рівня згуртованості членів групи, проблеми спілкування, агресивність або, навпаки, відсутність інтересу до досягнення високих результатів роботи. До того ж конфлікти можуть супроводжуватися додатковими втратами робочого часу, порушеннями дисципліни, погіршенням стану здоров'я працівників, їх доглядом з підприємства.

15-16 березня 2018 р.

Отже, відзначимо, що в кожному колективі дуже важливо прагнути до швидкого і повного вирішення конфліктів, інакше вони можуть стати перманентними (постійними). Важливе значення при цьому має створення сприятливої атмосфери співпраці, доброзичливих міжособистісних відносин членів колективу в процесі трудової діяльності, вміння відрізнити причини від приводів, обирати найбільш результативні способи вирішення конфліктів. Це одне з найперших завдань керівника організації. Адже ефективно управляти - це вміння створювати таку атмосферу, в якій з мінімальними втратами реалізовувалися б поставлені перед організацією завдання.

Список використаних джерел

1. Зіброцький, Ігор. Структурні методи управління конфліктами на підприємстві / Ігор Зіброцький // Актуальні проблеми економіки та управління на сучасному етапі : зб. тез доп. студ. наук.-практ. WEB-конф. / відп. за вип. В. М. Островерхов. - Тернопіль : ТНЕУ, 2016. - С. 85-87.
2. Тирпак І.В. Основи економіки та організації підприємництва / І.В. Тирпак, В.І. Тирпак, С.А. Жуков. – К.: Кондор, 2011. – 284 с.
3. Маркетинг/ Т.В. Алесинская, Л.Н. Дейнека, А.Н. Проклин, Л.В. Фоменко и др./ под общей ред. В.Е. Ланкина. – Таганрог: ТРТУ, 2006. – 241 с.
4. Менеджмент организации / Т.В. Алесинская, Л.Н. Дейнека, А.Н. Проклин, Л.В. Фоменко, А.В. Татарова и др. / под общей ред. В.Е. Ланкина. – Таганрог: ТРТУ, 2006. – 304 с.
5. Шилин М.В. Конфликт: виды и способы разрешения конфликтов [Електронний ресурс] / М.В. Шилин. – Режим доступу: <http://www.financiallawyer.ru/newsbox/society/183-529115.html>

Цоколенко І. Б., Лубенець І. С.,

студентки 2 курсу

науковий керівник: Супруненко С.А., доцент кафедри менеджменту

Університет державної фіскальної служби України

м.Ірпінь, Україна

РЕАЛІЇ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ СУЧАСНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ В УКРАЇНІ

З початком ХХІ століття в період економічних перетворень менеджмент став реальною причиною становлення бізнесу в різних сферах економічної діяльності. Незважаючи на те, що практичний досвід управління в різних

сферах національної економіки всеж спостерігається недостатня теоретична розробленість питань з проблем менеджменту.

Теорія і практика сучасного менеджменту в Україні перебувають у постійному пошуку для створення ефективної системи управління організаціями, яка б відповідала сучасним умовам розвитку економіки і суспільства. В розвиток ефективних методів управління продовжуються і збагачуються новими концепціями, які відповідають потребам часу [2,с.57].

В результаті аналізу різних поглядів науковців на стан вітчизняного менеджменту, виявлено проблему суттєвого відставання рівня українського менеджменту. Але, в той же час, необхідно брати до уваги те, що Україна є молододу країною і не має такого досвіду як, наприклад, США зі своєю більш ніж столітньою історією становлення і розвитку теорії та практики менеджменту.

Щодо напрямів розвитку управління в Україні можна зазначити, що вони органічно пов'язані з радикальними перетвореннями і реформуванням усіх аспектів життєдіяльності нашого суспільства [1,с.57]. Сучасний вітчизняний менеджмент відрізняється від традиційного американського менеджменту в першу чергу функціонально, а саме в плануванні, організації, координації, керуванні та контролі [2,с.43].

В Україні менеджмент супроводжується низкою функціональних підходів, які суттєво відрізняються від підходів традиційного менеджменту, а саме:

0. інтелектуальний характер процесів прийняття рішення;
1. розгалуження єдиної системи загального менеджменту на інвестиційний менеджмент, маркетинговий, інноваційний та інші;
2. використання інформаційних технологій в менеджменті.

Відтак, головними складовими реалій менеджменті в Україні є:

- культура організації;
- стратегічне управління та стратегічне планування;
- поширення концепцій, методів і моделей управління, які довели свою ефективність в комерційних організаціях, на некомерційні організації, тощо.

Зазначене вище спонукає до здійснення вітчизняними підприємствами таких кроків в напрямку удосконалення передових й вітчизняних теорій і практик менеджменту. До перспективних можна віднести:

1. Міжнародний досвід управління, в контексті об'єднання підприємств у транснаціональні корпорації;
2. Систематичні методи підвищення кваліфікації співробітників – курси, тренінги, закордонне стажування тощо.

15-16 березня 2018 р.

3. Максимальна увага проблемам мотивації персоналу – не тільки матеріальної, але й інших її форм.
4. Побудова національної системи стандартів управлінської діяльності;
5. Зміна пріоритетів з боку держави для ефективного розвитку менеджменту в Україні.

Список використаних джерел

1. Будзан Б. П. Менеджмент в Україні: сучасність і перспективи. -К.: основи, 2001 – 349 С.
2. Хміль Ф. І. Становлення сучасного менеджменту в Україні: проблеми теорії та практики. – Львів: Львівська комерц. Академія, 1996 -206 С.

Ярощук Т. Ю.,
студентка 3 курсу
науковий керівник: Салямон В.П., ст. викладач
кафедри менеджменту
Університет державної фіскальної служби України
м. Ірпінь, Україна

ОСОБЛИВОСТІ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗКВІТУ МІЖНАРОДНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ НА ТЕРЕНАХ УКРАЇНИ

В наш час розквіт значної частки країн зумовлений високими темпами росту науково-технічного прогресу та успішно проведеними процесами міжнародної співпраці в усіх сферах суспільного життя. Це стосується здебільшого сфери підприємницької діяльності в Україні, оскільки чималу кількість коштів держава отримує від діяльності підприємств. Для залучення інвестицій, отримання помітного доходу, розширення ринків, підприємства виходять за межі країни, при цьому запозичують досвід управління в іноземних організаціях.

Сучасний світовий досвід управління організаціями почав впроваджуватись в нашій країні нещодавно. Проте, доцільною є раціональна оцінка перспектив розвитку міжнародного менеджменту в Україні.

Розвиток міжнародного бізнесу в Україні зумовлений процесом входження державних організацій в зарубіжні ринки та процесом росту активності міжнародних спілок. Тому вони не тільки застосовують незмінні міжнародні норми керування в країні, але й результативно адаптують їх до українських умов. У кожній країні потрібно створювати сприятливі економічні

чинники для ефективного застосування іноземного досвіду управління економікою.

Родченко В.В. виділяє наступні заходи для утворення вигідної правової та політичної сфери в Україні:

1. Підвищити вплив закордонного капіталу, завершити приватизацію.
2. Ліквідувати платіжну розруху, зміцнити державну банкноту.
3. Удосконалити внутрішні ринкові інститути, що налагоджують зовнішньоекономічну активність, наприклад: банки, Державний митний комітет тощо.

Якщо вжити всі ці заходи для управління країною, то можливо досягти її розквіту та отримати позицію лідера на ринку в усіх сферах для подальшого довготривалого визнання та процвітання.

Ще слід зазначити, що особливого змісту фінансова праця набуває саме у міжнародному менеджменті. Як приклад, це можуть бути неспроможність обмінювати національну валюту, що стає причиною економічних проблем тарозлад ринкових законів ціноутворення; слабка державна підтримка бізнесу, проблеми стосовно встановлення прав власності, незначний розвиток науково-технічного прогресу, невисокий рівень заробітної плати членів суспільства тощо.

Питання прикладного процесу росту та запровадження міжнародного менеджменту в будь-якій країні пов'язані з примітивними науковими проектами та створенням сприятливого підґрунтя. З вище сказаного необхідно виокремити перспективи розквіту міжнародного менеджменту в Україні. Відповідно до того, що поставлено в осередок реорганізації міжнародних об'єднань, виокремлюють певні зразки: реструктуризація; переорієнтація; регенерація [2].

Якщо в підсумку реорганізації докорінно змінюється будова компанії - це свідчить про реструктуризацію, а при докорінній заміні пріоритетів – про переорієнтацію. Реструктуризація неефективна без формалізованих дій та не залежить від мотивації персоналу. Переорієнтація навпаки потребує потужної мотивації, бо має слабо формалізовану дію. Найкомплекснішим процесом є регенерація, оскільки вона проводиться великим об'ємом робіт як у області формалізованих процесів, так і за мотивацією персоналу.

Окреслюючи перспективи міжнародного менеджменту слід звернути увагу на питання організації керування змінами, так як в реальності застосовуються різні організаційні типи керування змінами. Поширеним типом управління змінами виступають спеціальні проекти та завдання. В даному випадку в межах функціонуючої системи перед співробітниками або цілим підрозділом керівництвом ставиться додаткове спеціальне завдання

15-16 березня 2018 р.

тимчасового характеру [3]. Позитивний результат реформування товариства потребує синхронізації перебігу організаційних трансформацій і психологічних поштовхів у гуртовій свідомості.

Отже, міжнародний менеджмент - це порядок норм адміністрування, які спрямовані на впровадження, розквіт, забезпечення і використання конкурентних привілеїв у різних країнах з цілю поліпшення стабільності, розширення та зміцнення принципів міжнародних компаній на всесвітніх ринках. Він має певні перспективи, що проявляються згідно окремих критеріїв розподілу. Відповідно до того, що поставлено в осередок реорганізації міжнародних об'єднань, виокремлюють певні зразки: зміна організаційної структури підприємства; відродження; перепроєктування ділових процесів для досягнення поліпшення ділової активності; переорієнтація. Характер перебудови відрізняються за зразком необхідним для здійснення її зусиль. Передумовами успіху є: необхідність підвищення гнучкості організаційних устроїв; прийняття й розуміння необхідних змін; спроможність змінювати культуру.

Список використаних джерел

1. Родченко В.В. Деякі підходи до розвитку міжнародного бізнесу в Україні / В.В. Родченко. - [Електронний ресурс]. - Режим доступу: http://www.nbu.gov.ua/ejournals/PSPE/2008-3/Rodchenko_308.htm
2. Болдырев А.П., Болдырев В.А. Современная трансформация конкурентных требований к управленческому персоналу // Вісник Східноукраїнського національного університету імені В.Даля. – 2006. – № 4. – Ч. 1. – С. 39-46.
3. Цуров М.Д. Особенности взаимодействия международного бизнеса и менеджмента / М.Д. Цуров // Успехи современной науки. – 2016. – № 4. – Т. 2. – С. 28–31.

СЕКЦІЯ 2	МОДЕРНІЗАЦІЯ ФІНАНСОВОЇ СИСТЕМИ УКРАЇНИ В УМОВАХ ГЛОБАЛЬНОЇ НЕСТАБІЛЬНОСТІ
SECTION 2	MODERNIZATION OF THE FINANCIAL SYSTEM OF UKRAINE IN THE CONDITIONS OF GLOBAL INSTABILITY

Житар М.О.,
к.е.н., доцент кафедри банківської справи
та фінансового моніторингу
Університет державної фіскальної служби України
м. Ірпінь, Україна

КОМПОНЕНТИ ФІНАНСОВОЇ АРХІТЕКТУРИ КОРПОРАЦІЇ

У теорії корпоративних фінансів традиційно виділяють структуру капіталу корпорації як ключовий фактор її фундаментальної вартості, оскільки ця характеристика відображає співвідношення позикового і власного капіталу, що використовується при фінансуванні довгострокового розвитку корпорації і впливає на її інвестиційні ризики. Питанням структури власності приділено серйозну увагу як в теоретичних, так і в емпіричних дослідженнях корпоративних фінансів. Зі структурою власності пов'язують ефекти, що виникають в діяльності корпорації і обумовлені опортуністичних поведінкою менеджменту, станом агентських конфліктів і формами прояву агентських витрат, перенесенням ризику на кредиторів і інші чинники. Структурні характеристики рад директорів також в останні роки перетворилися на предмет вивчення саме корпоративних фінансів і зайняли значне місце в публікаціях найвідоміших вчених в даній області. Безперечно, важливою віхою в розвитку всього проблемного поля корпоративних фінансів стала концепція фінансової архітектури компанії.

Особлива цінність визначення фінансової архітектури корпорації як основи організації її фінансів виявляється у процесі побудови комплексної моделі взаємозв'язку основних структурних характеристик компанії із ефективністю її фінансової діяльності. Використання такого інтегрованого підходу дозволяє оцінити сукупний вплив окремих компонентів корпорації на результати її фінансової діяльності та виявити найбільш суттєві чинники, що забезпечують досягнення її стратегічних фінансових цілей.

15-16 березня 2018 р.

В якості ключових компонентів фінансової архітектури корпорації, здатних служити інструментами управління доцільно виділити: структуру власності, структуру капіталу і якість корпоративного управління як характеристику системи мотивів і стимулів стейкхолдерів корпорації.

Структуру власності необхідно розглядати крізь призму агентських конфліктів між менеджерами і акціонерами; мажоритаріями і міноритаріями; державою і приватними власниками. Оптимальна структура власності має сприяти, з одного боку, концентрації капіталу в руках ефективного власника, а з іншого – відповідності структури капіталу стратегічній меті корпорації. Виходячи з цієї мети, можуть бути поставлені завдання: по скупці акцій у працівників; з продажу куплених акцій членам групи ефективного власника.

Структуру корпоративної власності оптимізують через перерозподіл акцій серед різних груп акціонерів. При цьому треба пам'ятати: розпорошена структура акціонерного капіталу, яка склалася на багатьох підприємствах, приводить насправді до того, що менеджери фактично виходять із-під контролю власників. Вони отримують можливість розпоряджатись у власних інтересах майном і капіталом, що не належить їм. Наслідками стають відсутність стимулів у керівників і спокуса використання засобів підприємства у власних інтересах на збиток виробництву і зниження в подальшому ефективності підприємства.

Дослідження структури капіталу як другого компонента фінансової архітектури обумовлюється його впливом на стратегічну ефективність з точки зору класичної теорії ієрархії, компромісною і агентської теорій. Недосконалість ринку (податки, транзакційні і агентські витрати) призводять до залежності ефективності від структури капіталу, що дозволяє припустити негативний вплив рівня боргового навантаження компанії на стратегічну ефективність. Крім того, формування раціональної структури капіталу за рахунок реалізації високотехнологічних інноваційних проектів передбачає вирішення низки завдань, пов'язаних з оцінкою джерел їх фінансування, формою залучення, ступенем доступності, часом розпорядження, вартістю залучення певного виду фінансових ресурсів, фінансовим ризиком, а також іншими умовами залучення конкретного джерела фінансування інновацій. Тому ключовим питанням у структурі капіталу є оцінка раціональності співвідношення окремих груп джерел фінансування інновацій і, перш за все, власного і позикового капіталу, а також обґрунтування управлінських рішень щодо раціонального співвідношення джерел фінансування конкретних інноваційних проектів.

Одною з основних завдань корпоративного управління є мінімізація транзакційних витрат, пов'язаних з розмежуванням прав і обов'язків

менеджерів, а також агентських витрат, пов'язаних з різноманітністю інтересів менеджерів і ризику акціонерів. Оцінка рівня корпоративного управління здійснюється з метою визначення відповідності принципів управління, які введені і використовуються в тій чи іншій корпорації – загальноприйнятим принципам, які лежать в основі ефективного корпоративного управління і можуть застосовуватися у широкому діапазоні правових, економічних та політичних умов. Кінцевим результатом оцінки є рейтинг корпоративного управління, який присвоюється об'єкту дослідження за Національною шкалою рейтингів корпоративного управління рейтинговим комітетом агентства у результаті голосування.

Список використаних джерел

1. Фінансова архітектура національних корпорацій та її вплив на ефективність фінансової діяльності: монографія [Текст] / В.М. Мельник, Н.В. Бичкова. – Тернопіль: Астон, 2012. – 244 с.
2. Житар М.О. Фінансова архітектура корпорації: сутність та компоненти / М.О. Житар, Г.Г. Немсадзе // Збірник наукових праць учених та аспірантів «Економічний вісник університету», Переяслав-Хмельницький. – 2017. - № 33/2. – С. 370- 374.

Канцур І.Г.,

к.е.н., доцент кафедри менеджменту

Університет державної фіскальної служби України

м. Ірпінь, Україна

МОДЕРНІЗАЦІЯ БЮДЖЕТНОЇ ПОЛІТИКИ ДЕРЖАВИ В УМОВАХ ЄВРОІНТЕГРАЦІЇ

Діяльність та функціонування держави не можливе без наявності фінансових ресурсів, рівень яких є важливим для забезпечення соціально-економічного розвитку країни. Сучасні економічні реалії переконливо свідчать про необхідність розробки нових підходів до формування бюджетної політики, які б відповідали європейським стандартам. Адже бюджетна політика є одним з найбільш вагомих інструментів впливу держави на соціально-економічні процеси, що відбуваються в країні. Саме тому, актуальність даного напрямку дослідження визначає євро інтеграційний курс України, який вимагає удосконалення бюджетної політики держави та її адаптації до вимог європейських стандартів, враховуючи одночасно національні особливості країни, стан економіки, рівень соціального розвитку населення тощо.

Відповідно до Стратегічного плану діяльності Міністерства фінансів України на 2016 бюджетний рік та два бюджетних періоди, що настають за

15-16 березня 2018 р.

плановим (2017-2018 роки) [1], визначено шість стратегічних цілей діяльності, які спрямовані на забезпечення стабілізації фінансової системи України та управління державними фінансами, враховуючи умови та нормативні стандарти європейських країн.

В умовах євроінтеграції основною проблемою у фінансуванні суспільних потреб залишається удосконалення інструментів дії бюджетного механізму та бюджетної політики відповідно до європейських стандартів, що забезпечуватиме раціональний та ефективний перерозподіл національного доходу з метою підвищення рівня життя і соціальних гарантій населення країни. Актуальним наразі є застосування таких сучасних методик і прогресивних підходів в удосконаленні бюджетної політики, які підтверджені світовим досвідом. Адже у розвинутих європейських країнах бюджетну політику уже довгий час розглядають як ключовий фактор соціально-економічного розвитку [2].

Розглядаючи процес удосконалення бюджетної політики в умовах євроінтеграції, варто зосередити увагу на дослідженні основних умов та критеріїв, виконання яких дає країнам право вступу до економічного та валютного союзу, які було визначено в Маастрихтському договорі (1992 р.) [3]. Порівняльний аналіз макроекономічних показників України з відповідними показниками країн Центральної та Східної Європи, які є членами Європейського Союзу (табл.1) дає можливість визначити на скільки сучасний економічний стан України відповідає вимогам Маастрихтського договору.

Таблиця 1.

Макроекономічні показники України та країн Центральної та Східної Європи за 2016 р.

Країна	Показник				
	ВВП млрд. дол.	ВВП на душу населення (дол. США)	Зростання реального ВВП, %	Державний борг, % ВВП	Рівень інфляції, %
Польща	467,6	27800	2,8	44,7	-0,6
Чехія	193,0	33200	2,4	40,8	0,7
Румунія	187,0	22300	4,8	39,3	-1,6
Угорщина	125,7	27500	2,0	75,7	0,4
Словаччина	89,53	31300	3,3	52,4	-0,5
Болгарія	52,42	20300	3,4	26,7	-1,3
Словенія	44,01	32100	2,5	81,8	-0,1
Литва	42,75	30000	2,3	41,8	-0,7
Латвія	27,68	25700	2,0	38,7	0,1
Естонія	23,13	29300	1,6	9,7	0,8
Україна	93,26	8300	2,3	78,2	13,9

Джерело: [4].

За результатами дослідження прогностичних макроекономічних показників розвитку України на середньострокову перспективу (2018-2020 рр.) можна зробити висновок, що тільки протягом наступних трьох років Україна зможе досягти гранично допустимих показників рівня інфляції європейських країн. Тобто економічний стан країни є недостатньо стабільним і не повністю відповідає економічним показникам європейських країн та критеріям Маастрихтського договору.

Таким чином, розвиток України в умовах євро інтеграційних процесів можливий за рахунок зростання та покращення макроекономічних показників країни, удосконалення бюджетної політики та забезпечення її ефективності. Важливим завданням бюджетної політики як ефективного інструменту соціально-економічного розвитку України в умовах євроінтеграції є:

- гармонізація структури доходної та видаткової частин бюджету;
- застосування нормативних показників щодо відсоткового значення величини бюджетного дефіциту та державного боргу до ВВП;
- застосування санкцій за порушення встановлених стандартів та нормативів;
- розробка програм та прогностичних показників стабільного розвитку показників бюджету тощо.

Список використаних джерел

1. Стратегічний план діяльності Міністерства фінансів України на 2016 бюджетний рік та два бюджетних періоди, що настають за плановим (2017–2018 роки) / Офіційний сайт Міністерства фінансів України // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.minfin.gov.ua/page/plani-robit>
2. Канцур І.Г. Бюджетна політика як інструмент соціально-економічного розвитку держави в умовах євроінтеграції / І.Г. Канцур // Ефективна економіка. – 2017. - №10. Електронний ресурс. – Режим доступу: <http://www.economy.nayka.com.ua/?n=10&y=2017>
3. The official web-portal of the Verkhovna Rada of Ukraine “International document No. 994_029 of 07.02.1992 “Treaty on European Union”, available at: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/994_029, (Accessed 1 October 2017).
4. CIA World Factbook, available at: <https://www.cia.gov/library/publications/resources/the-world-factbook/>, (Accessed 1 October 2017).

САНАЦІЙНИЙ ПОТЕНЦІАЛ У СИСТЕМІ АНТИКРИЗОВОГО УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВ

На сьогодні в державі виявлення кризових явищ на макро-, та мікрорівні, що супроводжуються значною кількістю збитково працюючих підприємств, швидкими темпами зростання кредиторської та дебіторської заборгованості, збільшенням кількості справ про банкрутство, розглянутих господарськими судами. За таких умов, у діяльності господарюючих суб'єктів стала потреба у використанні спеціальних механізмів і процедур, спрямованих на підвищення ефективності їх діяльності, подолання кризових явищ і недопущення банкрутства та ліквідації підприємств.

У контексті цього однією з перших процедур повинно бути визначення санаційної спроможності підприємства, що базується не лише на оцінці його здатності успішно подолати кризу, але й на спроможності розвиватися далі, забезпечуючи собі необхідну конкурентоспроможність, та як результат – стійкість та прибутковість. Фінансово-економічну основу для успішного виходу підприємства з кризової ситуації створює саме його санаційний потенціал.

Можна сказати, що санаційний потенціал підприємства є частковою похідною від інших складових економічного потенціалу, що актуалізується лише в момент настання фінансової кризи на підприємствах і потрібен задля того, аби мобілізувати внутрішні резерви щодо її подолання. Це є цілком логічним, адже санаційний потенціал, як такий, не актуальний для підприємств, що працюють на зростаючих ринках, мають високу прибутковість та характеризуються надійним фінансовим станом. Тому питання визначення санаційного потенціалу актуальні в випадках коли:

- підприємство або перебуває в стані фінансової кризи, або має ознаки кризових явищ у своїй діяльності;
- підприємство володіє певними ресурсами та компетенціями, що здатні протидіяти цьому стану.

В усіх інших ситуаціях питання виявлення та оцінки санаційного потенціалу не є актуальним як таке.

Питання визначення складу та структури санаційного потенціалу підприємства, попри свою важливість, і нині залишаються мало дослідженими та дискусійними. У зв'язку з цим доцільно звернутися до основних

економічних теорій і положень, що розкривають етимологію категорії «потенціал підприємства» та визначають його основні складові. Як було зазначено вище, санаційний потенціал підприємства розглядається нами як часткова похідна від більш загального явища – економічного потенціалу.

В науковій думці розповсюджені три підходи до розуміння сутності «потенціал» підприємства – ресурсний, потенційний та комплексний (компетенційний). При цьому відсутність єдиного розуміння його сутності ускладнює подальші дослідження більш специфічних його компонентів, зокрема, – санаційного потенціалу.

Тому, під потенціалом підприємства пропонується розуміти інтегровану сукупність ресурсів підприємства і його управлінських компетенцій, які дозволяють здійснювати цілеспрямований вплив на якісні і кількісні характеристики ресурсів та досягати за рахунок цього потрібних результатів фінансово-господарської діяльності [3].

Періодичний розвиток кризових явищ у діяльності підприємств об'єктивно обумовив зростання інтересу вчених-дослідників та економістів-практиків до можливостей підприємства успішно протидіяти кризам. У зв'язку з цим у літературі з'явилися такі різновиди потенціалу підприємств, як антикризовий потенціал та санаційний потенціал. Зокрема, науковці А. В. Малявіна, О. Парацій, С. А. Попов, Н. Б. Пашин розкривають сутність поняття «антикризовий потенціал», акцентуючи увагу на тому, що він може проявлятися у вигляді відпрацьованої, досконалої технології, сучасного обладнання, висококваліфікованих працівників, досконалої системи взаємозв'язків із постачальниками та споживачами. При цьому основою антикризового потенціалу виступають ресурси підприємства та можливості їх відновлення [4].

О. В. Белозерцев під антикризовим потенціалом визначає сукупні потенційні можливості підприємства протидіяти кризі, що обумовлюються використанням наявних і залучених ресурсів у процесі реалізації антикризових заходів в умовах динамічного зовнішнього середовища [2].

Поряд з антикризовим потенціалом у фаховій літературі використовують і таке поняття як «санаційний потенціал». На нашу думку, санаційний потенціал є тотожним поняттям антикризового потенціалу підприємства і характеризує його здатність відновлювати діяльність та прибуткове існування у разі різкого загострення розвитку кризових явищ, коли дуже гостро постає питання про саме існування підприємства як господарської одиниці.

Цілісний погляд на етапи проведення фінансового оздоровлення окремого підприємства являє собою так звана «класична модель санації», яка широко використовується як основа для розробки заходів фінансової санації суб'єктів

15-16 березня 2018 р.

господарювання у країнах з розвинутою ринковою економікою. Це структурно-логічна схема, що відображає етапи її проведення, у ході яких і здійснюється цілеспрямований вплив на санаційну спроможність підприємства.

Управління санаційною спроможністю підприємства слід розглядати, з одного боку, як відносно самостійний елемент загальної системи управління суб'єктом господарювання, що формується під впливом факторів зовнішнього й внутрішнього середовища, а також специфіки галузі, в якій функціонує підприємство. Проте, визначальний вплив на її формування мають фінансові цілі суб'єкта господарювання.

З іншого боку, управління санаційною спроможністю підприємства слід розглядати як циклічний процес, що виникає в результаті взаємозв'язку таких функцій менеджменту як моніторинг, планування, проектування, реалізація й контроль. Цей процес є відкритою системою, що ґрунтується на постійному дослідженні факторів зовнішнього та внутрішнього середовища підприємства із гнучким реагуванням на їх зміну, шляхом розробки та прийняття адекватних управлінських рішень [1].

Отже, на основі викладеного вище, можна сказати, що санаційний потенціал є частиною антикризового потенціалу підприємства та характеризує його здатність відновлювати стійку і прибуткову діяльність в умовах різкого загострення кризових явищ. Співвідношення санаційного потенціалу і глибини фінансової кризи безпосереднім чином впливає на рівень санаційної спроможності підприємства.

Список використаних джерел

1. Білоусова О. С. Розвиток фінансового планування та внутрішнього фінансового контролю у контексті забезпечення процесів оздоровлення фінансів підприємств [Текст] / Вплив кризи на фінанси реального сектора економіки України та шляхи їх оздоровлення : монографія / [А.І.Даниленко, В.В.Зимовець та ін.] ; за ред. чл.-кор. НАН України А.І.Даниленка ; НАН України, ДУ "Ін-т екон. та прогнозів НАН України". – К., 2014. – 520 с. – С. 487-512.
2. Белозерцев О. В. Оцінка антикризового потенціалу вугледобувних підприємств : дис. кандидата екон. наук : 08.06.01 / Белозерцев Олег Валерійович. – Алчевськ, 2003. – 209 с.
3. Ліснічук О. А. Розрахунок санаційного потенціалу підприємства : зарубіжний досвід та вітчизняна практика / О. А. Ліснічук // Інноваційна економіка. – № 5 (31). – 2012. – С. 51–57.
4. Парацій О. Аналіз фінансового потенціалу підприємства / О. Парацій // Наук. зап. – Тернопіль, 2005. – Вип. 14. – С. 178–181.

НАПРЯМИ ВДОСКОНАЛЕННЯ УПРАВЛІННЯ ЯКІСТЮ КРЕДИТНОГО ПОРТФЕЛЯ БАНКУ

Пріоритетним напрямом розвитку банківської діяльності завжди виступало кредитування клієнтів. Враховуючи, що кредитні операції складають велику частину банківського портфеля активних операцій, важливо з теоретичної та практичної позиції розглянути кредитний портфель як цілісний об'єкт управління та виявити специфіку процесів його формування та управління.

Сучасний кредитний портфель виступає певним критерієм, що дозволяє судити про якість кредитної політики банку та про конкурентоспроможність банку, здатність протистояти впливу зовнішніх і внутрішніх чинників. Дослідження теоретичних та практичних аспектів управління кредитним портфелем є надзвичайно актуальним, оскільки кредитування є найважливішим напрямком здійснюваних банком активних операцій, і кредитний портфель становить здебільшого від третини до половини всіх активів банку.

Якісний кредитний портфель забезпечує ліквідність і надійність кредитної установи. Це, в свою чергу, важливо для акціонерів, підприємств, населення, які є клієнтами банку. Тому гостро постала проблема вдосконалення управління кредитним портфелем.

Сучасні умови розвитку банківського бізнесу трансформували цілі діяльності багатьох банківських установ: якщо раніше банки були орієнтовані на ефективність діяльності, стабільність та прибутковість, то сьогодні все важливішим стає питання виживання, стабілізації фінансового стану. Однією із складових удосконалення управління кредитним портфелем є ризик-менеджмент кредитного портфелю, який проводиться за допомогою методів диверсифікації, встановлення внутрішньобанківських лімітів, формування резервів для відшкодування можливих втрат за кредитними операціями комерційних банків, а також сек'юритизації активів[1].

Ефективність діяльності банку у сфері кредитування визначається дохідністю кредитного портфеля та прийнятим банком рівнем кредитного ризику, недооцінка якого може призвести до погіршення якості кредитного

15-16 березня 2018 р.

портфеля банку внаслідок виникнення проблемної кредитної заборгованості. Така ситуація здійснює негативний вплив на фінансові результати діяльності банків, створює певні труднощі для кредиторів і позичальників, ускладнює менеджмент банку, знижує довіру населення до банківської системи та стримує відновлення кредитування реального сектора економіки України.

Проблема неповернення банківських кредитів та зростання обсягів проблемної кредитної заборгованості пов'язана не лише зі зміною зовнішніх умов функціонування банківської системи України – наслідками світової фінансової кризи, – а й недосконалістю методів боротьби з проблемними кредитами, що використовуються, неадекватною оцінкою параметрів кредитів, недостатнім використанням інструментів та механізмів випереджаючого виявлення проблемних кредитів[3].

Саме тому в сучасних умовах виникає необхідність не лише зменшити частку проблемних кредитів у структурі кредитного портфеля, а й не допустити їхнього виникнення в майбутньому для забезпечення фінансової стійкості та надійності банку. Банки у процесі роботи з проблемними кредитами можуть застосовувати два основні методи управління – реабілітацію і ліквідацію. Зовнішні ж методи застосовуються у випадку неефективності превентивного внутрішньобанківського управління. Вибір методу в процесі управління приймається керівництвом банку залежно від конкретних обставин та результатів попереднього аналізу проблемного кредиту. Найприйнятнішим варіантом завжди вважається такий перегляд умов кредитної угоди, який надає і банку, і позичальнику шанс на поновлення нормальної діяльності. Однак при цьому варто пам'ятати про мету, яка полягає в максимізації ймовірності повного повернення коштів банку [2].

Реабілітація починається зі швидкого виявлення будь-яких проблем, пов'язаних з кредитом, і причин їхнього виникнення. Для цього вивчаються: податкові декларації; судові позови для виявлення того, чи існують у позичальника інші невиконані боргові зобов'язання; документація на заставу, особливо у випадках, коли є претензії, відмінні від претензій з боку банку. У процесі реабілітації банк має враховувати не лише фінансовий стан позичальника, а й загальну економічну та політичну ситуацію у країні. Важко сподіватися на успішне завершення роботи з повернення кредиту в умовах кризового стану економіки країни. У такому разі керівництву банку слід розглянути всі розумні альтернативи повернення коштів, хоча б часткового. Протягом усього періоду реабілітації банку слід ретельно контролювати дії боржника і бути готовим у будь-який момент до кардинальної зміни попередньо прийнятих рішень і планів. Якщо ймовірність повернення кредиту становить менше 90-95%, тобто жоден з розглянутих

вище заходів не дає реальної можливості повернення кредиту, то реабілітацію краще не розпочинати, а відразу почати процедуру ліквідації проблемного кредиту [4].

Метод ліквідації означає повернення кредиту за допомогою використання заходів правового характеру, тобто стягнення заборгованості через звернення до суду, виконання судового рішення в користь банку або банкрутство позичальника. Ліквідація є останнім заходом з боку банку, який означає приховане визнання того факту, що банк припустився помилки, надавши кредит, і вчасно не вжив виправних заходів. У будь-якому разі проведення процедури ліквідації свого клієнта в цілому не поліпшує репутацію банку.

Як ліквідація, так і реабілітація є досить дорогими методами управління проблемними кредитами з точки зору часу, фінансових і трудових витрат, оплати юридичних послуг. Тому найкращою політикою з управління втратами за кредитними операціями є їхнє уникнення шляхом своєчасного аналізу позичальників, своєчасного виявлення проблем, застосування відповідних заходів, правильного підбору позичальників, хоча зрозуміло, що у реальному житті досягнути цього не завжди вдається.

У вирішенні питань проблемної заборгованості банківських установ може сприяти державна підтримка. Актуальним питанням сьогодення є запровадження методу фінансової реструктуризації, який передбачає створення державних агентств з управління активами. Створення державою установи по роботі з простроченою і проблемною заборгованістю сприяло б вирішенню проблем підвищення якості кредитних портфелів для українських банків.

Одним з напрямів удосконалення управління якістю кредитного портфеля банку може стати новостворений фонд проблемних кредитів, який буде функціонувати на засадах процесу сек'юритизації активів. Статус такого фонду може бути у формі дочірньої компанії Національного банку України. Саме на таких засадах функціонує аналогічний фонд у Казахстані, який був створений у травні 2013 року у формі акціонерного товариства.

Зважаючи на теперішню ситуацію з кредитним портфелем українських банків можна зробити висновок, що динамічність сучасної банківської системи потребує постійного вдосконалення методичних підходів до управління якістю кредитного портфелю. Для цього повинна бути вироблена відповідна система ефективних методів управління кредитним портфелем банку.

Список використаних джерел

1. Бутинець Ф.Ф. Аналіз діяльності комерційного банку/Ф.Ф. Бутинець. - Житомир: ПП. "Рута", 2010. - 384с.

15-16 березня 2018 р.

2. Бугель Ю.В. Напрями удосконалення сучасних методів управління банківським кредитним портфелем / Ю.В. Бугель // Галицький економічний вісник. — 2012. — №2(27).— с.157-163.

3. Григораш, Т. Ф. Банківське кредитування в Укоаїні: сучасний стан, основні проблеми та шляхи їх вирішення [Текст] /Т. Ф. Григораш, С. С. Пільгуй // Економічний простір. – №62. –2012. – С. 119-124.

4. Корнеєв В. В. Управління кредитними ризиками комерційних банків в умовах фінансової кризи / Корнеєв В. В., Пасько С. В. // Наука й економіка. – 2011. – № 1(21). – С. 38–43.

Татьяніна С.М.,
старший викладач кафедри банківської справи та
фінансового моніторингу
Литовченко М.О.,
студентка 4 курсу
Університет державної фіскальної служби України
м. Ірпінь, Україна

ДЕЯКІ ПІДХОДИ ДО ВИЗНАЧЕННЯ РИЗИКУ ЛІКВІДНОСТІ

У сучасних складних фінансових умовах в Україні відчуваються проблеми з ліквідністю банків. Посилення конкуренції між банками, зростання дефіциту банківських ресурсів, невизначеність економічного середовища, викликані загостренням геополітичної ситуації в країні обумовлюють підвищену увагу банків до управління ліквідністю. Адже ліквідність є важливою системною характеристикою банку, що обумовлює його фінансову стійкість, надійність, спроможність розширювати обсяги активних операцій та протистояти негативним наслідкам кризових ситуацій.

Питання ліквідності банків та зниження ризику ліквідності відображено у працях таких вчених, теоретиків та практиків, як М.В. Марущак, Л.О. Примостка, Г.Т. Карчева, О.В.Пернарівський, В.І. Міщенко та ін. У їх працях ґрунтовно розглянуті підходи та методи управління ризиком ліквідності вітчизняних банків. Проте питання забезпечення оптимального рівня ліквідності банків України та методи мінімазації ризику ліквідності, потребують новітніх досліджень.

Аналіз вітчизняних літературних джерел дає змогу зробити висновок про відсутність чіткого визначення поняття чутливості до ризику у фінансовій діяльності вітчизняних банків.

У американському фінансовому словнику зазначено, що чутливість — це "величина реакції фінансового інструмента на ключові фактори... і враховує всі чинники, які впливають на даний інструмент в негативному або позитивному плані з метою визначення, яким чином певний фактор буде впливати на вартість конкретного інструменту" [1]. Адаптуючи наведене вище визначення, можемо надати наступне тлумачення чутливості банку до ризику ліквідності: остання являє собою виражений в абсолютних чи відносних величинах потенційний ступінь впливу факторів на стан банківської ліквідності, що залежить як від внутрішніх характеристик банку, так і від зміни зовнішніх умов його функціонування.

У світовій банківській теорії і практиці ліквідність прийнято розуміти як «запас» або як «потік». Відповідно ліквідність як «запас» означає рівень можливостей комерційного банку виконувати свої зобов'язання перед клієнтами відповідно до конкретного моменту часу шляхом зміни структури активів на користь їх високоліквідних статей за рахунок наявних у цій області невикористаних резервів. [3] А саме не виконання цих норм і наражає банк на низку ризиків.

Для ефективного регулювання ліквідності банків та для управління ризиком ліквідності, НБУ, відповідно до «Положення про застосування Національним банком України стандартних інструментів регулювання ліквідності банківської системи» №70 від 27.07.2017 року застосовує такі інструменти[6]:

- 1) операції з рефінансування (постійно діюча лінія рефінансування для надання банкам кредитів овернайт, кредити рефінансування);
- 2) операції репо(операції прямого репо, операції зворотного репо);
- 3) операції з власними борговими зобов'язаннями (деPOSITИТНІ сертифікати овернайт та строком до 90 днів);
- 4) операції з державними облігаціями України[6].

Згідно визначення, яке подає НБУ ризик ліквідності – наявний або потенційний ризик для надходжень та капіталу, який виникає через неспроможність банку виконати свої зобов'язання в належні строки, не зазнавши при цьому неприйнятних втрат. Ризик ліквідності виникає через нездатність управляти незапланованими відтоками коштів, змінами джерел фінансування або виконувати позабалансові зобов'язання.[4]

Щодо класифікації саме ризику ліквідності, то він поділяється на [8, с. 102]:

ризик ліквідності фондування (недостатності грошових коштів) пов'язаний зі зниженням спроможності банку виконувати свої зобов'язання в

15-16 березня 2018 р.

зазначені строки чи неможливістю повністю або частково покрити грошовими коштами вимоги контрагентів;

ризик ліквідності активів пов'язаний з неможливістю реалізувати активи в тих чи інших сегментах фінансового ринку, що призводить до втрат.

Згідно з іншою класифікацією виділяють наступні види ризику ліквідності [5, с. 26]:

балансовий ризик ліквідності - тобто ризик того, що банк у певний момент часу не зможе виконати свої зобов'язання за рахунок наявних ліквідних активів у наслідок неадекватної структури балансу;

ризик ліквідності ринку - ризик того, що у певний момент часу виникне ситуація, за якої банк не в змозі буде придбати на фінансовому ринку необхідні кошти за діючою ринковою ставкою через недостатність поточних обсягів торгівлі або низький кредитний рейтинг самого банку-позичальника;

ризик події - наявний або очікуваний ризик, що загрожує доходам і капіталу банку, і який спричиняється особливими ситуаціями (він є наслідком політичних, соціально-економічних та інших ризиків).

