

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ТЕРНОПІЛЬСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ
УНІВЕРСИТЕТ**

**ТРАНСФОРМАЦІЙНІ ПРОЦЕСИ
ЕКОНОМІЧНОЇ СИСТЕМИ В
УМОВАХ СУЧАСНИХ ВИКЛИКІВ**

Монографія

*За загальною редакцією
доктора економічних наук, професора В.І. Гринчуцького*

Тернопіль – 2014

УДК 330.342
ББК 65.013
Т-65

Рекомендовано до друку рішенням Вченої ради Тернопільського національного економічного університету, протокол № 2 від 24 вересня 2014 р.

Т-65 Трансформаційні процеси економічної системи в умовах сучасних викликів: монографія / За заг. редакцією В.І. Гринчуцького. – Тернопіль: Крок, 2014. – 544 с.

Монографію підготовлено до друку за результатами роботи Міжнародної науково-практичної конференції "Трансформаційні процеси економічної системи в умовах сучасних викликів" (26-27 вересня 2014 року, м. Тернопіль). Книга буде корисною для науковців, дослідників економічних проблем, представників ділових сфер, викладачів, студентів та аспірантів.

Рецензенти:

Михасюк Іван Романович – д-р екон. наук, заслужений професор, завідувач кафедри економіки підприємства Львівського національного університету ім. Ів. Франка;

Леоненко Петро Михайлович – д-р екон. наук, професор, завідувач відділом теорії і економіки фінансів ДННУ "Академії фінансового управління при Міністерстві фінансів".

Кузнецова Світлана Анатоліївна – д-р екон. наук, професор, Академік Академії економічних наук України, завідувач кафедри фінансів та банківської справи, керівник напрямку підготовки "Фінанси і кредит" Дніпропетровського університету імені Альфреда Нобеля.

Тексти матеріалів, що увійшли в монографію, подано в авторській редакції. Відповідальність за точність, достовірність і зміст матеріалів несуть автори.

ISBN 978-617-692-224-7

© Тернопільський національний економічний університет, 2014

Передмова

Процес глобалізації, як і поступового впливу нової економіки на оточуючу нас реальність спричинив перелом існуючих парадигм діяльності підприємств. Сьогоднішні економічні реалії викликають необхідність зміни мислення і стратегії управління підприємствами як основних елементів будь-якої економіки. Таким чином, в епоху змін, в еру глобалізації та нової економіки від підприємств очікується в першу чергу здатність адаптувати завдання і функції, а також метод організації праці та управління до радикальних змін у їх діяльності внаслідок процесів трансформації та економічної інтеграції, технологічних і інформаційних викликів.

Як показує досвід і практика, ринок є механізмом контролю для бізнесу, котрий змушує компанії адекватно реагувати, і, таким чином, встановлює ціну і сенс програми зі змінами. Ринкова економіка вимагає гнучкості в діяльності фірм і можливості адаптації до змін як вже існуючих на ринку, так і прогнозованих чи передбачуваних.

У вступі представлена загальна тенденція розвитку економіки в умовах сучасних викликів. Зокрема, розглянуто фіскальні правила в глобальному макрофінансовому середовищі (Козюк В.В.), досліджено процес удосконалення механізмів інституціонального забезпечення соціального захисту військовослужбовців в Україні (Матюрін І.В.), проаналізовано стан соціального захисту населення в контексті мінімізації соціальних ризиків (Надрага В.І.)

Перший розділ монографії розкриває фінансові механізми стимулювання підприємницької діяльності. При цьому значна увага приділяється макроекономічним аспектам взаємодії фінансового та реального секторів економіки в умовах трансформації економічної системи (п. 1.1 Сліпченко Т.О.), інвестиційному потенціалу як запоруці активізації інвестиційної діяльності інститутів фінансового ринку України (п. 1.2 Квасницька Р.С.), фінансовим механізмам стимулювання розвитку громадянського суспільства в Україні (п. 1.3 Рзаєв П.А.), інноваційним аспектам трансформування потенціалу розвитку вітчизняних підприємств (п. 1.4 Довбенко В.І.), інвестиційній активності малого і середнього підприємництва в системі економічного суспільного розвитку (п. 1.5 Скрипко Т.О.), інноваційним підходам до відновлення конкурентоспроможності національного товаровиробника на ринку глобальних інвестицій (п. 1.6 Струтинська І.В.), інноваційним мережам як інструменту міжнародного трансферу високих технологій (п. 1.7 Омеляненко В.А., Вернидуб Н.О.), нормативно-правовому регулюванню обліку операцій з фінансовими інвестиціями із врахуванням міжнародного досвіду та вітчизняної практики (п. 1.8 Здреник В.С.).