Існує також класифікація згідно з якою ризики ліквідності можна поділити на дві групи - ризик поточної ліквідності, тобто виникнення ситуації, коли немає коштів для виконання поточних платежів, і ризик перспективної ліквідності, коли можливе порушення платоспроможності в перспективі, у зв'язку із незбалансованістю активів і пасивів по будь-яким терміновим групам [7, с. 15].

Отже, на основі дослідження існуючих підходів визначення ризику ліквідності можна зробити висновки, що система управління ризиком ліквідності повинна враховувати рекомендації і вказівки щодо організації управління та оцінки ризику ліквідності, схвалені Національним банком України, використовувати міжнародний досвід управління ризиком ліквідності, а також специфіку банківської установи. Ефективна організація системи оцінки, ідентифікації, управління ризиком ліквідності дозволить мінімізувати витрати банку у разі виникнення проблем з ліквідністю, що є необхідною умовою стабільного функціонування банківської установи та банківської системи в цілому.

Список використаних джерел

1. Абралава Н. А. Депозитный потенциал коммерческого банка [Текст] /Н. А. Абралава // Вісник Української академії банківської справи. – 2004. – № 2. – С. 62–66.

2. Герасимович А. М. Коефіцієнтний аналіз ліквідності балансу банку / А. М. Герасимович // Вісник КЕФ КНЕУ ім. В. Гетьмана. – 2011. – № 1. – С. 17–26.
3. Олійник Д. Управління ліквідністю комерційного банку та оптимізація фінансового результату / Д. Олійник // Вісник НБУ. – 2005. – № 8. – 28-29 с.
4. Офіційний сайт НБУ – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://bank.gov.ua/control/uk/publish/article?art_id=123429
5. Пернарівський О. Аналіз та оцінка ризику ліквідності банку / Олександр Пернарівський // Вісник Національного банку України. - 2006. - № 10. - С. 26-29.
6. «Положення про застосування Національним банком України стандартних інструментів регулювання ліквідності банківської системи» №70 від 27.07.2017 – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/v0615500-15#n35>
7. Супрунович Е. Б. Лимитирование рисков ликвидности / Е. Б. Супрунович // Банковское дело. - 2001. - № 9. - С. 15-17.
8. Шаталов А. Н. Управление ликвидностью в рамках фінансового менеджмента банка / Шаталов А. Н. // Финансовый менеджмент. - 2004. - № 6. - С. 101-110.

Татьяніна С.М.,
старший викладач кафедри банківської справи та
фінансового моніторингу
Мацелик Ю. І.,
студентка 4 курсу
Університет державної фіскальної служби України
м. Ірпінь, Україна

РИЗИК ЯК АТРИБУТ БАНКІВСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Економіка України глибоко відчула на собі наслідки політичної ситуації в державі. Найбільш вразливою виявилася банківська система країни, що позначилось на її стабільності та ефективності виконання нею своїх функцій. Банки є рушійною силою національної економіки, адже саме вони за допомогою фінансових інструментів здатні впливати на стабільність економічної ситуації в країні. Тому, в процесі своєї діяльності банки найбільше потерпають від різних видів ризиків.

15-16 березня 2018 р.

Ризик є складовою банківської діяльності, оскільки для неї, як і для будь-якої фінансово-економічної діяльності, характерним є високий рівень залежності прийняття управлінських рішень від впливу значної кількості факторів та дій контрагентів, котрі важко передбачити з необхідною точністю. Саме з невизначеністю, або з імовірнісними процесами, зумовленими важкістю точного передбачення перебігу подій у майбутньому, як правило, пов'язується виникнення ризику.

Варто зазначити, що питання вивчення та аналізу банківських ризиків і їх мінімізації розглянуто у досить багатьох наукових працях як зарубіжних, так і вітчизняних вчених-економістів, а саме: А.О. Єпіфанова, В. В. Вітлінського, П.І. Верченко, А.М. Мороза, В.С. Стельмаха та інших авторів.

Аналіз концептуальних положень ризикології дозволяє відмітити, що в наукових дослідженнях досі відсутній єдиний підхід до визначення самої категорії “ризик”. Разом з тим формування ефективної системи управління ризиками банку передбачає наявність чіткого понятійного апарату, тобто встановлення змістовного наповнення визначення “ризик ліквідності”, виходячи із загальнонаукових концепцій, сформованих вітчизняними та зарубіжними вченими.

У закордонних словниках для позначення категорії “ризик” використовуються співзвучні слова: в англійській мові – “risk”, у французькій – “risque”, в італійській – “rischio”, в німецькій – “risiko”, в іспанській “riesgo” тощо. На думку філологів, дана категорія походить від латинського терміна “rescum”, який в перекладі значить “скеля” або “небезпека” [3] та вживався прадавніми мореплавцями для позначення небезпеки зіткнення з прибережною скелею.

З урахуванням цього ризик необхідно розглядати як ймовірність настання подій, що приводять до негативних наслідків. Тобто, на наш погляд, більш правильно вважати ризиком тільки суб'єктно усвідомлену небезпеку появи негативного результату.

Так, В. В. Вітлінський і П.І. Верченко вважають, що “під невизначеністю, яка породжує ризик, розуміють, перш за все, ситуацію, коли більшою чи меншою мірою відсутня інформація про структуру і можливі стани як об'єкта дослідження і ухвалення рішень, так і внутрішнього середовища” [1]. Крім того, В. Вітлінський визначає ризик “як економічну категорію в діяльності суб'єктів господарювання, що пов'язана з подоланням невизначеності, конфліктності в ситуаціях оцінювання, управління, неминучого вибору” [2].

Поняття ризику, на протипагу поняттю непевності, має практичне застосування, а тому його зміст потребує об'єктивного визначення у певних кількісних параметрах, на основі яких забезпечується можливість якісної

диференціації рівнів ризику. Відповідно, ризиком можна називати лише таку суб'єктивно усвідомлену об'єктивну непевність, яку можна оцінити кількісно. Тому в загальному визначенні змісту ризику важливим є не тільки з'ясування характеру його зв'язку із непевністю, а й чітке встановлення показників його кількісного виразу.

Згідно визначення яке подає НБУ, з точки зору банку ризик – це потенційна можливість недоотримання доходів або зменшення ринкової вартості капіталу банку внаслідок несприятливого впливу зовнішніх або внутрішніх факторів. Такі збитки можуть бути прямими (втрата доходів або капіталу) чи непрямими (накладення обмежень на здатність банку досягати своїх бізнес-цілей).[4]

З метою здійснення банківського нагляду Національний банк України виділив дев'ять категорій ризику, а саме: кредитний ризик, ризик ліквідності, ризик зміни процентної ставки, ринковий ризик, валютний ризик, операційно-технологічний ризик, ризик репутації, юридичний ризик та стратегічний ризик. Ці види ризиків не є взаємовиключними. Будь-який банківський продукт або послуга може нашкодити банку на кілька ризиків.[4]

Як свідчить практика, у процесі своєї діяльності перед банківськими установами постають різні види ризиків, що характеризуються між собою місцем та часом виникнення, зовнішніми та внутрішніми умовами, які впливають на них, способом аналізу ризиків і методами їхнього прояву. Крім того, усі види банківських ризиків взаємозалежні і впливають на діяльність банку. Хоч незначна зміна одного із видів ризику істотно впливає на інші і зумовлює зміну майже всіх інших ризиків

Отже, у банківській діяльності йдеться про те, щоб взагалі уникнути ризику, а головне завдання полягає у тому, щоб раціонально управляти банківськими ризиками і якомога правильніше та ефективно оцінювати структуру та рівень ризику, здійснюючи ту чи іншу банківську операцію, прагнучи знизити ступінь ризику до мінімального рівня.

Таким чином, питання мінімізації банківських ризиків є досить істотним та важливим, а оцінка міри ризиків та сфера управління різноманітними ризиками і врахування їх у банківській діяльності є актуальною складовою як політики банківських установ, так і їх стратегії.

Список використаних джерел

1. Вітлінський В. В. Аналіз, моделювання та управління економічним ризиком [Текст] : навч.-метод. посіб. / В. В. Вітлінський, П. І. Верченко. – К. : КНЕУ, 2000. – 292 с.

15-16 березня 2018 р.

2. Економічний ризик: ігрові моделі [Текст] : навч. посіб. / В. В. Вітлінський, П. І. Верчено, А. С. Сігал, Я. С. Наконечний ; за ред. д-ра екон. наук, проф. В. В. Вітлінського. – К. : КНЕУ, 2002. – 446 с.
3. Клапків М. С. Питання етимології економічного ризику [Текст] / М. С. Клапків // Фінанси України. – 2001. – № 4. – С. 14–20.
4. Офіційний сайт НБУ – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://bank.gov.ua/control/uk/publish/article?art_id=123429

Бєлін В.С.,

студент 3 курсу

Яценко О.В.

студент 2 курсу

науковий керівник: Несененко М.С., ст. викладач кафедри менеджменту
Університет державної фіскальної служби України
м. Ірпінь, Україна

ВПРОВАДЖЕННЯ БЛОК ЧЕЙН ЯК ЕЛЕМЕНТ МОДЕРНІЗАЦІЇ ФІНАНСОВОЇ СИСТЕМИ

На сучасному етапі соціально-економічного розвитку для національної фінансової системи властиві значні розриви у розвитку окремих її сегментів (секторів), що призвело до поглиблення дисбалансів та подальшої її фінансової дестабілізації. Так, за оцінками МВФ в Україні зниження реального ВВП у 2014 році становило близько 7,5% (за оцінкою Національного банку України даний показник сягав близько 6,7%). Всебічними та резонансними викликами, що постали перед Україною у 2015 році, насамперед стали ескалація військового конфлікту, повільне впровадження структурних реформ, розбалансування державного бюджету, зниження економічної активності, погіршення торговельного балансу, вплив депозитів та суттєве скорочення обсягів кредитування тощо.

На сьогоднішній день один із елементів модернізації фінансової системи є технологічні інновації. Під технологічними інноваціями розуміють нові або вдосконалені вироби, технології, методи, які принципово змінюють або значно покращують існуючий технологічний уклад і підвищують ефективність виробництва. Внаслідок реалізації технологічних інновацій відбуваються зміни в технологічних процесах і, відповідно, в технологічній структурі економіки [1, с. 20]. Призначення впровадження технологічних інновацій у фінансовому секторі та сфері державних фінансів дещо відрізняється. Так, у фінансовому

секторі вони є інструментом підвищення, з одного боку, конкурентоспроможності продавців фінансових послуг та, з другого боку, задоволення потреб споживачів послуг. У фінансовому секторі позитивними можливостями, пов'язаними із практичним застосуванням технологічних інновацій, є: - спрощення доступу до фінансових послуг для жителів країн, що розвиваються; - поліпшення залучення продавцями фінансових послуг нових клієнтів; - поява нових стартапів і компаній; - удосконалення методів ведення бухгалтерії; - гнучкіше управління грошовими резервами фінансових посередників та ін.

Підґрунтям технологічних інновацій є блокчейн-технології. На ринку фінансових послуг блокчейн-технології використовуються для поліпшення грошових переказів, надання платіжних, кредитних, інвестиційних та страхових послуг. Блокчейн-технології сприяють підвищенню прозорості трансакцій, протидії фінансуванню тероризму та відмиванню грошей. У сфері державних фінансів застосовуються такі види технологічних інновацій як впровадження державними фінансовими інститутами порталів відкритих даних та технологічних рішень на основі блокчейн-технологій. Застосування блокчейн-технологій у сфері державних фінансів стосується функціонування електронної системи «Прозорий бюджет», системи державних закупівель, надання соціальної допомоги населенню, реалізації державної політики у сфері соціального страхування, системи охорони здоров'я, сфери контролю за платниками податків. Проблеми у банківській сфері, що пов'язані з надмірної централізацією, участю у фінансуванні тероризму та відмиванням грошей, змушують трансформувати існуючу систему міжнародної банківської взаємодії та логістику фінансових потоків. Альтернативою стала технологія блокчейн, що є розподіленою базою даних, яка формується як безперервно зростаючий ланцюжок блоків з записами про всі попередні трансакції. Ця технологія виникла у середовищі криптовалютного ринку [2, с. 70].

У подальшому рішення на основі блокчейна поширилася на інші складові фінансового ринку. Застосування цієї технології дозволить здійснити певну децентралізацію процесів, підвищити фінансову інклюзивність при низьких затратах на обслуговування. Впровадження блокчейн-технологій дозволить скоротити в світовій індустрії фінансових послуг 110 млрд дол. США. При цьому відбувається потенційне зниження витрат на: - основну фінансову звітність на 70% в результаті оптимізації якості даних, прозорості та внутрішнього контролю; - дотримання відповідності вимогам нормативно-правового регулювання на 30-50% завдяки підвищенню прозорості та простоті перевірки фінансових трансакцій; - централізовану діяльність на 50% завдяки поліпшеним механізмам цифрової ідентифікації особистості і спрощення

15-16 березня 2018 р.

спільного доступу до клієнтських даних для всіх учасників процесу; - бізнес-операції на 50%, що стосується діяльності фахівців підтримки і контролю операцій, кліринг і взаєморозрахунки, розслідування, можуть бути повністю або частково автоматизовані за рахунок зниження потреби в таких ключових на сьогоднішній день елементах, як звірка і підтвердження угод і аналіз помилкових операцій.

Таким чином, складність існуючої фінансової системи породжує значні ризики для її суб'єктів. Широке впровадження технологічних інновацій сприятиме їх мінімізації та створенню нових фінансових продуктів. Це дозволить підвищити фінансову інклюзивність, прозорість фінансових потоків та зменшити затрати учасників фінансових відносин.

Список використаних джерел

1. Керівництво Осло: рекомендації зі збору та аналізу даних з інновацій. спільна публікація ОЕСР і Євростату. - М.: ГУ «Центр досліджень і статистики науки», 2006.
2. Волосович С.В. Віртуальна валюта: глобалізаційні виклики і перспективи розвитку / С.В. Волосович// Економіка України. – 2016.

Воляник В.М.,

студент 4 курсу

науковий керівник: Попович Л.О., асистент кафедри менеджменту

Університет державної фіскальної служби України

м. Ірпінь, Україна

РИНОК ФІНАНСОВИХ ПОСЛУГ В УМОВАХ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ

Досвід економічно розвинутих країн свідчить, що добре налагоджена діяльність банківських і небанківських фінансових інститутів, страхових і пенсійних фондів, фінансових посередників та інституційних інвесторів сприяють стабільності фінансових ринків країни і її економічно-соціальних систем. Рівень розвитку ринку фінансових послуг виступає індикатором зрілості ринкових відносин країни, що існує в системі світової глобалізації. Тому необхідним є ретельне вивчення особливостей розвитку вітчизняного ринку фінансових послуг в умовах глобалізації.

Серед вітчизняних науковців, які займаються дослідженням даної проблеми, слід виділити роботи наступних авторів: О.І. Барановського,

В.М. Лютого, С.В. Онишко, В.М. Шелудько, А.М. Єрмошенка,
Л.М. Волощенко, Л.В. Козиної.

Глобалізаційні процеси на ринку фінансових послуг характеризуються:

- посиленням взаємозалежності та взаємовпливу країн у сфері фінансових відносин;
- зростанням ролі міжнародних кредитних відносин, міжнародного руху капіталів;
- надходженням доходів і розміщенням активів в інших країнах.

Світова фінансова глобалізація і процес інтеграції ринків фінансових послуг у фінансову систему зумовлюють активізацію дій регуляторів щодо подальшого розвитку цього сегменту фінансової системи країни. Ситуація, що склалася на світових фінансових ринках, а також зростання зацікавленості міжнародних фінансових інститутів українським ринком фінансових послуг, потребує не лише якнайскорішого завершення виконання заходів із підвищення ефективності його функціонування, а й формування довгострокових програм щодо вдосконалення регулювання діяльності на ринку фінансових послуг України. Насамперед потрібно забезпечити підвищення ліквідності ринку фінансових інструментів і привабливість довгострокових інвестицій, розширити перелік операцій і фінансових послуг, що створить умови для ефективного функціонування ринку фінансових послуг як механізму залучення інвестицій у розвиток реального сектору вітчизняної економіки.

За умов глобальної інтеграції ринків фінансових послуг надзвичайно важливим завданням для кожної країни є забезпечення функціонування конкурентоспроможного ринку фінансових послуг, і, зокрема, фондового ринку. Фінансування інвестицій в реальний сектор через канали ринку цінних паперів і залучення на ці цілі неспекулятивних вітчизняних та іноземних капіталів повинно стати найважливішим джерелом нового етапу промислового підйому. Замість ринку з величезною перевагою державних цінних паперів повинен з'явитися фондовий ринок економічного зростання. Розвиток ринку фінансових послуг передбачає стратегічної постановки завдань та підтримки їх виконання як з боку урядових, так і неурядових організацій. Розвиток інфраструктури фінансових ринків вимагає об'єднання зусиль держави та професійних учасників цих ринків з метою забезпечення необхідного ресурсного потенціалу перетворень. Лібералізація функціонування ринків фінансових послуг передбачає створення умов для більшої самостійності та незалежності від держави їх учасників. Особливу увагу необхідно приділити просвітницькій діяльності серед населення України, яка б забезпечила підтримку впроваджуваних заходів населенням, підвищення його інвестиційної активності тощо.

15-16 березня 2018 р.

Отже, можна сказати, що основними пріоритетами для подальшого розвитку ринку фінансових послуг України в умовах глобалізації та інтеграції у світовий фінансовий простір є захист економіки від можливих ризиків і криз та забезпечення сталого економічного зростання. Для цього повинні бути забезпечені наступні вагомні чинники:

- зміцнення інституційної основи фінансової сфери, зокрема удосконалити правову базу для усунення асиметричного розвитку серед представників фінансового посередництва (банківських та небанківських інституцій) з посиленням конкуренції, поміж яких створюватимуться передумови для подальшого розвитку ринку фінансових послуг;

- розширення асортименту та популяризація фінансових послуг міжнародного рівня, що забезпечить фінансово-потужне та конкурентоспроможне середовище послуг [5];

- сприяти регіональній збалансованості ринку фінансових послуг;

- підвищення рівня фінансової грамотності населення.

Це дасть змогу підняти ринок фінансових послуг на новий рівень, збільшити доходи і розширити коло учасників даного ринку.

Список використаних джерел

1. Бобров Є.А. Роль та місце ринку фінансових послуг у структурі фінансового ринку//Фінанси України.- 2016. – № 4. – С. 88–94.
2. Малютін О.К. Оцінка фінансового сектору та його значення в економічному розвитку України//Фінанси України. – 2013. – № 3. – С. 92–100.
3. Юрій С.І., Луцишин О.О. Ринок фінансових послуг як інституційна основа ринкової економіки // Фінанси України. – 2010. – № 11. – С. 48–59.
4. Ящук В.В. Ринки фінансових послуг як складова системи економічного розвитку // Фінанси України. – 2015. – № 1. – С. 115–121.
5. Вітренко Л.О. Інтеграція ринку фінансових послуг у глобалізоване світове середовище/ А. А. Болдова, Л. О. Вітренко // Збірник наукових праць Національного університету державної податкової служби України. -Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/znpnudps_2014_1_5.pdf.

ВІДНОВЛЕННЯ ДОВІРИ КЛІЄНТІВ ДО ВІТЧИЗНЯНИХ БАНКІВ ЯК ФАКТОР ВПЛИВУ НА БАНКІВСЬКУ СИСТЕМУ УКРАЇНИ

Нині банківська система України в числі перших інтегрується до світового економічного простору, враховуючи активізацію іноземного капіталу в банківському секторі. Це було спричинено розвитком її економіки, збільшенням послуг для клієнтів та збільшенням зв'язків із іншими країнами. Проте нинішня ситуація в країні, пов'язана з революцією Гідності та військовими діями на сході, призвела до змін в становищі та політиці банків. Одним із чинників цього було зростанням вартості ресурсів, зниження платоспроможності клієнтів та значне зниження довіри населення до банківських установ. Тому потрібно розглянути ринок банківських послуг України, задля подальшого дослідження [1, с.36].

В умовах сьогодення у банків в значній мірі відсутня можливість фінансування поточної діяльності через брак ресурсів і це викликано тим, що протягом останніх років банківська система України стала значно залежною від ресурсів міжнародних ринків позик та капіталів. І тому єдиним надійним джерелом ресурсів є - депозити фізичних осіб. Вони складають найбільший відсоток всіх задіяних коштів [2, с.40]. Наступними йдуть кошти юридичних осіб, які склали не малу частину грошових ресурсів. Найбільший приплив депозитів, забезпечила оптова та роздрібна торгівля. Але деякі експерти налаштовані скептично, називаючи депозити юросіб в Україні всього лише інструментом маніпуляцій з банківськими балансами.

Розглянувши Рис.1 «Структура банківських ресурсів станом на 2017 рік» можна зробити такий висновок, що наразі банкам потрібно приділяти більшу увагу на традиційним банківським послугам.

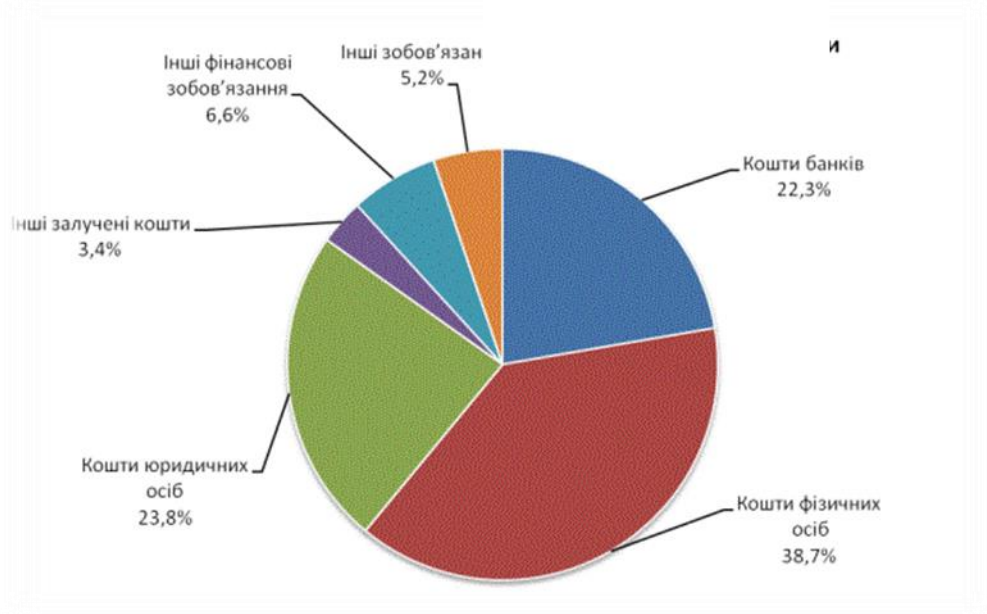


Рис.1. Структура банківських ресурсів станом на 2017 рік

Джерело: складено автором

Продуктова політика комерційних банків повинна включати такі заходи: постійний процес модернізації лінійки депозитних продуктів банку (строки, супутні продукти, умови нарахування відсотків); оптимізація технології обслуговування клієнтів (спрощення процедур укладання угод та отримання відсотків); активізація інноваційних процесів (електронні платежі та інтернет-системи).[2]

Інший перспективним напрямком продуктової політики банків є на сьогодні маніпулювання курсовою складовою депозиту. Банкам слід пропонувати вигідний курс конвертації валют (тобто клієнт вносить гривню на валютний депозит за курсом, який значно нижчий за ринковий). За такою схемою банки почали працювати з 2013 року.[3, с.91]

Дослідивши це питання, слід зауважити, що в 2017 році вклади громадян збільшились на 2,5 млн грн. у національній валюті [3].

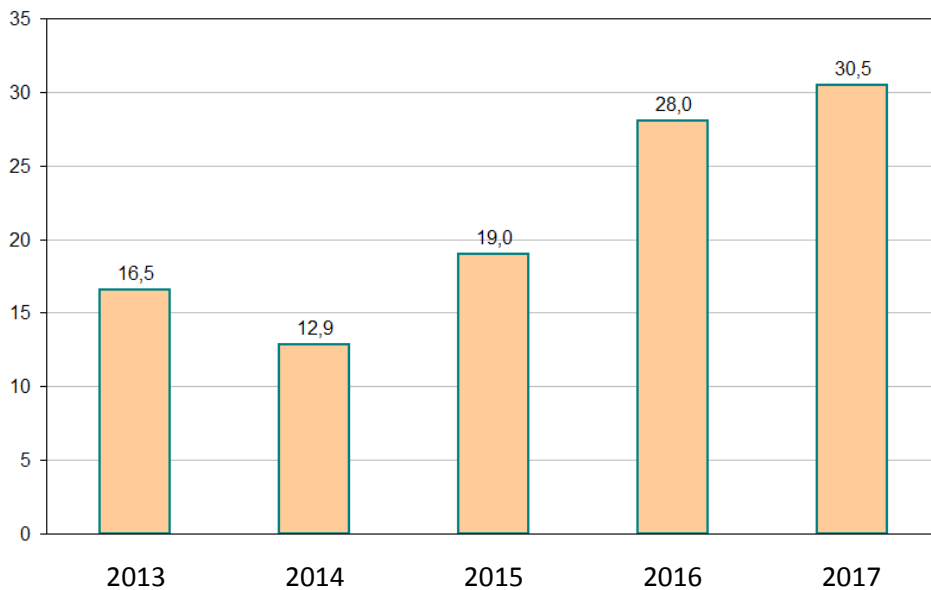


Рис.2.Вклади на валютний депозит

Джерело: складено автором

Отже, з вищенаведеного, можна сказати, що запорукою для відновлення довіри населення до банківської системи можуть стати: стабілізація політичної ситуації в країні; розробка владним інститутами господарського законодавства та контролю за його дотриманням; підвищення суспільної моралі, культури ділових відносин тісна взаємодія банківського сектора з населенням, підприємствами та організаціями реального сектора економіки; розробка нових інструментів метою яких є зміцнення стійкості фінансової системи тощо.

Список використаних джерел

1. Смовженко Т. Розвиток національної системи гарантування вкладів фізичних осіб: застосування передових принципів та методів / Т. Смовженко, І. Серветник // Банківська справа. – 2012. – № 6. – С. 35-47.
2. Підвищення рівня фінансової грамотності населення допоможе зміцнити довіру до банківської системи [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.nabu.com.ua/ukr/press_centр/news/81386/
3. Турчин Л. Є. Теоретичні аспекти формування довіри до банківської системи / Л. Є. Турчин // Економіка та держава. — 2016. — № 12. — С. 90–92.

Мерва А.О.,

студентка 3 курсу

науковий керівник: Тат'яніна С.М., ст. викладач
кафедри банківської справи та фінансового моніторингу
Університет державної фіскальної служби України
м. Ірпінь, Україна

АКТУАЛЬНІ АСПЕКТИ МІНІМІЗАЦІЇ ВАЛЮТНИХ РИЗИКІВ

Стратегічною метою функціонування вітчизняної банківської системи є забезпечення сталості її розвитку шляхом досягнення надійності, стійкості до криз, підвищення якості та ефективності її діяльності. У сучасній практиці, одним із найпоширеніших видів фінансових ризиків у підприємницькій діяльності є валютний ризик, що являє собою імовірність грошових втрат або недодержання прибутку господарюючими суб'єктами порівняно із запланованими показниками внаслідок несприятливої зміни валютного курсу. Якщо не вжити спеціальних заходів щодо його зменшення, зміни курсів іноземних валют можуть не тільки знизити їх ефективність, а й призвести до значних втрат чистого прибутку та капіталу банку. Враховуючи це, необхідно сформувати ефективний механізм контролю валютного ризику для забезпечення досягнення цілей діяльності банку на валютному ринку без втрати фінансової стійкості.

Незважаючи на важливість цієї проблеми, наукових розробок, присвячених даному напрямку діяльності банку, недостатньо. Водночас досить вагоме наукове підґрунтя сформоване для здійснення контролю в банках, яке може бути використане для формування механізму контролю валютного ризику при здійсненні валютних операцій.

Вивченням проблеми валютного ризику у зовнішньоекономічній діяльності займалися такі українські вчені, як І. Бланк, К. Буренко, І. Вербіцька, О. Корецька, О. Мозговий, С. Мочерний, Р. Пікус, А. Філіпенко та ін. Вагомі наукові результати щодо формування та вдосконалення внутрішнього контролю в банках отримано зарубіжними науковцями: А. Арсланбековим-Федоровим, Ж. Закарая, О. Худяковою, О. Курнікіною, О. Коноваловою, О. Морковкіною, Д. Семеновим, Н. Звонковою.

Управління валютним ризиком передбачає визначення його ступеня, оцінювання можливих наслідків та вибір методів і інструментів мінімізації. Проте, у більшості українських компаній, на жаль, проблемі управління валютними ризиками або приділяється недостатньо уваги, або її зовсім ігнорують. Це зумовлено такими обставинами: по-перше, керівники багатьох компаній не мають достатніх знань та досвіду управління валютними ризиками;

по-друге, велика кількість вітчизняних компаній страхується від валютних ризиків без належного аналізу ситуації, розрахунку вартості альтернативних методів їх мінімізації; по-третє, неповноцінне функціонування вітчизняного ринку похідних фінансових інструментів; по-четверте, динаміка курсу гривні щодо іноземних валют залежить від цілої низки кон'юнктурних факторів, які практично неможливо передбачити [3, с.83].

Для забезпечення оптимального співвідношення між ризиком і дохідністю банки забезпечують контроль валютних ризиків у розрізі окремих іноземних валют, їх груп та банківських металів такими методами: розподіл валютного ризику між учасниками угоди; визначення рівня толерантності банків до валютного ризику шляхом встановлення обмежень, впровадження процедур, регламентів та управлінської звітності з валютного ризику; обмеження негативного впливу валютного ризику; прийняття чи уникнення його; диверсифікація; резервування; лімітування; страхування; ретельне вивчення та аналіз валютних ринків на щоденній основі.

Диверсифікація є одним з найбільш універсальних та дешевих способів регулювання валютного ризику банку, основною формою якої є диверсифікованість валютного портфеля ("валютного кошика") банку, що передбачає вибір для проведення валютних операцій валют, курси яких не корелюють між собою [2, с.137].

У процесі здійснення зовнішньоекономічної діяльності українські підприємства найчастіше використовують два методи зниження валютного ризику, а саме: метод перенесення валютного ризику та метод диверсифікації.

Проте, як свідчить зарубіжна практика, одним із найпрогресивніших та найефективніших методів мінімізації валютного ризику є диверсифікація та хеджування. Економічні переваги від хеджування валютних ризиків за допомогою похідних полягають у тому, що компанії можуть сконцентруватися на своїх основних функціях та перекласти валютний ризик на інші сторони, які згодні прийняти його. Тому, таке хеджування є важливим елементом режиму плаваючого валютного курсу [1, с.72].

Проведення валютних операцій економічними суб'єктами в Україні характеризується високим валютним ризиком, така ситуація обумовлена світовими фінансовими потрясіннями та вітчизняною політичною й економічною кризою. За таких умов банки зазнають великих збитків при проведенні кредитно-депозитних, розрахункових, неторгових, конверсійних та арбітражних операцій як за рахунок власних коштів, так і клієнтських. Основними напрямками вдосконалення існуючих підходів до управління валютними ризиками повинні стати: здатність банків швидко реагувати на появу нових, нетрадиційних операцій в іноземній валюті; розвиток таких

15-16 березня 2018 р.

напрямок валютної діяльності банків, що супроводжується диверсифікованою валютного портфеля; використання різних стратегій управління валютними ризиками.

Список використаних джерел

1. Абасова К. Валютні деривативи в Україні: стан та перспективи / К. Абасова // Вісник Національного банку України. - 2014. - №9. – 246 с.
2. Князь С.В. Сучасний стан та проблеми функціонування ринку деривативів в Україні / С.В. Князь, Г.Й. Лучко // Актуальні проблеми економіки. - 2016. - №6. – 457 с.
3. Пікус Р.В. Управління фінансовими ризиками: навч. посіб. / Р.В. Пікус. - К.: Знання, 2015. - 598 с.

Оліфер Л.М.,

студентка 3 курсу

науковий керівник: Татяніна С.М., ст. викладач

кафедри банківської справи та фінансового моніторингу

Університет державної фіскальної служби України

м. Ірпінь, Україна

УПРАВЛІННЯ РИЗИКОМ ЛІКВІДНОСТІ

Банківська система є основною складовою фінансової системи, то саме питання управління ризиком ліквідності виходять сьогодні на перший план. Оцінка саме ризику ліквідності для розробки заходів щодо протидії криз ліквідності у нестабільному середовищі є однією з актуальних завдань управління банком і забезпечення його фінансової безпеки. Особливо гостро проблема управління ризиками ліквідності постає перед найбільшими і великими банками, які мають розвинену структуру активів і пасивів, а також пропонують широкий спектр банківських продуктів. Тому, ризик ліквідності є одним з основних видів фінансового ризику, на який необхідно звертати увагу ризик-менеджеру, однак водночас він є найменш дослідженим та формалізованим явищем у сучасній теорії фінансів.

Проблему управління ризику ліквідності, досліджували багато вітчизняних науковців, а саме: І. Волошин, В.Зінченко, Г. Карчева, О. Ковальов, О. Кіреєв, В. Кротюк, О. Куценко, О. Оконська, М. Сорокін, С. Братанович, Х. Грюнинг, У. Гулд, та інші.

Для забезпечення фінансової безпеки банкам необхідна певна система, що дозволяє на постійній основі здійснювати ефективне управління

банківськими ризиками шляхом діагностичних і превентивних дій, спрямованих на підтримку належного рівня фінансової безпеки. Банківські ризики являють собою ймовірність отримання негативних наслідків в результаті певних подій. Але водночас мінімізація ризиків означає зменшення прибутковості, що суперечить стратегічній меті діяльності будь-якої банківської установи. При цьому, головним інструментом який впливатиме саме на забезпечення безпеки банкам є ризик ліквідності банку [2].

Термін «ліквідність» походить від латинського «liquidus», що в перекладі означає текучий, рідкий, іншими словами, ліквідність створює можливість характеризувати легкість руху. Він був запозичений з німецької мови на початку ХХ століття і по суті використовувався для оцінки діяльності клієнта – юридичної особи при визначенні його фінансової стійкості переважно банками. В економічній літературі 30-х років термін «ліквідність» тісно пов'язувався з поняттям «кредитоспроможність» і застосовувався для оцінки власних і оборотних коштів підприємства, а також ефективності використання ним власних і позикових джерел [1].

Головною проблемою виникнення ризику ліквідності є незбалансованість між термінами погашення й обсягами активів і пасивів. Внаслідок цього відбувається зниження прибутковості, адже для задоволення попиту на ліквідні кошти банкам необхідно запозичати їх із зовнішніх джерел за більш високими ставками. Виходячи з цього, виправданим є визначення ризику ліквідності Базельським комітетом з питань банківського нагляду (BCBS) «як неспроможність банку регулювати скорочення пасивів або фінансувати зростання активів»[2].

У сучасних кризових умовах управління ризиком ліквідності ускладнюється також через низку додаткових факторів, як зовнішніх, так і внутрішніх. До внутрішніх можна віднести здійснення ризикової діяльності, погіршення якості активів, низький рівень менеджменту, значні відрахування у резерви, збільшення кредитного ризику. Сукупність зовнішніх факторів умовно можна згрупувати у дві групи – економічні та соціальні [1].

Загальновідома істина, що «здорові» банки будують ефективну банківську систему. Тому і процес управління ризиком ліквідності повинен здійснюватися на мікрорівні. А також врахувати, що управління ризиком ліквідності має бути ефективним і на рівні банківської системи, що значно посилює роль центрального регулятора у даному процесі. Оскільки усі банки взаємопов'язані, то криза одного банку може спричинити «ефект доміно», потягнувши за собою інші банки і призвівши до неминучого занепаду всієї фінансової системи країни. Тому ефективно управління ризиком ліквідності на рівні кожного окремого банку та з боку Національного банку України

15-16 березня 2018 р.

дозволить мінімізувати розвиток кризових явищ та попередити потенційні загрози [3].

Отже, проаналізувавши управління ризиком ліквідності для забезпечення безпеки банку можна зробити такий висновок, що одним із аспектів формування ефективної концепції управління фінансової безпеки банку є відповідне створення альтернативних стратегій управління ризиком ліквідності. Ризик ліквідності є одним із най- небезпечніших серед усіх, на які наражається банк у процесі своєї діяльності. Загострення кризових явищ в економічній та фінансовій сфері України потребують значного удосконалення існуючої практики управління ризиком ліквідності банків. А також, для управління ризиком ліквідності банківської системи та підтримки його на допустимому рівні, повинні застосовуватися оперативні заходи з боку Національного банку України, включаючи операції рефінансування, кредити овернайт тощо. Комплексне управління ризиком ліквідності сприятиме всебічному його контролю та допоможе захистити як окремі банки, так і банківську систему в цілому від потенційної кризи в майбутньому.

Список використаних джерел

1. Прасолова С.П. Актуальні аспекти забезпечення фінансової безпеки банку у посткризовий період / С.П. Прасолова // Фінансова безпека соціально-економічного розвитку держави: сучасні проблеми та стратегічні орієнтири: монографія / за заг. ред. О.В. Чернявської. – Полтава : РВВ ВНЗУ ПУЕТ, 2013. – С. 139 – 155.
2. Волкова В.В. Управління ліквідністю як складова фінансової стійкості банку [Текст] / В.В. Волкова., Н.І. Волкова, О.М. Чорна // Регіональна економіка. – 2011. – №6.- с. 56-63.
3. Серпенінова Ю.С. Ризик ліквідності в загальній системі банківських ризиків / Ю.С. Серпенінова // Держава та регіо- ни. – 2008. – № 6. – С. 210-215.

Хлівняк І. В.,

студентка 3 курсу

науковий керівник: Татяніна С.М., ст. викладач кафедри

банківської справи та фінансового моніторингу

Університет державної фіскальної служби України

м. Ірпінь, Україна

УПРАВЛІННЯ ВІДСОТКОВИМ РИЗИКОМ БАНКУ

Мінливість відсоткових ставок та збільшення числа банківських продуктів, які відображуються в балансі та поза ним, обумовили те, що

управління відсотковими ризиками стало важливою складовою банківського управління загалом .

У зв'язку із цим органи, які регулюють і контролюють (передусім Національний банк України), повинні приділити більше уваги оцінці відсоткового ризику, на який наражаються українські банки, що є особливо актуальним у світлі останніх рекомендацій Базельського комітету щодо вимог до капіталу банку з урахуванням ризику [1, с. 56].

Розрізняють такі форми відсоткового ризику:

- ризик переоцінки - він виникає через невідповідність активів і пасивів погашення за переоцінки;

- ризик кривої доходності: ринкові зміни можуть вплинути на строкову структуру відсоткових ставок за різними активами, що зумовлює зміни форми та нахилу кривої доходності:

- базисний ризик – виникає, коли у портфелі банку не збігаються відсоткові ставки за інструментами з однаковими термінами переоцінки [3, с.94].

Для створення ефективної системи управління відсотковим ризиком банку, яка передбачає виявлення, кількісну оцінку, моніторинг та оптимальне збалансування окремих елементів і видів ризику, необхідно врахувати наступні аспекти. Проведений аналіз виділив методи оцінки відсоткового ризику і тому доцільно рекомендувати:

- для загальної оцінки обсягів і тенденцій відсоткового ризику на короткострокових часових інтервалах застосовувати методи аналізу гепу та дюрацій банку. При цьому модель управління гепом доцільно використовувати для дослідження різних сценаріїв змін відсоткових ставок відносно статичних моделей розриву балансу банку, а модель управління дюрації - для обліку ефекту зміни економічної вартості банку;

- з метою детальнішого якісного та кількісного дослідження відсоткового ризику (передусім - базисного та ризику зміни кривої доходності) доцільно використовувати метод моделювання, котрий описує усі властивості фінансових інструментів, що впливають на грошовий потік за цими інструментами;

- для управління та зниження ризику зменшення вартості ресурсів найприйнятнішим є метод хеджування відсоткового ризику на основі передачі його іншій стороні шляхом купівлі чи продажу похідних фінансових інструментів (фінансових ф'ючерсів, опціонів, спотів, тощо);

Реалізація більшості методів аналізу і контролю відсоткового ризику неможлива без високоякісної банківської системи. В такому випадку під її

15-16 березня 2018 р.

якістю розуміють не технічні можливості, а повноту і точність інформації, що міститься в ній.

Різні методи аналізу відсоткового ризику можуть давати різні результати. Керівництво банку має визначити методи, результати яких враховуватимуть при прийнятті рішень [4, с. 36-40].

Управління ризиком права вибору, а також процес контролю й обмеження загального відсоткового ризику полягає у розробці лімітів і сублімітів, встановлених відносно загального рівня відсоткових ризиків, так і за видами фінансових інструментів, з часом здійснення операцій, у розрізі філій, відділень тощо. Задokumentоване визначення необхідного і достатнього набору лімітів дасть змогу ефективно обмежувати відсотковий ризик без значного послаблення гнучкості фінансової політики [2, с. 36].

Загалом мета управління відсотковим ризиком полягає в тому, щоб їх рівень відповідав встановленим банком лімітами, внутрішніми інструкціями та характеру діяльності банку навіть у тому випадку, коли відсоткові ставки змінюються. Банки повинні розробляти відповідні процедури, які давали б змогу підтримувати відсотковий ризик у межах лімітів або змінювати ліміти, які виявляються невідповідними.

Система лімітів має діяти так, щоб усі позиції, котрі перевищують їх, були помітними для вищого керівництва банку.

Список використаних джерел

1. Антонюк Г. Управління кредитним ризиком в банківській діяльності // Наукові записки, - 2007. - № 15
2. Дейнека Е.В. Подопрнгора Ю.Ю. Дослідження інструментарію управління ризиками, що генеруються активами і пасивами банку // Матеріали ІХ Міжнародної науково - практичної конференції «Наука і її прояви - 2012/2013». - Частина І Економічних науки. Прага, видавничий дім ТОВ «Освіта і наука»
3. Конопатська. Л. В. Роль системи управління процентним ризиком у стабільному функціонуванні банку [Текст] / Л.В. Конопатська, О.В. Шварц // Фінанси, облік і аудит. - 2011. - №18. - с.94-101. - ISBN 966-868-16-Савченко. Т. Г. Застосування трансфертного ціноутворення за узгодженими строками для управління процентним ризиком банку [Текст] / Т. Г. Савченко. О. М. Пожар, // Актуальні проблеми економіки. - 2009. - № 3. - С. 163-175.
4. Прасолова, С. Проблеми оцінки та управління процентним ризиком комерційних банків: актуальні аспекти [Текст] / С. Прасолова // Вісник Національного банку України. - 2007. - № 9. - С. 36 - 40.

СЕКЦІЯ 3

SECTION 3

**ФІНАНСОВИЙ МЕНЕДЖМЕНТ: СТАН,
ПРОБЛЕМИ, ПЕРСПЕКТИВИ**

**FINANCIAL MANAGEMENT: STATE, PROBLEMS,
PERSPECTIVES**

Бедринець М. Д.,

к.е.н., доцент, доцент кафедри фінансів,

в.о. завідувача кафедри фінансів

Університет державної фіскальної служби України

м. Ірпінь, Україна

**УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ ФІНАНСОВОГО МЕНЕДЖМЕНТУ НА
ПІДПРИЄМСТВІ**

Сучасні умови господарювання диктуються жорсткими вимогами використовувати наявні в організаціях фінансові ресурси, які є первинною ланкою економіки, з максимальним ступенем віддачі, виконання яких реально тільки при повному і всебічному обліку ними сформованої кон'юнктури в системі господарських зв'язків, що відрізняється високим рівнем динамічності та інтенсивності грошових потоків.

Слід звернути увагу і на те, що в роботах вітчизняних економістів виділяються сфери фінансового менеджменту, де є найбільш суттєві проблеми: управління фінансовими потоками у зв'язку з дефіцитом коштів; не обійшлося без труднощів і у сфері фінансового планування, антикризового управління, організаційної структури фінансових служб і управлінського обліку [1, 2, 3, 4].

До числа інших труднощів, що виникають перед фінансовим менеджментом, слід віднести недолік грамотно розробленої стратегії фірми, що, насправді, тягне за собою величезну кількість грубих порушень у фінансовій, маркетинговій політиці, у ціноутворенні та інших сферах.

Також й економічна ситуація в нашій країні не може не позначитися негативно на фінансовому управлінні: нестабільність економіки не дає можливість складати довгострокові прогнози і застосовувати складні математичні моделі, які описують поведінку фінансової системи.

У цих умовах в першу чергу необхідно впровадження в арсенал вітчизняного фінансового менеджменту методології побудови динамічних моделей, які дають можливість сфокусуватися більшою мірою на динаміці фактичної структури капіталу в часі.

Одним з найбільш поширених варіантів реалізації даного підходу можна рекомендувати бюджетування як динамічну модель управління фінансами комерційної організації. В цьому випадку, управління фінансами підприємства будується на поєднанні зведеного бюджету з набором динамічних реєстрів (інформаційних носіїв по руху грошових коштів), які використовуються для кожного завдання оперативного управління фінансами.

Технологію бюджетування широко використовують у діяльності зарубіжних фірм для них бюджетування давно стало нормою. Останнім часом бюджетуванню приділяється значна увага в діяльності вітчизняних суб'єктів господарювання, адже підприємства не можуть ефективно функціонувати, якщо з динамікою розвитку їхнього бізнесу здійснюється не синхронізоване управління ресурсами.

У концепції бюджетування фінансових ресурсів підприємство виступає складною відкритою соціально-економічною структурою, основною метою функціонування якої є оптимізація прибутку, зростання вартості капіталу, отримання соціального ефекту за умови забезпечення ліквідності.

За викладеним матеріалом можна узагальнити, що бюджетування сьогодні стає найважливішою конкурентною перевагою українського підприємства, але щоб даний організований процес фінансового планування й управління бюджетом дозволив підприємству рухатися вперед потрібно не синонімізувати трактування понять “бюджет” і “бюджетування”, оскільки бюджет – це насичений кількісними показниками документ, відповідно до якого підприємство здійснює свою господарську діяльність, а бюджетування – це процес складання й реалізації даного документа в практичній діяльності компанії.

Список використаних джерел

1. Верстяк О.М. Основні принципи та напрямки покращення фінансового менеджменту суб'єкту господарювання / О.М. Верстяк // Вісник Чернівецького торговельно-економічного інституту. – 2012. – № 3 (47). – С. 133 — 139.
2. Качмарик Я.Д. Ефективність формування фінансових ресурсів підприємства / Я.Д. Качмарик, І.Р. Хуткий // Фінанси України. – 2012. - № 10. - С. 138 – 144.
3. Ломачинська І.А. Формування джерел фінансового забезпечення розвитку суб'єктів малого підприємництва / І.А. Ломачинська // Вісник ОНУ імені І.І. Мечникова. – 2012. – Вип. 3 – 4, Т. 17. – С. 36 – 43
4. Стецюк П.А. Стратегія і тактика управління фінансовими ресурсами сільськогосподарських підприємств: монографія / П.А. Стецюк. – К.: ННЦ ІАЕ, 2013. – 370 с.

5. Іщук С.О. Моделювання динаміки вартості основного капіталу виробничих підприємств / С. О. Іщук // Економіка і прогнозування. - 2015. - № 1. - С. 131-139

Мельник О.В.,
к.е.н., доцент, доцент кафедри менеджменту
Університет державної фіскальної служби України
м. Ірпінь, Україна

ДО ПИТАННЯ ТРАКТУВАННЯ ЕКОНОМІЧНОЇ СУТНОСТІ ВЛАСНОГО КАПІТАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Економічна категорія «власний капітал» значно поширена в системі фінансового менеджменту підприємства. Управління формуванням та використанням власного капіталу підприємства безпосередньо впливають на забезпечення добробуту його власників. Власний капітал є головним вимірювачем ринкової вартості підприємства. Його величина впливає на інвестиційну привабливість підприємства.

Роль показника «власний капітал» для підтримання нормального фінансового стану підприємства настільки значуща, що він отримав законодавче підтвердження в Цивільному кодексі України, зокрема в частині вимог щодо співвідношення статутного капіталу та чистих активів товариств з обмеженою відповідальністю. Так, пунктом 4 статті 144 Цивільного кодексу України встановлена залежність розміру статутного капіталу від вартості чистих активів товариства з обмеженою відповідальністю: «якщо після закінчення другого чи кожного наступного фінансового року вартість чистих активів товариства з обмеженою відповідальністю виявиться меншою від статутного капіталу, товариство зобов'язане оголосити про зменшення свого статутного капіталу і зареєструвати відповідні зміни до статуту в установленому порядку, якщо учасники не прийняли рішення про внесення додаткових вкладів. Якщо вартість чистих активів товариства стає меншою від визначеного законом мінімального розміру статутного капіталу, товариство підлягає ліквідації». Пунктом 3 статті 155 Цивільного кодексу України встановлена необхідність порівняння чистих активів та статутного капіталу підприємства [1]. Перевищення величини статутного капіталу над величиною власного тягне за собою згідно вказаних норм негативні наслідки для підприємства. Ця проблема на сьогодні до кінця не вирішена і вимагає подальших досліджень.

15-16 березня 2018 р.

Аналіз різних думок авторів щодо поняття власного капіталу підприємства свідчить, що сучасна теорія і практика фінансового менеджменту не має його загальноприйнятого визначення. З позиції сучасного бухгалтерського обліку економічна категорія «власний капітал» також досить складно інтерпретується. Власний капітал відповідно до пункту 3 розділу I Національного положення (стандарту) бухгалтерського обліку 1 «Загальні вимоги до фінансової звітності», затвердженого Наказом Міністерства фінансів України від 7 лютого 2013 р. № 73, становить частину в активах підприємства, яка залишається після вирахування його зобов'язань [2].

Жолнер І.В. у навчальному посібнику «Фінансовий облік за міжнародними та національними стандартами» зазначає, що власний капітал представляє собою частину активів, що належать власникам, і розраховується як різниця між активами і зобов'язаннями. Власний капітал підприємства теж визначається, як його чисті активи [3, с. 286].

У діючих Міжнародних стандартах немає такого окремого стандарту, який був би присвячений визнанню та відображенню у фінансовій звітності власного капіталу та його елементів. Ці питання наведені у Концептуальній основі фінансової звітності (Концептуальна основа фінансової звітності не є міжнародним стандартом фінансової звітності) [4], Міжнародному стандарті фінансової звітності 7 (МСФЗ 7) «Фінансові інструменти: розкриття інформації» [5] та інших документах.

Бланк І.О., визначаючи цю економічну категорію з позиції фінансового менеджменту, під власним капіталом розуміє загальну суму засобів, які належать підприємству на правах власності та використовуються ним для формування активів [6, с. 504].

Власний капітал підприємства включає зареєстрований (пайовий) капітал, капітал у дооцінках, додатковий капітал, резервний капітал, нерозподілений прибуток (непокритий збиток), неоплачений капітал, вилучений капітал. Сума перелічених елементів власного капіталу складає його величину.

Таким чином, визначення власного капіталу підприємства має особливості як з фінансового, так і з правового погляду, що вимагають їх врахування в процесі управління.

Список використаних джерел

1. Цивільний кодекс України від 16.01.2003 № 435-IV (Редакція станом на 06.01.2018) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/435-15>
2. Національне положення (стандарт) бухгалтерського обліку 1 «Загальні вимоги до фінансової звітності» (Редакція станом на 14.03.2017)

[Електронний ресурс]. – Режим доступу:
<http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z0336-13>

3. Жолнер І.В. Фінансовий облік за міжнародними та національними стандартами / І.В. Жолнер — К.: Центр учбової літератури, 2012. — 368 с.

4. Концептуальна основа фінансової звітності (Прийняття від 01.09.2010) [Електронний ресурс]. – Режим доступу:
http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/929_009

5. Міжнародний стандарт фінансової звітності 7 (МСФЗ 7). Фінансові інструменти: розкриття інформації (Редакція від 01.01.2012) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/929_007

6. Бланк И.А. Основы финансового менеджмента: в 2 т. / И.А. Бланк. – К.: Ника-центр, Эльга, 2004. – Т. 1. – 624 с.

Побоча К.П.,
к.е.н., доцент, доцент кафедри фінансових ринків
Федорова І.О.,
асистент кафедри менеджменту
Університет державної фіскальної служби України
м. Ірпінь, Україна

ПРОБЛЕМНІ АСПЕКТИ ЗАЛУЧЕННЯ ПОЗИКОВОГО КАПІТАЛУ ПІДПРИЄМСТВАМИ УКРАЇНИ В УМОВАХ НЕСТАБІЛЬНОСТІ

Кризові процеси, які відбувались в політичній, соціальній, економічній, фінансовій сферах України за останнє десятиріччя, переконливо доводять необхідність пошуку та запровадження ефективних антикризових заходів, що спрямовуватимуться на зведення до мінімуму негативних наслідків та забезпечення сприятливих умов економічного зростання. Вітчизняні підприємства для розвитку та розширення своїх потужностей потребують фінансових вливань у вигляді інвестицій чи позикового капіталу. Однак, в умовах кризових потрясінь, їх залучення супроводжується надмірними ризиками і значними складнощами.

Проблемними аспектами залучення позикового капіталу вітчизняними підприємствами в сучасних умовах є:

- низький рівень їх рентабельності і платоспроможності;
- високий рівень тінізації, корупції та офшоризації;
- надмірно високі ставки за кредитами, що робить їх обтяжливими для малого і середнього бізнесу;

15-16 березня 2018 р.

○ системний дефіцит довгострокових позикових ресурсів тощо [1, с. 429; 2, с. 72].

В Україні найбільшим джерелом постачання позикових ресурсів для підприємств є банківські установи. Однак і банківський сектор зазнавав суттєвих змін в процесі системної банківської кризи, що відбувалась у 2013 – 2016 роках, [3, с. 261]. Сучасний фінансовий сектор обмежений у забезпеченні реального сектора фінансовими ресурсами, [4, с. 163]. Саме тому для взаємного зміцнення як підприємств, так і банківських установ в контексті кредитних відносин необхідно застосовувати наступні шляхи удосконалення:

- запровадити систему проведення аналізу кредитної спроможності підприємств-позичальників враховуючи не лише їх поточний стан, але і виробничий потенціал за рахунок здійснення оцінки їх внутрішніх систем та структур, а особливо, ефективності менеджменту, компетентності персоналу, системи контролю якості;

- здійснювати розгляд можливостей застосування інноваційних методів щодо проведення мінімізації кредитних ризиків банківської установи за допомогою диверсифікації різних форм забезпечення повернення кредиту (таких як проведення спільного інвестування проектів чи участь банківських установ в результатах виробничої діяльності підприємств);

- проводити планову розробку загальнодержавних програм для здійснення підтримки широкомасштабних проектів підприємств у сфері інновацій та інвестицій;

- на рівні держави здійснювати систематичну роботу щодо питань подальшого розвитку правового поля в контексті взаємовигідних кредитних відносин та ефективного механізму захисту прав кредиторів, [5, с. 134].

Також сприятимуть подоланню проблемних аспектів в системі антикризового регулювання при залученні позикових ресурсів вітчизняними підприємствами заходи щодо підвищення ефективності реалізації політики інфляційного таргетування, що сприятиме стабілізації грошово-кредитного ринку України, а також підвищення прозорості діяльності НБУ та загалом банківської системи, що сприятиме зростанню довіри до неї підприємств-позичальників, [6, с. 476].

Запропоновані заходи удосконалення, що спрямовані на зміцнення як вітчизняної банківської системи так і підприємств, які залучають банківські кредити при формуванні позикового капіталу, сприятимуть подоланню кризових явищ у фінансовій та економічній сферах та зміцнять конкурентні позиції України на світовому ринку.

Список використаних джерел

1. Нова траєкторія розвитку національної економіки: мікро-, макро- та прикладні аспекти : монографія / За ред. О. В. Покатаєвої, М. В. Болдуєва, Г.Ю. Кучерової. – Запоріжжя : КПУ, 2017. – 452 с.
2. Олешко А. А. Актуальні напрями подолання банківської кризи в Україні / А. А. Олешко, К. П. Побоча // Моделювання та інформатизація соціально-економічного розвитку України: збірник наукових праць. – 2017. – Випуск №1 (3). – С. 70 – 78.
3. Антикризове управління фінансовими корпораціями : навчальний посібник [для студентів вищих навчальних закладів] / [А. А. Олешко, К. П. Побоча];– 2017. – 476 с.
4. Регулятивний потенціал фінансового ринку в умовах глобальних викликів: [монографія] / за заг. ред. д.е.н., професора С. В. Онишко. – Ірпінь: Видавництво Національного університету ДПС України, 2016. – 452 с.
5. Федорова І. О. Вплив процентної політики кредитних установ на формування позикового капіталу підприємств реального сектору економіки України / Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія: Економіка і менеджмент. – 2017. – Випуск 25, Частина 2. – С. 132 – 135.
6. Побоча К. П. Вплив сучасної інвестиційної та кредитної політики на формування капіталу підприємствами реального сектору економіки України [Електронний ресурс] / К. П. Побоча, І. О. Федорова // Глобальні та національні проблеми економіки. – 2017. – №18. – Режим доступу: <http://global-national.in.ua/issue-18-2017>

Задорожня А.П.,
асистент кафедри менеджменту
Мариничева К.В.,
студентка 4 курсу
Університет державної фіскальної служби України
м. Ірпінь, Україна

ОСОБИСТИЙ ФІНАНСОВИЙ ПЛАН ЯК СПОСІБ УПРАВЛІННЯ ФІНАНСАМИ ДОМОГОСПОДАРСТВ

Однією зі сфер життя сучасної людини є фінансова. За наявності фінансових проблем останні погіршують якість усіх інших сфер життя. Нереалізовані потреби, борги, незначні заощадження, невтішні порівняння себе з іншими, втрата фінансового контролю над життям здатні викликати у людини

15-16 березня 2018 р.

тривожність, депресію, обурення. Фінансові рішення, які приймає людина (сім'я), безпосередньо впливають на рівень її добробуту як сьогодні, так і в майбутньому [1].

У реальному житті поняття сектору домашнього господарства використовується достатньо широко як під час опису окремого, економічного індивіду так і домашнього господарства, до складу якого може входити декілька сімей. Разом з тим, в умовах ринкової економіки та пріоритету приватної власності необхідно враховувати той факт, що сьогодні єдиним первісним власником виступає домашнє господарство в особі конкретних фізичних осіб, які отримують фінансові ресурси внаслідок перерозподілу грошових коштів інших суб'єктів господарювання [4].

Під управлінням фінансами домогосподарств варто розуміти діяльність членів домашнього господарства щодо регулювання його вхідних і вихідних грошових потоків з метою підвищення загального добробуту домогосподарства. Дана категорія також трактується як діяльність органів державної влади й управління, що пов'язана із впливом на процес формування доходів і витрат членів домашнього господарства з метою оптимізації та раціоналізації фінансових відносин в державі. Іншими словами, управління фінансами домогосподарств – це сукупність процесів мотивації, планування, організації, контролю та реалізації фінансових відносин як безпосередньо всередині домашнього господарства, так і з іншими суб'єктами економічної діяльності [3].

Основні завдання управління фінансами домогосподарств полягають у реалізації та підвищення фінансового потенціалу, забезпеченні максимізації доходності його активів, раціональному здійсненні поточних витрат, ефективному формуванні заощаджень та подальшій їх трансформації в інвестиції, забезпеченні мінімізації фінансових ризиків.

Важливо у цьому аспекті розглянути стандарт добробуту домогосподарства, як основу до укладання фінансового плану та сукупність якісних і кількісних характеристик товарів і послуг, які в уявленні домогосподарства необхідні для його ефективного функціонування і розвитку. Домогосподарства, отримуючи поточний дохід, витрачають його переважно на споживання товарів і послуг, необхідних для задоволення їх поточних потреб, і тільки певний відсоток заощаджують на майбутні періоди.

Для досягнення фінансового благополуччя домашнього господарства необхідні структурований та комплексний підходи до вироблення збалансованої стратегії управління сімейним (особистим) бюджетом, адекватна тактика постановки задач, що поліпшують фінансовий стан вітчизняного

сектору домашнього господарства [2]. В цьому випадку допомагає ведення і дотримання особистого фінансового плану.

Особистий фінансовий план – це застосування різних фінансових інструментів для досягнення цілей окремих осіб або родини. У ньому розглядається надходження, збереження та витрачання коштів протягом тривалого часу, беручи до уваги різні фінансові ризики та майбутні життєві події. Особистий фінансовий план потрібно розглядати, як динамічний процес, який вимагає постійного моніторингу та коригування відповідно до змін на фінансових ринках.

Як бачимо, планування особистих фінансів нічим не відрізняється від складання будь-яких інших планів і складається з декількох етапів:

1. постановка цілей, які повинні обов'язково містити конкретну суму та дату.
2. оцінка особистого фінансового становища, що досягається веденням домашньої бухгалтерії протягом 2-3 місяців.
3. написання плану – підбір інструментів для досягнення сімейних цілей.
4. виконання плану – здійснення конкретних кроків для реалізації цілей.
5. контроль та корегування.

Періодично фінансовий план потрібно змінювати у відповідності до змін фінансового становища та цілей.

Відтак, фінансове планування як процес управління особистими фінансовими ресурсами для досягнення поставленої мети включає роботу в п'яти ключових процесах:

1. Управління за цілями.
2. Управління готівкою, що допомагає знайти додаткові гроші або створити нові джерела доходів, й включає: управління потоком готівки; створення фонду для непередбачених витрат; правильний розподіл витрат; збільшення доходів.
3. Управління ризиками. До нього можна віднести: фінансовий захист у разі непередбачених подій; страхування життя; медичне страхування; страхування нерухомості і автомобіля.
4. Планування пенсії.
5. Управління інвестиціями.

Зазначене вище дозволяє стверджувати, що ефективність механізму управління фінансами домогосподарств залежить від цілеспрямованого вибору інструментів управління та їх впливу на окремі вхідні та вихідні потоки, а також дієвістю стимулюючої функції цих інструментів. Серед яких, перш за все, слід визначити такі методи: прогнозування, планування, облік і контроль

15-16 березня 2018 р.

доходів та витрат, кредитування, інвестування, систему розрахунків, оподаткування, стимулювання, страхування тощо.

Отже, в мінливих умовах сьогодення необхідно швидко реагувати на зміни та відповідним чином коригувати цілі окремих осіб чи домогосподарств, що спонукає до постійного редагування і контролю особистих фінансових планів. Варто пам'ятати, що особистий фінансовий план не вирішує фінансових проблем, проте він показує шляхи до їх вирішення. З його допомогою можна досягти відчуття стабільності, надійності, впевненості у фінансовому майбутньому.

Список використаних джерел

1. Пітюлич М.М. Фінанси домогосподарства: фактори впливу на рівень заощаджень [текст] / Пітюлич М.М., Кушнір Ю.Б. // Науковий вісник Ужгородського університету: збірник наукових праць: економіка. – 2013. – № 30. – С. 197.
2. Ліпич Л. Г. Формування системи управління доходами та витратами домогосподарств [Текст]: монографія/ Л. Г. Ліпич, О. А.Івашко, С. В.Мостенець. –Луцьк: Вежа-Друк, 2015. –204с.
3. Фінанси: Навчальний посібник в 2-х частинах/ [Баранова В.Г., Волохова І.С., Хомутенко В.П. та ін.] за заг. ред. Баранової В.Г. – Одеса: Атлант, 2015. – ч.1. – 344с.
4. Драган О.О. Фінанси домогосподарства: концептуальні підходи до визначення системи управління [текст] / Драган О.О. // Зовнішня торгівля: економіка, фінанси, право: науковий журнал. – 2015. – № 5 (64). – С. 124.

Будинкевич Л.А., Терещук Н.С.,

студентки 5 курсу

науковий керівник: Федорова І.О., асистент

кафедри менеджменту

Університет державної фіскальної служби України

м. Ірпінь, Україна

ЕФЕКТИВНІСТЬ УПРАВЛІННЯ ПРИБУТКОМ БАНКУ

Прибуток є основною метою діяльності банків. Саме він забезпечує формування фондів та резервів на випадок непередбачених збитків, можливих в банківській справі; стимулює діяльність управлінського персоналу щодо

вдосконалення роботи банку, зниження витрат та підвищення конкурентоспроможності.

Стабільність банківських установ, стабільність економіки та захист інтересів кредиторів та вкладників банку залежать від прибутковості та ліквідності банківської установи. Питання формування і розподілу прибутку банків виступає ключовим у функціонуванні банківської системи та виступає гарантом врахування сучасних викликів щодо збільшення вимог до статутного капіталу, протидії коливанням вітчизняної економіки [1, с.121].

Певні аспекти формування та розподілу прибутку банків розглядають у своїх дослідженнях вітчизняні економісти, зокрема Сідор Н.В., Фудько С.В, Макаренко Ю.П., Мороховець К.С., Ковбасюк М.Р., Маслак Н.Г. та ін. Розвиток вітчизняної та світової економіки зумовлює актуальність подальших досліджень формування і використання прибутку банків.

Головною метою управління прибутком є забезпечення максимізації добробуту засновників, учасників банку в поточному та перспективному періоді.

Управління прибутком – це багатогранний та складний процес для банківської установи, що потребує від нього ретельного опрацювання цього питання як у стратегічному та тактичному аспектах, так і у бюджетних щорічних планах [2, с.282]. У загальному управління прибутком включає управління доходами та витратами, окупністю витрат, прибутковістю функціонування окремих підрозділів

Джерелами доходів банків є різні види банківського бізнесу. До сегментів банківського бізнесу можна віднести: позичковий бізнес; дисконт-бізнес; охоронний бізнес; гарантійну діяльність банку; бізнес з цінними паперами; бізнес, заснований на прийомі внесків і здійсненні операцій з доручення вкладників; на кореспондентських відносинах з іншими банками; на наданні нетрадиційних банківських послуг [3, с.126].

Ключовим у питанні формування та використання прибутку банку виступає збалансованість цих показників. Відповідно існує прямий зв'язок між заходами направленними на управління банківською діяльністю та необхідними обсягами прибутку та напрямками його використання.

Виходячи із проблем та основних тенденцій, що існують на даний час в банківській системі України щодо формування прибутку а також налагодження і досягнення адекватної структури доходів та витрат , можна констатувати, що вітчизняним банкам необхідно здійснити ряд заходів щодо оптимізації процесу формування прибутку та структуризація джерел його отримання.

Для зниження ступеня ризику банк надає кредит позичальникові за наявності гарантії платоспроможного суб'єкта господарювання чи

15-16 березня 2018 р.

поручительства іншого банку, під заставу належного позичальникові майна, під інші гарантії, прийняті у банківській практиці. З цією метою банк має право попередньо вивчити стан господарської діяльності позичальника, його платоспроможності та спрогнозувати ризик непогашення кредиту.

Для зниження рівня витрат пропонується:

- залучення дешевих ресурсів (вклади до запитання);
- зниження витрат на утримання апарату управління [4, с.12].

Таким чином, формування та використання прибутку комерційного банку направлені на забезпечення відповідності отриманого прибутку та його розподілу, негативним явищем виступає як не достаток так і надлишок прибутку, що виступає свідченням неефективного управління банком.

В умовах інтеграції банківської системи України та світу обов'язковим виступає використання міжнародного досвіду запровадження інформаційних технологій у діяльність банків, надання світових банківських послуг, використання міжнародних платіжних систем, дотримання основних вимог Базельського комітету, забезпечення прозорості діяльності банку [1, с.127].

Банки повинні враховувати дані тенденції при плануванні структури своїх доходів, при визначення цінової, кредитної та інших політик та стратегій. Це допоможе їм в подальшому вийти на шлях прибуткової діяльності. Але для цього необхідно, щоб кожен банк не лише використовував певні загальні рекомендації щодо нарощення прибутку, але й провів необхідну для нього оптимізацію джерел формування прибутку з урахуванням своєї стратегії на ринку та власних ризиків.

Список використаних джерел

1. Сідор Н.В. Формування і використання прибутку комерційного банку / Н.В. Сідор, С.В. Фудько // Економічні науки. Вісник Черкаського університету. – 2015. № 12 (345). – С. 121-127.
2. Крепак О.О. Механізм управління прибутковістю банку / О.О. Крепак / Економічний аналіз . – 20016. Том 26.– С. 73-76
3. Борисоа С. Є. Шляхи підвищення прибутковості комерційного банку// Научный весник ДГМА. -2016.- 2(20Е).–144-148 с.
4. Макаренко Ю.П. Доходи і витрати у забезпеченні прибутковості комерційних банків України / Ю.П. Макаренко, К.С. Мороховець // Економічна наука. Інвестиції: практика та досвід. – 2016. №10. – с. 15-19.

Волкова Ю.М., Табаченко Я.Ю.,

студентки 2 курсу

науковий керівник: Федорова І.О., асистент

кафедри менеджменту

Університет державної фіскальної служби України

м. Ірпінь, Україна

ОСОБЛИВОСТІ ФІНАНСОВОГО МЕНЕДЖМЕНТУ МАЛОГО БІЗНЕСУ

На сучасному етапі економічного розвитку для більшості вітчизняних малих підприємств головною проблемою стала нестача необхідного обсягу фінансового забезпечення, що істотно позначається на ефективності їх господарювання. Разом з тим, низька забезпеченість малих підприємств фінансовими ресурсами супроводжується низьким рівнем їх використання. Саме тому подальший розвиток малого бізнесу в Україні та спрямування його діяльності на забезпечення фінансової стабільності держави потребує належної організації фінансового менеджменту.

Актуальність даної теми зумовлена тим, що в сучасних умовах господарювання зростає невизначеність зовнішнього середовища, а тому перед менеджерами постає все більше проблем, які необхідно швидко вирішувати, щоб бути конкурентоспроможними на сучасному ринку, забезпечувати успіх своїх компаній.

Фінансовий менеджмент – це система принципів, засобів та форм організації грошових відносин підприємства, яка спрямована на управління його фінансово-господарською діяльністю[1].

Фінансовий менеджмент – це система управління формуванням, використанням і розподілом фінансових ресурсів господарюючого суб'єкта й раціональним кругообігом його коштів[3].

Узагальнюючи ці поняття, фінансовий менеджмент – це процес планування, формування розподілу і контролю за ефективним використанням фінансових ресурсів в процесі реалізації фінансово-господарської діяльності на підприємстві.

Український малий бізнес проходить складний шлях. Особливостями малого бізнесу в Україні вважають [1]:

1. Низький відсоток венчурної спеціалізації. На сьогоднішній день найважливіше завдання держави в області підтримки малого бізнесу - розвиток підприємств, орієнтованих на наукомісткі і високотехнологічні галузі.
2. Низька легітимність малого бізнесу. Великий відсоток підприємств функціонує у сфері тіньової економіки. Використовуючи «сірі схеми» роботи, занижуючи

15-16 березня 2018 р.

прибуток, компанії зменшують свої податкові виплати, а, отже, і доходи в бюджет країни.

3. Постійний брак фінансування. Весь зібраний стартовий капітал йде в оборот, а виробничий цикл підприємств не завжди збігається з часом обігу капіталу.

Таким чином, у малого бізнесу і з'являється потреба - взяти кредит для бізнесу. Але незручність в тому, що в порівнянні із середнім або великим бізнесом, процентні ставки на послуги кредитування малого бізнесу вище. В результаті деякі підприємства стають банкрутами.

4. Нестійкість малого бізнесу. Майже кожен четвертий представник малого бізнесу в Україні стає в результаті банкрутом, або згортає свою діяльність[4].

Важливі положення щодо фінансового менеджменту в малому бізнесі містяться у наукових працях українських вчених, насамперед Л. Буряка. Науковець розподілив питання фінансового менеджменту за мірою значущості таким чином:

- управління фінансовими потоками (дефіцит грошових потоків) 25%
- складення фінансового плану, бюджетування 17%
- освоєння системи управлінського обліку 14%
- антикризове управління 10%
- розробка фінансово-економічної стратегії 5%
- управління витратами 4%
- оргструктура фінансової служби 3%
- інші задачі 21% [2].

Таким чином, фінансовий менеджмент малого підприємства складний та багатогранний процес. Створення на малому підприємстві зрозумілої та логічної схеми організації даного процесу, припускає підвищення ефективності використання ресурсів за рахунок мобілізації внутрішніх резервів, і реальним чинником підвищення ефективності його фінансово-господарської діяльності.

Список використаних джерел

1. Фінансовий менеджмент : підручник / Непочатенко О. О. (кер.) [та ін.]; відп.ред. Непочатенко О. О. – Умань : Сочінський, 2016 – 523 с.

2. Буряк, Л. О. Фінансовий менеджмент : навч. посіб. / Н. О. Лисенко, Н. Ю. Мельничук; Європ. ун-т, Уман. філ. – Умань : Сочінський, 2012 – 233 с.

3. Поважний О.С.. Фінансовий менеджмент : навч.-метод. посіб. [для студ. на-пряму підготов. «Менеджмент, економіка та підприємництво» екон. ВНЗ] / Поважний О.С., Пампура О.І., Степанчук С.С.; М-во освіти і науки України, Донец. держ. ун-т упр. – Донецьк : ДонДУУ, 2012 – 191 с.

4.Передерієнко, Н.І. Фінансовий менеджмент : [підруч. для студ. вищ. навч.закл.] / Н. І. Передерієнко, Я. В. Котляревський, О. М. Дем'яненко. – Львів :Укр. акад. друкарства, 2013 – 199 с.

Грязєва Т.В.,
студентка 5 курсу
науковий керівник: Мельник О.В., к.е.н., доцент,
доцент кафедри менеджменту
Університет державної фіскальної служби України
м. Ірпінь, Україна

ВЛАСНИЙ КАПІТАЛ ПІДПРИЄМСТВА: ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ

Власний капітал є економічною категорією, яка значно поширена в системі фінансового менеджменту підприємства. Власний капітал становить фінансову основу створення і розвитку підприємства будь-якої форми власності та організаційно-правової форми. Він виступає одним із найважливіших факторів будь-якої економічної діяльності фірми. Структура та ефективність використання власного капіталу підприємства безпосередньо впливають на формування добробуту його власників [4].

Термін «капітал» має неоднозначне трактування у вітчизняній і зарубіжній науковій літературі. Відповідно до першого підходу капітал – майно власників підприємства у вигляді акціонерного капіталу, емісійного доходу і нерозподіленого прибутку. Відповідно до другого підходу, під капіталом розуміють матеріальні активи підприємства (основні засоби, інвентар і т.д.)[3].

Власний капітал підприємства – це фінансові ресурси, які воно вкладає для організації і фінансування господарської діяльності [2].

Особливості формування окремих складових власного капіталу підприємств зумовлюються нормами законодавства щодо організаційно-правових форм підприємств та форм їх власності, а також щодо порядку формування і руху власного капіталу.

Функції власного капіталу підприємства визначаються його економічною сутністю. Укрупнено можна виділити оперативну, захисну та регулятивну функції власного капіталу, які спрямовані відповідно на забезпечення безперервної діяльності підприємства, відшкодування в разі необхідності великих збитків і дотримання встановлених вимог щодо здійснення фінансової діяльності [3].

15-16 березня 2018 р.

Власні фінансові ресурси класифікуються як внутрішні та зовнішні [2].

У складі внутрішніх джерел формування власних фінансових ресурсів основне місце належить прибутку, що залишається в розпорядженні підприємства. Він формує переважну частину його власних фінансових ресурсів, забезпечує приріст власного капіталу, а відповідно, і ріст ринкової вартості підприємства.

У складі зовнішніх джерел формування власних фінансових ресурсів основне місце належить залученню підприємством додаткового пайового (шляхом додаткових внесків у зареєстрований (пайовий) капітал) або акціонерного (шляхом додаткової емісії та реалізації акцій) капіталу. Для окремих підприємств одним із зовнішніх джерел формування власних фінансових ресурсів може бути надана їм безоплатна фінансова допомога, яка надається, як правило, лише окремим державним підприємствам.

Формування фінансових ресурсів підприємства здійснюється за рахунок власних та запозичених коштів. Загальна сума фінансових ресурсів складається у кожного окремого підприємства з таких елементів [2]:

- власний капітал: зареєстрований (пайовий) капітал, додатковий капітал, резервний капітал, нерозподілений прибуток (непокритий збиток) тощо;
- забезпечення майбутніх витрат та платежів;
- довгострокові зобов'язання;
- поточні зобов'язання.

Так, величина власного капіталу визначається як алгебраїчна сума його складових елементів.

Власний капітал служить фактором, що впливає на управління товариством, адже через нього визначається організаційна структура підприємства і тим самим реалізується організаційна функція, а також функція управління та контролю.

Збільшення власного капіталу можливе за умови росту величини складових, які позитивно впливають на його розмір та мінімізації тих елементів, які спричиняють на нього негативний вплив.

Певний вплив на розмір власного капіталу можуть мати зміни в обліковій політиці підприємства та виправлення помилок, допущених при складанні фінансової звітності за минулі роки, які впливають на величину нерозподіленого прибутку (непокритого збитку) [4].

Таким чином, процес формування власного капіталу характеризується рядом особливостей як з фінансового, так і з правового погляду, що впливає на управлінський аспект фінансових рішень на підприємстві. Розгляд проблем фінансового менеджменту щодо особливостей власного капіталу потребують подальшої розробки як у теорії, так і в практиці.

Список використаних джерел

1. Данілова Л., Мельник О. Власний капітал підприємства і проблеми його формування. Вісник Київського національного університету ім. Т.Шевченка. 2012р. [Електронний ресурс]. Режим доступу: file:///C:/Users/Home/Downloads/VKNU_Ekon_2012_138_9.pdf
2. Івченко Л.В., Удовик Н.Л. Власник капітал: джерела формування та функції. «Молодий вчений» 1(28). Частина 1. Січень, 2016р. [Електронний ресурс]. Режим доступу: <file:///C:/Users/Home/Downloads/13.pdf>
3. Кучменко В. О. Економічна сутність поняття капіталу підприємства та його структури. Економічний вісник університету. Випуск 33/1, 2017р. [Електронний ресурс]. Режим доступу: [file:///C:/Users/Home/Downloads/ecvu_2017_33\(1\)__30.pdf](file:///C:/Users/Home/Downloads/ecvu_2017_33(1)__30.pdf)
4. Мельник О.В., Данілова Л.І., Венгуренко Т.Г., Степаненко А.А. Особливості формування власного капіталу підприємства. Науковий вісник Національного університету ДПС України (економіка, право), 1(48), 2010р. [Електронний ресурс]. Режим доступу: http://ir.nusta.edu.ua/jspui/bitstream/doc/1262/1/1197_IR.pdf

Дзіньовська Д. Ю.,

студентка 2 курсу

науковий керівник: Мельник О.В., к.е.н., доцент,

доцент кафедри менеджменту

Університет державної фіскальної служби України

м. Ірпінь, Україна

СУЧАСНИЙ СТАН, ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ФІНАНСОВОГО МЕНЕДЖМЕНТУ В УКРАЇНІ

Станом на сьогодні, економічні реформи України переживають трансформаційний період, адже старий механізм управління економікою замінюється ринковими методами господарювання і все більше зростає роль фінансового менеджменту. Він є одним з необхідних елементів економічного управління діяльністю підприємства і потребує спеціальних знань.

Актуальність обраної теми підтверджує той факт, що в сучасних умовах об'єктивно зростає роль фінансового менеджменту як комплексу заходів і взаємопов'язаних управлінських рішень на різних рівнях управління фінансовими ресурсами.

15-16 березня 2018 р.

Історичний характер фінансових відносин послідовний і підпорядкований елементам розвитку суспільства. Розвиток фінансових відносин відбувається разом з розвитком суспільства від простих відносин до більш складних. Проте практика ефективного фінансового менеджменту в нашій країні перебуває в стадії становлення, це пов'язано з недосконалістю нормативно-правової бази, недостатньою підготовкою спеціалістів для роботи в кризових економічних умовах, об'єктивними економічними труднощами перехідного періоду.

За період існування фінансового менеджменту значно розширилося коло досліджуваних проблем. На початку його виникнення вивчалися фінансові питання створення нових фірм і компаній, а у процесі становлення і розвитку - різні напрямки управління фінансами підприємства і проблеми управління фінансовими інвестиціями. Деякі проблеми фінансового менеджменту виокремилися в самостійні галузі знань - фінансовий аналіз, інвестиційний менеджмент, ризик-менеджмент, антикризове управління підприємством при загрозі банкрутства [1].

Саме ефективний фінансовий менеджмент сприяє забезпеченню постійного накопичування власного капіталу, формуванню ресурсного потенціалу підприємств, зростанню його продуктивності. Що і сприяє підвищенню конкурентної позиції підприємства на фінансовому і товарному ринках, формує стійку стратегію розвитку, стабілізує економічне становище.