Матеріали другого розділу досліджують капіталізацію суб'єктів господарювання на засадах концептуалізації та новелізації векторів розвитку. У ньому йдеться про місце людських ресурсів в наукоємних підприємствах (п. 2.1 Sylwia Sagan), управління знаннями в аспекті розвитку бізнесу (п. 2.2 Бабій П.С., Бабій С.В.), інституціональну інфраструктуру та її значення для підвищення темпів економічного зростання (п. 2.3 Загурський О.М.),

результативність первинного публічного розміщення акцій компаніями України на міжнародних фондових біржах (2005-2011 рр.) (п. 2.4 Стефанишин М.В.), муніципальні цінні папери як чинник ресурсного забезпечення регіонів та громад (п. 2.5 Шевченко О.В.).

Третій розділ присвячений забезпеченню соціальної відповідальності бізнесу та перспективам економічного зростання. При цьому проаналізовано соціальну відповідальність бізнесу із врахуванням історії розвитку та вітчизняних реалій (п. 3.1 Сабецька Т.І.), роль держави у забезпеченні соціальної відповідальності бізнесу (п. 3.2 Петренко В. П., Варцаба В.І., Лис А.Б.), вплив держави на розвиток соціальної відповідальності бізнесу (п. 3.3 Пивоварчук Л.В.), забезпечення соціальної відповідальності бізнесу як шлях підвищення ефективності розвитку економіки (п. 3.4 Продиус О.І), можливість подолання корупційних проявів як базової передумови стимулювання підприємницької діяльності та економічного зростання (п. 3.5 Желюк Т.Л.), вплив корпоративної соціальної відповідальності на безперервність бізнесу (п. 3.6 Adam Skrzypek), рівень розвитку корпоративної соціальної відповідальності та вимірювання інтелектуальних сподвижників капіталу (п. 3.7 Anna Maguniak), державно-приватне партнерство в системі відтворення суспільних благ в Україні (п. 3.8 Кічурчак М.В.), соціальну державу через модернізовану модель соціально-відповідальної взаємодії стейкхолдерів національної економіки (п. 3.9 Варцаба В.І.), інтелектуалізацію управління як основу забезпечення соціально відповідальної та партнерської поведінки суб'єктів господарювання (п. 3.10 Кісь С.Я.), корпоративна соціальна відповідальність як чинник функціонування маркетингу підприємств (п. 3.11 Матвіїв М.Я.).

У четвертому розділі висвітлено матеріали щодо мобільності соціально-економічної системи в рамках європейського простору. Розкрито основні принципи формування системи стратегічних цілей університету (п. 4.1 Гринчуцький В.І.), представлено концепцію сталого конкурентного розвитку університету в умовах європейського союзу (п. 4.2 Wawak Tadeusz), досліджено проблему якості кадрового потенціалу ВНЗ в контексті європейської інтеграції вищої освіти України (п. 4.3 Бачинська О.М.), доведено на основі зарубіжного досвіду, що охорона здоров'я є глобальним суспільним благом та висвітлено вітчизняні проблеми галузі (п. 4.4 Длугопольський О.В., Длугопольська Т.І.). Запропоновано стратегію реформування системи охорони здоров'я із врахуванням ризиків та реальності (п. 4.5 Луців О.Р.), проаналізовано конкуренцію як інструмент формування системи якісних медичних послуг (п. 4.6 Мачуга Н.З.), запропоновано вектори розвитку маркетингової діяльності некомерційних суб'єктів сфери охорони здоров'я України (п. 4.7 Борисова Т.М.).

Матеріали п'ятого розділу представляють розвиток підприємства на засадах стабілізації і перспективах модернізації. Висвітлено особливості трансформації промисловості України шляхом змін у її просторовій організації (п. 5.1 Маркович І.Б.), доведено необхідність модернізації регуляторної політики в збалансуванні інтересів приватного бізнесу і держави (п. 5.2 Ревун К.І.), розглянуто інституційну структуру підприємства та базові економічні інститути (п. 5.3 Вашків О.П.), досліджено процес управління модернізацією підприємства в контексті забезпечення стійкості його функціонування (п. 5.4

Куц Л.Л.), проаналізовано вимоги, принципи, наслідки та сучасний стан корпоративного управління на підприємствах з різною державною часткою власності (п. 5.5 Муха Р.А.), вивчено умови стійкого розвитку підприємства у сучасних умовах господарювання (п. 5.6 Ляхович Л.А.), адаптивне управління розвитком підприємства (п. 5.7 Стец І.І.), приділена увага основам економічної безпеки промислового підприємства (п. 5.8 Драчук Ю.З., Новікова Н.І., Трушкіна Н.В.), концептуальним напрямом у підвищенні конкурентоспроможності промислових підприємств (п. 5.9 Карапетян Е.Т.), функціональній побудові управління корпоративною культурою в залежності від специфіки підприємств (п. 5.10 Кузнецов А.А.), самооцінці як інструменту вдосконалення діяльності підприємства (п. 5.11 Білан О.С.).

Надана оцінка ефективності проекту бенчмаркінгу (п. 5.12 Шведа Н.М.), факторам впливу на потенціал підприємства (п. 5.13 Сарай Н.І.), формуванню маркетингової стратегії міжнародної фармацевтичної компанії (п. 5.14 Ткаченко В.С.), удосконаленню маркетингової діяльності автотранспортних підприємств (п. 5.15 Гонтаренко Н.А., Толчанова З.О.), методам вимірювання грошових потоків підприємства (п. 5.16 Кошельок Г.В.).

Визначені методологічні підходи до планування витрат на підприємстві (п. 5.17 Костецька Н.І.), здійснено аналіз взаємозв'язку структури витрат на оплату праці та ефективності праці на підприємствах кабельної промисловості (п. 5.18 Літвінов О.С., Сукач О.О.), проведено оцінювання ефективності системи управління трудовим потенціалом підприємства (п. 5.19 Навольська Н.В., Груб'як С.В.) моніторинг розвитку малого бізнесу у Тернопільській області (п. 5.20 Берницька Д.І.) та досліджено застосування ресурсно-ранжувального методу розрахунку вартості будівництва (п.5.21 Микитюк П.П.).

Вступ

Фіскальні правила в глобальному макрофінансовому середовищі

Структурні реформи макроекономічної політики, що проводяться в світі останні десятиліття, засвідчують наявність фундаментальної тенденції до посилення інституціональних механізмів реалізації політики, зорієнтованої на стабільність, ефективність та зниження вразливості до зовнішніх шоків. Активні реформи у фіскальній політиці продемонстрували, наскільки важливими є зміни в сучасних технологіях ухвалення фіскальних рішень. Втім, найбільш важливим тут є те, що в більшості своїй принципівий конфлікт між політично вмотивованою короткостроковою доцільністю фіскальних стимулів та перерозподільчих ініціатив й довгостроковою ефективністю макрорегуляторів залишається не розв'язаним, незважаючи на численні спроби трансформації макроекономічної політики. Фіскальні правила починають дедалі частіше розглядатись як невід'ємний елемент дизайну механізму макроекономічної політики, зорієнтованої на транспарентність, відповідальність та довгострокову ефективність. Інституціональний захист оптимальної політики також покликаний виконувати сигнальну функцію про дисципліну у сфері бюджетних видатків та слугувати орієнтиром у позиціонуванні країни на глобальних ринках капіталу.

Перехід на модель фіскальної політики із вмонтованими правилами багато в чому продемонструвала слідування за успішними реформами центральних банків, які після зтяжкого періоду високої інфляції та надмірного монетарного активізму перейшли в режим забезпечення цінової стабільності як передумови стабільного економічного зростання та підвищення добробуту. Саме слідування за успіхами у сфері монетарної політики спонукало до поширення досвіду запровадження нових моделей інституціонального дизайну макрополітики у сферу бюджету, оподаткування, державних запозичень.

Втім, орієнтація на ефективність у сфері монетарної політики як приклад для наслідування у сфері фіскальної політики не є виключною передумовою реформування уряду та набору інституціональних координат його поведінки у сфері оподаткування, здійснення видатків та запозичень. Сучасна фіскальна політика зіткнулась із рядом нових фундаментальних загроз. Вони, природно, не були враховані в рамках виникнення теорії та апологетики фіскальних правил, але вони розглядаються з позиції потенційної ефективної відповіді на такі загрози з боку фіскальної політики із запровадженими правилами. Саме наявність нових загроз у сфері довгострокової фіскальної стабільності посилює зацікавленість до оновлення інструментарію фіскальної політики та спонукає до пошуку навіть більш радикальних інституціональних альтернатив, порівняно із фіскальними правилами. Їх додержання та політична інтерпретація ступеня їх дотримання залишаються слабкими місцями будь-якої оптимальної, з макроекономічної точки зору, моделі правила.

До основних сучасних загроз у сфері фіскальної політики, що заохочують і розширюють дискусію про необхідність запровадження фіскальних правил, можна віднести наступні.