Для поліпшення фінансового стану, підвищення ліквідності та платоспроможності, підприємствам необхідно, враховуючи специфіку галузі та конкретні умови діяльності, розробляти та здійснювати комплекс заходів, спрямованих на досягнення прибутковості. Адже відстрочки платежів, можливості оптимізації оборотного капіталу, скорочення капітальних вкладень, тощо рано чи пізно вичерпаються. І лише достатньо високий та стабільно зростаючий рівень рентабельності надає підприємству реальні можливості покращення та зміцнення фінансового стану і впевненого розвитку [2].

Отже, дослідивши сучасний стан, проблеми та перспективи фінансового менеджменту можна зробити наступні висновки:

- без фінансового планування неможливо досягти такого рівня управління виробничо-господарською діяльністю підприємства, який забезпечить йому конкурентоспроможність та успіх на ринку;
- невід'ємна частина економічного аналізу діяльності компанії – це оцінка її фінансового стану, без якого неможливе ведення господарства будь-якого суб'єкта господарювання;
- для забезпечення фінансової стабільності підприємства повинна на практиці застосовуватись методологія фінансового менеджменту, яка призводить до ефективного управління фінансовими ресурсами.

Список використаних джерел

1. Фінансовий менеджмент: підручник / [М.М. Єрмошенко, С.А. Єрохін, О.А. Кириченко та ін.]. — К.: ВНЗ "Національна академія управління", 2011. — 506 с.
2. Фостолович В.А. Вплив невизначеності на стійкість економічних суб'єктів / В.А. Фостолович, В.О. Кудлаєнко // Інноваційна економіка. — 2013. — №7. — С. 317 — 320.

Ковалюк А.В.,

студентка 5 курсу

науковий керівник: Мельник О.В., к.е.н., доцент,

доцент кафедри менеджменту

Університет державної фіскальної служби України

м. Ірпінь, Україна

РОЛЬ ФІНАНСОВОГО МЕНЕДЖМЕНТУ В УПРАВЛІННІ ПІДПРИЄМСТВОМ

Будь-яка підприємницька діяльність у сучасному економічному світі передбачає прийняття виважених та раціональних рішень керівниками вищої ланки. Більше того, переважна більшість таких рішень стосується саме фінансової діяльності суб'єкта господарювання, а тому вимагає ретельних фінансових розрахунків.

Фінансова діяльність посідає важливе місце в управлінні підприємством, від неї залежить повнота фінансового забезпечення поточної виробничо-господарської діяльності та розвитку підприємства, тому головною метою фінансового менеджменту є: знаходження компромісу між завданнями, що їх ставить перед собою підприємство, і фінансовими можливостями реалізації цих завдань про добробут власників [2, с.15].

Фінансовий менеджмент являє собою систему цілеспрямованих дій з управління фінансами підприємства, операційної та інвестиційною діяльністю, вивчення стратегії і тактики фінансового забезпечення суб'єкта господарювання. Головна мета фінансового менеджменту – забезпечення добробуту власників.

Реалізацію своєї мети фінансовий менеджмент як управлінська діяльність здійснює за допомогою виконання окремих блоків: формування і реалізації фінансової політики підприємства, фінансового планування та прогнозування грошових потоків у майбутніх періодах, складання і аналізу фінансової

15-16 березня 2018 р.

звітності підприємства, оцінки інвестиційних проектів та формування оптимальних «портфелів» інвестицій, а також аналіз та контроль фінансово-господарської діяльності підприємства з метою діагностики фінансового стану підприємства, виявлення резервів зниження витрат, збільшення доходів та прибутків [2, с.13].

В сучасних умовах об'єктивно зростає роль фінансового менеджменту як комплексу взаємопов'язаних управлінських рішень і заходів на різних рівнях управління фінансовими ресурсами, спрямованих на підвищення ринкової вартості підприємства [2].

Ефективне управління діяльністю підприємства значною мірою визначається рівнем розвитку та забезпечення фінансового менеджменту. Ефективний фінансовий менеджмент дозволяє формувати необхідний ресурсний потенціал високих темпів приросту операційної діяльності підприємства, забезпечувати постійний ріст власного капіталу, суттєво підвищувати його конкурентну позицію на товарному та фінансовому ринках, забезпечувати стабільний економічний розвиток в стратегічній перспективі [1, с.13].

Отже, успішна діяльність будь-якого суб'єкта господарської діяльності та його конкурентоспроможність протягом певного періоду часу залежить від неперервної послідовності управлінських рішень, що приймають менеджери вищого рівня як індивідуально, так і колективно у процесі управління підприємством.

Тому виважене та обґрунтоване рішення у сфері фінансового менеджменту суб'єкта господарювання гарантує виконання покладених поточних завдань та досягнення кінцевої мети підприємства, створення додаткового профіциту фінансових ресурсів на підприємстві та підтримання конкурентних позицій на ринку. Тому реалізація засад фінансового менеджменту, грамотне управління фінансовими ресурсами та використання сучасних інструментів управління грошовими потоками – це та база, яку кожен успішний підприємець повинен беззаперечно використовувати при прийнятті управлінських рішень.

Список використаних джерел

1. Бланк А.І. «Фінансовий менеджмент» / Навч. курс. – К.: Ельга Ніка-центр.– 2005.– 382 с.
2. Момот Т.В., Безугла В.О., Тараруєв Ю.О., Кадничанський М.В., Чалий І.Г. Фінансовий менеджмент: Навч. посіб. / За ред. Момот Т.В. – К.: Центр учбової літератури, 2011.– 712 с.

ПРОБЛЕМИ ФОРМУВАННЯ ВЛАСНОГО КАПІТАЛУ БАНКУ

Основою формування ресурсної бази банків та необхідною умовою її забезпечення є власний капітал, який є одним із найважливіших показників їх діяльності. Зміцнення ресурсної бази, інтеграція вітчизняної банківської системи у світове співтовариство значною мірою залежать від зростання обсягів власного капіталу українських банків.

Рівень капіталізації українських банків сьогодні визначається як занижений, що супроводжується надмірною концентрацією ризиків у банківській діяльності, обмеженим кредитним потенціалом та інвестиційною діяльністю. Це зумовлено низьким рівнем ВВП, інвестиційної привабливості економіки, міжнародного руху капіталу, нездатність окремих банків залучати значні об'єми коштів та вести інвестиційну діяльність. Такий рівень капіталізації заважає стабільному розвитку функціонування банків, понижує здатність покриття ризиків. Виходячи з цього банк не може розширювати спектр своїх продуктів та послуг, а отже і забезпечити ними населення та підприємства.

На сьогоднішній день, для ефективного формування та управління власним капіталом, банки повинні шукати шляхи для його удосконалення та збільшення. Одним з таких шляхів є участь держави у нарощенні власного капіталу банку, що є новим етапом для України. Цей процес відбувається шляхом придбання акцій за рахунок державних коштів і облігацій внутрішньої державної позики [1]. Залучення інвестицій до статутного капіталу може призвести до збільшення кількості власників і ризику втрати акціонерами контрольного пакету акцій.

Ще одним з шляхів є емісія звичайних привілейованих акцій, що є досить дорогим і ризиковим способом збільшення капіталу. Можливе збільшення капіталізації українських банків через появу на вітчизняному ринку банківських послуг закордонних банків. Але прихід закордонних банків, скоріше за все, спричинить появу закордонних виробників (клієнтів цих банків), що може витіснити вітчизняного виробника. Але метою підвищення капіталізації банків є, насамперед, підтримка української економіки.

15-16 березня 2018 р.

На наш погляд, через складні й суперечливі загальноекономічні умови, в яких функціонують банки України, вони потребують виважених підходів до капіталізації, диверсифікації джерел формування ресурсів та підвищення їх фінансової стійкості. Тому вибір способу збільшення капіталу банку залежить від суми зростання капіталу, допустимих витрат на придбання додаткового капіталу, часу, на який банк розраховує.

Якщо передбачається повільне зростання капіталу банку з урахуванням зростання активів, то його збільшення може бути забезпечене за рахунок внутрішніх джерел. Якщо ж планується швидке зростання активів або потрібно негайно збільшити капітал, то необхідно залучати капітал зовнішніх інвесторів, здійснюючи значну емісію акцій.

Явними є проблеми вдосконалення структури капіталу, активів та зобов'язань; підвищення прибутковості банківських операцій; поліпшення якості активів, підвищення їх рентабельності за рахунок зменшення частки неробочих, проблемних активів.

Виходячи з цього, кожен банк повинен індивідуально обирати джерело нарощення власного капіталу, керуючись своїм фінансовим станом та станом економіки країни.

Список використаних джерел:

1. Коцовська Р.Р. Банківські операції: Навч. посіб. Рекомендовано МОН / Р.Р. Коцовська, О.П. Павлишин - К., 2010. - 390 с.
2. Житар М.О. Концептуальні засади удосконалення механізму управління прибутком банку / М.О. Житар // Збірник наукових праць Університету державної фіскальної служби України. – 2017.- № 2. - С. – 167-179.
3. Васюренко О. В. Економічний аналіз діяльності комерційних банків: навч. посіб./ О. В. Васюренко, К. О. Волохата. – К.: Знання, 2006. – 463с.

Макітова Д.А.,
студентка 5 курсу
науковий керівник: Мельник О.В., к.е.н., доцент,
доцент кафедри менеджменту
Університет державної фіскальної служби України
м. Ірпінь, Україна

СУТНІСТЬ УПРАВЛІННЯ ФІНАНСАМИ ПРОЕКТІВ ПІДПРИЄМСТВА

Відповідно до стратегії та з метою досягнення цілей розвитку підприємств зарубіжні науковці та практики широко застосовують принципи

проектного менеджменту. Останнім часом, не зважаючи на складні умови, які мають вплив на економічний стан сучасної України, управління проектами на рівні фірм почало розвиватися.

У закордонній та вітчизняній літературі існує безліч різноманітних означень терміну «проект». Проект, згідно з універсальним визначенням, наведеним у документі PMBOK®Guide, являє собою тимчасовий захід, що здійснюється для створення унікального продукту, послуги чи результату [1, с.5]. Поняття «управління проектами» PMBOK®Guide трактує як застосування знань, навичок, інструментів і методів до проектних дій для задоволення вимог, що пред'являються до проекту. [1, с.6]

Успішна реалізація проектів підприємства можлива за умови ефективного управління їх фінансами, проте ця сфера діяльності ще не зазнала значного поширення. Думки щодо виконання функцій фінансового менеджменту проекту різняться. З цього приводу ми вважаємо раціональним твердження К. МакНаллі, відомого фахівця з управління фінансами проектів, який наголошує, що виконання задач бек-офісом не є бажаним, а отже фінансисти мають бути членами команди проекту [2].

Реалізація фундаментальних принципів фінансового та інвестиційного менеджменту забезпечує ефективне управління фінансами проектів підприємства. Ці принципи наведені у книгах І. Бланка «Основи фінансового менеджменту» та «Основи інвестиційного менеджменту». Управлінське рішення на підприємстві щодо фінансування того чи іншого проекту має вплив на формування грошових потоків та на фінансові результати діяльності підприємства. У зв'язку з цим «Управління фінансами проекту» слід розуміти як функціональну систему управління підприємством, а динамічний фінансовий менеджмент як комплексну управляючу систему управління підприємством [3, с.252].

Становленню й розвитку «Управління фінансами проекту» в Україні перешкоджають недосконалі нормативно-правова база та невисокий рівень підготовки фахівців до такого виду професійної діяльності.

Процес фінансування проекту відрізняється від класичних форм фінансування. Існує ряд принципів здійснення діяльності по фінансуванню проектів, наприклад такі, як забезпечення реалізації проекту відповідно до часових та фінансових обмежень, компенсація високого ризику проекту, зменшення витрат фінансових ресурсів і зниження ризиків проекту за рахунок відповідної структури джерел фінансування певних заходів тощо. Учасниками процесу фінансування є спонсор проекту, менеджер проекту, фінансові інститути, органи влади, постачальники та ін. [3, с. 253-254].

15-16 березня 2018 р.

До основних функцій «Управління фінансами проекту» належать: розробка бюджету проекту, оцінка ефективності проекту, обґрунтування схеми фінансування проекту та забезпечення формування необхідних фінансових ресурсів, контроль за ефективністю використання фінансових ресурсів проекту.

Задля реалізації проектів підприємства залучення фінансових ресурсів відбувається з внутрішніх та зовнішніх джерел, кожен з яких має свої переваги.

Ефективне управління фінансами проекту здійснюється завдяки використанню сучасних інформаційних технологій та програмного забезпечення. Онлайн системи управління проектами інтегровані з обліковою системою підприємства та доповнюють її, що сприяє швидкості та якості реалізації цілей підприємства.

Подальше впровадження системи управління фінансами проектів підприємства сприятиме зміцненню фінансової стабільності підприємств, що буде забезпечувати розвиток економіки України.

Список використаних джерел

1. A Guide to the Project Management Body of Knowledge (PMBOK®Guide) / Project Management Institute, Inc., 2008. – 506 p.
2. McNally C. Project Financial Management – 10 Key Steps to Streamline Your Business [Електронний ресурс] /– Режим доступу: <http://www.articlesbase.com/project-management-articles/>
3. Мельник О. В. Сутність управління фінансами проектів підприємства / О. В. Мельник // Вісник Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка. Економічні науки. Випуск 12. – 2017. – С. 250–255.

Мельник В.М.,
студентка 2 курсу
науковий керівник: Мельник О.В., к.е.н., доцент,
доцент кафедри менеджменту
Університет державної фіскальної служби України
м. Ірпінь, Україна

ОСОБЛИВОСТІ ФІНАНСОВОГО МЕНЕДЖМЕНТУ НА ПІДПРИЄМСТВІ

В умовах глобалізації економіки, коли суб'єкти господарювання повинні самостійно і швидко вирішувати проблеми фінансового забезпечення власної інвестиційної та виробничо-господарської діяльності, зростає роль фінансового

менеджменту. Він є одним з необхідних елементів фінансового управління діяльністю підприємства і потребує спеціальних знань.

Важливе місце в практиці фінансового менеджменту займає визначення фінансового стану. Все більшого значення набуває питання правильного вибору методів та підходів до визначення фінансового стану підприємства чи певної галузі економіки. Також постає питання застосування та розроблення механізмів оцінки фінансового стану підприємства, які б давали картину щодо подальшого розвитку подій у фінансово-господарській діяльності того чи іншого суб'єкта господарювання [1, с. 21].

Фінансовий стан характеризується системою показників, які відображають наявність, розміщення і використання фінансових ресурсів, що залежать від результатів виробничої, комерційної та фінансово-господарської діяльності. Тому на нього впливають усі види діяльності підприємства.

Найкраще фінансовий стан підприємства визначається елементами його економічної діяльності: прибутковістю (рентабельністю) роботи підприємства; наявністю власних фінансових ресурсів (основних і оборотних засобів); оптимальністю розподілу прибутку, що залишається в розпорядженні підприємства після сплати податків і обов'язкових відрахувань; ліквідністю; раціональним розміщенням основних і оборотних засобів (власних і позикових); платоспроможністю [2, с.14].

Існує ряд актуальних проблем фінансового менеджменту. На основі інформації, зібраної на регулярних семінарах з управління фінансами підприємств, і аналізу даних, отриманих на підприємствах, в цілому, ключовими проблемами підприємств в області управління фінансовими ресурсами є: управління фінансовими потоками (дефіцит грошових коштів) - 25%; складання фінансового плану, бюджетування - 17%; освоєння системи управлінського обліку - 14%; антикризове управління - 10%; розробка фінансово-економічної стратегії - 5%; управління витратами - 4%; оргструктура фінансової служби - 3%; інші завдання - 22%.

Як видно, на першому місці стоїть проблема дефіциту грошових коштів [2, с. 11-12].

Фінансовий менеджмент підприємницької структури можна визначити як систему управління процесами формування й використання фінансових ресурсів для фінансового забезпечення господарської діяльності. Для досягнення цілей фінансовий менеджмент повинен задіяти фінансовий механізм, який включає різні інструменти, в тому числі фінансове планування і прогнозування, кредитування, самофінансування, страхування, інвестування, систему розрахунків. Застосування зазначених інструментів повинно

здійснюватися з урахуванням характеру й технічного рівня підприємства, технологічного циклу виробництва.

Список використаних джерел

1. Піскунова О.В. Аналіз та оцінка фінансових ризиків діяльності малих підприємств / О.В. Піскунова // Фінанси України. – К., 2016. – 8. – С. 119 – 129
2. Обущак Т.А. Сутність фінансового стану підприємства // Актуальні проблеми економіки. – 2014. – № 9- С. 11-15

Неборачко М.Е.,

студент 4 курсу

науковий керівник: Мельник О.В., к.е.н., доцент,

доцент кафедри менеджменту

Університет державної фіскальної служби України

м. Ірпінь, Україна

ПРОБЛЕМИ ФОРМУВАННЯ ВЛАСНОГО КАПІТАЛУ ПІДПРИЄМСТВ В УМОВАХ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ

Розвиток національної економіки значною мірою визначається ефективністю функціонування підприємств. В умовах ринкових відносин ефективність підприємств залежить від багатьох чинників, одним із визначальних серед яких є якість фінансового менеджменту.

Фінансова глобалізація як сучасна тенденція світового економічного розвитку розширює можливості фінансування підприємств за рахунок власного капіталу і водночас ускладнює процес прийняття фінансовими менеджерами рішень щодо вибору фінансових інструментів. Здійснення обґрунтованого вибору конкретного інструменту фінансування є надзвичайно актуальною проблемою управління власним капіталом.

На сучасному етапі формування власного капіталу підприємств здійснюється за рахунок внутрішніх і зовнішніх джерел. В умовах глобальної нестабільності зростає роль внутрішніх джерел формування власних фінансових ресурсів, у першу чергу нерозподіленого прибутку та амортизаційних відрахувань. Однак можливості фінансування підприємств за рахунок прибутку обмежуються його розмірами, а фінансування за рахунок амортизаційних відрахувань визначається діючою системою нарахування амортизації.

На вибір конкретних джерел формування капіталу здійснює вплив чимало чинників, серед яких: організаційно-правова форма підприємства; галузеві особливості діяльності підприємства; розмір підприємства; ціна капіталу, що залучається з різних джерел; кон'юнктура ринку капіталів; рівень

оподаткування прибутку; допустимий для засновників рівень ризику при формуванні капіталу; формування структури і якісного складу власного капіталу для забезпечення необхідного рівня контролю за діяльністю підприємства; плановий темп росту обсягу діяльності; необхідний темп приросту активів; розмір коштів, що залучаються тощо [1].

Складність вибору того чи іншого джерела фінансування в сучасних умовах призводить до того, що він проводиться в багатьох випадках не на основі відносної фінансової ефективності джерела формування фінансових ресурсів, а на основі того, як сприймають це джерело фінансування зовнішні інвестори [2].

Управління формуванням власного капіталу не обмежується лише вибором певного фінансового інструменту і торкається управління структурою сукупного капіталу. Дії з управління структурою капіталу впливають на такі важливі показники діяльності компанії як фінансова стійкість і рентабельність та їх похідні – вартість бізнесу і його інвестиційна привабливість[3].

Суттєвою проблемою, яка виникає при управлінні власним капіталом підприємств в умовах глобалізації, є визначення його реальної вартості. На основі оцінки вартості капіталу, в тому числі власного, з одного боку, приймаються управлінські рішення у сфері фінансового менеджменту, з іншого – робляться висновки щодо якості фінансового менеджменту.

В сучасних умовах нестабільності необхідність вирішення проблем формування власного капіталу підприємств вимагає удосконалення існуючих підходів, які б посилювали позитивний ефект глобалізації.

Список використаних джерел

1. Сысоева Е. Ф. Финансовые ресурсы и капитал организаций: сущность, воспроизводство, управление: дис. ... докт. экон. наук: 08.00.10 / Е. Ф. Сысоева. – Волгоград, 2008. – 357 с.
2. Рудык Н. Б. Структура капитала корпораций: теория и практика / Н. Б. Рудык. – М.: Дело, 2004. – 272 с.
3. Бондасов О. В. Управление формированием и эффективностью использования собственного капитала акционерных обществ: дис. ... канд. экон. наук: 08.00.10 / О. В. Бондасов. – М., 2006. – 229 с.
4. Бланк И. А. Управление использованием капитала / И. А. Бланк. – К.: Ника-Центр, Эльга, 2002. – 656 с.
5. Мельник О. В. Проблеми управління власним капіталом підприємств в умовах глобалізації / О. В. Мельник // Фінансова система України: становлення та розвиток: матеріали наук.-практ. конференції, 18–19 травня 2012 р., Острог, Україна / Національний університет «Острозька академія». – Острог, 2012. – С. 81–83.

СЕКЦІЯ 4

РОЗВИТОК ПРОЕКТНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ В
УКРАЇНІ

SECTION 4

DEVELOPMENT OF PROJECT MANAGEMENT IN
UKRAINE

Олешко А.А.,

д.е.н., доцент, професор кафедри фінансових ринків

Університет державної фіскальної служби України

м. Ірпінь, Україна

ДЕРЖАВНЕ ФІНАНСУВАННЯ ПРОЕКТІВ ОБ'ЄДНАНИХ ТЕРИТОРІАЛЬНИХ ГРОМАД

Одним із головних механізмів сталого регіонального розвитку є фінансування та забезпечення ефективної реалізації проектів об'єднаних територіальних громад на основі програмно-цільового підходу. Програмно-цільовий підхід у державному управлінні регіонами України забезпечує соціально-економічний розвиток на засадах упорядкованості, комплексності, системності та поступовості впровадження регулюючих інструментів.

Законом України «Про добровільне об'єднання територіальних громад» створено законодавче поле до створення і розвитку об'єднаних територіальних громад [1]. Кількість об'єднаних територіальних громад (ОТГ) протягом останніх років суттєво зростає. Так, якщо у 2015 році створено 159 ОТГ, то у 2017 році їх кількість зросла до 665.

До переваг створення ОТГ відносимо:

- самостійність у прийнятті рішень щодо розвитку територій;
- можливість прямих міжбюджетних відносин та залучення на розвиток інфраструктури коштів Державного бюджету;
- формування органів управління громадою, у тому числі можливості до вибору старости села (селища);
- підвищення ефективності виконання делегованих повноважень.

Державна фінансова підтримка проектів об'єднаних територіальних громад здійснюється через Державний фонд регіонального розвитку. Обсяг коштів ДФРР затверджується Законом України про Державний бюджет України на відповідний бюджетний період (не менше, ніж 1 відсоток обсягу доходів загального фонду держбюджету).

У 2017 році профінансовано за рахунок коштів Державного фонду регіонального розвитку 433 проекти на суму 1,159 млрд. грн. Принагідно, що

загальна кількість поданих для реалізації проектів становила 803 проекти на суму 3,500 млрд. грн. Таким чином, виконання проектів за кількістю поданих проектів становило 53,92 %, а за обсягами коштів – 88,28 %, що свідчить про недостатній рівень організації процесів освоєння коштів та реалізації проектів.

Інвестиційні програми і проекти повинні відповідати одній з таких умов:

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

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

3) підтримка добровільно об'єднаних територіальних громад.

Пріоритетами державної підтримки проектів об'єднаних територіальних громад є проекти у розвиток підприємництва, енерго-, ресурсозбереження, розвиток туристичної галузі, охорону здоров'я, соціальний захист та соціальне забезпечення тощо.

Ключовим драйвером соціально-економічного розвитку регіонів України та об'єднаних територіальних громад є проекти індустріальних, наукових та технологічних парків. Створення індустріальних парків в контексті регіонального розвитку дозволяє забезпечити зниження рівня диференціації соціально-економічного розвитку регіонів України, зменшення кількості депресивних територій, залучення іноземних та вітчизняних інвестицій та розвиток місцевого виробництва й інфраструктури.

Важливим напрямом державної підтримки проектного фінансування соціально-економічного розвитку регіонів є державні видатки на проекти регіонів за рахунок коштів Європейського Союзу [2].

У 2017 році найбільша кількість проектів регіонального розвитку подана за Програмою регіонального розвитку «Сільський розвиток», натомість недостатньо розробляються проекти інноваційного розвитку (табл. 1), що негативно відображається на процесах інноваційної модернізації.

**Проекти регіонального розвитку, подані для фінансування
у 2017 році за рахунок коштів Європейського Союзу
(за даними Мінрегіону України)**

<i>№ з/п</i>	<i>Назва програми регіонального розвитку</i>	<i>Загальна кількість поданих проектів</i>
1	«Інноваційна економіка та інвестиції»	87
2	«Сільський розвиток»	222
3	«Розвиток людського потенціалу»	73
4	«Розвиток туризму»	91
5	«Загальноукраїнська солідарність»	34
<i>Всього</i>		<i>507</i>

Залучення зовнішніх джерел фінансування проектів регіонального розвитку та об'єднаних територіальних громад дозволить забезпечити додаткові фінансові ресурси на розбудову виробничої і соціальної інфраструктури, підвищення якості надання освітянських, медичних, культурних послуг, стимулювання соціально-економічного зростання, а також інноватизації територіального розвитку.

Список використаних джерел

1. Про добровільне об'єднання територіальних громад // Закон України від 5 лютого 2015 року № 157-VIII – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/157-19/page>
2. Угода про фінансування Програми підтримки секторальної політики - Підтримка регіональної політики України (Контракт на реформу сектора) від 27.11.2014. – Режим доступу: http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/984_019

Лобунець Т. В.,
к.е.н., доцент кафедри виробничого
та інвестиційного менеджменту
Національний університет біоресурсів та природокористування України
м. Київ, Україна

**ПОБУДОВА ЕФЕКТИВНОЇ ПРОЕКТНОЇ КОМАНДИ НА ОСНОВІ
ПІРАМІДИ ДІЛТСА**

Запорукою успішної реалізації проекту є формування ефективної команди виконавців, тому проектному менеджеру, окрім оволодіння професійним функціоналом, потрібно бути добре знайомим з психологічними прийомами,

які застосовуються для розв'язання цілого ряду специфічних задач пов'язаних із мотивацією підлеглих, управлінням конфліктами та комунікаціями в колективі, взаємодією із замовниками і постачальниками тощо. Очевидно, що робоча атмосфера та взаємовідносини в команді найбільшою мірою впливають на успішність виконання проекту.

Одним із дієвих механізмів впливу на людей (а також організацію чи суспільство) в НЛП є розроблена Робертом Ділтсом модель логічних рівнів (Піраміда Ділтса) (рис. 1).



Рис. 1. Піраміда Роберта Ділтса (модель логічних рівнів)

Всі рівні піраміди пов'язані і впливають один на одного з різним ступенем інтенсивності. Ступінь впливу залежить від ієрархії і відстані між рівнями. Зміни на верхньому рівні будуть неминуче викликати зміни на нижніх. У той час як зміни на нижніх рівнях не обов'язково викликатимуть зміни на верхніх. Формування кожного логічного рівня в основному відбувається знизу вгору [1].

Кожен рівень означає якусь частину суб'єктивного досвіду. Зокрема, оточення – умови перебування, навколишній світ, предмети, люди, місця, дати, терміни, і все, що оточує людину у повсякденному житті. Поведінка – все, що пов'язано з діяльністю людини (організації), рівень, який відповідає на питання "Що робити?" і присвячений інформації про зміни і рухи.

Поведінка – це, власне, сама діяльність людини, яка включає в себе, як невід'ємну складову, нижній рівень – оточення. Процеси управління знаходяться також на цих двох логічних рівнях. В решті решт, на них же і відбувається усе життя людини.

Здібності і навички – рівень напрямів руху, досвіду, який стоїть за безпосереднім сприйняттям оточення. На ньому об'єднуються різні алгоритми і

15-16 березня 2018 р.

стратегії, які стоять за поведінкою і відповідають на питання "Як?". Здібності обумовлюють вибір поведінки.

Переконання і цінності – це те, про що людина говорить, коли відповідає на питання «чому вона так вчинила?». Вони формуються під впливом різних факторів: родини, оточення, середовища, культури, релігії і т.д. Цей глибокий рівень структурує весь досвід людини як особистості.

Ідентичність – це те, з якою особистісною роллю пов'язана проблема або результат. Головне питання тут – «Хто я?» Заради чого виконується та чи інша роль?

Місія – це духовний рівень. Він відноситься до відчуття чогось, що виходить за межі себе самого і включає бачення великих систем, які оточують конкретні ролі, цінності, переконання, думки, дії або відчуття. Цей рівень відноситься до того, що може бути баченням або «духом» особистості, групи або організації. Це стратегічний рівень, який відповідає на питання: «Навіщо? Заради чого? В чому сенс?» [2]

Знання логічних рівнів можна використовувати як для діагностики проблеми, з якою зіштовхнулися члени команди, так і для її вирішення. Вона зручна тим, що зрозумілий принцип вирішення будь-якої задачі і він складається лише з двох етапів:

- 1 – визначити на якому рівні знаходиться проблема;
- 2 – піднятися на один –два рівні вище, і знайти там потрібне рішення.

Такий принцип повністю відповідає позиції А. Ейнштейна, який зазначав, що жодну проблему не можна вирішити на тому рівні, на якому вона виникла.

Піраміда логічних рівнів допомагає структурувати будь-які завдання по роботі з командою, як в мотивації і адаптації персоналу, так і при наборі нових співробітників. Також вона дає змогу відслідковувати результати діяльності і направляти наступні дії відповідно до місії людини або компанії. Такий підхід веде до досягнення мети, в результаті чого виграє кожен учасник команди і організація в цілому.

Отже, у проектному менеджменті за допомогою моделі логічних рівнів можна з успіхом вирішувати завдання з побудови ефективної команди та зростання продуктивності спільної роботи задля досягнення конкретних цілей. Вона дає змогу: підняти проектну команду на новий рівень взаємодії; позбутися конфліктів всередині групи; навчитися підвищувати свою особисту ефективність та продуктивність праці; підвищити мотивацію і відповідальність кожного члена команди. Піраміда Ділтса відноситься до елементів системного мислення в бізнесі, без якого сьогодні підвищення ефективності управління навряд чи можливо взагалі.

Список використаних джерел

1. Дилтс Р. Изменение убеждений с помощью НЛП / Пер. с англ. В.П. Чурсина. -М.: Независимая фирма "Класс", 1997. - 192 с.
2. Пирамида Дилтса (модель логических уровней) / Электронный ресурс. Режим доступа: <https://sergey-dubovik.livejournal.com/17139.html>

Ружинська Н.О.,
к.е.н., доцент кафедри інтелектуальних управляючих та
обчислювальних систем
Університет державної фіскальної служби України
м. Ірпінь, Україна

ПРОЕКТНИЙ МЕНЕДЖМЕНТ В УКРАЇНІ: СТАНОВЛЕННЯ, РОЗВИТОК, ПРОБЛЕМИ

Основою довгострокового існування та успіху будь-якої сфери діяльності є реалізація проекту. Сьогодення вимагає осучаснення управління проектами – використання надсучасних технологій проектного менеджменту. Ці тенденції стосуються не тільки великих підприємств, а й невеличких, де успішна реалізація бізнес-ідей є запорукою як отримання економічного ефекту так і його розвитку. Основними релізаторами проектного менеджменту в Україні є професійно підготовлені кадри з проектного управління.

Професійно підготовлені спеціалісти з цієї спеціальності високо цінуються на ринку праці та є затребувані в усіх сферах діяльності національної економіки тому, що потреба в проектних менеджерах для реалізації інноваційних проектів є досить високою. Лідерами є сфери ІТ-технологій, архітектури, масштабне та об'ємне машинобудування, банківська та страхова діяльність та ін. [1].

Кожен професійно підготовлений фахівець із проектного менеджменту управляючи проектом має планувати, контролювати, аналізувати, приймати нестандартні проектні рішення, впорядковувати і супроводжувати бюджет проекту, організовувати виробництво, моніторинг, оцінювати звітність, проводити експертизу та адміністрування [2].

Проект-менеджери мають бути згруповані в команду-групу, яка здійснює управління процесом в межах як малих проектів так і мегапроектів. Разом з тим слід відмітити й проблеми які безперестанно супроводжують проектний менеджмент. Окрім недостатності високопрофесійних сертифікованих кадрів існує проблема недосконалості організаційних структур, відсутності чіткої

15-16 березня 2018 р.

ієрархії управління підприємством, що призводить до приймання ключових рішень «верхівкою», що по суті є бюрократизацією керівництва підприємства, й породжують нездорову конкуренцію серед співробітників. При цьому кожен керівник впевнений у своїй позиції має на меті знищити свого колегу навіть якщо це шкодить підприємству. Все це свідчить про відсутність командного духу та невмотивованість працювати на досягнення спільного результату [3].

Кожен керівник проект-менеджер має бути лідером керування й вміти не тільки розробляти варіанти рішень, а й брати на себе повну відповідальність за розробку та впровадження бізнес-ідей попередньо достатньо вмотивованої всієї своєї команди.

Все це можливо досягти за рахунок правильно організованої команди висококваліфікованих спеціалістів сертифікованих за кваліфікацією PMP (Project Management Professional), UPMA (Ukrainian Project Management Association) та підвищувати набутий рівень на тренінгах, конференціях, симпозиумах.

Сучасний напрям реформування та розвитку економіки країни вимагає розв'язання існуючих проблем менеджменту шляхом впровадження системних підходів на загальнонаціональному рівні. Одним із таких напрямів і є проектний менеджмент. Все це не надасть бажаних результатів за відсутності стійкого функціонування економіки України, що прямо впливає на розвиток кредитно-фінансової діяльності в країні. А тому постає нагальна потреба в подальших наукових дослідження ефективності впровадження проектного менеджменту у сферах діяльності національної економіки України.

Список використаних джерел

1. Лучко Г. Й., Лебідь Т. В. Сучасний стан та проблеми розвитку проектного менеджменту в Україні // Економіка і суспільство. – 2017. – №. 9. – С. 501-506.

2. Бредіхін В. М., Тарасенко С. І. Управління проектами: проблеми та перспективи // Young. – 2017. – Т. 44. – №. 4.4.

3. Кузьменко О. Б., Хухаркін С. П. Напрямки розвитку менеджменту на підприємствах України // Наукові праці. Економіка. – 2016. – Т. 275. – №. 263.

4. Багашова Н. В. Світові та вітчизняні тенденції розвитку управління проектами // Ефективна економіка. – 2015. – № 6.

5. Бушуев С. Д., Бушуева Н. С. Управление проектами: основы профессиональных знаний и система оценки компетентности проектных менеджеров (National Competence Baseline, NCB UA Version 3.1) ; изд. 2-е. – К. : ІРІДІУМ, 2010. – 208 с.

науковий керівник: Супруненко С.А., доцент кафедри менеджменту
Університет державної фіскальної служби України
м. Ірпінь, Україна

ФАНДРАЙЗИНГ ЯК СУЧАСНА СТРАТЕГІЯ ФІНАНСУВАННЯ СОЦІАЛЬНИХ ПРОГРАМ І ПРОЕКТІВ

В сучасних умовах посилюються тенденції перетворення і видозмін інституційних форм організації громадського сектора. Все більше місце в його структурі займають некомерційні організації (НКО), як державні, так і недержавні, тобто створені на добровільній основі.

Актуальність дослідження стану і перспектив розвитку фандрайзингу в Україні обумовлена цілою низкою чинників. Одним з них є існуюча потреба в нових формах і способах організації соціальної взаємодії суб'єктів бізнесу. Особливого значення у зв'язку з цим набувають соціальні програми. Інтерес до соціальних ініціатив пов'язаний також із зростанням соціальної відповідальності представників бізнесу.

Фандрайзинг як один з ефективних способів заявити суспільству свою соціальну місію. Для України це – нове поняття інвестування грошових коштів. На жаль, багато компаній займаються соціальними проектами, не маючи при цьому чіткої стратегії і ясного розуміння сутності цієї діяльності, для них фандрайзинг не розглядається як вид стратегічної діяльності.

Фандрайзинг є цілеспрямованим систематичним пошуком спонсорських (чи інших) засобів для здійснення соціально-значущих проектів (програм, акцій) і підтримки тих чи інших інститутів. Суть фандрайзингу полягає в пошуку потенційних джерел коштів, плануванні взаємин з ними, складанні партнерських пропозицій про взаємовигідну співпрацю, проведення переговорів, перерахування коштів та роботі з ними. Спонсорство стає вигідною альтернативою рекламі. Інвестиції, вкладені в соціально-значущі заходи, окупляться для компаній позитивним іміджем і лояльністю з боку владних структур. Однак, фандрайзинг не просто діяльність по залученню додаткових коштів, а складова частина нових принципів роботи і існування організацій в суспільстві – їх тісного спілкування між собою і співпраці з зовнішнім світом, відкритості та прозорості, партнерства і взаємодопомоги [5].

Тобто за своєю суттю фандрайзинг мало чим відрізняється від пошуку інвесторів. В обох випадках здійснюються конкретні зусилля по залученню інтересу до розроблених проектів і програм в розрахунку на те, що державні

15-16 березня 2018 р.

органи, бізнес, інші організації, установи, фізичні особи вкладуть свої кошти і ресурси в реалізацію цих проектів і програм. Метою інвесторів є отримання прибутку, яку вони безпосередньо отримують в результаті вкладення своїх коштів [1]. Фандрайзинг ж зазвичай пов'язаний з пошуком коштів під некомерційні проекти, які в принципі не можуть бути реалізовані в комерційному режимі. Йдеться про підтримку соціально-значущих проектів і програм переважно в некомерційній сфері, коли учасники реалізації таких проектів отримують не прибуток, а вигоди соціально-економічного, політичного, комунікативного характеру. Ці відмінності представлені в табл. 1

Таблиця 1

Відмінні риси пошуку джерел інвестування та фандрайзингу

Відмінності	Пошук джерел інвестування	Фандрайзинг
суб'єкти підтримки	інвестори	донори
мотивація підтримки	прибуток	вигода
вид діяльності	комерційна	некомерційна
необхідні засоби	основні засоби	оборотні засоби
строки реалізації	довгострокові	коротко- та середньострокові

Джерело: складено на основі [2].

Фандрайзинг може виступати у різних формах. В Україні найбільш характерними джерелами фінансування є:

- гранти (державні і міжнародні);
- спонсорство, донорство, пожертвування від приватного і державного бізнесу, приватних осіб;
- волонтерські ресурси;
- кошти від підприємницької діяльності;
- власні ресурси (персонал, обладнання) [4, с.195].

Зарубіжний досвід показує, що фандрайзинг повинен бути системним процесом, а не «випрошуванням грошей» у населення. В Німеччині громадянин ніколи не жертвує особисто комусь, пояснюючи таку поведінку гранично чесно: я можу повернути податки. За підсумками року громадянин може зменшити суму податків на суму пожертвувань. У німецьких організаціях, ще за 10 днів до початку податкового звітного періоду, розсилають спеціальну форму, що підтверджує суму пожертвувань за рік [2, с.14]. Така мотивація дуже сильна не тільки з точки зору пожертвувань, а й з точки зору того, що люди залишають про себе максимально точні дані. Такий принцип дозволяє систематизувати внески фандрайзингової організації для наступних потреб.

Звичайно, конкуренція в фандрайзингу буде завжди - за компанію і гроші. Але конкуренція дозволяє постійно вдосконалюватися і підвищувати результати. Але, на наш погляд, це дуже показовий приклад. Адже крім конкуренції за донорів треба пам'ятати про те, що існує спільне завдання – розвиток культури благодійності.

Список використаних джерел

1. Етичний кодекс фандрайзерів [Електронний ресурс] // Інститут Професійного Фандрайзингу – Режим доступу: <http://fundraiser.org.ua/pro/dokumenty-ipf/etychnyj-kodeks-fandrajzeriv>
2. Комаровський О.В. Фандрейзинг у питаннях, відповідях та цитатах: навч. посіб. / О.В. Комаровський. – Луганськ, 2007. – 54 с
3. Куц С. Фандрайзинг АВС: посібник для початківців / С. Куц. — К.: Центр філантропії, 2008. — 92 с.
4. Огородник В. О. Фандрайзинг – інструмент активізації соціально-відповідальної взаємодії суб'єктів суспільних відносин / Економіка і організація управління. – 2014. – №1 (17) – 2(18). – С. 195-199.
5. Шнирков О.І. Фандрайзинг: основні особливості та форми: метод. посіб. / О.І. Шнирков, І.О. Мінгазутдінов. – 1-ше вид. – К.: Ін-т міжнар. відн. КНУ ім. Т. Шевченка, 2010. – 50 с.

Гетьман Н.А., Деряга О.В.,

студентки 4 курсу

науковий керівник: Філіппова Л.Л., к.пед.н., доцент

Університет державної фіскальної служби України

м. Ірпінь, Україна

ОСОБЛИВОСТІ ЗАСТОСУВАННЯ ПРОЕКТНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ В ОСВІТНІЙ ТА НАУКОВІЙ ДІЯЛЬНОСТІ

На початку ХХІ століття управління проектами все частіше стає стандартним способом ведення бізнесу. У багатьох компаніях значна частка робіт виконується у вигляді проектів. Проектний менеджмент (управління проектами) – це професійна діяльність, в основі якої – поєднання найсучасніших наукових знань і технологій з практичними навичками. Він орієнтований на отримання найбільш ефективного результату в ході реалізації проекту [1].

15-16 березня 2018 р.

До проблем, пов'язаних з управлінням проектами та проектною діяльністю, зверталися такі науковці як Н. Бушуєва, О. Ємельянова, М. Латкін, В. Тимофєєва, І. Чумаченко, Ю. Ярошенко та ін. Дослідники зазначають, що останнім часом у менеджменті, управлінні проектами та інших розділах прикладної теорії управління організаційними системами, все більше уваги приділяється командній діяльності персоналу організації [3].

Управління проектами являє собою методологію організації, планування і координації використання людських і фінансових ресурсів протягом всього життєвого циклу проекту, котра пов'язана:

– з дослідженням формування, розвитку і функціонування виробництва через реалізацію організаційних проектів як первинних елементів цілеспрямованої промислової та економічної діяльності в умовах зовнішнього ринкового середовища;

– з вивченням взаємозв'язків і закономірностей, що виникають у процесі управління людськими, матеріальними, фінансовими, інформаційними та іншими ресурсами протягом життєвого циклу проекту при досягненні визначеного корисного результату стосовно складу та обсягу робіт, вартості, часу, якості й забезпечення конкуруючих потреб учасників проекту, а також проблеми удосконалення організації виробничих процесів у різних галузях народного господарства. Основними напрямками досліджень галузі науки “Управління проектами” є [1]:

– оптимізація організаційних і функціональних структур підприємств або виробництв.

– управління ресурсами, вдосконалення їх структури, оптимізація ресурсних потоків на виробництві;

– організація та розвиток виробництв через реалізацію проектів, координація основних і допоміжних виробничих та технологічних процесів;

– управління інтеграцією й інформаційними зв'язками в проектах;

– управління змістом, часом, трудовими та матеріальними ресурсами, закупівлями, вартістю проекту;

– управління якістю проекту, аналіз та управління ризиком у проекті;

– розроблення ефективних проектів та організаційних засобів реконструкції технічного переозброєння підприємства, інтенсифікації виробництва, надійності й ритмічності виробництва;

– удосконалення організаційного управління виробництвом, розроблення й адаптація математичних моделей для розв'язання завдань організаційного управління.

У системі вищої освіти в Україні підготовка фахівців з управління проектами здійснюється професійними організаціями. Фахівцям, які пройшли

навчання та підтвердили свій професійний рівень такими організаціями видаються сертифікати міжнародного зразка. Розглядаючи управління проектами, як навчальну дисципліну необхідно зазначити, що це – синтетична дисципліна, що поєднує у собі як спеціальні знання, так і знання інших сфер та галузей [2]. Управління проектами – одна з дисциплін, що належить до тих, які створюють основну базу знань, необхідну для ефективної підготовки фахівців з менеджменту та ІТ – технологій. Предметом вивчення даної дисципліни є процеси управління проектами, які здійснюються з використанням специфічних методів і інструментів, що забезпечують розв’язання завдань управління проектами. Навчальні дисципліни з управління проектами в ряді вітчизняних ВНЗ читаються при підготовці фахівців за програмою MBA.

Ще одною гілкою у вітчизняній системі професійної підготовки фахівців з управління проектами є навчально–тренінгові центри та приватні особи, які проводять тренінги та бізнес–семінари [2]. Слухачами таких тренінгів та семінарів є здебільшого представники різних ланок управління вітчизняних підприємств та організацій, а їх тематика та зміст мають більш прикладний характер.

Отже, дослідження практичної діяльності вітчизняних підприємств, показало значний їх розвиток в напрямку управління проектами. Рівень розвитку системи управління проектами на будь-якому підприємстві значною мірою залежить від рівня інвестиційної активності галузі, в якій працює те чи інше підприємство. Яскравим прикладом цього є вітчизняна галузь цивільного будівництва та торгівля. Саме в цих галузях за останні роки було найбільш повно реалізовано сучасні інструменти проектного менеджменту.

Список використаних джерел

1. Бушуєва Н.С. Управління проектами та програмами організаційного розвитку / Н.С. Бушуєва, Ю.Ф. Ярошенко, Р.Ф. Ярошенко. – Київ : Самміт-Книга, 2010. – 198 с.
2. Ємельянова О.В. Моделі та методи планування інноваційних проектів і програм з урахуванням альтернативних варіантів виконання робіт : автореф. дис. канд. техн. наук / О.В. Ємельянова. – Харків, 2009. – 20 с.
3. Моделювання процесів в економіці та управлінні проектами з використанням нових інформаційних технологій : монографія / за заг. ред В.О. Тімофєєва, І.В. Чумаченко – Харків : ХНУРЭ, 2015. – 244 с.

УДОСКОНАЛЕННЯ ПРОЕКТНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ В УКРАЇНІ

Характерною ознакою розвитку України останнім часом стала орієнтація на європейську інтеграцію. Це ставить перед нашою державою низку актуальних завдань, пріоритетного значення. Практичне втілення яких потребує удосконалення системи регіонального управління, реформування адміністративно-територіального устрою та місцевого самоврядування.

Однією з прогресивних технологій управління є технологія управління проектами. Набуває актуальності твердження, що управління проектами — це не просто технологія, а нова філософія управління. Управління передбачуваного, логічного і керованого. Існуюча практика державного і регіонального управління використовує поняття «проект» як можливий варіант реалізації планів, законів, пропозицій, програм тощо [4].

Методи проектного менеджменту дозволяють провести аналіз проблематики та визначити цілі проекту, обґрунтувати проект і розробити відповідний набір документів; визначити необхідні обсяги й джерела фінансування; виявити структуру проекту та скласти графік його реалізації; розрахувати необхідні ресурси, кошторис і бюджет проекту; організувати роботу керівника та команди проекту; підібрати виконавців проекту, підготувати й укласти контракти; організувати та забезпечити виконання проекту з максимальною ефективністю в рамках визначеного бюджету та строків [3]. Досвід розвинутих країн довів, що єдина ефективна методологія впровадження інновацій — методологія управління проектами. А застосування сучасних її методів — найкращий, перевірений практикою спосіб швидкого, прозорого, економічно ефективного і результативного проведення змін.

Проектний менеджмент — це сфера діяльності, в процесі якої визначаються та досягаються чіткі цілі проекту при балансуванні між: обсягом робіт, ресурсами (кошти, праця, матеріали, енергія, простір тощо), часом (терміном), якістю та ризиками [1]. Основні елементи, що вирізняють проектний менеджмент з-поміж інших видів менеджменту — спрямованість на ціль (досягнення запланованого результату при визначених обмеженнях) і доскональна, професійна підготовка способу (шляху) досягнення цієї цілі.

Проектний менеджмент, як управлінська технологія, виявився ефективним для: масштабних проєктів; складноструктурних проєктів; поліпроєктів (міжгалузевий характер, комплексність, різні учасники); обмежених у часі проєктів; проєктів, що мають особливі вимоги до якості та параметрів майбутнього продукту. Скупність і послідовність розроблених і успішно реалізованих проєктів формує проєктний підхід до управління територією, тому в широкому розумінні можна говорити про «проєктний розвиток регіону (території)»: Проєктний розвиток регіону (території) — це інноваційний інструмент регіонального розвитку, основа якого — імплементація засад проєктного менеджменту в управління регіональним розвитком; це управління певними процесами та проблемами у регіоні за допомогою розроблення та реалізації проєктів та їх портфелів, тобто шляхом проєктного управління [2].

Отже, використання проєктного менеджменту сприяє вирішенню соціально-економічних проблем, створює можливості за рахунок спеціальних методів і засобів стати ефективним інструментом досягнення сталих тенденцій динамічного соціально-економічного розвитку як окремих територій в Україні, так і держави в цілому.

Список використаних джерел

1. Інструменти регіонального розвитку в Україні: навч. посіб. / О. В. Берданова та ін.; за ред. В. М. Вакуленка, О. В. Берданової. — К. : НАДУ, 2013. — 286 с.
2. Основи регіонального управління в Україні: Підручник // за заг. ред. В. М. Вакуленка, М. К. Орлатого. — К.: НАДУ, 2012. — 576 с.
3. Управління проєктами: практичні аспекти реалізації стратегій регіонального розвитку: навч. посіб. / В. А. Рач, О. В. Россошанська, О. М. Медведєва; за ред. В. А. Рача. — К.: К.І.С., 2010. — 276 с.
4. Проєкт як інструмент вирішення соціально-економічних проблем території // Управління сучасним містом. Н. А. Сич— 2009. — № 1–4/1–12 (33–36). — С. 67–74. Стаття надійшла до редакції 20.03.2014

ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ ПРОЕКТНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ В УКРАЇНІ

В нових економічних умовах, що характеризується глобалізацією світових ринків, посиленням конкуренції перед вітчизняними підприємствами постало завдання пошуку нових шляхів забезпечення виживання, довгострокового існування та успіху. Практичний досвід доводить що сприяти розвитку вітчизняних підприємств може використання сучасних ефективних управлінських інструментів, одним з яких є проектна методологія. Згідно з дослідженнями, застосування стандартних проектних технологій у великих проектах (якщо вартість цих технологій від 2% до 10% обсягу бюджету проекту) дає змогу досягти еконо- мічного ефекту від 15% до 20% [1].

Доцільно відзначити, що для впровадження інновацій в Україні протягом 2012–2014 рр. понад 10% підприємств співпрацювали з науковими організаціями (консультантами, комерційними лабораторіями, університетами та іншими вищими навчальними закладами та науково-дослідними інститутами) [4].

Упровадження проектного менеджменту на підприємствах стикається з низкою проблем, а саме: нестачею сертифікованих фахівців із проектного менеджменту на ринку праці; відсутністю досвіду управління розвитком організацій у менеджерів підприємств [3]. Вирішення цієї проблеми вбачаємо в підвищенні рівня компетенції працівників у галузі проектного менеджменту під час навчання у ВНЗ України, в асоціаціях по стандартах PMI та IPMA, на тренінгах, конференціях, симпозіумах.

В Україні управління проектами – досить молода галузь знань. Тут існують дві категорії проектних менеджерів: сертифіковані проектні менеджери та менеджери з відповідною профільною освітою (зазвичай випускники ВНЗ зі спеціальності «Управління проектами»). Велике значення у світі має сертифікація проектних менеджерів як підтвердження досвіду та компетенцій, а також підвищення конкурентоспроможності на ринку праці.

Основною проблемою співпраці закладів освіти та зайнятості населення України в умовах ринкової економіки є незбалансованість механізмів розвитку

ринку освітніх послуг та визначення попиту ринку праці та ринку робочої сили в кваліфікованих, актуальних кадрах. Високий попит в останні роки на «престижні» спеціальності призвів до того, що дисбаланс на ринку праці збільшився і ринок освітніх послуг і надалі не відповідає потребам ринку праці.

Забезпечити рівновагу між попитом та пропозицією фахівців на ринку праці може впровадження дуальної системи освіти. Головна мета дуальної системи освіти полягає у співпраці навчальних закладів і підприємств. Така співпраця передбачає підготовку саме тієї кількості фахівців, із відповідною якістю знань та вмінь, яку в той момент потребує ринок праці[2].

Подібна система підготовки фахівців можлива в Україні за умови, що керівники підприємств усвідомлять пряму залежність між зростанням прибутку та наявністю кваліфікованих кадрів.

Принагідно, що в УДФСУ здійснюється професійна підготовка менеджерів з проектного управління та наявний високий рівень розуміння вагомості методології проектного менеджменту як інструменту розвитку сучасних підприємств.

В реаліях сьогодення необхідним є формування механізмів визначення потреби в проектних менеджерах, підготовці та підвищенні кваліфікації таких кадрів, розподілі випускників, створення сприятливих умов щодо підвищення статусу молодих фахівців з проектного управління та ефективної реалізації їх потенціалу.

Список використаних джерел

1. Багашова Н.В. Світові та вітчизняні тенденції розвитку управління проектами / Н.В. Багашова // Ефективна економіка. – 2015. – № 6.
2. Наукова та інноваційна діяльність України / Державна служба статистики України. – К., 2016 [Електро-нний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua>
3. Бушуєв С.Д. Напрями дисертаційних наукових досліджень зі спеціальності «управління проектами та програмами» / С.Д. Бушуєв, В.Д. Гогунський, К.В. Кошкін // Управління розвитком складних систем. – 2012. – Вип. 12. – С. 5–7 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://nbuv.gov.ua/UJRN/Urss_2012_12_3.
4. Бушуєв С.Д. Управление проектами: основы профессиональных знаний и система оценки компетентности проектных менеджеров (National Competence Baseline, NCB UAVersion 3.1) / С.Д. Бушуєв, Н.С. Бушуєва. ; изд. 2-е. – К. : ІРІДІУМ, 2010. – 208 с.

ЗНАЧЕННЯ ТА РОЗВИТОК ПРОЕКТНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ В УКРАЇНІ

Сучасне управління проектами – це своєрідний світ, де працює велика кількість фахівців: достатньо сказати, що тільки в європейську асоціацію управління проектами (IPMA) входять всі без винятку європейські країни і Україна в тому числі, однак ще недостатньо ефективно використовує на практиці цю потужну систему. Однак слід зауважити, що проектне управління в Україні переживає друге народження. Про це свідчить поява в Україні дипломованих фахівців з проектного менеджменту, центрів з їх підготовки та сертифікації за міжнародними стандартами, підготовка у вищих навчальних закладах студентів за цим напрямом, поява на українських ринках та активне впровадження професійного програмного забезпечення для управління проектами, зростання попиту на ринках праці на послуги спеціалістів відповідного фаху[1].

Становлення та розвиток управління проектами в Україні відбувається за такими напрямками: наука та дослідження; освіта та навчання; практичний менеджмент; професія та ринок послуг.

Сучасний ринок програмного забезпечення в Україні пропонує комплексні рішення для управління проектами та рішення, в яких функції управління проектами реалізовані фрагментарно. Серед поширених програмних продуктів для управління проектами, які присутні на вітчизняному ринку, слід відмітити програмні продукти наступних виробників: 1. Корпорації Microsoft: Microsoft Project, Microsoft Office Project Server та Microsoft Project Web Access; 2. Корпорації Enterprise Project Portfolio Management; Primavera P6 Professional.

Першим професійним товариством з управління проектами в Україні є Українська асоціація управління проектами (УКРНЕТ) / Ukrainian Project Management Association "UPMA". Українська асоціація управління проектами створена в 1991 році. З 1993 року є членом Міжнародної організації управління проектами IPMA (International Project Management Association). Асоціація проводить активну співпрацю з міжнародними та національними професійними організаціями багатьох країн. З розвитком інтернет-технологій в Україні,

професійні товариства з управління проектами дедалі частіше почали виникати в мережі Інтернет. Особливістю таких професійних товариств є те що, для участі в них відсутні освітні, фінансові та географічні бар'єри.

Поряд із активним розвитком та впровадженням технологій управління проектами у вітчизняному бізнесі, на державному рівні для управління національними проектами в Україні 30 червня 2010 року створено Державне агентство України з управління національними проектами. Воно є центральним органом виконавчої влади, діяльність якого спрямовується і координується Кабінетом Міністрів України[2].

Як бачимо, впровадження та розвиток технологій управління проектами відбувається на усіх рівнях вітчизняної економіки. Висвітлені тенденції останніх років свідчать про перехід економіки України на якісно новий рівень управління проектами. Методологія проектно-орієнтованого управління в Україні стала загальноновизнаною ідеологією розробки і здійснення комерційних та інших проектів. Безумовно, всі організації і підприємства в процесі своєї діяльності здійснюють проекти, і все більша кількість їх реалізується саме в рамках проектного підходу. Успішне виконання проекту залежить від багатьох чинників. Ключовими серед них є вибір топ-менеджера, створення проектною команди, залучення інших трудових ресурсів до проекту з метою його успішного і найбільш ефективного завершення.

Список використаних джерел

1. Вісящев В. А. Науково-методичні основи управління проектами: Економічний аспект.: авто- реф. дис. на здобуття наук. ступеня д-ра економічних наук: / В. А. Вісящев// -- К., 2003.

2. Сайт Інституту проектного менеджменту: [Електронний ресурс]. – режим доступу: <http://pmi>.

Табахарник О.Я.,
студентка 2 курсу
науковий керівник: Грушева А.А., к.пед.н., доцент,
доцент кафедри менеджменту
Університет державної фіскальної служби України
м. Ірпінь, Україна

ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ КОМАНДИ ПРОЕКТУ

Важливим завданням управління проектом є формування команди. Команда проекту — сукупність працівників, які здійснюють функції управління

15-16 березня 2018 р.

проектом і персоналом проекту. Формуючи команду, проект-менеджер збирає разом групу людей, намагаючись об'єднати їх загальною ціллю і єдиними задачами. Створення професіональної команди для нового проекту — один із основних обов'язків проект-менеджера на першому етапі його роботи. Цей процес вимагає сукупності управлінських навиків у визначенні, відборі й об'єднанні в команду спеціалістів із різних відділів і організацій. Структуру організації стратегії проектного менеджменту графічно можна зобразити так:

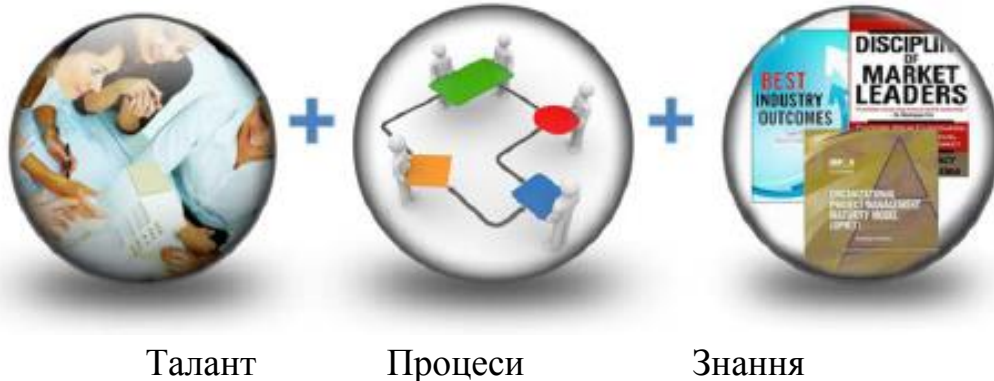


Рис. 1 Структура організації стратегії проектного менеджменту

Як бачимо, організація проектного менеджменту об'єднує ресурси талантів, процесів та знань в організації, щоб забезпечити залучення всіх функцій та зацікавлених сторін до реалізації своєї стратегії.

Формуючи команду, проект-менеджер збирає разом групу людей, намагаючись об'єднати їх загальною ціллю і єдиними задачами. Багато дослідників підтверджують, що близько 80% опитаних висувають фактор людських відносин на перше місце з усіх факторів, що впливають на успішне здійснення проекту, тому пріоритетність цієї сфери діяльності не викликає сумнівів.

Основним інтегруючим чинником створення і діяльності команди виступає стратегічна мета реалізації проекту. У процесі досягнення цілей проекту команда набуває своїх меж, використовує організаційні можливості учасників і ресурси проекту. Команда проекту виступає як соціальний організм, що має свій початок, здійснює процес життєдіяльності (управління проектом) і завершує своє існування розформуванням або трансформацією в іншу управлінську команду. З одного боку, команда проекту впливає на створення певного організаційного середовища проекту, формуючи цінності, принципи і норми поведінки персоналу. З іншого боку, діє в ній, підкоряючись єдиній меті та філософії управління проектом. Тому проблеми формування і діяльність команди проекту доцільно розглядати в логічній послідовності: мета проекту - система управління - команда проекту.

При організації роботи над проектом необхідно вирішити два завдання: - формування команди проекту; - організація ефективної роботи команди. Відтак,

ключова особливість формування команди проекту передбачає лідерство в її створенні, відповідно до загальної цілі проекту, Керівник проекту призначає проект-менеджера, що здійснює загальне керівництво проектом, контролює його основні параметри і координує діяльність членів команди. Менеджер проекту визначає необхідну кількість фахівців — членів команди, їх кваліфікацію, проводить відбір і найм працівників. Поширеною на практиці є TORI-модель побудови команди проекту, де Т (Trust) — довіра: взаємна щирість і відсутність побоювання; О (Openness) — відвертість: вільний потік інформації, ідей і від чуттів; R (Realization) — реалізація: самовизначення, вільний вибір ролі, можливість робити те, що ви хочете; I (Interdependence) — взаємозалежність: взаємний вплив, спільна відповідальність і лідерство.

Таким чином, основним інтегруючим чинником формування і діяльності команди виступає стратегічна мета реалізації проекту. У процесі досягнення цілей проекту команда набуває своїх меж, використовує організаційні можливості учасників і ресурси проекту. Команда проекту виступає як соціальний організм, що має свій початок, здійснює процес життєдіяльності і завершує своє існування розформуванням або трансформацією в іншу управлінську команду.

Список використаних джерел

1. Арчибальд Р. А. Управление высокотехнологичными программами и проектами / Рассел. Д. Арчибальд ; Пер. с англ. Мамонтова Е. В. ; Под ред. Баженова А. Д., Арефьева А. О. - 3-е изд., перераб. и доп. - М. : Компания АйТи ; ДМК Пресс, 2010. -464 с., ил. ISBN 5-98453-002-3
2. Сутність і основні поняття проекту і проектної діяльності[Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://studopedia.su/15_141905_sutnist-i-osnovni-ponyattya-proektu-i-proektnoi-diyalnosti.html).

Хлівняк І.В.,

студентка 3 курсу

науковий керівник: Несененко М.С., ст. викладач кафедри менеджменту

Університет державної фіскальної служби України

м. Ірпінь, Україна

ГЕНЕЗИС ПРОЕКТНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ

В умовах глобалізації та посиленням конкуренції перед вітчизняними підприємствами постало завдання пошуку нових шляхів забезпечення

довгострокового існування та успіху. Запорукою досягнення успіху в боротьбі з конкурентами є реалізація інноваційних проектів.

Теоретичні здобутки проектного менеджменту є досить значними. Серед вітчизняних та зарубіжних вчених уваги заслуговують наукові праці А. А. Мазаракі, А. А. Пересади, І. А. Бланка, О. Д. Вовчак, В. Г. Федоренка, І. І. Мазура, В. Г. Балашова, Р. Б. Тяна, В. П. Савчука, В. А. Верби, Г. Карцнера, Г. Дітхелма, П. Мартіна, Р. Арчибальда, Д. Де Карло та ін.

Управління проектами бере свої початки з часу виникнення цивілізації. Як відомо з історії, творчі архітектори та інженери здійснювали управління розробленими проектами своїми силами. Однак тільки з середини минулого століття, для керування складними проектами, організації почали систематично використовувати інструменти та техніку проектного управління [1].

Поняття “проект” визначається як комплекс науково-дослідних, проектно-конструкторських, соціально-економічних, організаційно-господарських та інших заходів, пов’язаних ресурсами, виконавцями та термінами, відповідно оформлених і спрямованих на зміну об’єкта управління, що забезпечує ефективність вирішення основних завдань і досягнення відповідних цілей за певний період.

С. Газарян переконливо доводить, що сьогодні управління проектами – це визнана у всьому світі методологія вирішення організаційно-технічних проблем, це мистецтво керувати й координувати людські та матеріальні ресурси протягом життєвого циклу проекту, застосовувати системи сучасних методів і техніки управління та мінімізації ризиків для досягнення визначених у проекті результатів за складом і обсягами робіт, вартістю, часом, якістю та задоволенням учасників [2, с. 25].

Дослідження практичної діяльності вітчизняних підприємств, показало значний їх розвиток в напрямку управління проектами. Рівень розвитку системи управління проектами на підприємстві значною мірою залежить від рівня інвестиційної активності галузі, в якій працює те чи інше підприємство. Яскравим прикладом цього є вітчизняна галузь цивільного будівництва та торгівля. Саме в цих галузях за останні роки було найбільш повно реалізовано сучасні інструменти проектного менеджменту.

Використання методів проектного менеджменту викликало ряд змін, які стосувалися різних сторін діяльності вітчизняних підприємств. Серед них необхідно відмітити наступні:

1. Організаційні зміни;
2. Зміни, які стосуються механізмів управління фінансовими ресурсами на підприємстві;

3. Зміни, які стосуються механізмів управління матеріальними ресурсами на підприємстві;

4. Зміни, які стосуються механізмів управління трудовими ресурсами на підприємстві;

5. Зміни, які стосуються виконання функцій інформаційного забезпечення управління підприємством [3, с. 90].

Розвиток управління проектами, як в Україні так і за кордоном, невід'ємно пов'язаний з розвитком інформаційних технологій.

Дослідження функціональних можливостей сучасного програмного забезпечення для управління показують, що вже понад десять років проект не залишається поза увагою вітчизняних та зарубіжних програмістів. Сучасний ринок програмного забезпечення в Україні пропонує комплексні рішення для управління проектами та рішення, в яких функції управління проектами реалізовані фрагментарно.

З розвитком інтернет-технологій в Україні, професійні товариства з управління проектами дедалі частіше почали виникати в мережі Інтернет. Особливістю таких професійних товариств є те що, для участі в них відсутні освітні, фінансові та географічні бар'єри. Тому учасниками таких товариств можуть бути як новачки так і професіонали, як теоретики так і практики. Досить активно професійні товариства з управління проектами виникають як групи в соціальних мережах (Facebook, Twitter, Вконтакте та ін.) та професійних мережах (LinkedIn, Profeo та ін.) [3, с. 103].

Отже, як бачимо, впровадження та розвиток технологій управління проектами відбувається на усіх рівнях вітчизняної економіки. Висвітлені тенденції останніх років свідчать про перехід економіки України на якісно новий рівень управління проектами.

Список використаних джерел

1. Батенко Л. П. Управління проектами [Текст] : [навч. посіб.] / Батенко Л. П., Загородніх О. А., Ліщинська В. В. — К. : КНЕУ, 2003. — 231 с.

2. Газарян С. В. Теоретичне обґрунтування шляхів упровадження передового зарубіжного досвіду щодо управління проектами регіонального розвитку / С. В. Газарян // Управління проектами регіонального розвитку : матеріали науково-практичної конференції (м. Феодосія, 8–12 липня 2013 р.). – Х. : ХарРІ НАДУ, 2013. – С. 25-30.

3. Стан та перспективи розвитку проектного менеджменту в Україні / Т. М. Мельник // Торгівля, комерція, підприємництво. - 2011. - Вип. 12. - С. 103-106.

СЕКЦІЯ 5

ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ УНІВЕРСИТЕТІВ
«ТРЕТЬОГО ВІКУ» В УКРАЇНІ

SECTION 5

PERSPECTIVES OF THE DEVELOPMENT OF THE
UNIVERSITIES OF THE THIRD AGE IN UKRAINE**Rejman Krzysztof****Professor, Doctor of Science, Rector**Bronisław Markiewicz State Higher School of
Technology and Economics in Jarosław,
Poland**SOCIAL ECONOMY AS A CHANCE FOR BETTER FUNCTIONING OF
ELDERLY PEOPLE IN SOCIETY**

Local societies, local governments as well as non-governmental organisations and social economy entities are faced with numerous challenges caused by demographic changes including population ageing.

It is due to population ageing that we expect the increase in demand for new social services aimed at elderly people, whose number is bound to grow in societies.

Changes will be needed not only in the scope of services provided by public institutions – the market has to adapt to those changes, but also in non-governmental organisations and social economy entities.

It is important that the awareness of demographic changes be present in further activities of social economy sector through treating ageing and old age as a chance for development rather than a problem or a threat.

What is most needed is the change in the way of thinking about ageing populations and opportunities of using the phenomenon of ageing.

Taking into account knowledge about demographic changes is necessary in public policies planning, as well as in the area of the third sector [1] and the social economy [2].

Even if trends predicted by demographers can not be prevented, it is possible to prepare for upcoming changes based on expert recommendations and adapt existing solutions to them. In the light of demographic forecasts for Poland and other European countries, it is worth considering whether in the area of the social economy there is a possibility to react to demographic changes (aging) in such a way as to mitigate processes that are already observed in our country.

Even if the answer is positive, it is worth asking another questions. If we take an ageing population into account, what opportunities for actions within social economy do we have at present? What opportunities, but also constraints should we bear in mind, when we combine actions of social economy entities involving more and more elderly people The asked questions indicate the structure of the speech in which a demographic situation of Poland and Europe as well as an ageing population phenomenon will be outlined as a starting point for the discussion in the further part of the article.

Next, I will present the existing as well as the potential activities/services directed at the elderly. Then, I will discuss the issues relating to problems and difficulties connected with engaging the elderly in social work and activities.

The reflections are based on the thesis that, firstly, social economy does not take advantage of the opportunities brought about by demographic changes such as the ageing of the population. Secondly, the ageing of the population results in the change of the needs and possibilities of those who will constitute entities of social economy (employees and volunteers).

You need to be aware of these changes and properly manage people to make the best use of the potential of those involved in the work of the organization. In addition, there are no in-depth studies and analyses that show the role of the social economy in relation to the aging of the population. It also results from the fact that currently the monitoring system of social economy entities does not take into account the "age" of both the people involved in the organization of social economy entities and beneficiaries.

There is no doubt that demographic changes will affect almost all sectors of the economy and areas of social life [5]. However, this is also an opportunity for social enterprises, including social co-operatives [2]. The sooner the co-operatives open up to take advantage of this opportunity, the better. A focus on the "other" senior client is also important for the local environment, including public institutions, which often will not be able to provide adequate services to their residents, and social cooperatives can perfectly fill this gap.

The examples of the existing cooperatives (socio-economic subjects) show that it has already happened, yet to considerably small extent [4].

Ageing may contribute to the chance of the development in the social economy sector in Poland and Europe. The possibilities of the activity in the caretaking service sphere have been pointed out; as well as other services which may be offered to the elderly. The elderly can be vital resources to the socio-economic subjects, yet one should bear in mind all the restrictions and problems while dealing with such organization.

References

1. Schimanek T. [2011], Starzenie się społeczeństw wyzwaniem XXI w., „Trzeci Sektor”, nr 25
2. Noya A. [2009], The changing boundaries of social enterprises, OECD, Paris
3. Gumkowska M., Herbst J., Wygnański J.J. [2006], The Role of Social Enterprises in Employment Generation in CEE and the CIS: Case of Poland, Report commissioned by UNDP Bratislava Regional Centre
4. Mendell M., Pestoff V., Noya A., Clarence E. [2009], Improving Social Inclusion at the Local Level Through the Social Economy: Report for Poland, OECD Local Economic and Employment Development (LEED) Working Papers, No. 2009/01, OECD Publishing
5. Strategie [2012], Strategie działania w starzejącym się społeczeństwie. Tezy i rekomendacje, Biuletyn Rzecznika Praw Obywatelskich, Źródła 2012, nr 9

Hrapková Nadežda

PhD, PhDr.,

Comenius University, Centre for continuing education, U3A, Bratislava, Slovakia

Президент Європейської асоціації університетів третього віку EFOS

STUDENTS OF THE THIRD AGE AROUND THE WORLD

Every historical period, depending on the values of society and its development perceived differently the aging and old age. Aging significantly affects the lives of everyone. On one side there is the standard of attention and interest of the state, but on the other side it is on the individuals themselves, how they can influence the process of aging and old age.

Ageing and life-course

What is "active ageing"?

Active ageing is the process of optimizing opportunities for health, participation and security in order to enhance quality of life as people age. It applies to both individuals and population groups. Active ageing allows people to realize their potential for physical, social, and mental well-being throughout the life course and to participate in society, while providing them with adequate protection, security and care when they need. (Source: WHO)

Why it is necessary in today's civilized society to search for, and offer to older people the adequate programs for active aging?

The older adults have considerably more time when they retire. If an older person won't find a fulfilling activity, there is a big chance of him falling into

depression and isolation. For many of them to become old also means to become lonely. They should not retreat to loneliness, but should try to maintain contacts with their loved ones and with their friends.

Social isolation

Loneliness and social isolation are problems of today's elderly. In today's society it is not a rarity to see an older person living alone. It is especially true for women, as they are living longer than men. Social isolation is illustrating itself by people living alone either by an individual not being involved in family affairs, or collective activities. The students of UTA are more immune to these problems.

Someone, who was accustomed during his life to satisfy his individual requirements, usually continues in the same activities. We recognised the importance of education to eliminate loneliness, and the purpose of education as a prevention of isolation for the elderly.

It also improves their quality of life, and prevents them from falling into a depression and it helps those that are alone in their apartments, or retirement homes.

Quality of life

Quality of life has at every stage of human civilization different evaluation parameters and many dimensions. Although aging makes differences between desire and reality, it is in the power of the person to accept reality and try to satisfy and fulfil own life, to become qualitative for him.

Socio-economic concepts of quality of life focus primarily on the material conditions of life. As the indicators we can notice: income and expenditure, quality and standard of housing, household amenities, and also education.

These include such issues as standards of health and social services, the proportion of individuals in the cultural and social life of the community (museums, universities, libraries, sports) and educational opportunities.

Psychological conceptualization of quality of life sees the quality of life by some individual view of people to their own satisfaction or dissatisfaction with life.

One of the possibilities how increase the quality of life is lifelong learning. Leisure activities fulfilled by learning can be considered as a factor retarding the beginning of involutory changes and increasing in most cases the quality of life. We asked senior students, if study at UTA improves their quality of life? From 120 respondents 117 (97%), said yes, response no was not indicated (0%) and 3 respondents (3%) didn't answer. Not only these results but also our personal experience clearly confirms improving the quality of life by participation in learning. Old age is not only painful losses and full of limits.

Socialization, equality of the opportunities

Socialization in old age means active engagement in social life, to be in company with certain social ties and relationships. Social world of the seniors

depends on the society, which determines their social situation. So that seniors couldn't be excluded of the society and its events, it is necessary to create a wide range of programmes and equally inform them about the possibilities of leisure activities.

Lifelong learning is a means of socialization and coping with aging. Lifelong learning is understood as preventing social isolation of seniors, the possibility of carrying out own life goals. The word "active" refers to continuing participation in social, economic, cultural, spiritual and civic affairs, not just the ability to be physically active or to participate in the labour force.

Education and participation in programmes designed for seniors gives participants:

- the chance of integration into society,
- the opportunity to pass on their own experience,
- the ability to use them for the society and in their own environment within the family, friends, clubs or between pensioners,
- opportunities for self-realization and participation in the life of society.

Education and its utilization

Learning outcomes acquired a certain degree that besides the self-realization in life and at work helps person solve problems in life situations, allowing him to be equal in a team, family and social environment. Education has gained importance not only for the individual and his surroundings, but for society as a whole. By level of education, obtained skills and qualifications, is person throughout his life considered and accepted for a jobs. Individual quality of life is increasing by planned physical and mental activities and active lifestyles.

Information empowers individuals, give him a sense of security, well orientation, give him a greater ability to adapt, orientation in new environments and in changed conditions. Educated senior has a different view of the world, is more flexible, able to change his own ways of life and be better oriented in a society. In this context, we believe that education, as an active mental activity is an important way of contributing for building the quality of life of individuals.

The importance of learning in solving life problems is also evident in the Memorandum on lifelong learning (2000) developed by the European Commission, where it says that "Education opens the door for building a satisfactory and productive lives regardless of the status and prospects at work. One of the key messages of the introduction of lifelong learning into practice is:

- to ensure that everyone has easy access to quality information and advices about learning opportunities throughout Europe and throughout their lives,
- to encourage in active participation in all spheres of modern public life.

Education and training of seniors has great influence on the younger generation. Today, at the time of shifting the retirement age, unfortunately older people - grandmothers and grandfathers cannot devote time to younger generations, to grandchildren, as in the past.

The value of knowledge and education and the value of family life are undermined and crashed. So, the mental education of the young generation is impoverished, as well as transmission of cultural and historical values and own traditions. Cultural heritage of every country in the world is often overlapped by the property values and by the need to provide ourselves and society mainly economically.

Why to learn?:

- slows the aging process, stimulates brain activity;

Lifelong learning (LLL) helps:

- cope better with everyday life; be able to live independently as long as possible;
- understand technical progress (new media, PC, mobile phone);
- develop oneself;
- continue in active involvement in social life;
- have a say, especially with young generation (children, grandchildren);
- understand globalization, to gain information (especially about politics and society);
- maintain one's mental health and curiosity;
- maintain exchanges with others, meet interesting people.

What motivated you for the study at the university?

(T: 841, European Project Grundtvig: EFOSEC, 2008):

Category	Number	%
a/ enlargement of knowledge in a different subject than my profession	601	71,5%
b/ need to have better quality of life after retirement	434	51,6%
c/ meeting people and social contacts	319	38%
d/ fulfilment of my desire to study at the university/academy	124	14,7%
e/ enlargement of knowledge in my own professional subject	95	11,3%
f/ necessity to innovate knowledge for the present profession and work	47	5,6%
g/ effort to be equal to my partner and my environment	21	2,5%
h/ another reason	32	3,8%

Source: Hrapková, N. (2008) : European project Grundtvig „EFOSEC“: <http://efos-europa.eu/efosec-e/>

Characteristics of the elderly who do not learn:

Persons **without interest** to learn;

Persons **with some problems**, which are not able to minimize (with handicaps, health limits...);

Persons **with the barriers** possible to eliminate (transport, care of children...);

People who **do not feel strong enough to learn** – without self – confidence;

Elderly **who need encouragement and support** to decide;

Isolated people with some psychological problems (fear from new people, new environment, new situations, new obligations, time schedule...);

Elderly **who have different interests and obligations**;

Conclusion

Social and educational interests of seniors are facts of their general integration as well as integration of individuals within social groups.

Social activities help to increase the proportion of seniors in the life of society. They are usually voluntary and are often directed at improving health and social situation of old people, for mutual assistance, active share in the legislative changes and participation in municipal administration in matters relating to seniors.

Educational activities of older people, according to the latest EU interests, focus (except as we mentioned above) on the need for more flexible use of acquired knowledge with a wider application in the labour market.

We want to open new possibilities of knowledge utilization of older people in favour of society. Seniors volunteer activities in many countries haven't found their place, but support for educational programmes by the EU could open space for the application of knowledge also in old age.

- There is a considerable potential of seniors who would like to go on learning but **have not (yet) attended courses for various reasons** - costs, distance and public transport to course venue, health problems;
- Learning at higher age is **good for wellbeing and engagement in society**;
- Seniors in remote areas prefer to get courses in their vicinity. **The course should be brought nearer to the people**;
- The **most important motives for Elderly to take part** in senior education are „Finding out things and acquiring new knowledge” and “Meeting people and improving social contacts”;
- A considerable part of the seniors **are open to the use of new technologies and internet** but need training.

(Source: Hrapková, Nadežda (2017), European project Erasmus+ “EduSenNet”)

References

1. European Commission (2007): Ageing well in the Information Society: an i2010 Initiative – Action Plan on Information and Communication Technologies and Ageing SEC(2007)811. Brusel: European Commission. Retrieved on: 2. August 2008:
http://ec.europa.eu/information_society/newsroom/cf/itemdetail.cfm?item_id=3457
2. Hrapková, Nadežda (2008): European project Grundtvig „EFOSEC“: <http://efos-europa.eu/efosec-e/>
2. Hrapková, Nadežda (2017): European project Erasmus+ “Educational Senior Network”: <http://edusennet.efos-europa.eu/>
3. Memorandum o celoživotnom vzdelávaní sa: Working document of the European Commission (2000):
http://www.minedu.sk/data/USERDATA/DalsieVzdel/VDOC/2000_memorandum_o_celozivotnom_vzdelavani.pdf, s.5,
4. WHO (World Health Organisation): <http://www.who.int/ageing/age-friendly-environments/en/>

Горбовий А.Ю.,
д.т.н., професор, академік АЕН України,
президент Асоціації університетів третього віку «Клепсидра»,
м. Київ, Україна

СТРАТЕГІЧНІ АСПЕКТИ ДІЯЛЬНОСТІ УНІВЕРСИТЕТІВ ТРЕТЬОГО ВІКУ В УМОВАХ РЕФОРМИ ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЇ В УКРАЇНІ

Модернізація соціально-економічного устрою щодо розвитку суспільства рівних можливостей в Україні потребує переосмислення фундаментальних принципів, які закладені в програму стратегічного реформування економіки, серед яких один з головних напрямів – це підвищення якості життя населення через формування ефективної системи соціального захисту, забезпечення доступності соціальних послуг, удосконалення системи освіти впродовж життя. За даними Світового банку, в Україні один з найгірших у Європі демографічний профіль. За часткою населення у віці понад 60 років Україна входить до тридцяти найстаріших держав світу, посідаючи 25 місце [1]. В програмному документі «Цілі Сталого Розвитку: Україна» серед 86 завдань національного розвитку та 172 показників для їх моніторингу в розробленій національній системі цілей сталого розвитку, що забезпечить міцну основу для

15-16 березня 2018 р.