В умовах формування глобальної економіки активів та зобов'язань, функціонування якої спирається на глобальні мережі, інформаційні сигнали, їх інтерпретацію, прискорений інформаційний метаболізм в середовищі зростаючої кількості учасників економічних процесів, питання довіри до політики та виявлення чітких критеріїв емпіричної верифікації макрополітики, що заслуговує на довіру, різко зростає¹. Зміни у фіскальних макростратегіях є достатньо добре задокументованим фактом, природа яких скоріше є політико-інституціональною, ніж власне макроекономічною². Перші розвідки з питань впливу глобалізації на посилення ефекту дисципліни були достатньо оптимістичними щодо спроможності урядів та центральних банків будувати систему спонукальних мотивів у сфері економічної політики відповідно до того, як ринкові очікування формують профіль політики, зорієнтованої на стабільність.

У випадку фіскальної політики виявилось достатньо складно визначити набір параметрів, які би засвідчили наявність достатньо чітких критеріїв про те, що ринки вважають ефективною фіскальною політикою і чому ефект дисципліни стосовно монетарної політики є більш дієвий, ніж щодо фіскальної³. Аналогічно, проблема репутації країни як позичальника дедалі більше формується під впливом раціональних очікувань щодо майбутньої поведінки у сфері фіскальної політики, ніж під впливом історичного досвіду, який дозволяв розпізнавати країни, схильні до серіальних дефолтів, безвідповідальні боргові стратегії яких, більше нагадували Понзі-гру⁴.

Часта зміна макростратегій та змінні умови глобального макрофінансового середовища породжують проблему ідентифікації, ефективності сигналів та інформаційного шуму в процесі інтерпретації поточних та майбутніх кроків у сфері фіскального регулювання. Окремі дослідники вказують на те, що зміни макростратегій є достатньо очевидними свідченнями не випереджаючого пристосування до змін в глобальному оточенні, а імплементацією теоретичних доктрин, змікшованих з

¹ Проблема системної складності як передумова нестабільності у сфері макрофінансових процесів розглянута нами у: Козюк В.В. Монетарні засади глобальної фінансової стабільності. – Тернопіль: ТНЕУ, Економічна думка, 2009. – С. 519-535.

² На прикладі розвинутих країн ці питання розглянуті у: Волобуев В. Еволюція моделі смешанной экономики и бюджетная макростратегия в США // МЭиМО. – 2001. – №4. – С. 21-29.; Wyplosz Ch. Fiscal Policy: Institutions Versus Rules // National Institute Economic Review. – 2005. – Jan. - №191. – P. 70-84.

³ Tytell I., Shang-Jin Wei. Does Financial Globalization Induce Better Macroeconomic Policies? // IMF Working Paper. – 2004. – WP/04/84. – P. 3-40.; Tytell I. Financial Globalization and the Conduct of Macroeconomic Policies // Globalization and External Imbalances // World Economic Outlook. Chapter III. – Wash. (D.C.): IMF, 2005. – P. 122-123.

⁴ Питання впливу схильності до дефолтів на сприйняття країн як позичальників із подальшими наслідками для глобальної алокації капіталів розглянуті у: Reinhart C., Rogoff K. Serial Default and the “Paradox” of Rich-to-Poor Capital Flows // American Economic Review. – 2004. - №94(2). – P. 53-58.

Також, К.Рейнхарт та К.Рогофф в контексті довгострокових трендів державної заборгованості вказують на те, що негативний борговий досвід Греції коріниться в історії боргової неспроможності даної країни з часів набуття нею незалежності: Reinhart C., Rogoff K. A Decade of Debt. – Wash. (D.C.): Peterson Institute for International Economics. – 2010. – P. 1-26.

передвиборчими обіцянками⁵. Звідси, відхід від старої макростратегії є не стільки раціональною відповіддю на прогнозовані зміни в глобальному середовищі, скільки пристосування до електоральних симпатій під впливом академічного обґрунтування того чи іншого варіанту ефективної політики. Втім, якщо в умовах швидкоплинного глобального середовища зміни стратегій будуть і частими і пристосовчими, а не випереджаючими, то, природно, питання довіри до них буде відкритим саме з міркувань того, наскільки оптимальними та ефективними вони є в світлі розширення наявного набору конкуруючих країн, фінансові інструменти яких є дедалі більше взаємозамінними.

Глобальна фінансова криза продемонструвала, що масштаби допомоги фінансовому сектору можуть поставити під сумнів суверенну платоспроможність. Реалізація антикризових програм у вигляді прямої допомоги фінансовому сектору (рекапіталізація банків, викуп поганих боргів, допомога із підтримання ліквідності тощо), а також заходів із стимулювання сукупного попиту і підтримки зайнятості засвідчили, що за фіскальною політикою зберігається стереотип потужного інструмента реагування на глибокі й всебічні шоки.