подальшого планування розвитку України, визнані 17 цілей [2]. Реалізація цілі «Якісна освіта» передбачає забезпечення якісної освіти та рівного доступу до неї впродовж усього життя і поєднує важливі вектори розвитку освіти: якість, справедливість, доступність, залучення та всебічне заохочення. Як зазначають експерти, напрям «освіта впродовж життя» фактично перебуває в Україні на етапі свого становлення. У відповідності до Мадридського протоколу Міністерством соціальної політики розроблено й прийнято «Стратегію Національного плану дій з питань старіння до 2022 року» і План заходів щодо її реалізації [3]. Міністерством освіти і науки України розроблено і впроваджено низку ефективних заходів щодо інституційного розвитку закладів в системі навчання впродовж життя.

Створена в Україні в 2011 році система університетів «третього віку» потребує подальшого стратегічного реформування та наповнення її новим сучасним змістом.

Зацікавлені сторони (очікують від ВНЗ)							
Слухачі		Міжнародні партнери		Зацікавлені в наукових дослідженнях	Слухачі та роботодавці	Керівники всіх рівнів	
Навчання, що інтегрує кращий міжнародний досвід, наукові дослідження та високу педагогічну майстерність		Якісні освітні послуги, як передовий закордонний досвід		Трансформація результатів досліджень в практику і навчання з отриманням певних переваг		Комфортні і безпечні, сучасні умови навчання та праці, раціональний розподіл ресурсів	
Стимулююче освітнє середовище, що забезпечує професійне формування особистості		Активна участь у міжнародних проєктах, дослідженнях, соціальному туризмі, спортивно-оздоровчих програмах		Підготовка та перепідготовка кращих кадрів вищої кваліфікації		Ресурсне забезпечення стратегічного розвитку	
Фактова освіта, працевлаштування за здобутим фахом		Участь у професійному середовищі з можливість отримання соціальних та економічних переваг		Посилення впливу на всіх рівнях		Ефективне використання ресурсів	
Вдосконалення навчального процесу		Підвищення міжнародного статусу		Комерціалізація наукових досліджень та їх практичного втілення		Ефективна організація та управління	
Ефективна організація та управління		Кадровий, науковий, методичний, інформаційний, матеріально-технічний потенціал та побудова сучасної структури		Фінансова стійкість		Професіоналізм	
Професіоналізм		Відповідальність		Чесність			

Рис. 1. Система узгодження інтересів сторін у стратегії розвитку УТВ-ВНЗ

Специфіка соціальної ролі літньої людини в українському суспільстві визначена поширенням і значним впливом «нормативно схвалених» стандартів поведінки людини у пенсійний період життя, низьким рівнем суспільного

сприйняття старості як періоду подальшого розвитку людини, збагачення її здібностей, досвіду, вмінь. Досягнення людством успіхів у царині довголіття призводить до перегляду усталених фаз вікової стратифікації та вікових меж старості й обумовлює впровадження новацій у організаційному та методичному підходах в системі освіти дорослих та потребує впровадження нових стратегічних підходів щодо формування та розвитку системи університетів «третього віку» через їх інтеграцію в структуру ВНЗ для досягнення поставлених цілей та з урахуванням інтересів зацікавлених сторін [4].

Реалізація узгоджених цілей дозволить:

1. Виробити та реалізувати науково-дослідницьку та навчальну роботу в системі освіти дорослих, створити науковий полігон для підготовки науково-педагогічних кадрів вищої кваліфікації та економічного кластеру ВНЗ.

2. Забезпечити організацію підготовки та навчання дорослих слухачів; розробити та впровадити новітні технології навчання дорослих з урахуванням реформи децентралізації.

3. Значно підвищити міжнародну активність за рахунок розширення міжнародних комунікацій, міжнародної виставкової, творчої та спортивної діяльності в системі освіти дорослих.

4. Підвищити розширення географії доступу до послуг ВНЗ, за рахунок удосконалення структури за програмами та формами навчання, а також широкої презентації наукових досягнень дорослих та молодих слухачів на міжнародному та національному рівнях.

5. Підвищити якість науково-педагогічного персоналу за рахунок підвищення престижності та інтеграції з наукою в системі освіти дорослих.

6. Підвищити якість наукової діяльності за рахунок підтримки науки та творчості, підвищення якості програм аспірантури та докторантури.

7. Удосконалити ресурсне забезпечення, сутність якого полягає у академічній та не академічній підтримці дорослих слухачів у стратегії розвитку ВНЗ.

8. Використання досягнень роботи УТВ в системі освіти дорослих до профорієнтаційної роботи ВНЗ.

9. Поширення найкращих практик і напрацювань в Україні та за кордоном.

10. Визнання в міжнародному рейтингу провідних ВНЗ за критерієм «соціально відповідальний вищий навчальний заклад».

Тому стратегії розвитку університетів «третього віку» в Україні на локально-муніципальному рівні в умовах реформи децентралізації мають бути сформовані з урахуванням традиційних і нових підходів щодо участі літніх

15-16 березня 2018 р.

людей у соціально-економічному розвитку, сприяння їх доброзичливому життєвому оточенню, активному довголіттю.

Список використаних джерел

1. Концепція діяльності центрів освіти «третього віку» в Україні: Методичний посібник // Автори-укладачі Артур Горбовий, Аліна Халецька, Оксана Степанюк, Анна Кухаренко, Діана Спұлбер / Під заг. ред. Спұлбер Д., Горбового А., Халецької А. - Київ-Луцьк, 2017. – 116 с.
2. Національна доповідь «Цілі Сталого Розвитку: Україна» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.un.org.ua/ua/tsili-rozvyktu-tysiacholittia/tsili-staloho-rozvytku>
3. Стратегія Національного плану дій з питань старіння до 2022 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.kmu.gov.ua/ua/news/uryad-shvaliv-strategiyu-derzhavnoyi-politiki-z-pitan-zdorovogo-ta-aktivnogo-dovgolittya-naselennya-na-period-do-2022-roku>
4. Rejman K., The category of a lifestyle and health promotion in postmodern societies. Medyczne, społeczne, etyczne aspekty zdrowia I choroby, Jarosław 2012.

Дейч М.Е.,

д.е.н, професор кафедри менеджменту
Вінницький кооперативний інститут
м. Вінниця, Україна

СУЧАСНІ ВИМОГИ СУСПІЛЬСТВА ЩОДО ФОРМУВАННЯ СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ

Соціальна політика держави завжди є важливою складовою розвитку суспільства. Розвиненість соціальної політики свідчить про розвиток кожної держави. Соціальна політика є важливою та складною системою, яка існує як сума взаємовпливових важелів соціально - економічних відносин. Оцінити прагнення України до формування та реалізації удосконалої соціальної політики вкрай складно. Це обумовлено непослідовністю дій та невиконанням обов'язків держави щодо потреб забезпечення соціального розвитку через відповідну соціальну політику.

В теперішній час, коли відбуваються певні зміни в органах та структурах виконавчої влади, коли рівень політичної активності все зростає, виникає все більш потреба в конструктивних та ефективних управлінських рішеннях та їх реалізація. Сталі низькі рейтинги України за соціальним станом (за людським

розвитком, базовою захищеністю населення, за індексом щастя, за рівнем виробничого травматизму тощо) принижують гідність України, коли вкрай уповільненим є вихід з кризового економічного становища та вкрай низькими залишаються рівень і якість життя населення, поглиблюється демографічна криза, поширюється коло соціально незахищених серед працюючих, розповсюджується тінізація відносин в соціальній сфері тощо, актуальність формування та реалізації правових документів з соціальної політики в Україні значно посилюється.

Сьогодні владні структури не ведуть якої - небудь збалансованої соціальної політики. Немає стратегічного уявлення всіх заходів, які б створювали поступовий та збалансований розвиток соціальної політики держави, який мав би сильну та розвинуту економічну базу. Підняття мінімальної заробітної плати без узгодження з економічним розвитком приводить до ще більш інфляційних процесів, та зниження соціального рівня життя населення.

Треба створити основні стратегічні умови та вимоги до формування і впровадження соціальної політики України на сучасному етапі. Соціальна політика може бути ефективною, коли враховує стратегічні орієнтири країни, потреби та соціальні інтереси її населення, а також кращі міжнародні соціальні стандарти. Досягнення такої цілеспрямованості потребує врахування певних умов та вимог до її розробки, які сприятимуть реалізації соціальних потреб населення у гідному житті та забезпеченні людського розвитку відповідно до кращих міжнародних стандартів.

Також важливим фактором є орієнтація соціальної політики на забезпечення людського розвитку. При формуванні стратегії з соціальної політики України необхідно забезпечити сполучення вітчизняних концептуальних засад формування соціальної політики з міжнародними Концепціями людського розвитку, Концепцією соціального управління. Необхідним є включення до стратегічних пріоритетів соціальної політики досягнення рівня розвитку людського потенціалу відповідно до кращих міжнародних показників його оцінки та врахування індикаторів і показників регіонального людського розвитку, визначених більш комплексно за вітчизняною методикою. Конструювання соціальної політики без контексту соціальної держави та навпаки є штучною конструкцією.

Забезпечення соціальної політики можливо за умов відповідності моделі соціальної політики та соціальної держави, спільної мети, принципів, пріоритетів, напрямів, завдань та механізму реалізації. В таких умовах необхідно одночасно з формуванням правового документа з соціальної політики ініціювати розробку відповідної концепції правової соціальної

15-16 березня 2018 р.

держави. При їх розробці доцільно забезпечити органічну вбудованість змісту загальних та окремих положень, їх скоординованість та взаємообумовленість.

Таким чином, основні вимоги до стратегічного правового документу з соціальної політики визначають актуальність його розробки та прийняття, зміст термінів та понять, принципи побудови соціальної політики, цілі, перелік пріоритетів, об'єкти, сфери впливу соціальної політики, а також критерії досягнення цілей соціальної політики. Нові підходи, з урахуванням соціальних стандартів європейського рівня, до яких прагне Україна, вимагає формування нових напрямів соціальної політики, показує зміну підходів, потреб, проблем, пріоритетів, а також умов та можливостей для формування та реалізації соціальної політики.

Список використаних джерел

1. Закон України «Про засади внутрішньої та зовнішньої політики» // Офіційний вісник України. – 2010. - №55. – Ст.1840.
2. Лібанова Е.М. Стратегічні пріоритети соціальної політики України на початку ХХІ століття // Демографія та соціальна політика. - №1 (9). – 2008. – С.9-22.

Кірнос І. О.,

к.н.держ.упр., доцент, докторант

Кременчуцький національний університет імені Михайла Остроградського
м. Кременчук, Україна

НАВЧАННЯ ПРОТЯГОМ ЖИТТЯ: СУЧАСНІ ТРЕНДИ

Основним напрямом адаптації до викликів старіння є політика продовження трудового шляху робітників похилого віку (далі — РПВ). Основними інструментами політики стали підвищення пенсійного віку і збільшення страхового пенсійного стажу. Варто зазначити, що дані заходи є неефективними без паралельних змін в інших сферах політики: збереження працездатності та профілактики здоров'я, підвищення кваліфікації та оновлення навичок, ергономічної адаптації робочих місць до вікових змін, адаптації робочих графіків у сторону їхньої більшої гнучкості.

Важливим політичним інструментом підтримки зайнятості РПВ є розвиток навичок і оновлення кваліфікацій. З віком можливості їхнього навчання на робочому місці скорочуються, оскільки роботодавці розглядають інвестиції в навчання РПВ як неопукні внаслідок швидкого виходу на пенсію. У даному

випадку політичні міри можуть сприяти підвищенню частки РПВ у навчанні. Інструментами стимулювання навчання протягом життя є фінансові стимули, спільне фінансування, формальне визнання навичок і знань, отриманих у результаті неформального навчання, керівництво й консультації з розвитку кар'єри та складання індивідуального плану навчання.

Фінансова підтримка навчання співробітників може бути спрямована як на роботодавців, так і на співробітників. Субсидування навчання може здійснюватися з допомогою податкових інструментів: витрати на навчання відраховуються із суми податків до сплати роботодавця або з прибуткового податку співробітників [1, с.30].

Зростає популярність механізмів спільного фінансування навчання, що перекладають відповідальність за розвиток і підвищення кваліфікації на співробітників. Прикладом таких механізмів є індивідуальні рахунки навчання — ощадні рахунки, на яких співробітники накопичують кошти на навчання й підвищення кваліфікації, водночас, відраховані суми не підлягають оподаткуванню податком на прибуток. У даному випадку навчання фінансує співробітник і держава, яка звільняє дохід від сплати прибуткового податку. Ідея спільного фінансування навчання з боку роботодавця та працівника реалізована в рахунках навчання протягом життя (Lifelong Learning Accounts - LiLA), що застосовуються в США. Співробітник накопичує на рахунку суму на навчання, яку доповнює роботодавець і треті сторони (гранти держави або благодійних організацій). Така модель спільних інвестицій робить доступнішим навчання й підвищення кваліфікації для обох сторін — роботодавця і працівника.

Одним із сучасних трендів освіти впродовж життя є рух у бік легалізації, яка представляє собою ідентифікацію і формальне визнання компетенцій і навичок, отриманих у результаті неформального навчання або на отриманого досвіду на робочому місці. У 2004 р. Європейська Рада ухвалила загальні принципи щодо ідентифікації та легалізації неформального й інформального навчання [2]. У 2012 р. Європейською радою прийняті рекомендації, що зобов'язують країни-члени ЄС до 2018 р. у обов'язковому порядку запровадити національні системи легалізації знань, отриманих під час неформального навчання [3, с.3]. Результатом процесу легалізації є офіційний документ, що підтверджує знання й досвід апліканта. Залежно від національного контексту, документ може давати право на участь у продовженні навчання у формальних навчальних закладах. У деяких країнах передбачено трансфер кредитів навчання між системою формальної та неформальної освіти.

Причиною низького ступеня участі РПВ у навчанні може бути відсутність навичок планування кар'єри й адаптації до змін ринку праці. На вирішення цієї

15-16 березня 2018 р.

проблеми спрямована ідея керівництва (guidance), що реалізується у ЄС із 2008 р. Керівництво являє собою набір заходів, які допомагають людям будь-якого віку виявляти і враховувати їхні можливості, компетенції та інтереси, приймати рішення в галузі освіти, навчання й занять, управляти своїми індивідуальними життєвими шляхами в навчальних, робочих та інших умовах. Керівництво може здійснюватись у різних форматах — на тренінгах, у центрах зайнятості, на робочому місці або в спільноті. Особистий або кар'єрний розвиток, керівництво освітою, оцінка компетенцій, надання інформації щодо можливостей ринку праці та освіти, розвиток навичок управління кар'єрою та прийняття рішень є напрямками керівництва, яке є необхідним інструментом активного довголіття [4, с.53]

В Україні також робляться кроки в напрямі навчання протягом життя. Але неузгодженість законодавства, низька поінформованість та незацікавленість громадян пенсійного віку ускладнюють процес перенавчання й оволодіння новими навички, що знижує їхню конкурентоспроможність на ринку праці та можливості продовження роботи.

Список використаних джерел

1. Falch T. Financing lifelong learning: Funding mechanisms in education and training/ Torberg Falch, Hessel Oosterbeek// EENEE Analytical Report No. 10 Prepared for the European Commission. – European Commission Education and Culture, 2011. – 40 p.
2. Council of the European Union. Common European principles for the identification and validation of non-formal and informal learning. (EDUC 118 SOC 253). – Brussels, 18 May 2004.
3. Council of the European Union. Council recommendation on the validation of non-formal and informal learning. Official Journal of the European Union, C 398/1, 20.12.2012. – P. 1–5. – Доступно з: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2012:398:0001:0005:EN:PD>>.
4. EU-OSHA, Cedefop, Eurofound, EIGE. Joint report on Towards age-friendly work in Europe: a life-course perspective on work and ageing from EU Agencies. – Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2017. – 90 p.

СОЦІАЛЬНИЙ МЕНЕДЖМЕНТ В УНІВЕРСИТЕТАХ ТРЕТЬОГО ВІКУ

Проблема старіння являє собою новий соціальний феномен у ХХІ сторіччі. Це вимагає постійної відповіді на щоденні виклики, які стоять перед людьми дорослого віку та, насамперед, мають орієнтуватись і ефективно діяти в умовах динамічного та інформаційно орієнтованого середовища. Одним з таких викликів є освіта не заради освіти, а як основа зростання конкурентоспроможності особистості, заснованої на сучасних знаннях.

Університети третього віку, як правило, забезпечують навчання дорослого населення сучасним знанням, таким як комп'ютерна і фінансова грамотність, створення і ведення власної справи, іноземні мови. Велику зацікавленість слухачі проявляють до програм історичної і культурної спадщини, популярність завоювали і напрямки з народних промислів, соціального туризму тощо.

Але, останнім часом дуже швидко змінюється громадський сектор. За останні три роки збільшилась кількість організацій у недержавному секторі. Змінюються ролі у суспільстві, звичайні люди добровільно беруть на себе відповідальність за дуже складні справи. З'являється потреба ефективного керування суспільними процесами і проектами, де головною метою є не прибуток, а надання соціальних послуг, виконання соціальних та інших корисних справ у суспільстві. Тому на порядку денному стоїть питання впровадження в університетах третього віку курсів з соціального менеджменту. Соціальний менеджмент — розділ менеджменту та галузь управління, що дозволяє ефективно впливати на соціальні процеси, створювати сприятливе для людини соціальне середовище, проектувати соціальні організації та соціальні процеси.

Курс соціального менеджменту передбачає навчання процесу планування, організації, мотивації і контролю, а також створення процесу проектної діяльності для соціальних потреб як суспільства, так і окремих верств населення.

Об'єктом соціального менеджменту виступають суспільні відносини і відповідні їм процеси, соціальні організації, соціальні ресурси, сама людина, яка вступає в соціальні відносини, бере участь у суспільних процесах і соціальних проектах. Предмет соціального менеджменту становлять соціальні

15-16 березня 2018 р.

процеси, від якості яких залежить задоволення людини своїм життям та бажання впливати на суспільне життя. У пострадянському просторі склалося стандартне відношення до соціального простору через соцзахист та соцроботу, їх розглядають як діяльність, націлену на надання допомоги, підтримки соціально слабким верствам населення. Однак, соціальний простір – це насамперед соціальні процеси, які мають відповідати сучасним вимогам всього суспільства. Вони мають бути відкритими процесами, гнучкими, відповідати особливостям громад та лікувати соціальні хвороби через створення нових відносин між людьми. Саме в цьому проявляється турбота про людей, про задоволення їх потреб та інтересів.

Останнім часом ми спостерігаємо тренд на децентралізацію та розвиток територій через розвиток громад. Громади самостійно розширюють простір свого впливу в регіоні, створюють фактори конкурентних переваг (транспортні коридори, індустріальні парки, публічні приватні партнерства, кластери). Збільшення фінансових ресурсів на місцевому рівні потребує збільшення участі громади в їх розподілі та контролі, тому саме дорослі люди мають навчатися проектному менеджменту та організації контролю публічних фінансів, що також є предметом вивчення соціального менеджменту.

Сучасні тренди розвитку територій стосуються насамперед розвитку територіальної інфраструктури та соціальних послуг. Громади потребують сучасних підходів та напрямків, нового бачення, цьому потрібно навчати представників громади, які могли би реалізувати свої задуми відносно життя на цій території, а не чекати кращих рішень зверху. Крім того, подальша децентралізація та збільшення місцевих бюджетів потребує більшої і професійної участі громади та її представників.

Чому децентралізація та розвиток територій потребують участі дорослого населення? Ми бачимо, що там, де відбувається залучення людей старшого віку для участі у розвитку громадського суспільства, там використовують досвід та мудрість цієї категорії громадян, приймаються більш зважені рішення, зберігається історія поколінь, покращується комунікація у громадах та міжпоколінна взаємодія, враховуються інтереси дорослого населення.

У курсі соціального менеджменту активно використовується досвід Всеукраїнської Асоціації консультантів з управління (СМС-Ukraine) у роботі з органами центральної і місцевої влади з питань організації та проведення стратегічних сесій, розвитку методик управління в сфері бізнесу і державного менеджменту, розробки нових процесів у соціальній сфері, підготовки менеджерів соціальних і бізнес-проектів.

Навчання соціальному менеджменту в Університетах третього віку допоможе людині забезпечити адаптацію в сучасному світі, побачити нові межі

власної самореалізації, розвивати інтелект, запобігти «соціальному виключенню» та знайти свою нову роль у суспільстві.

Ozgür Oguz,
PhD, Associate Professor
Anadolu University, Turkey

REALITIES AND PERSPECTIVES OF UKRAINIAN AND INTERNATIONAL MANAGEMENT. RIGHTS AND RESPONSIBLES OF MEDIATOR

Developments in today's science and technology have also helped to increase and facilitate communication among people at the same time. This has affected social relations in a positive way, as well as disputes and conflicts. Much of the disagreement among people is carried to the judiciary. In today's conditions, the fact that the workload of the judiciary is so large has led to the search for different solutions. As a result of this search, the concept of "mediation" emerged.

The concept of mediation in many countries around the world based on ancient history, the name often mentioned recently in Turkey, was among up to date with legislation that protects applications.

In this study, what is the concept of disagreement, conflict and alternative solution methods will be tried to be evaluated by considering the legal arrangements of the mediation and the rights and obligations of the mediator within the alternative solution methods.

Піддубна Л.П.,
к.е.н, доцент,
ГО «Новий соціальний вектор»
м. Київ, Україна

АДАПТАЦІЯ ОСВІТНІХ ПРОГРАМ УНІВЕРСИТЕТІВ ТРЕТЬОГО ВІКУ ДО УКРАЇНСЬКИХ РЕАЛІЙ

Однією із глобальних проблем сучасного світу є старіння населення, тому питання соціального захисту та матеріального забезпечення цієї категорії людей, що постають перед людською спільнотою у більшості країн вирішуються як на рівні держави, так і на рівні різних соціальних інститутів. В той же час, як засвідчують наукові дослідження, загострюється проблема

15-16 березня 2018 р.

самореалізації у старості, яка стає актуальною й життєво значущою, оскільки традиційно старість сприймається як вік втрат, туги і самотності [1, с. 62]. Виходячи з цього, суспільство постійно шукає нові форми, методи, технології соціальної роботи з людьми літнього віку. Метою такої діяльності має стати ефективніше вирішення проблем соціальної адаптації та інтеграції даної категорії людей. Світовим співтовариством запропонована одна із сучасних інноваційних моделей соціальної інтеграції осіб старшого віку, яка виступає у формі надання освітньої послуги у вигляді Університету третього віку, що вбудовується в систему безперервної освіти у продовж життя. Такий підхід сприяючи широкому розповсюдженню даної послуги як на громадських засадах, так і на рівні державних установ, має посилити запити до наукової спільноти щодо узагальнення, систематизації та поглиблення емпіричних досліджень особливостей самореалізації людини літнього віку в умовах «Університету третього віку», що дозволить уніфікувати існуючі напрацювання даного напрямку соціальної роботи.

Освітні форми діяльності, в першу чергу, спрямовані на саморозвиток та самореалізацію людини будь-якого віку, тому виступають однією з активних форм соціальної адаптації людей літнього віку до нових умов життєдіяльності. Освіта людей літнього віку як структурний елемент безперервної освіти, маючи власні концептуальні засади, повинна враховувати й характерні психофізіологічні зміни особи при старінні. Відповідно до цього мають бути побудовані програми навчання.

Проведене автором дослідження запропонованих напрямів навчання осіб літнього віку в «Університетах третього віку» міста Києва показало, що найбільший попит в них є на освітні послуги у сфері інформаційних та інформаційно-комунікаційних технологій та іноземної мови: у всіх досліджених закладах створені групи з навчання зазначеним дисциплінам. Це і зрозуміло, оскільки розвиток інформаційних технологій іде досить швидкими темпами, а людина старшого віку в силу вікових змін не встигає осмислити ці зміни, не говорячи вже про навички користування новітніми пристроями та програмними продуктами. Особливо проблематичними стають взаємозв'язки клієнтів з операторами, які надають комунальні послуги та при здійсненні розрахунків за спожиті послуги. Що стосується вивчення іноземної мови, то популярність цієї послуги пов'язана з бажанням людей спілкуватися під час численних поїздок закордон, спілкуватися з друзями у соціальних мережах, а також тим, що іноземна мова перестає бути «мертвою», як це було ще не так давно, коли всі вивчали мову у школі та вищих навчальних закладах, вчили довго, однак так і не спромоглися заговорити нею. Тепер настав час вирішити проблему.

Наступна група найбільш популярних дисциплін, яким надається перевага студентами університетів третього віку і які представлені у 70% досліджених закладах – прикладне й художнє мистецтво та здоровий спосіб життя. Саме заняття з прикладного та художнього мистецтва дозволяють студентам зануритися у красу витворів мистецтва, створених різними митцями та спробувати власні сили у малюванні, ліпленні, плетінні, фотографії тощо. Здоровий спосіб життя – це те, що необхідно людині старшого віку, коли вона починає відчувати зміни, які проявляються в стані її здоров'я, а саме: уповільненні реакцій при більшій і швидшій стомлюваності, зменшення рухомості суглобів, погіршенні здатності до сприйняття, звуження обсягу та зменшення тривалості зосередження уваги, труднощі розподілу і переключення уваги, зниження здатності до концентрації уваги, здійснення підвищена чутливість до сторонніх перешкод, деяке зменшення можливостей пам'яті, ослаблення тенденції до «автоматичного» запам'ятовування, труднощі відтворення отриманої інформації тощо. Звідси і витікає прагнення якимось чином згладити, перш за все, фізичні наслідки старіння, тому студенти університетів з великим задоволенням займаються фізичними вправами та слухають лекції про засоби та способи налагодження здорового способу життя. Особливо це позитивно, коли заняття проводять особи, які на власному досвіді підтвердили правильність заходів, які вони пропонують.

Приблизно половина університетів третього віку у місті Києві пропонують студентам заняття з психології, в тому числі вікової, та конфліктології, що допомагає людям старшого віку адаптуватися до нових умов життя та спілкування. Окремим напрямом роботи університетів третього віку є так звана дозвіллева діяльність: музично-естетичні заняття, у більшості випадків хорівий спів, літературно-художні студії, культурознавство, історія та краєзнавство з відвідуванням місцевих історичних та культурних пам'яток. Останнім часом набувають поширення заняття з правознавства, особливо тих галузей, які стосуються нормативно-правового врегулювання ведення домашнього господарства.

Таким чином, у місті Києві вже є розгалужена мережа університетів третього віку, які надають найрізноманітніші освітні послуги. Однак при цьому слід зазначити, що їх послугами охоплена незначна частина людей літнього віку. Проблемою залишається залучення до навчання та спілкування осіб не дуже активних, але таких, які потребують спілкування та уваги. Сьогодні ці задачі постають перед навчальними закладами та студентами університетів третього віку.

Список використаних джерел

1. Скорик Т. В. Університет третього віку як модель соціальної інтеграції осіб літнього віку в сучасне суспільство / Т. В. Скорик, І. С. Шевченко // Вісник Львівського університету. Серія соціологічна. 2014. Випуск 8. – с. 61-67.

Prystrom Joanna,
PhD, Faculty of Economics and Management,
University of Bialystok,
Kobryń Andrzej,
Professor, Faculty of Civil and Environmental Engineering,
Bialystok University of Technology,
Bialystok, Poland

**MULTI-CRITERIA COMPARATIVE EVALUATION OF MANAGEMENT
PROCESSES USING PROTERRA METHOD**

Management processes are today perceived as one of the most important forces enabling the development of economies and business entities operating within them. It is obvious that the management efficiency is determined by various factors, such as the socio-economic condition of a given company.

An important source of information on the above topic may be the data of the European Commission, World Bank, World Economic Forum or OECD. Thanks to them and the use of MCE methods, the effectiveness of the management process can be assessed, which should be in the interests of contemporary managers.

More and more emphasis is focused on the past years to multi-criteria evaluation approaches (MCE) for solving of various decision problems. Multi-criteria evaluation represents many techniques useful for im-proving the transparency, control and analytic rigour of these decisions. The MCE allows the processing of ratings of alternative decision options in the light of multiple criteria which are typically measured in different units. Today MCE is an established methodology (Figueira et al. 2005; Tzeng and Huang, 2011, Zopounidis and Pardalos, 2010) which has numerous applications in various fields (Doumpos and Grigoroudis, 2013; Mateo, 2012) (Kobryń, Prystrom, 2017).

The goal of the presentation is to show an innovative method named as PRO-cessing TEchnique of Ratings for Ranking of Alter-natives (PROTERRA) as a a noteworthy tool for making decisions for the growth of management efficiency of any company.

References

1. Figueira J., Salvatore G., Ehrgott M. (eds.), *Multiple criteria decision analysis: state of the art surveys*. Springer, Berlin-Heidelberg-New York 2005.
2. Tzeng G.H., Huang J.J., *Multiple at-tribute decision making. Methods and applications*. CRC Press, Taylor&Francis Group, Boca Raton 2011.
3. Zopounidis C., Pardalos P.M. (eds.), *Handbook of multicriteria analysis*. Springer Verlag, Berlin-Heidelberg, 2010.
4. Doumpos M., Grigoroudis E. (eds.), *Multicriteria decision aid and artificial intelligence. Links, theory and applications*,. John Wiley & Sons, Ltd., Chichester, 2013.
5. Kobryń A., Prystrom J., Multi-criteria Evaluation of the Eco-innovation level in the European Union Countries, [in:] PROBLEMY EKOROZWOJU – PROBLEMS OF SUSTAINABLE DEVELOPMENT 2017, vol. 12, no 2, 15-26.

Реслер М.В.,
д.е.н., професор, завідувач кафедри
обліку і оподаткування та маркетингу
Мукачівський державний університет
м. Мукачево, Україна

ОСОБЛИВОСТІ ОСВІТИ ДЛЯ ДОРΟΣЛИХ У ПЕНСІЙНОМУ ВІЦІ

Відповідно до статистики, кількість людей поважного віку у світі невпинно зростає, збільшується кількість довгожителів. Люди поважного віку є повноправними членами сучасного суспільства, хоча й мають специфічні проблеми. Одна з них – необхідність забезпечення для громадян цієї категорії активної й творчої старості.

Тому, університети третього тисячоліття – є видом навчального співтовариства, де організуються людьми, які хочуть брати активну участь в житті суспільства.

Освіта дорослих в пенсійному віці, не переслідує мети отримання професії та подальшого працевлаштування. Даний вид соціального навчання, відноситься до так званої неформальної освіти, метою якої є персональний розвиток, соціальна адаптація, збереження активної позиції людей похилого віку [1].

Так, наприклад, в польських університетах для людей похилого віку виділяються кілька освітніх цілей навчання:

- попередження старості;

15-16 березня 2018 р.

- підготовка до пенсії;
- підготовка до громадської діяльності [2, с.109].

На сьогоднішній день, у багатьох країнах світу (США, Японії, Франції, Польщі та ін.) відкриті спеціальні курси, навчальні центри, народні університети та факультети для літніх людей. Навчальні програми для даної категорії громадян складаються на основі психологічних та соціологічних досліджень, з урахуванням їхнього життєвого досвіду та різнобічних інтересів. Особливістю навчання – є залучення багатого життєвого досвіду людей похилого віку у навчальний процес, їх висока мотивація, оскільки навчання відбувається без обов'язкових програм [3].

Так, до прикладу, у Польщі, установами, що призначені для всіх, незважаючи на вік, місце проживання та освіту, були загальні університети. Найбільш вагомий вплив, вони мали в маленьких містечках та селах. У сільських загальних університетах навчалися разом три покоління: молодь, люди середнього віку та літні люди. Вік студентів коливався від 16 до 80 років. У 60-70-х роках ХХ століття, з'явилися університети для пенсіонерів, які об'єднують людей похилого віку з початковою освітою. Загальний університет ставав для учасників чимось, на зразок навчальної розваги [2].

Для реалізації освітніх цілей використовуються різні форми і способи навчання людей пенсійного віку: лекції, семінари з групами за інтересами (Семінари ґрунтуються на самостійному розгляді учасниками окремих наукових проблем. Часто, академічна форма поступово переходить в менш сувору структуру, яка називається групою за інтересами. Але, звичайно, семінари та групи за інтересами можуть існувати окремо), групи самоосвіти та взаємодопомоги (Учасники занять характеризуються різним ступенем активності. Тому, інтелектуально активні студенти організують групи самоосвіти. Ця форма досить популярна в польських університетах третього віку. Студенти самостійно складають програму занять, організують цікаві зустрічі, ювілеї та багато іншого. Ті, хто за станом здоров'я не можуть брати участь у заняттях, користуються послугами групи взаємодопомоги), екскурсії [4].

Специфіка освіти людей похилого віку полягає у тому, що її контингентом є люди, які поєднують навчальну діяльність з особистим життєвим досвідом. Тому, на цей вид освіти не можна перекладати традиційні постулати педагогічної теорії, форми і методи навчання й виховання підростаючого покоління. Отже, існує нагальна потреба створення системи підготовки фахівців з освіти дорослих та людей похилого віку. Без сучасних знань про людей похилого віку та оволодіння сучасними методиками і технологіями,

НЕМОЖЛИВО ДОСЯГТИ ЕФЕКТИВНОСТІ ТА ЯКОСТІ ОСВІТНЬОГО ПРОЦЕСУ, ЯКИЙ ЗАБЕЗПЕЧИТЬ ОПТИМАЛЬНІ УМОВИ ДЛЯ УСПІШНОГО СТАРІННЯ.

Список використаних джерел

1. Шаповаленко И. В. Возрастная психология (Психология развития и возрастная психология), Учебник. – М.: Гардарики, 2005. – 349с.
2. Czerniawska O., Drogi i bezdroża andragogiki i gerontologii / O. Czerniawska. - Łódź, 2007. - P.118-141.
3. Vellas P. La recherche et les Universites du Troisième age, «Gerontologie et Societe» / P. Vellas. - 1990.- №55. - P.104-106.
4. Кононыгина Т. М. Герагогика: пособие для тех, кто занимается образованием пожилых людей. – Орел: Агентство печати «Красная строка», 2006. – 166 с.

Varani Nicoletta,
Professor, University of Genoa - Department DISFOR
Genoa, Italy

POPULATION AGING: FRAMEWORKS, RESULTS AND STUDIES

The article is intended to provide a framework for the most up to date and real data about the demographic trends of the world population with particular reference to the phenomenon of ageing of the population that is of particular interest to the geographical Europe but not only.

Today, approximately 8,9% of the world population has +65 years and over , the trend is in growth so that the forecasts for 2050 are that the population of the elderly in the way will be about 1.6 billion, about 17% of the total population.

The current statistics and the forecasts have been traced to recent Reports commissioned by the National Institute on Aging (NIA) at the Census Bureau Usa. From the data and from estimates provided by the Reports will examine the trends in demographic, health and socio-economic issues that accompany the growth of the elderly population.

The life expectancy worldwide at birth is expected to increase by almost 8 years, rising from a current average 68.6 to 76.2 years in 2050. Italy is currently the third Country in the world, after Japan and Germany, for the population over the age of 65, but by 2020 asian Countries such as South Korea, Hong Kong and Taiwan but also from almost all the Countries of Europe, past communist and from Spain will see

15-16 березня 2018 р.

increased strongly to their elderly population. Even in the Usa, the population over 65 is expected to double, reaching 88 million by 2050.

The increase in the elderly population presents opportunities and different problems for the public health to which it is necessary to be prepared. Therefore, the contribution intends to provide, on the basis of the best data possible tools for the better understanding of the course and the implications of the ageing of the population.

Spulber Diana,
PhD, University of Genoa - Department DISFOR
Genoa, Italy

THIRD AGE EDUCATION: FROM CHALLENGES TO OPPORTUNITY

Today' society lives a rapid demographic metamorphoses the nativity is getting down the longevity is growing up. Analyzing the demographic society structure we can see a big discrepancy between over 60 and others. Analyzing the population projection we can see how the over 60 % will increase and decrease or slow increase of others age groups. Population ageing is a big challenge and the active ageing can be an opportunity.

The first definition of active ageing was developed by the World Health Organization:

"Active ageing is the process of optimizing opportunities for health, participation and security in order to enhance quality of life as people age. It applies to both individuals and population groups."

Will be analyzed different model of Third Age Education with particular attention to Europe and Italy

Will be analyzed also the political aspects in particular Social Policy addressed to aged people.

Will be also how the Third Age Education influence on quality of life of aged people.

к.т.н., професор кафедри менеджменту
Волинський інститут економіки та менеджменту
м. Луцьк, Україна

НАПРЯМИ СТРАТЕГІЧНОГО РОЗВИТКУ ГРОМАДСЬКИХ ОРГАНІЗАЦІЙ У ВДОСКОНАЛЕННІ РОБОТИ З ЛЮДЬМИ ПОВАЖНОГО ВІКУ

У контексті розвитку економіки держави соціальна політика може бути успішно реалізована, якщо буде розроблена не тільки її стратегія, створені ефективні механізми, а й відповідне ресурсне забезпечення [1, с. 13].

Концепція активного довголіття – це процес оптимізації можливостей для підтримки здоров'я, участі у суспільному житті з метою підвищення якості життя людей поважного віку.

В Україні роботою з людьми поважного віку часто займаються громадські організації, які в більшості своєї діяльності працюють як волонтери і бачать своєю місією - Створити рівні умови для гідного суспільно-активного життя людей поважного віку: їх розвитку, освіти, активній громадянській позиції, участі у прийнятті рішень в громаді та формуванню позитивного ставлення до них у суспільстві [2, с. 64].

Підтримка таких організацій з боку держави мінімальна, а деколи взагалі відсутня, тому метою стратегічного розвитку громадських організацій є визначення найбільш перспективних напрямків діяльності, що забезпечать її конкурентоспроможність та розвиток.

Напрямів стратегічного розвитку громадських організацій багато, але декілька з них мають пріоритетне значення, адже вони виступають формуючими у розвитку їх діяльності. Серед них можна виділити:

Посилення ступеня впливу організацій на місцевому рівні [3, с. 68]:

– Участь у роботі над вивченням документів та формування стратегій розвитку міста і області, що регулюють питання неформальної освіти людей поважного віку.

– Розробка пропозиції щодо внесення змін та доповнень в існуючі формулювання стратегічних програм, що обов'язково міститимуть компонент навчання людей поважного віку.

– Дослідження попиту освітніх послуг серед людей поважного віку.

– Формування попиту на навчання серед людей поважного віку.

Розвиток програмної діяльності Організацій в наданні освіти людям поважного віку:

15-16 березня 2018 р.

– Створення нових власних унікальних продуктів/послуг (програми, курси, тренінги).

– Створення програм на отримання важливих компетентностей людьми поважного віку для реалізації себе у вільному часі пенсійного періоду.

– Формування попиту на отримання освітніх послуг.

Забезпечення фінансової стійкості Організацій:

– Залучення донорських організацій до розробки стратегій, програм і напрямів та співфінансування діяльності.

– Проектна діяльність для отримання коштів і розвитку інноваційної діяльності з залученням інтелекту і досвіду людей поважного віку.

– Залучення коштів з місцевого бюджету на заходи і програми навчання.

– Розробка концепції соціального підприємства.

– Розробка інтегрованого фандрейзингового плану організації з залучення додаткових коштів.

Ці напрями діяльності мають бути орієнтовані на залучення ініціативних груп, молоді та загалом населення районів/областей до спільної діяльності, спрямованої на вирішення визначених проблем та досягнення місії. Водночас діяльність згідно стратегічного плану сприятиме системному виявленню громадських ініціатив та залученню до них підтримки місцевою влади та представників бізнесу

Реалізувавши хоча б декілька напрямів стратегічного розвитку організації, можна відкрити нові горизонти для роботи і сконцентруватись на концепції активного довголіття, які підвищують якість життя людям поважного віку, дадуть можливість їм [4, с. 35-54]:

– залишатися відповідальними за своє власне життя в процесі старіння як найдовше,

– контролювати та приймати особисті рішення відповідно до своїх власних правил і уподобань;

– жити самостійно/ або з незначною допомогою від інших;

– вносити свій вклад в розвиток економіки та суспільства.

Список використаних джерел

1. Горбовий А., Халецька А. Концепція діяльності центрів освіти «третього віку» в Україні: Методичний посібник, Київ-Луцьк, 2017. – 116 с.

2. Халецька А.А. Сучасні виміри соціальної політики держави: європейський досвід. – 2010. - №6. – с. 62-66.

Rejman K., Polityka społeczna i praca socjalna wobec problemów osób niepełnosprawnych. Jarosław 2015, 167. ISBN 978-83-63909-72-7

Rejman K., Predecki K., Społeczno - ekonomiczne uwarunkowania i problemy państwa opiekuńczego i pracy socjalnej, Jarosław 2014, ISBN 978-83-63909-70-3

Толуб'як В.С.,
д.н.держ.упр., доцент,
професор кафедри менеджменту та публічного управління
Тернопільський національний економічний університет
м. Тернопіль, Україна

РОЗВИТОК УНІВЕРСИТЕТІВ ТРЕТЬОГО ВІКУ В КОНТЕКСТІ АДМІНІСТРАТИВНОЇ РЕФОРМИ В УКРАЇНІ

Україна вже тривалий час входить до числа демографічно старих країн світу. Частка населення, яке старше 60 років, становить понад 20 %, за даними демографічних прогнозів до 2050 року очікується зростання цього показника до 38 % [1]. У зв'язку з цим у 2009 р. завдяки підтримці Фонду народонаселення ООН в Україні та Міністерства соціальної політики був розроблений проект Концепції розвитку Університетів третього віку (УТВ). Також були розроблені проект Положення про Університети третього віку та рекомендовані програми навчання, які зорієнтовані насамперед на те, щоб за допомогою створення умов для навчання людей похилого віку впроваджувати в життя нову культуру старіння, яка ґрунтується на зміні стереотипу, що люди похилого віку потребують допомоги та утримуються працюючими членами суспільства. Тому УТВ потрібно розглядати, крім іншого, як спосіб забезпечення доступу до навчання людей старшого віку нових технологій та навичок користування сучасними засобами комунікації. Головна мета створення УТВ – реалізація принципу навчання людей старшого віку впродовж усього життя та підтримка їх фізичних, психологічних та соціальних здібностей.

Що робити людині яка вийшла на пенсію? Кожен самостійно шукає відповідь на це питання, кожен намагається знайти заняття для душі або ж зовсім не займається такими пошуками. Це також право кожної людини. Але більшість людей все-таки не заспокоюються на досягнутому і підкорюють нові вершини. Навчання – ефективний засіб профілактики депресій у людей похилого віку. Участь в навчальному процесі допомагає людині крокувати в ногу з часом, тренувати пам'ять, розвивати інтелект. Розвиток УТВ не тільки навчає, але й робить життя його студентів насиченим та цікавим. Проведення

15-16 березня 2018 р.

різного роду заходів концертів та флеш-мобів, виїзди за кордон тощо, активізує людей похилого віку.

Польський професор Ян Щепанський [2] зазначив, що сьогодні в бурхливому, комп'ютеризованому світі пенсія не повинна бути очікуванням на закінчення життя, а може стати діяльністю у новій сфері. Загалом, старість, що зазвичай асоціюється із сивим волоссям, зморшками і повільними рухами, у світі, де панують ідеї, не існує. Тут як і молодість, що на думку світу, є підготовкою до життя, так і старість вимірюється відповідно до проявленої енергії і активності. Сьогодні в Польщі налічується більше ста Університетів третього віку, а їхні заняття відвідує понад 25 тисяч слухачів.

Створення Університетів третього віку в Україні, безкоштовних навчальних закладів для пенсіонерів, буде сприяти розширенню участі осіб похилого віку в різних видах навчальної діяльності, підвищенню значення освіти як дієвого чинника позитивних змін у житті суспільства.

Водночас уже сьогодні ми спостерігаємо за змінами в активності серед людей похилого віку. Вони усе більше хочуть бути самостійними, займатися собою та приносити користь суспільству. І свідченням цього є участь людей похилого віку в діяльності центрів дозвілля „Університетів третього віку”, що впроваджується у терцентрах районних та міських управлінь соціального захисту населення.

Сьогодні в Україні здійснюється адміністративно-територіальна реформа. Утворені нові об'єднані територіальні громади з розширеними функціями та повноваженнями. Актуальним є питання соціального менеджменту і розвитку територіальних громад, медичної, у тому числі геріатричної допомоги, літнім людям. Саме в ОТГ сьогодні потрібно розвивати УТВ. Для цього є всі умови. Наявність будинків культури та бібліотек, які на сьогодні дещо втратили своє початкове значення, а основне люди старшого віку з великим життєвим досвідом та бажанням навчатися та займатися улюбленою справою. Розвиток УТВ в ОТГ сприятиме забезпеченню гідного рівня життя для літніх людей та надання їм необхідної підтримки, захисту їх прав; сприятиме посиленій трудовій зайнятості літніх людей, забезпеченні їх доступу до навчання.

Як показала практика розвитку УТВ на базі терцентрів, Слухачі та викладачі дуже зацікавлені в розвитку УТВ та мотивовані до навчання. Вони відзначають важливу роль університетів як місця, де вони можуть здобувати нові знання, спілкуватися, знаходити підтримку та реалізовувати свої потреби та інтереси.

Проблеми та наслідки старіння населення в Україні ставлять виклики для уряду та суспільства в цілому. На сьогодні на жаль, українське суспільство не звертає достатньо уваги на проблеми старіння та потреби пенсіонерів. Разом з

тим як тільки ми навчимося бачити і сприймати старість, почне розвиватися ринок орієнтований на потреби осіб похилого віку.

Тож соціальна політика в Україні щодо осіб похилого віку в цілому має бути спрямована на постійне розширення прав та можливостей людей похилого віку, їхньої участі в житті суспільства, створення умов для їх економічної і соціальної активності та навчання.

Список використаних джерел

1. Кабаченко Н. В., Смик І. О. Деякі проблеми діяльності університетів третього віку в Україні [Електронний ресурс]. – Режим доступу http://ekmair.ukma.edu.ua/bitstream/handle/123456789/10816/Kabachenko_Smyk_Deiaqi_problemy_diialnosti.pdf
2. Університети третього віку - шанс на самореалізацію для літніх людей. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу <http://www.polradio.pl/5/198/Artykul/336554>

Халецька А.А.,
д.н.держ.упр, професор, академік АЕН України,
професор кафедри менеджменту
Університет державної фіскальної служби України
м. Ірпінь, Україна

ІННОВАЦІЙНИЙ РОЗВИТОК УНІВЕРСИТЕТІВ ТРЕТЬОГО ВІКУ НА ЗАСАДАХ ЕКОСИСТЕМНОГО ПІДХОДУ

Практичний досвід та теоретичні опрацювання питань та проблем розвитку Університетів третього віку (далі – УТВ) на протязі останніх років доводять, що в системі освіти дорослих в Україні існує необхідність ребрендингу та розбудови на системних засадах УТВ при вищих навчальних закладах. В системі вищої освіти існує великий потенціал надання освітніх послуг особам вікової категорії від 45 років. На відміну від надання соціальних послуг УТВ в системі соціального захисту населення, ВНЗ мають можливості та спроможність надавати освітні послуги особам «третього віку» без кваліфікаційних ознак щодо рівня доходів, територіальної приналежності, стану здоров'я тощо.

В системі ВНЗ надаються освітні (а не соціально-побутові) послуги, зокрема із забезпеченням стандартів якості щодо освітніх програм, процесу навчання, кадрового забезпечення менеджменту УТВ та викладачів, умов

15-16 березня 2018 р.

забезпечення навчального процесу. В системі територіальних центрів соціального захисту населення слід розмежувати надання освітніх послуг УТВ при цих центрах та соціального захисту цієї верстви населення. Проведений маркетинговий аналіз свідчить, що попит на освітні та соціальні послуги високої якості для людей «третього віку» в Україні перевищує пропозицію.

В умовах демографічного старіння населення в Україні при скороченні попиту на освітні послуги з боку молоді та її відтоку у зарубіжні ВНЗ спостерігається збільшення попиту з боку людей передпенсійного та пенсійного віку на послуги УТВ з метою підвищення кваліфікації або перекваліфікації, набуття корисних знань, забезпечення дозвілля, тощо.

Перспективним напрямом розвитку УТВ в Україні вважаємо створення екосистеми інноваційної діяльності УТВ (далі ІД УТВ) при поєднанні інтересів органів державної влади та органів місцевого самоврядування, бізнесу, громадянського суспільства та УТВ в галузі соціально-економічного, культурного та освітнього забезпечення людей передпенсійного та пенсійного віку в системі освіти дорослих (освіти впродовж життя). Під «екосистемою інноваційної діяльності УТВ» розуміємо систему елементів-ланок, що здатні та спроможні сконцентрувати навколо себе ресурси, які необхідні для трансферу знань з метою побудови інших екосистем (за Максвеллом Я.)

Принципи формування екосистеми ІД УТВ: політика соціальної корисності (кількісне та якісне забезпечення розвитку людського потенціалу через збільшення обсягу нових знань та технологій в умовах ринкової конкуренції і їх рівної доступності для населення без дискримінації за віком та статтю); синергія принципів гармонійного відтворення, маркетингової взаємодії та екосистемного підходу; соціальна відповідальність всіх учасників ланцюга цінності (корисності) [1; 2].

Елементами екосистеми ІД УТВ стають:

УТВ при ВНЗ як внутрішні інноваційні підсистеми для забезпечення процесів трансферу освітніх технологій;

зовнішні підсистеми (органи державної влади, органи місцевого самоврядування, бізнес-структури, громадські об'єднання, УТВ в системі територіальних центрів соціального захисту населення, українські та міжнародні організації-партнери).

Учасники екосистеми ІД УТВ: 1. Державний сектор (органи державної влади, в тому числі органи управління освітою, соціальним захистом населення, органи місцевого самоврядування) на національному, регіональному та місцевому рівнях; 2. Державні організації: комерційні та некомерційні (державні та муніципальні установи, фонди, державні корпорації, які здійснюють свою діяльність в інноваційній сфері); 3. Державні установи освіти

та науки, приватні навчальні заклади; 4. Громадські організації та Асоціації; 5. Структури приватного сектору економіки: юридичні особи, фізичні особи [3].

Етапи формування екосистеми ІД УТВ та впровадження інновацій: *1 етап*. Формування пакету законодавчих ініціатив щодо: впровадження бюджетного фінансування для УТВ в системі вищої освіти в Україні (за рейтинговою структурою: вищий рівень – інноваційні УТВ; середня ланка – сертифіковані УТВ; нижчий щабель – УТВ як клубна діяльність, проведення дозвілля); введення податкових пільг для волонтерської діяльності в системі УТВ ВНЗ; *2 етап*. Вбудовування в екосистему інноваційної діяльності університетів рейтингової оцінки за показниками: соціальної відповідальності ВНЗ (відповідно міжнародної практики); максимального забезпечення попиту на результати ІД УТВ при оптимальному рівні витрат за наступними критеріями: скорочення обсягів «застарілих» підходів, методів, матеріалів; збільшення обсягів і номенклатури актуальних «продуктів» ІД УТВ; збільшення доходів від реалізації послуг екосистеми ІД УТВ; підвищення конкурентоздатності та позицій в світових рейтингах. *3 етап*. Впровадження цільового фінансування (бюджетного, проектного) університетів та науково-освітніх центрів УТВ відповідно рейтингової структури та з орієнтацією на результат [4].

Основні завдання впровадження екосистеми ІД УТВ: 1. Узгодження інтересів учасників. 2. Створення сталої структури управління. Забезпечення кількісним та якісним кадровим штатом. 3. Управління операційною діяльністю. Заходи впровадження екосистеми ІД УТВ на засадах сталого розвитку: 1. Розробка типових моделей. 2. Партнерські угоди. 3. Планування. Розробка бізнес-планів. 4. Проектна робота. Грантова діяльність. 5. Розробка та впровадження нових підходів та технологій. 6. Наукова та практична діяльність з реалізації плану.

Список використаних джерел

1. Ketels Christian. Competitiveness and Clusters: Implications for a New European Growth Strategy Work Package 301 MS48 “Policy paper: Role of clusters, competitiveness in the new orientation of the European growth strategy / WIFO, May, 2015. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу <http://www.clusterobservatory.eu/system/modules/com.gridnine.opencms.modules.eco/providers/getpdf.jsp?uid=ba691dad-5810-4e8a-a308-e8b98a47bbc7>

2. CLUSTERS FOR COMPETITIVENESS. A Practical Guide & Policy Implications for Developing Cluster Initiatives. February 2009. - [Електронний ресурс]. – Режим доступу -

15-16 березня 2018 р.

http://siteresources.worldbank.org/INTRANETTRADE/Resources/cluster_initiative_pub_web_ver.pdf

3. Лановська Г.І. Інноваційна екосистема: сутність та принципи / ЕКОНОМІКА І СУСПІЛЬСТВО. Випуск # 11 / 2017. -[Електронний ресурс]. – Режим доступу http://www.economyandsociety.in.ua/journal/11_ukr/43.pdf

4. Rejman K., Aktualność myśli społecznej bł. ks. Bronisława Markiewicza we współczesnej polityce socjalnej. Od Galicji do Euroregionu Karpackiego. Historia – Społeczeństwo – Polityka – Gospodarka, A. Olejko, S. Dyrda – Maciątek, B. Petrecka, K. Rejman (red.) Raciborsko 2012, s. 207 – 217. [ISBN – 978-83-932638-3-7].

Халецький А.В.,

к.н.держ.упр, доцент, доцент кафедри менеджменту

Університет державної фіскальної служби України,

м. Ірпінь, Україна

УНІВЕРСИТЕТИ ТРЕТЬОГО ВІКУ: ОСОБЛИВОСТІ ВОЛОНТЕРСЬКОЇ РОБОТИ

Протягом останніх десятиріч в Україні відбуваються значні демографічні зміни в бік зростання рівня і темпів старіння населення. Збільшується кількість осіб віком 75 років і більше, частка яких сьогодні наближається до 25% серед населення віком 60 років і більше. Понад половину таких людей ще працездатні і продовжують працювати. Їхня робота потрібна, адже в них є великий досвід і знання, які доцільно використати, а тому їх треба зацікавлювати. Однією з форм соціального залучення людей літнього віку до розвитку суспільства стає волонтерство. Волонтерство – це добровільна благодійна допомога, заснована на емоційно-особистісному ставленні до людини, яка потребує підтримки.

Навчання дорослих, засноване на специфічних принципах, відмінних від традиційних педагогічних, за кордоном має вже давні традиції й багату історію. У нашій країні активно розвивається нова наука про освіту дорослих – андрагогіка, але практично все навчання дорослих поки що побудовано на традиційних педагогічних принципах, що істотно знижує ефективність навчання. У багатьох країнах у навчанні дорослих використовують специфічну технологію, що враховує соціально-психологічні особливості дорослих, де навчання спирається на спеціальні, розроблені для цієї мети навчально-методичні матеріали.

Навчання дорослих розглядається як двобічна діяльність, що передбачає передачу й набуття знань, умінь, навичок, якостей і моральних цінностей. Будь-яка технологія навчання містить сукупність певних форм, методів, прийомів, засобів, що дозволяють досягти запланованих результатів. Технологія навчання дорослого учня організовується у формі спільної діяльності того, хто навчає і того, хто навчається, на всіх етапах їх проектування та впровадження [1].

В системі університетів третього віку діяльність волонтерів здійснюється в з такими основними напрямками:

Соціальний: Основи активного довголіття (спорт, дієтологія, тощо); Основи комп'ютерної грамотності (соціальні та інформаційні мережі); Іноземні мови; Основи комунікації; Управління конфліктами; Основи місцевого самоврядування; Тайм-менеджмент, тощо.

Психологічний: Міжпоколінна взаємодія; Основи генеалогічних знань; Арт-терапія; Взаємодія через мистецтво (уроки малюнку, співів, танців, тощо).

Економічний: Управління особистими фінансами; Сучасне домогосподарство; Бізнес-планування; Бізнес-моделювання; Розробка бізнес-плану для власників малого та середнього бізнесу; Бізнес-моделі (соціальні проекти); Основи проектного менеджменту, тощо.

В діяльності університетів третього віку волонтери спрямовують свою роботу на вирішення таких завдань:

- підготовка дорослих слухачів з глибокими знаннями і високою загальною культурою для їх конкурентоспроможності;
- задоволення потреб споживачів освітніх послуг в інтелектуальному та духовному розвитку;
- адаптація слухачів для глобалізованого суспільства, ідентифікація особистості у культурному світогляді;
- розповсюдження і пропаганда наукових знань, культурно-просвітницька робота;

Ключовими цінностями стають: **професіоналізм** як основа діяльності. Він сприяє підтримці репутації і дозволяє реалізовувати місію. Професіоналізм – це компетентність, прагнення до видатних результатів і постійного вдосконалення; **відповідальність** як бездоганне виконання і виконання всіх узятих на себе зобов'язань в якості основного принципу роботи. Кожен із волонтерів вносить свій особистий внесок у досягнення цілей університетів третього віку, несе відповідальність за кінцевий результат, виконує завдання в задані терміни, зберігаючи високу якість роботи; **чесність** яка визначає успіх. Будувати чесні відносини з колегами і партнерами, інформувати про те, як працюємо, тримати слово, визнавати помилки.

Список використаних джерел

1. Концепція діяльності центрів освіти «третього віку» в Україні: Методичний посібник // Автори-укладачі Артур Горбовий, Аліна Халецька, Оксана Степанюк, Анна Кухаренко, Діана Спулбер / Під заг. ред. Спулбер Д., Горбового А., Халецької А. - Київ-Луцьк, 2017. – 116 с.

Wierzbicka Katarzyna,
PhD, Faculty of Economics and Management, University of Białystok,
Białystok, Poland

DEVELOPMENT OF RESEARCH AND DEVELOPMENT ACTIVITIES IN SELECTED EUROPEAN COUNTRIES

The development and importance of research and development activity is a key process leading to the growth of innovation in the economy, and its conduct is important in the development and improvement of the level of competitiveness. All European countries strive to improve the condition of the economy, in order to meet the competition requirements, also on the innovative level. Innovative activities most often boil down to improving the quality of products and services, applying various concepts in business management, as well as anticipating the possibilities of meeting future customer needs. The size and structure of these activities are very diverse and depend on the level of economic development of a given country. Among the European countries can be distinguished those that allocate huge amounts for investment in R & D, that is, developed countries, such as Great Britain, Germany, and countries such as Ukraine, which are still spending too little on research and development activities or, you can make a statement, do not develop innovative activity. The aim of this publication is to analyze the size and structure of expenditures on research and development in selected European countries, especially those belonging to the developed and developing group.

ТЕНДЕНЦІ РОЗВИТКУ ОСВІТИ В УНІВЕРСИТЕТАХ «ТРЕТЬОГО ВІКУ» В УКРАЇНІ

Питання активного життя літніх людей, а також тих, хто наближається до такого віку, стає дедалі нагальнішим. Адже світ старішає, і, за оцінками демографів, частка людей, яким за 60, зростає. Загалом питання старіння населення дуже актуальне у понад 30 країн світу. Особливо це стосується Європи, і в цьому аспекті ми посідаємо одне із чільних місць. За даними Інституту демографії та соціальних досліджень, на сьогодні кожен третій житель України є пенсіонером. Наприкінці 2050 року 28% жінок і 20% чоловіків перебуватимуть у віковій категорії більше 65 років. У 2060 році частка дітей становитиме лише 14,9%, а у віці більше 60 років перебуватиме 32% населення [1].

Нині, коли постійно вдосконалюються технології, а життєвий простір наповнюється не лише новою інформацією, термінами, а й різними надновітніми приладами, то прагнення до пізнання чогось нового є абсолютно звичайним ділом.

Так розмірковують і пенсіонери, яких не влаштовує дозвілля з нескінченними розмовами про політику, здоров'я та сусідів, і йдуть «у науку». Для таких спраглих до знань людей і працюють Університети «третього віку».

Університет «третього віку» – це інноваційний проект, що має на меті впровадження та практичну реалізацію принципу навчання впродовж всього життя, що допомагає пережити людям, які вийшли на пенсію, особистісну драму переходу від одного способу життя до іншого.

Створення такого першого університету відбулось на базі університету в Тулузі (Франція) ще на початку 1970-х за ініціативою професора П'єра Велласа в час, коли тривалість життя в розвинутих країнах почала невпинно зростати. Університет поставив за мету поліпшення життя літніх людей – досить чисельної групи – соціально-економічне становище, здоров'я та соціальна захищеність яких були в незадовільному стані.

З такої локальної ініціативи рух Університет «третього віку» поширився по всьому світу і сьогодні буквально мільйони людей похилого віку різних країн

15-16 березня 2018 р.

та континентів беруть участь в низці інтелектуальних, культурних та оздоровчих заходів, які сприяють саме «активному старінню».

Наразі в Україні працює понад 300 таких закладів, як порахувало Мінсоцполітики. І понад 25 тисяч слухачів уже розширили свій світогляд, закінчивши Університети третього віку [2].

Взагалі, Університети «третього віку» не є вищими навчальними закладами: вам не видадуть студентський квиток, не знадобиться скласти вступні іспити, успішність також не перевіряється, як це притаманно звичайним університетам. Але передусім, навчання в даних закладах носить не стільки освітній, скільки соціальний характер.

Особи похилого віку отримують необхідні для повноцінного існування в сучасному світі знання, відчувають себе потрібними суспільству, усвідомлюють, що життя продовжується і межі пізнання не існує. А ще Університет «третього віку» дозволяє пенсіонерам розкрити у собі ті таланти, які були притиснуті роботою, клопотами і родинними проблемами, дає можливість познайомитися з новими цікавими людьми. Студент, який в повному обсязі виконав навчально-тематичний план та програму передбачену на факультеті і підготував реферат на вільно обрану ним тему, отримує сертифікат про закінчення Університету третього віку.

Програма курсу університету включає теми, що стосуються теоретичних знань та підходів до вивчення проблем людей старшого віку, передбачають набуття слухачами знань щодо збереження здоров'я, організації життя в старшому віці, правової грамотності, вмінь використання сучасних комунікаційних та інформаційних технологій, організації дозвілля тощо [3].

Великим позитивним моментом в даному питанні є те, що навчання в цих закладах є безкоштовним або за досить символічну плату, що усуває будь-які перешкоди щодо здійснення кроку в подальший розвиток, навіть в пенсійному віці.

Викладачами виступають соціальні педагоги, волонтери та всі, хто хоче долучитися до європейської системи «пожиттєвої освіти». Виходячи з цього, починаючи з уряду нашої країни та закінчуючи кожною особою суспільства, всі повинні поширювати інформацію про подібні навчальні заклади, тобто приділяти більше уваги до їх розвитку.

Тому, нині вкрай важливо як підтримати людей, що вже прожили більшу частину життя, так і використати їхній потенціал. Адже вони володіють величезним практичним досвідом.

В Україні вже зроблені перші кроки до розвитку даної програми. За підтримки Фонду народонаселення ООН у Міністерстві соціальної політики України вже розробили проект Стратегії національного плану дій з питань

старіння, де одним із напрямів роботи передбачено впровадження інноваційної моделі надання соціально-педагогічних послуг Університету «третього віку» [4]. Але для реалізації його на практиці ще слід удосконалити нормативно-правову базу та підтримати науково-методичне забезпечення ініціативи кожного члена суспільства.

Список використаних джерел

1. Як в Україні розвиватимуть університети третього віку - Електронний ресурс – Режим доступу: <http://m.day.kyiv.ua/uk/article/cuspilstvo/studentom-mozhna-staty-zavzhdy>
2. Понад 300 Університетів третього віку діють в Україні - Електронний ресурс – Режим доступу: <http://pedpresa.ua/118907-starity-nemaye-chasu-ponad-300-universytetiv-tretogo-viku-diyut-v-ukrayini.html>
3. Університети третього віку - Електронний ресурс – Режим доступу: <http://www.gurt.org.ua/news/recent/25335/>
4. Студентом можна стати завжди - Електронний ресурс – Режим доступу: <https://www.pressreader.com/ukraine/den-ukrainian/20170927/281676845101458>

СЕКЦІЯ 6	ІНФОРМАЦІЙНІ СИСТЕМИ МОНІТОРИНГУ ТА МОДЕЛЮВАННЯ ПРОЦЕСІВ УПРАВЛІННЯ
SECTION 6	INFORMATION SYSTEMS OF MONITORING AND MODELING OF MANAGEMENT PROCESSES

Литвин Н.А.,
к.ю.н., доцент, с.н.с., доцент кафедри адміністративного
права і процесу та митної безпеки
Університет державної фіскальної служби України
м. Ірпінь, Україна

РОЛЬ ДЕРЖАВИ У РЕГУЛЮВАННІ ПРОЦЕСІВ РОЗВИТКУ СФЕРИ ІНФОРМАТИЗАЦІЇ СУСПІЛЬСТВА

Ключовою рушійною силою глобалізаційних трансформацій є повсюдне розгортання новітніх інформаційно-комунікативних технологій. Нині місце і роль держав у світі визначатимуть масштаби та глибина поширення цифрових технологій, супутникового зв'язку, комп'ютеризації та Інтернету, що впливає на взаємини в людській спільноті, змінюватиме економічне та соціокультурне середовище, закладаючи засади нової форми суспільного устрою [1, с. 4].

Разом з тим, низький рівень соціальної активності індивідів, відсутність громадських об'єднань або їх недосконалість компенсуються надмірним втручанням у суспільні взаємовідносини з боку інститутів державної влади [2, с. 38]. На сьогодні державні інституції поставили перед собою мету вивести правосвідомість українців на новий рівень з європейським вектором розвитку. При цьому дана мета не може бути досягнута без створення ефективної структури правового інформування й супроводу, яка повинна відповідати новим українським реаліям та державній інформаційній політиці.

Упродовж багатьох років державна інформаційна політика спрямовувалася переважно на розв'язання проблем, пов'язаних із діяльністю електронних та друкованих засобів масової інформації (далі – ЗМІ). З часу проголошення незалежності України відбулося переосмислення ролі і місця ЗМІ у демократичному суспільстві. Розширився зміст державної інформаційної політики завдяки включенню нових завдань щодо захисту прав людини і громадянина на свободу слова та вільний доступ до публічної інформації; визначилися основні засади забезпечення інформаційної безпеки, загрози інформаційній безпеці та шляхи протидії їм. Водночас, важливим завданням

державної інформаційної політики є формування чіткої і зрозумілої ціннісної платформи, на якій може сформуватись підтримка дій органів влади та громадянська лояльність [1, с. 32].

Зазначимо, що роль держави у регулюванні процесів розвитку сфери інформатизації суспільства залежить не тільки від дій органів влади, а і від заходів цих органів, які спрямовані на надання державних послуг щодо забезпечення конституційного права громадян на доступ до інформації. Доречною є думка представників ЮНЕСКО щодо ролі держави у розвитку інформаційного суспільства. Вони зазначають, що державна інформаційна політика визначається шляхом встановлення механізмів органами влади, які ініціюють дії, що сприяють скороченню наявних розривів у наданні загального доступу до інформації та її використанню, відносно як приватної інформації, так і інформації, що є суспільним надбанням, на базі принципів рівності, сталого розвитку, безпеки й соціальної справедливості, а також заохочує розвиток знань [3]. Таким чином, державну інформаційну політику можна характеризувати у площині держава – громадянин, де держава, акумулюючи інформацію, ділиться нею з громадянином. Підтверджується це наступними словосполученнями, які використовуються різними авторами у своїх трактуваннях державної інформаційної політики: «отримання громадянами інформації», «задоволення інформаційних потреб», «доступ до інформації» та ін. Отже, державною інформаційною політикою є дії держави в особі державних органів з управління інформацією. У свою чергу, те, яким чином держава, в особі державних органів, розпоряджається інформацією буде залежати від цілей державної інформаційної політики. Отже, запропоноване визначення є універсальним і може бути застосовано до будь-якої держави в будь-який час. У даному випадку поняття «державної інформаційної політики» залишиться незмінним, перегляду зазнають лише її цілі й завдання.

За останні роки місце і роль держави в регулюванні процесів розвитку сфери інформатизації суспільства докорінно змінилися. Якщо до останнього часу вона фактично визначалась завданнями забезпечення органів управління лініями зв'язку, комп'ютерами, інформацією, то нині основна увага зосереджується на завданнях формування національної інформаційної інфраструктури та інформаційних ресурсів, які можуть використовуватись не лише на рівні державних управлінських структур, а й усіма суб'єктами суспільства. Це пояснюється тим, що інформація є суттєвим елементом суспільних відносин і саме засоби інформації активно формують громадську думку, створюють політико-правовий, науково-технічний, економічний фон й наше уявлення про моральне, доступне і заборонене. Інформація є інтелектуальним надбанням народу і держави, складовою побудови сучасної

15-16 березня 2018 р.

економіки, адміністративної системи, демократичних перетворень. З іншого боку, наявність потужних інформаційно-телекомунікаційних систем та комп'ютерних технологій, які проникають в усі сфери суспільного життя, створюють не тільки нові можливості, але й загрози, що у свою чергу, вимагає створення єдиної взаємоузгодженої нормативно-правової бази [4, с. 158]. На теперішній час Україна проводить реформи у різних галузях суспільних і державних відносин, які реалізуються, зокрема, і шляхом використання інформації, інформаційно-телекомунікаційних технологій і сучасних знань у політичній, економічній, податковій та соціальній сферах. Такі реформи вимагають одночасного реформування у зазначених сферах [5, с. 45].

Таким чином, інформаційна сфера на сьогодні є тим фактором, який впливає на всі прошарки суспільства і сприяє його розвитку. Розуміючи це, держава намагається контролювати цей рух, впливати на нього. У зв'язку з поширенням інформатизації виникла ситуація, коли на практиці функціонує безліч суб'єктів, які мають безпосереднє відношення до потоків інформаційних ресурсів. При цьому багато хто з них є як суб'єктами управління, так і одночасно об'єктами. Все це спонукає державу до впорядкування діяльності суб'єктів, які активно беруть участь в інформаційних процесах та створенні умов для розвитку сфери інформатизації суспільства, а саме: реалізації конституційних прав людини на свободу вільного вираження своїх поглядів і переконань як основоположного елементу демократичного суспільства; забезпеченні захисту прав кожного на одержання, використання, зберігання інформації з будь-якого джерела, не забороненого законодавством, і на поширення її в Україні та за кордоном; розвитку національних інформаційних ресурсів; побудові в країні розвинутого інформаційного суспільства як органічного сегмента глобального інформаційного співтовариства та інфраструктури, впровадження новітніх інформаційно-комунікаційних технологій, захисту національних культурних цінностей; створенні інформаційного суверенітету України.

Список використаних джерел

1. Федорів Т. В., Солоха М. Т. Державна інформаційна політика в Україні в умовах розвитку інформаційного суспільства : навч.-метод. матеріали / упоряд. Н. В. Ясько. – К. : НАДУ, 2013. – 36 с.
2. Крисюк Ю. Розбудова правової держави в Україні : проблеми та перспективи. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія «Право»*. Ужгород, 2012. Вип. 20. Ч. 1. Т. 1. С. 36 – 40.
3. Национальная информационная политика : базовая модель / перевод с англ. А. В. Паршакова. М.: МЦБС, 2010. 172 с.

4. Литвин О. В., Дмитрук О. О. Правове регулювання інформаційного забезпечення ДПС України. Науковий вісник нац. університету держ. податкової служби України (економіка, право). Ірпінь, 2012. № 1 (56). С. 158 – 163.

5. Хенна Н. Роль та значення інформаційно-комунікаційних технологій у створенні національних стратегій розвитку. Інформаційне суспільство, 2004. С. 45 – 51.

Філіппова Л.Л.,
к.пед.н., доцент, доцент кафедри економічної кібернетики
Університет державної фіскальної служби України
м. Ірпінь, Україна

УПРАВЛІННЯ МОЖЛИВОСТЯМИ ХМАРНИХ ТЕХНОЛОГІЙ

Одна з обов'язкових умов інформатизації навчального процесу – використання сучасних інформаційно-комунікаційних технологій (ІКТ), які повинні забезпечити якість викладання та навчання, а інформаційне суспільство повинно скористатися можливостями ІКТ, використовуючи їх як інноваційні та експериментальні інструменти для оновлення освіти.

Актуальність застосування нових інформаційних технологій в освіті диктується, перш за все, педагогічними потребами у підвищенні результативності навчання. Компетентнісна орієнтація процесу навчання, де все більше значення приділяється практичним навичкам, нарівні з підвищенням динаміки навчального процесу, значним збільшенням ролі дистанційних освітніх технологій, а також глобальним переходом інформаційних ресурсів у віртуальне середовище, стимулює ВНЗ затверджувати інноваційні моделі діяльності. Причини, що обумовлюють введення в освіту хмарних технологій:

- значні фінансові вкладення при придбанні та обслуговуванні техніки та програмних продуктів;
- частоту важка адаптованість готових програмних продуктів до процесу навчання, і, як результат, лише фрагментарне їх використання;
- необхідність розвитку інформаційної середовища ВНЗ.

Для хмарних технологій характерно:

- самообслуговування за вимогою, тобто можливість для користувачів використовувати обчислювальні ресурси у необхідному обсязі без узгодження з системним адміністратором;
- об'єднання ресурсів, що дозволяють використовувати ІТ-ресурси різними додатками та користувачами в незв'язаному режимі;

15-16 березня 2018 р.

- універсальний мережевий доступ;
- еластичність послуг, що передбачає доступ до системи навіть у «пік» запитів, тобто перелік послуг може розширюватися або зменшуватися в автоматичному режимі, без додаткових взаємодій із постачальником;
- облік споживання (оплата за фактом використання).

Характеристики хмарних технологій представлені в таблиці [1].

Таблиця 1

Характеристики хмарних технологій

Моделі розгортання	Сервіси, що надають технології
<p>– Приватна хмара (private cloud) – ІТ-інфраструктура, контролює і експлуатована в інтересах однієї організації. Управління приватною хмарою самостійне або аутсорсинг. Можуть бути різні варіанти розміщення інфраструктури: в приміщеннях організації, у зовнішнього провайдера, частково в організації і частково у провайдера.</p> <p>– Відкрита хмара (public cloud). ІТ-інфраструктура для одночасного використання наданих сервісів безліччю компаній. Відповідальність за управління та обслуговування такої хмари лежить на його власнику. Власник, як правило, комерційна, наукова або урядова організація.</p> <p>– Спільна хмара (community cloud). Використання можливих ресурсів спільнотою споживачів, що мають спільні принципи (місія, регламент), як на стороні споживача, так і у зовнішнього провайдера. Управління такою хмарною інфраструктурою може здійснюватися самими організаціями або третьою стороною.</p> <p>– Гібридна хмара (hybrid cloud) – це комбінація кількох хмарних структур, які пов'язані певними технологіями передачі даних. Використовується, якщо внутрішня ІТ-інфраструктура організації не справляється з поточними завданнями</p>	<p>– Інфраструктура як сервіс (англ. Infrastructure as a Service (IaaS)). Основні компоненти IaaS: апаратні засоби (сервери, системи зберігання даних, клієнтські системи, мережеве обладнання); операційні системи та системне програмне забезпечення (засоби віртуалізації, автоматизації, основні засоби управління ресурсами); сполучне програмне забезпечення. Приклади: два основні продукти компанії Amazon: EC2 (Elastic Compute Cloud) і S3 (Simple Storage Service).</p> <p>– Платформа як сервіс (англ. Platform as a Service (PaaS)). Надання інтегрованої платформи для розробки, тестування, розгортання і підтримки веб-додатків як послуги. Контроль за інфраструктурою хмари за винятком розроблених користувачем додатків покладається на хмарного провайдера. Приклади платформ: AppEngine від Google; Cloud Sites, Cloud Files і Cloud Servers від Mosso; операційна система Windows Azure від Microsoft.</p> <p>– Програмне забезпечення як сервіс (англ. Software as a Service (SaaS)). Модель, що дозволяє кінцевому споживачеві використовувати прикладне програмне забезпечення, найчастіше за допомогою Інтернет-браузера. Приклади: Google Apps, MobileMe (Apple), Azure (Microsoft) і LotusLive (IBM).</p> <p>– Робоче місце як послуга (англ. Workplace as a Service) (WaaS)). Надання комплекту SaaS, призначеного для створення робочого оточення.</p> <p>– Додатки як сервіс (англ. All as a Service (AaaS)). Ідеологічно дуже близька до SaaS, у неї приблизно ті ж 10% користувачів.</p> <p>– Дані як сервіс (англ. Workplace as a Service (DaaS)). Користувач отримує віртуальне, стандартизоване робоче місце, яке кожен користувач може додатково налаштувати під свої потреби та завдання.</p> <p>– Устаткування як послуга ((Hardware as a Service (HaaS)). Надання обчислювальних ресурсів обладнання у вигляді сервісів з використанням технологій віртуалізації.</p>

Розгорнувши хмарну інфраструктуру можна мати доступ до необхідних ресурсів з будь-якого місця, з будь-якого обладнання, підключеного до Інтернету. При цьому, доступ до хмари можуть мати одночасно тисячі людей, з різних куточків світу [2].

Таким чином, управління можливостями хмарних технологій ліквідовують існуючі географічні, технологічні та соціальні бар'єри. Навчання, засноване на хмарних технологіях, не вимагає від того, хто здобуває освіту фізичної присутності за місцем навчання, що так важливо в режимі постійного цейтноту сучасного життя.

Список використаних джерел

1. Орлик С. Основы облачных вычислений (по рекомендациям NIST). [Электронный ресурс] / С. Орлик. – Режим доступа: <http://cloud.sorlik.ru/definition.html>
2. Miller M. Cloud Computing : Web-based applications that change the way you work and collaborate online / Michael Miller. – Indianapolis, 2008. – 312 p.

Авраменко А. В., Кравчук Н. Р.,

студентки 3 курсу

науковий керівник: Супруненко С.А., доцент кафедри менеджменту
Університет державної фіскальної служби України
м. Ірпінь, Україна

ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВА ЗА РАХУНОК ІНФОРМАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ

В умовах сучасних трансформацій управління підприємством постійно функціонує, розвивається та змінюється під дією впливу зовнішнього середовища, що може створювати кризові ситуації в діяльності підприємства. Для вирішення цієї проблеми шукають оптимальні підходи які здатні оптимізувати взаємодію між внутрішнім середовищем та зовнішніми чинниками, що впливають на ведення господарської діяльності. Також важливо налагодити взаємодію у внутрішньому середовищі, тобто налагодити комунікації між працівниками та керівництвом. Ці проблеми можна вирішити за допомогою запровадження інформаційних технологій (ІТ) в управлінні та підвищити їх ефективність на підприємстві [1].

ІТ - перш за все виступають інструментом управління. Як і будь-який інший інструмент служить для координації та контролю ходу бізнес-процесів

15-16 березня 2018 р.

при досягненні цілей. Просте володіння зазначеним інструментом не гарантує успіху, але його відсутність на підприємстві призведе до краху, тому цьому потрібно приділяти значну увагу.

ІТ стають все більш корисними в комерційних організаціях у всьому світі. Оскільки технологічні досягнення та більш ефективні комунікаційні рішення вводяться в робочу силу, компанії виявляють, що рівень виробництва значно збільшується, рівень задоволеності працівників завжди високий і загалом, ефективність бізнесу виграє від швидкості комунікації. Від задоволеності клієнтів до покращеної комунікації між працівниками та керівництвом, ІТ прискорює темпи зростання великих та малих підприємств [2].

У будь-якому бізнесі, існує величезна кількість пристроїв, які є невід'ємною частиною як внутрішніх, так і зовнішніх комунікацій. Тому за рахунок покращення зв'язку підвищується рівень задоволеності клієнтів. Мобільні телефони, комп'ютери, ноутбуки та будь-які пристрої, що дозволяють здійснювати зв'язок з домашнім офісом та звідси, знаходяться в рамках ІТ. Завдяки відділу обслуговування клієнтів, обладнаному комп'ютерами та Інтернетом, клієнти можуть отримувати відповіді за допомогою електронної пошти та чату в режимі реального часу [3].

За рахунок більш ефективного планування робочої сили та робочих місць управління підприємством вийде на новий рівень. Також забезпечуючи постійне навчання на підприємстві можна слідкувати за процесами, елементами соціально-економічного життя на самому підприємстві. Зі зростанням кількості телекомунікацій та відеоконференцій, роботодавці тепер можуть пропонувати навчання через інтернет-пристрої, щоб працівники могли навчатися за їх зручності та набагато меншими витратами для компанії [4].

Інша сфера, яка часто спричиняла руйнування операцій, полягала у відсутності комунікацій між керівництвом та працівниками. Завдяки прогресу у цифрових комунікаціях співробітники можуть мати прямий доступ до управління 24 години на добу, 7 днів на тиждень до менеджера, щоб відповісти на будь-які питання або висловити свої думки та пропозиції щодо будь-якої заданої теми шляхом вдосконалення методів виробництва, а також кращих засобів доставки продукції. Знову ж таки, варіанти зв'язку не обмежуються електронною поштою та телефонними дзвінками.

Впровадження ІТ стає одним із основних інструментів підвищення якості та ефективності системи управління підприємством. Технологія в XXI столітті тільки що вступила в новий поріг. Буде цікаво подивитися, де 3D-комунікації та віддалене друкування залучають нас до майбутнього. Тому, за допомогою ІТ можна значно підвищити ефективність управління на підприємстві.

Список використаних джерел

1. Алексеев С. Б. Проблеми впровадження інформаційних технологій у процес управління стратегічним потенціалом торговельного підприємства / С. Б. Алексеев // Стратегія і механізми регулювання промислового розвитку: зб. наук. пр. Інституту економіки промисловості НАН України. – Донецьк, 2012.
2. Денисенко М. П. Інформаційне забезпечення ефективного управління підприємством / М. П. Денисенко, І. В. Колосся // Економіка та держава. – 2010. – № 7.
3. Новаківський, І. І. Вплив процесів інформатизації на організаційну структуру підприємств [Текст] / І. І. Новаківський // Вісник Національного університету «Львівська політехніка». – 2014. – № 425.
4. Матвієнко О.В. Інформаційний менеджмент в структурі управління // Матеріали I Міжнародної науково-практичної конференції “Сучасні проблеми управління” (30 листопада - 1 грудня 2001 р.).-К.: Політехніка, 2001.

Філіппова Л.Л.,

к.пед.н., доцент, доцент кафедри економічної кібернетики

Бестюк А. М.,

студентка 2 курсу

Університет державної фіскальної служби України

м. Ірпінь, Україна

МОНІТОРИНГ В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ

Моніторинг – це стандартизоване коло дій, які можна застосувати для вирішення будь-яких управлінських проблем. Для цього створюється певний алгоритм реалізації функції управлінського моніторингу, за яким і будується вся його система [1]. Системно організований моніторинг слугує підставою для застосування методу екстраполяції при проведенні прогностичних досліджень. Тому можна стверджувати, що управлінський моніторинг зумовлює передбачуваність результатів при реалізації його як функції управління та розвитку об'єкта, а також загальних функцій управління. Повторюваність уже закладена в самій сутності моніторингу, тому ця характерна риса загальних функцій управління також відповідає йому. Моніторинг забезпечує виконання специфічних функцій, які подано у таблиці 1.

Специфічні функції моніторингу

Функції	Моніторинг забезпечує
організаційна	визначення складу респондентів, системи показників, вибір методів збирання інформації, встановлення періоду оцінювання стану об'єкта тощо
інформаційна	формування інформаційної бази, необхідної для оцінювання стану об'єкта та забезпечення функціонування загальної інформаційної системи процесу управління
контрольна	виявлення відхилень від рівноважного стану об'єкта
діагностична	діагностика очікуваного кінцевого стану (досягнення мети функціонування і тенденцій розвитку об'єкта)
зворотного зв'язку	встановлення взаємин між етапами процесу управління об'єктом
аналітична	з'ясування причин, умов, чинників, що характеризують стан і динаміку показників моніторингу, та формування інформаційно-аналітичної бази процесу підтримки прийняття рішень
комунікаційна	передання інформації, що відображає стан об'єкта і динаміку його показників, а також результати діагностики, особам, які приймають рішення

Реалізацією загальних функцій займаються окремі підрозділи об'єкта (плановий відділ, відділ технічного контролю, спеціальний підрозділ у службі управління персоналом з питань мотивації тощо). Тому для таких об'єктів доцільним є створення спеціального відділу моніторингу, головними завданнями якого мають бути формування системи управлінського моніторингу та розроблення його моделі. Цей відділ має реалізовувати сформований моніторинг на основі даної моделі і відслідковувати її виконання й ефективність.

Моніторинг може взяти на себе багато аспектів реалізації цих управлінських дій. Традиційно послідовність виконання загальних функцій управління розглядають так: планування, організація, мотивація, контроль, результати яких стають підґрунтям для нового планування. Для забезпечення ефективності планування керівництву об'єкта необхідна інформація про динаміку зовнішнього середовища, яку також надає моніторинг. Моніторингові дані в цьому разі сприяють обґрунтуванню прийнятих планів і визначених термінів.

Створена на засадах єдності показників усіх рівнів у процесі планування система управлінського моніторингу відіграватиме координаційну роль, щоби погоджувати всі рівні планування. Моніторинг для реалізації функції планування створює необхідну інформаційну базу, аби проводити детальний

аналіз розвитку об'єкта, порівнювати плановані показники з попередніми і виявляти проблеми, що потребують стратегічних і тактичних рішень. Для забезпечення ефективності планування керівництву об'єкта необхідна інформація про динаміку зовнішнього середовища, яку також надає моніторинг. Моніторингові дані в цьому разі сприяють обґрунтуванню прийнятих планів і визначених термінів. Створена на засадах єдності показників усіх рівнів у процесі планування система управлінського моніторингу відіграватиме координаційну роль, щоби погоджувати всі рівні планування.

Застосування системи моніторингових показників (індикаторів) створює умови для того, щоб планування (від стратегічного до оперативного) було взаємозалежним, наочнішим, що забезпечить проведення досить глибокого аналізу ситуації і вчасне коригування за необхідності наявних планів.

За динамізму зовнішнього середовища і його швидкої трансформації організаційні структури доводиться перебудовувати, проектувати нові. Саме моніторинг виступає важливим чинником визначення ситуації, необхідної для такої перебудови. Управлінський моніторинг допомагає виявити ефективність реалізації тих чи інших взаємозв'язків і показати можливі шляхи організаційного розвитку. Успіх використання управлінського моніторингу досягає максимального результату за відносно тривалого періоду збирання моніторингових даних і за максимальної кількості показників, що охоплюють всі підсистеми об'єкта та його основні елементи.

Список використаних джерел

1. Галіцин В. К. Системи моніторингу: Навчальний посібник / В.К.Галіцин, О. П. Суслів, Н. К. Самченко. – Київ : КНЕУ, 2015. – 409 с.

Волтарніст М.О.,

студентка 4 курсу

науковий керівник: Філіппова Л.Л., к.пед.н., доцент,

доцент кафедри економічної кібернетики

Університет державної фіскальної служби України

м. Ірпінь, Україна

ПРОГРАМНІ ЗАСОБИ ДЛЯ МОДЕЛЮВАННЯ ПРОЦЕСІВ УПРАВЛІННЯ

Нині, можна спостерігати за стрімким розвитком підприємництва і важливим на цьому етапі є те, що в умовах жорсткої конкуренції перевагу мають ті – бізнес-стратегії, яких об'єднуються зі стратегіями в області

15-16 березня 2018 р.

інформаційних технологій. Зараз все більше організацій, підприємств, фірм купують готові пакети і технології, а за необхідності, додають до них своє програмне забезпечення, адже розробка власних інформаційних систем та інформаційних технологій пов'язана з високими витратами та ризиком. Тому оптимальним варіантом є розробка й використання базової системи, яка в свою чергу адаптується відповідно до побажань індивідуальних клієнтів. До того ж, користувачам надаються спеціальні консультації та допомога задля мінімізації термінів впровадження систем і технологій, найбільш ефективного їх використання, підвищення кваліфікації персоналу.

Технології створення інформаційних систем та моделювання управлінських процесів потребують особливих вимог до методів реалізації та програмних інструментальних засобів, а саме:

- реалізацію та моделювання проектів по створенню інформаційної системи чи процесу прийнято розбивати на стадії аналізу, проектування та безпосередньо кодування, тестування та супроводу;

- проект по створенню складної інформаційної системи чи певного процесу неможливо реалізувати самостійно, тому важливо мати засоби координації та управління колективом розробників;

- життєвий цикл створення інформаційної системи можна співвіднести з очікуваним часом її експлуатації;

- внаслідок значного життєвого циклу може виявитися, що в процесі створення системи зовнішні умови змінилися, тому необхідно, щоб програмні засоби були достатньо пристосованими до швидкозмінних вимог.

На рисунку 1 зображені програмні засоби, що дають змогу створювати організаційні, структурні діаграми та проектувати моделі підприємства.



Рис. 1 Програмні засоби моделювання процесів

Ці програмні засоби мають наступні характеристики [1]:

- ВРwin є потужним засобом моделювання та документування бізнес-процесів. Цей продукт використовує технологію моделювання IDEF0 (Integration Definition for Function Modeling) – найбільш поширений стандарт, який прийнятий для моделювання бізнес-процесів. Діаграма IDEF0 – це не елемент управління роботами нижчого рівня, тобто роботи нижнього рівня – це те ж саме, що роботи верхнього рівня, але в більш деталізованому вигляді;

- Project Expert, що аналізує альтернативні варіанти розвитку проекту та обирає найоптимальніший шлях розвитку підприємства, визначити потреби підприємства в коштах, оцінити запас міцності бізнесу, ефективність вкладень для всіх учасників проекту, вибрати варіанти виробництва, закупівель, і реалізації товарів, а також для контролю за реалізацією проектів. Побудувавши при допомозі Project Expert модель власного підприємства або інвестиційного проекту можна розробити детальний фінансовий план і визначити потребу в грошових коштах на перспективу, визначити схему фінансування підприємства, оцінити можливість і ефективність залучення грошових коштів з різних джерел, розробити план розвитку підприємства або реалізації інвестиційного, проекту, визначивши найбільш ефективну стратегію маркетингу, а також стратегію виробництва, що забезпечує раціональне використання матеріальних, людських і фінансових ресурсів;

- Microsoft Project – це система управління проектами, розроблена корпорацією Microsoft, що створена для допомогти менеджерів проекту в розробці планів, розподілі ресурсів за завданнями, спостереженням за прогресом та аналізом обсягів робіт.

Отже, в реаліях сьогодення існує величезна кількість програмних засобів, таких як ВРwin, Microsoft Project, Project Expert, тощо за допомогою яких з легкістю можна прогнозувати та моделювати процеси підприємства та підтримувати функціонування інформаційної системи, яка повинна вирішувати поточні завдання стратегічного, тактичного і оперативного планування, а також завдання оперативного обліку фірми, й відповідати потребам цілісності організаційної структури. При ефективному використанні інформаційних технологій можна обробити значно більший обсяг робіт, та оптимізувати всі процеси управління [2].

Список використаних джерел

1. Маклаков С. В. ВРwin и Erwin. Case-средства разработки информационных систем. / С. В. Маклаков. – Москва : Диалог-МИФИ, 2001. – 305 с.

2. Моделювання бізнес-процесів [Електронний ресурс]. – Режим доступу до ресурсу: <http://easy-code.com.ua/2013/06/bpwin-zasib-sistemnogo-analizu/>

Гнатюк С.С.,
студентка 1 курсу
науковий керівник: Філіппова Л.Л., к.пед.н., доцент,
доцент кафедри економічної кібернетики
Університет державної фіскальної служби України
м. Ірпінь, Україна

МОДЕЛІ, МЕТОДИ ТА ІНФОРМАЦІЙНІ ТЕХНОЛОГІЇ ФУНКЦІОНУВАННЯ СИСТЕМ МОНІТОРИНГУ В ЕКОНОМІЦІ

Економіка – дисципліна важка та потребує спеціальних знань, а точніше спеціальних досліджень, якісних методів, моделей, інформаційних технологій функціонування систем моніторингу в економіці.

У працях багатьох науковців, присвячених проблемам створення систем моніторингу в різних сферах суспільної діяльності, підкреслюється гостра необхідність обґрунтування систем моніторингу як самостійного наукового напрямку як основної функціональної підсистеми управління економічними об'єктами. Так, наприклад, у науковому дослідженні В.Галіцина поставлено та вирішено фундаментальні проблеми, що оформили застосування систем моніторингу як самостійного наукового напрямку [1, с. 140–142].

Прогресивні зрушення в економіці не виникають самі по собі. Для їх досягнення потрібно проводити певну економічну політику, яка ґрунтується на основі визнаних результатів різних економічних досліджень. В цьому й полягає актуальність теми, лише визначення нових методів, моделей та технологій дають можливість постійно рухатись вперед, здійснювати економічні стрибки та досягти стійкого зростання економіки.

Функціонування будь-якої економічної системи можливе лише за наявності певних механізмів, що забезпечують утримання її стабільного рівня та поступовий розвиток. Серед сукупності чинників, що забезпечують взаємодію підсистем і елементів таких систем, провідна роль належить моніторингу, що відіграє найважливішу роль у вирішенні проблем взаємодії внутрішніх і зовнішніх структур, норм, інститутів [2].

Моніторинг слугує інформаційним підґрунтям забезпечення функціонування і розвитку економічної системи, являє собою спеціально організовану і постійно діючу систему необхідної статистичної звітності, збору

та аналізу економічної інформації, проведення додаткових інформаційно-аналітичних обстежень та оцінки стану тенденцій розвитку і конкретних регіональних проблем. Як система, моніторинг являє собою сукупність взаємопов'язаних елементів: мета проведення моніторингу, об'єкт моніторингу, суб'єкти організації та проведення моніторингу, комплекс критеріїв та показників моніторингу, методи збору інформації. Механізм такої системи виявляє і розв'язує економічні проблеми.

Модель функціонування систем моніторингу в економіці передбачає формування інформаційної бази, аналіз та оцінювання стану об'єкта, аналіз стану об'єкта на кінець періоду, оцінювання потенціалу об'єкта і його змін, формування інформаційно-аналітичної бази процесу підготовки управлінських рішень, систему управління об'єктом [3].

Методи моніторингу можуть бути різними. Аналітичними, заснованими на різних операціях зі статистичними даними (методи порівняння, приведення показників у порівнянний вид, способи використання середніх і відносних величин, методи факторного і кореляційного аналізу). Експертними – на базі узагальнення інформації і оцінок, представлених експертами. Лінійного програмування – під цим методом розуміється математичний прийом, використовуваний для визначення кращої комбінації ресурсів і дій, необхідних для досягнення оптимального результату розвитку економіки.

Серед найважливіших економічних проблем сьогодні особливо актуальними є проблеми ефективного застосування інформаційних технологій.

В процесі здійснення моніторингу формування облікової інформації повинно бути корисним, перш за все, для виконання функцій управління економічними процесами. Саме володіння достовірною та актуальною інформацією разом з умінням ефективно застосовувати адекватні методи і засоби її збору, перетворення та передачі слугує основою успішної діяльності будь-якої економіки.

У розвинутих країнах аналітичні технології вже давно стали невід'ємною частиною бізнесу. Всі економічні процеси, як правило, формалізовані, а всі дані про їх діяльність консолідуються в єдиному сховищі даних. В Україні ж тенденція масового переходу на аналітичні системи виражена не так яскраво, тому управлінські рішення, які найчастіше приймаються на основі інтуїції, не підкріплені всебічним аналізом [3].

Без використання сучасних управлінських інформаційних систем не можна уявити собі економічного розвитку.

Отже, основне завдання моніторингу – спрямувати систему управління об'єктом на досягнення поставлених цілей. Тому моніторинг є складним

15-16 березня 2018 р.

механізмом, який об'єднує такі різні функції як аналіз цілей, контроль, аналіз та оцінювання стану об'єкта, управління інформаційними потоками і формування інформації для прийняття управлінських рішень. Унаслідок своєї інтегрованості моніторинг забезпечує синтетичний, цілісний погляд на діяльність об'єкта в минулому, сьогоднішньому та майбутньому, комплексний підхід до виявлення проблем, що постають перед об'єктом.

Список використаних джерел

1. Галіцин В. К. Системи моніторингу: Навчальний посібник / В. К. Галіцин, О. П. Суслов, Н. К. Самченко. – Київ : КНЕУ, 2015. – 409 с.
2. Галіцин В. К. Моделі та технології систем моніторингу в економіці : Автореф. дис. д-ра ек. наук: 08.03.02 / Галіцин Володимир Костянтинович. – Київ : КНЕУ, 2001. – 30 с.
3. Пурський О. І. Основні положення організації моніторингу соціально-економічного розвитку регіону на основі інформаційних технологій / О. І. Пурський, І. О. Мороз // Економіка. Фінанси. Право. – 2013. – № 8. – С. 11-14.

Гордієнко Т. В.,

студентка 2 курсу

науковий керівник: Філіппова Л.Л., к.пед.н., доцент,

доцент економічної кібернетики

Університет державної фіскальної служби України

м. Ірпінь, Україна

ЗАХИСТ ІНФОРМАЦІЇ В СИСТЕМАХ ЕЛЕКТРОННОГО ДОКУМЕНТООБІГУ

Науково-технічний прогрес, розвиток економіки та глобальних комунікацій, ускладнення процесів управління призвели до появи нової області взаємовідносин в діловому і повсякденному житті, предметом яких є електронний обмін даними [1]. Використання систем електронного документообігу (СЕД) дозволяє досягти величезного економічного ефекту. Але, упроваджуючи СЕД не можна забувати про безпеку системи. Однією з найважливіших вимог до будь-якої СЕД є забезпечення безпеки електронного обміну документами. Під безпекою інформаційної системи розуміють захищеність системи від випадкового, або зловмисного втручання в процес її функціонування, від намагання викрадення, модифікації або знищення інформації.

Підхід до захисту електронного документообігу повинен бути комплексним. Необхідно чітко оцінювати можливі загрози і ризики СЕД і можливі втрати від реалізованих загроз.

Основні загрози для систем електронного документообігу можуть бути класифіковані таким чином [2]:

- загроза цілісності – це пошкодження, знищення або спотворення інформації, що може бути як ненавмисним у випадках помилок і збоїв, так і зловмисним;
- загроза конфіденційності – це будь-яке порушення конфіденційності, в тому числі крадіжка, перехоплення інформації, зміна маршрутів слідування тощо;
- загроза працездатності системи – це загроза, реалізація якої призводить до порушення або припинення роботи системи, включаючи навмисні атаки, помилки користувачів, а також збої в обладнанні і програмному забезпеченні;
- неможливість доказу авторства – це загроза, що виражається у тому, що якщо в документообігу не використовується електронний цифровий підпис, то неможливо доказати, що саме даний користувач створив даний документ (при цьому неможливо зробити документообіг юридично значимим);
- загроза доступності – це загроза, що порушує можливість за допустимий час отримати потрібну інформацію користувачам, що мають право доступу до неї.

У основі реалізації захисту даних методом управління доступом лежать поняття ідентифікації і аутентифікації: ідентифікація користувача – це привласнення йому унікальних параметрів; аутентифікація – встановлення достовірності суб'єкта. Система ідентифікації є одним з ключових елементів інфраструктури захисту від несанкціонованого доступу будь-якої інформаційної комп'ютерної системи.

Існують наступні найпоширеніші підходи до ідентифікації користувачів:

1. Парольна ідентифікація. Головна перевага парольної ідентифікації – це простота реалізації й використання. Крім того, введення парольної ідентифікації не вимагає зовсім ніяких витрат: даний процес реалізований у більшості програмних продуктів. Недоліком є величезна залежність надійності ідентифікації від самих користувачів, точніше, від обраних ними паролів, більшість людей використовують ненадійні ключові слова, які легко підбираються.

2. Апаратна (електронна) ідентифікація. Цей принцип ідентифікації ґрунтується на визначенні особи користувача по якомусь предметі, ключу, що перебуває в його ексклюзивному користуванні. Головним достоїнством застосування апаратної ідентифікації є досить висока надійність. І дійсно, у

15-16 березня 2018 р.

пам'яті токенів можуть зберігатися ключі, підібрати які досить складно. Найбільш серйозною небезпекою у випадку використання апаратної ідентифікації є можливість крадіжки зловмисниками токенів або карт у зареєстрованих користувачів. Також вони можуть бути втрачені, передані іншій особі, дубльовані [3].

3. Біометрична ідентифікація. Користувач ідентифікується за своїми біометричними даними (це може бути відбиток пальця, сканування сітківки ока, голос тощо). Головною перевагою біометричних технологій є найвища надійність. Основним недоліком біометричної ідентифікації є вартість устаткування. Адже для кожного комп'ютера, що входять до системи, необхідно придбати власний сканер [4].

4. Багатофакторна ідентифікація. В цьому випадку для визначення особи застосовується відразу кілька параметрів. Найчастіше використовується тільки одна пара: парольний захист і токен. У цьому випадку користувач може не боятися підбора його пароля зловмисником (без електронного ключа пароль працювати не буде), а також крадіжки токена (він не буде працювати без пароля). Впровадження комбінованих систем суттєво збільшує кількість ідентифікаційних ознак і тим самим підвищує безпеки [5].

При аналізі існуючих систем захисту електронних документів було виявлено їх певні недоліки:

– "ГРАН-ДОК" для Microsoft Windows: недоліком являється те, що використання даної системи вимагає використання виключно однієї операційної системи, яка в свою чергу теж вимагає матеріальних затрат;

– LanDocs: недоліком є недостатній рівень захисту електронних документів, що спричиняє високий рівень ризику отримання доступу до документів осіб, яким цей доступ заборонений;

– DocsVision 2.0 «Архів-Діловодство»: програма призначена лише для роботи з архівами документів; – Євфрат-Документообіг: недоліком є те, що система призначена для малих та середніх організацій і не підходить для великих організацій [1].

Таким чином, захист інформації в системах документообігу – нагальна потреба сучасного функціонування будь-якого підприємства. Вибір конкретних засобів захисту залежить від цінності інформації, яка оберігається. Тому при виборі засобів захисту слід оцінити реальні втрати від розголошення або спотворення інформації і співставити з вартістю засобів захисту. Але в будь-якому випадку повинні бути впроваджені елементарні, найдешевші і від цього не менше ефективні засоби – вхід до системи документообігу повинен здійснюватися за системою паролів з розмежованим рівнем доступу. У міру зростання обчислювальних потужностей все більш запитаним буде вживання

систем багатофакторної ідентифікації, яка поєднує декілька підходів до вирішення задач доступу до інформаційних ресурсів комп'ютерних систем, що дозволяє значно підвищити надійність та точність подібних систем.

Список використаних джерел

1. Дослідження методів захисту електронного документообігу підприємства через глобальну мережу [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://ir.lib.vntu.edu.ua/bitstream/handle/123456789/17150/2753.pdf?sequence=3>
2. Досмухамедов Б.Р. Анализ угроз информации систем электронного документооборота // Компьютерное обеспечение и вычислительная техника. – 2009. – № 6. – С. 140–143.
3. Джхунян В. Л. Электронная идентификация / В. Л. Джхунян, В.Ф. Шаньгин. – Москва : NT Press, 2004. – 695 с.
4. Кухарев Г. А. Биометрические системы: методы и средства идентификации личности человека. – Санкт-Петербург : Политехника, 2001. – 240 с.
5. Шрамко В. Н. Комбинированные системы идентификации и аутентификации // PCWeek / RE. – 2004. – № 45.

Ігнатенко О.О.,

студентка 2 курсу

науковий керівник: Кошарська Н.Е., ст.викладач кафедри менеджменту

Університет державної фіскальної служби України

м. Ірпінь, Україна

АВТОМАТИЗАЦІЯ ДОКУМЕНТООБІГУ

Документ як основний носій інформації, необхідний для стабільної діяльності організації. На основі документів приймаються рішення управлінського, виробничого і господарського характеру. За допомогою документів контролюються правильність здійснення операцій, наявність та стан зберігання матеріальних цінностей, їх рух, ведеться поточний аналіз виконаної чи виконаної роботи. У такий спосіб документація здійснює контролюючі функції [1]. Основною проблемою традиційної технології управління документообігом є практична неможливість централізовано відслідковувати рух документів організації в реальному масштабі часу.

15-16 березня 2018 р.

Удосконалення сучасного діловодства пов'язано з впровадженням інформаційних технологій. Найбільш ефективними напрямками використання електронних технологій у традиційному діловодстві є:

- підготовка документів з використанням електронних технологій здійснюється за правилами і з використанням форм і бланків уніфікованих документів, на виході тексти переводяться на папір і набувають у відповідності з діючими правилами форми документів;
- електронна передача інформації використовується для прискорення її доставки споживачам з подальшими виведенням документів на папір; актуальним завданням є визначення місця факсимільної передачі документа у системі традиційного діловодства;
- електронна реєстрація надходження документів у систему – передбачає включення у єдину інформаційну систему всіх документів, які створюються в організації або надходять до неї у будь-якій формі на основі єдиних правил реєстрації. Не реєстраційному масиві ґрунтується облік, пошук, контроль виконання документів без створення інших реєстраційних форм [2].

Переваги електронного документообігу:

- можливість вміщення в документ, крім тексту, мультимедійних даних;
- можливість використання заздалегідь заготовлених форм;
- висока швидкість передачі інформації за великою кількістю адрес;
- економія паперу;
- висока компактність архіву;
- висока швидкість пошуку і одержання інформації;
- можливість захисту документів від несанкціонованого доступу та розмежування прав доступу співробітників до інформації [2].

Основними цілями впровадження електронного документообігу в організації є:

- підвищення ефективності управлінської діяльності;
- прискорення руху документів у організації;
- зменшення трудомісткості опрацювання документів [2].

Автоматизація документообігу вимагає стрункої системи каталогізації документів. Каталоги створюються за різними ознаками класифікації документів і повинні бути зручними й простими у використанні, що полегшить пошук потрібних документів у разі потреби. Основою каталогів є бази даних документації.

Під поняттям «база даних» розуміють упорядкований набір даних, у технічному розумінні виключно й система керування базою даних. Головним завданням бази даних є гарантоване збереження значних обсягів інформації (так звані записи даних) та надання доступу до неї користувачеві або ж

прикладній програмі. Таким чином база даних складається з двох частин – інформації, що запам'ятовується, та системи управління нею. З метою забезпечення ефективності доступу записи даних організують як множину фактів (елемент даних).

На сьогоднішній день на українському ринку є кілька програм із системи обліку документів. Однією з таких програм є система обліку документів «Канцелярія», що призначена для автоматизації документообігу на підприємствах різного профілю й масштабу. Увесь документообіг поділяється на три основних потоки: вхідні, вихідні та внутрішні документи. Контроль виконання доручень по вхідній кореспонденції здійснюється на всіх етапах руху документів усередині організації (багаторівневий контроль) у різних площинах: по всьому документу, за окремими пунктами документу, за окремими дорученнями керівництва – резолюціям, за виконавцем.

Функції цієї системи:

- реєстрація документів;
- введення текстів резолюцій і призначення виконавців;
- реєстрація руху документів усередині організації, включаючи переміщення паперових оригіналів і паперових копій документів і відповідних резолюцій; графічне відображення цього руху у вигляді «дерева документів»;
- забезпечення автоматизованого контролю проходження документів у підрозділах організації з моменту їх отримання або створення до завершення виконання (відправка вихідного документу або інформування керівництва з тематики доручення);
- забезпечення автоматизованого контролю виконання доручень за вхідним документом в цілому, а також за окремими пунктами документу й за кожним виконавцем;
- контроль за виконанням доручень за заданими інтервалами часу з автоматичним контролем виконання всередині кожного інтервалу;
- автоматичний запуск перевірки на наявність «прострочених» документів при початку роботи системи;
- видача звітів за підрозділами, виконавцями, видами документів тощо, формування реєстру документів вхідної і вихідної кореспонденції;
- пошук документів за їх змістом, текстом резолюцій та набором реквізитів;
- фіксація реєстрації повторних та вторинних документів;
- адміністрування, розподіл прав доступу до роботи з документами для різних користувачів, настройка, підтримка довідників;
- інтеграція із системами створення документів (текстовий редактор Word, система розпізнавання FineReader).

15-16 березня 2018 р.

Що ж до параметрів, система функціонує в середовищі «1С: Підприємство» з будь-яким набором встановлених компонентів (Бухгалтерський облік, Оперативний облік, Розрахунок) [3].

Таким чином, автоматизація документообігу це не тільки прискорення діловодства, скорочення часу на виконання операцій, а ще й достовірна інформація.

Список використаних джерел

1. Автоматизація документообігу [Електронний ресурс]. // Режим доступу : <https://www.br.com.ua/diplom/Dilovodstvo/100971-2.html>
2. Принципи побудови та функціонування систем електронного документообігу [Електронний ресурс]. // Режим доступу : https://studopedia.su/17_6519_stadii-avtomatizatsii-dokumentobigu.html
3. Автоматизація створення каталогів документів [Електронний ресурс]. // Режим доступу : <http://mirznanii.com/a/17703-3/avtomatizatsiya-protsestv-katalogzats-dokumentv-v-ukran>

**Філіппова Л.Л., к.пед.н., доцент, доцент кафедри
економічної кібернетики**

Кузьмич С.О.,

студентка 2 курсу

Університет державної фіскальної служби України
м. Ірпінь, Україна

ЕЛЕКТРОННИЙ ДОКУМЕНТООБІГ ЯК ШЛЯХ МОДЕРНІЗАЦІЇ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ

Ведення первинної документації, складання на їх основі фінансової звітності і, як наслідок, прийняття управлінських рішень є важливим аспектом діяльності підприємства. Паперові схеми документообігу, що опрацьовувалися десятки років, є неефективними, громіздкими і довготривалими, тому вже досить давно впроваджується і модернізується нова документаційно-комунікаційна система з використанням сучасних інформаційних технологій. Нині важливим є доступ до інформаційних ресурсів і скорочення часових витрат на розв'язання задач пов'язаних з документообігом. Саме електронний документообіг відкриває можливості для удосконалення, довготривалого збереження документів, управління електронним архівом, враховуючи процедури списання та знищення документів.

Аналіз досліджень і публікацій стосовно даної тематики переконує в тому, що вивченню проблеми присвячено достатньо праць вітчизняних та зарубіжних вчених. Зокрема, С. Ніколюка, В. Міщенко, Т. Масленникова, В. Райхера, А. Чучковської, В. Шаповалова, Н. Шаманської та ін.

Із впровадженням електронного документообігу в розпорядження керівника надходить своєчасна й повна інформація про документи, їх стан, порядок роботи з ними, та й сам процес проходження документообігу можна всебічно регулювати. Це можливо організувати завдяки застосуванню безпаперової технології управління, яка ґрунтується на використанні трьох основних концепцій: переходу до електронних документів, створення систем управління документами і системи електронного документообігу [1].

Реалізація електронного документообігу можлива за допомогою таких основних видів програмних засобів [2]:

- засобів групової роботи;
- систем управління особливими видами документів (зокрема, PDM-систем);
- спеціальних модулів управління документообігом у складі корпоративних інформаційних систем для підприємств;
- універсальних систем електронного документообігу.

До засобів групової роботи належать такі програми: Lotus Notes, MS Exchange, Novell Group Wise, що розраховані на взаємодію користувачів, однак вони не підходять для роботи з архівами.

Система управління особливими видами документів представлена програмними засобами, що орієнтовані на вузькопрофільне застосування і представлені місцевими розробниками, супроводжується великими витратами. Друга категорія – PDM (Product Data Management) – системи, призначені для управління виробничою інформацією і що мають засоби інтеграції з іншими програмними системами. PDM-системи інтегрують інформацію будь-яких форматів і типів, надаючи її користувачам уже у структурованому вигляді [3].

Спеціальні модулі управління документообігом містяться у складі переважної більшості корпоративних інформаційних систем (КІС). Проте ціна їх велика, а можливості достатньо обмежені, оскільки практично неможливо створити універсальну і повнофункціональну КІС.

Впровадження універсальної системи електронного документообігу (СЕД) дає можливість комплексно вирішити велике число завдань управління документами. В більшості випадків СЕД мають шлюзи для роботи з програмним забезпеченням групової роботи і, при необхідності, можуть використовувати наявні в ньому поштові програми.

15-16 березня 2018 р.

На ринку представлений досить широкий спектр систем електронного документообігу. Розглянемо кілька з найбільш розповсюджених систем.

1. Система «Справа». Виробником даної системи є компанія «Електронні офісні системи». Система «Справа» призначена для автоматизації управлінської діяльності у вітчизняних міністерствах і відомствах, територіальних органах влади, на підприємствах різних сфер діяльності.

2. DocsVision 2.0 «Архів-Діловодство». Виробником даної системи є компанія Digital Design. Система DocsVision 2.0. «Архів – Діловодство» являє собою закінчений додаток, призначений для створення архівів документів, автоматизації основних ділових процедур і бізнес-процесів обробки документів в організації.

3. «Кодекс: Документообіг!». Компанією-виробником даної системи є ДП «Центр комп'ютерних розробок». Система «Кодекс: Документообіг» – це комплекс взаємозалежних систем діловодства, банків документів і корпоративних сервісів, що забезпечують автоматизоване розв'язання задач діловодства і документообігу в органах державної влади й інших організаціях.

4. «ГРАН-ДОК» для Microsoft Windows. Виробником даної системи є компанія Граніт-Центр. Система керування документами серії Documentum 4i дозволяє вирішувати широкий спектр задач автоматизації документообігу на підприємстві, пов'язаних з діяльністю різних підрозділів, а також автоматизувати типові бізнес-процеси.

5. LanDocs. Виробником даної системи є компанія Ланіт. Система LanDocs призначена для комплексної автоматизації процесів діловодства і ведення архіву електронних документів.

6. Lotus Notes. Виробником даної системи є компанія Lotus. Система Lotus Notes забезпечує розроблення і розміщення прикладних програм групового забезпечення, дозволяє користувачам одержувати, відслідковувати, спільно використовувати і створювати інформацію для обробки документів.

7. OPTiMA-WorkFlow. Виробником даної системи є компанія OPTiMA. Система OPTiMA-WorkFlow призначена для керування процесами створення, обробки, тиражування і збереження документів, а також для автоматизації основних процедур сучасного діловодства й організації документообігу.

8. У судовій системі України використовується автоматизована система керування документообігом «Діловодство».

Отже, впровадження електронного документообігу надає можливість вмістити в документ не тільки текст, а й мультимедійні дані; на високій швидкості передавати дані різним користувачам. Висока швидкість пошуку потрібної інформації та економія паперу також є позитивними наслідками. Проте, перед впровадженням потрібно оцінити ефективність і доцільність

застосування подібних засобів, бо деякі з них є досить дорогими. На нашу думку, в такому різноманітті програм і систем кожне підприємство зможе підібрати оптимальний засіб ведення документообігу і удосконалити ефективність системи документування.

Список використаних джерел

1. Матвієнко О. М. Основи організації електронного документообігу: навч. посіб. / О. Матвієнко, М. Цивін. – Київ : Центр учбової літератури, 2008. – 112 с.
2. Тарнавський Ю. А. Системи електронного документообігу: Опорний конспект лекцій / Ю. А. Тарнавський. – Київ : ІПК ДСЗУ, 2007. – 37 с.
3. Костюк О. О. Віртуальне підприємство: задачі побудови системи електронного документообігу / О. О. Костюк // Наукові праці ДонНТУ. – 2010. – № 171. – С. 153–160.

**Філіппова Л.Л., к.пед.н., доцент, доцент кафедри
економічної кібернетики**

Ласкін М. С.,

студент 2 курсу

Університет державної фіскальної служби України

м. Ірпінь, Україна

АКТУАЛЬНІСТЬ МОДЕЛЮВАННЯ В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ

В наш час всі існуючі організації є унікальними і відрізняються між собою широкою різноманітністю як за напрямками діяльності, так і за масштабами, формою власності та іншими параметрами. Проте, незважаючи на їх неповторність, для управління всіма організаціями застосовуються однакові принципи, методи і способи. Через це перед керівником постає завдання пристосувати дані методи до особливостей конкретного підприємства, чітко визначити місце керуючих структур, а також їх взаємодію між собою та з іншими підрозділами. Для успішного ведення управлінської діяльності керівнику необхідно мати чітке уявлення про структуру його організації, взаємозв'язок її складових між собою, а також зв'язок із зовнішнім середовищем. Саме для таких завдань і застосовується моделювання.

Проблемам моделювання управлінських процесів присвячені також роботи зарубіжних вчених А. Демодорана, Дж. Неймана, Г. Хейла, О. Моргентейна, П. Скотта, М. Еддоуса. Серед вітчизняних фахівців, які

15-16 березня 2018 р.

займалися вивченням моделювання в управлінні, можна відзначити роботи К. Багріновського, В. Болтянською, А. Большакова, В. Бусигіна, Г. Жданової, Г. Фоміна та ін.

Нині економіка не може функціонувати на високому рівні без ефективного управління. Успіх управління у великій мірі залежить від якості прийнятих рішень, що враховують фактори і динаміку розвитку організації. Для розкриття оптимальних варіантів й можливостей підприємства, під час використання ресурсів, необхідно застосовувати економіко-математичне моделювання.

Моделювання – це створення моделі, тобто образу об'єкта, що його замінює, для отримання інформації про цей об'єкт шляхом проведення експериментів з його моделлю [1, с. 7].

Популярними є нині підходи до процесів бізнес-реінжинірингу засновані на активному використанні математичних та інформаційних моделей.

При побудові будь-якої моделі процесу управління бажано дотримуватися наступного плану дій:

1. Сформулювати цілі вивчення системи.
2. Вибрати ті фактори, компоненти та змінні, які є найбільш суттєвими для даної задачі.
3. Врахувати тим чи іншим способом сторонні, не включені в модель фактори.
4. Здійснити оцінку результатів, перевірку моделі, оцінку повноти моделі.

Протягом останніх десятиліть в економіці та господарській діяльності все ширше застосовується математика. Основною причиною стрімкого поширення економіко-математичних методів і моделей, перш за все, є різке ускладнення сучасної економічної практики, спричинене збільшенням темпів науково-технічного прогресу, глибокою спеціалізацією виробництва та високим рівнем розвитку продуктивних сил. Всі ці та інші фактори, кількість яких далеко не безмежна, а також необхідність усвідомлення всіх екологічних наслідків господарської діяльності людства, призводять до збільшення вимог, що пред'являються до якості управлінських рішень. Саме тому одним з найважливіших методів підвищення якості економічних рішень є застосування економіко-математичного моделювання на базі широкого розповсюдження обчислювальної техніки.

Будь-яка господарська діяльність постійно пов'язана з необхідністю проведення хоча б найелементарніших арифметичних або геометричних розрахунків. Більше того, математика виникла на основі практичних господарських потреб. Поява електронної обчислювальної техніки, яка на

перший погляд мало відрізнялася від звичайних арифмометрів, сама по собі не змінила методів ухвалення господарських рішень: просто традиційні розрахунки, що займали раніше багато годин і днів, стали здійснюватися за секунди. Проте, збільшення швидкості розрахунків дозволило вирішувати такі розрахункові завдання, про які раніше й не думали. Так, наприклад, замість одного варіанту господарського рішення стало можливим оцінити безліч варіантів рішень із всіма їхніми наслідками.

Таким чином, процес впровадження в економічну практику обчислювальної техніки неминуче призвело до виникнення принципово нового етапу – побудови математичних моделей економічних об'єктів і їх аналізу.

Список використаних джерел

1. Родина Л. А. Формування моделі інформаційного забезпечення управлінської діяльності. – СПб., 2004.

ЕЛЕКТРОННЕ НАУКОВЕ ВИДАННЯ

**АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ МЕНЕДЖМЕНТУ ТА ФІНАНСІВ
В СУЧАСНИХ ГЛОБАЛІЗАЦІЙНИХ ПРОЦЕСАХ**

**Збірник тез доповідей Міжнародної
науково-практичної конференції
(15-16 березня 2018 р.)**

**Відповідальність за зміст матеріалів несуть автори.
Редакційна колегія може не поділяти думок авторів.**

Видавництво:

Університет державної фіскальної служби України
Адреса: вул. Університетська, 31, м. Ірпінь, Україна, 08201

<http://www.nusta.edu.ua/> E-mail: zagvid@nusta.edu.ua

Тел: (+3804597) 60-2-94