Однак, не виключено, що з точки зору експансії фінансового сектора масштаби програм із його підтримки також будуть зростати. Більшість макротеоретичних підходів до проблеми шоків до цього часу спиралась на стереотип, що фіскальна політика спроможна вплинути на сукупний попит через активні ін'єкції інвестицій та поточних витрат; рівень фіскальних мультиплікаторів оцінювався як такий, що спроможний подолати обмеженість монетарної політики в умовах падіння процентних ставок до нуля. Такі підходи розглядають шоки як реальні, а не фінансові. Останні мають бути подолані із допомогою монетарних інструментів підтримки ліквідності та відновлення довіри між учасниками фінансового ринку. Більше того, масштаби шоків, подолання яких поставить під сумнів суверенну платоспроможність розвинутих країн, не розглядались як вірогідний випадок, що потребує певного перегляду базових засад фіскальної політики в цілому, а не тільки її антикризової модальності.

Аналогічно в теорії ще досі не розглянута проблема про розподіл ролей між приватним і суспільним сектором щодо забезпечення тої частини добробуту, яка пов'язана із володінням активами. Ринок житлової нерухомості виявився слабким місцем проведення даної демаркаційної лінії. Зростаюче значення фінансового багатства та багатства, пов'язаного із володінням нерухомістю, в структурі добробуту ставить питання про те, хто повинен брати на себе відповідальність за флуктуації на ринку активів. Зростаючі масштаби фінансового сектора та трансформація фінансової індустрії в напрямку посилення ринків відкрила нові можливості у сфері доступу до володіння майном, підвищуючи добробут суспільства. Однак, якщо прийняти до уваги, що ринок активів схильний до ендогенних флуктуацій і особливо чутливий до коливань ліквідності, то фіскальна політика стикається з новим набором

⁵ Волобуев В. Эволюция модели смешанной экономики и бюджетная макростратегия в США // МЭиМО. – 2001. – №4. – С. 21-29.

альтернатив. Або брати відповідальність за підвищення добробуту суспільства, яке набуває форми володіння майном, або допускати, що розвиток фінансової системи дозволить це реалізовувати на ринкових засадах, але час від часу потребуватиме масштабних втручань для підтримання платоспроможності фінансових посередників. Даний набір альтернатив однаково наражається на проблему «розміру держави». Проте з точки зору часового горизонту не є однаковий. Перманентні видатки у першому випадку нееквівалентні видаткам, локалізованим періодами фінансових потрясінь. Аналогічно це стосується проблеми морального ризику, програм перерозподілу доходів й формування адекватного механізму мотивації праці та заощаджень у приватному секторі. Фактично це означає, що будь-які види формальних обмежень на фіскальну експансію повинні враховувати новий вимір проблеми добробуту у вигляді зростаючого значення ринку активів у його забезпеченні.

Глобальне старіння населення є викликом фіскальній політиці іншого роду. Демографічні зрушення не розглядаються в базових макромоделях як важливі складові економічної динаміки, поведінки ринку активів і, що саме головне, формування так званих неявних зобов'язань уряду. Стаціонарна кількість населення в моделях економічного зростання породила значний перекис у бік аналізу впливу продуктивності та технологічних зрушень, відриваючи фінансову картину динаміки активів та фіскальних агрегатів від макроекономічного ландшафту. Забезпечення міжгенераційної рівності є нормативним аспектом проблеми, втім, вона має і яскраво виражену позитивну сторону. Глобальне старіння населення автоматично ставить питання про співмірність між неявними зобов'язаннями по пенсійних виплатах із спроможністю економіки нести податковий тягар таких виплат. У разі очевидного розриву між ними – наскільки боргова спроможність країни відповідає можливостям підтримувати величину неявних пенсійних зобов'язань на рівні консистентних ринкових та соціальних умов.

Переведення неявних пенсійних зобов'язань в площину ринкових накопичувальних моделей також не знімає відповідальності з уряду за ефективність функціонування фінансової системи. Ризики фінансових втрат приватних пенсійних фондів можуть суттєво підривати основи приватного пенсійного страхування. Масштабні реформи із переведення державних пенсійних програм на основи приватних пенсійних заощаджень породжують проблему достатності інвеститабельних активів, які би гарантували майбутні виплати. Звідси проблема переоцінки активів та фінансова вразливість знову ставить питання про те, наскільки дискреційність та обмеження у сфері фіскальної політики є ефективними у такій соціально чутливій сфері як пенсійне забезпечення.

Глобальна конкуренція, переростаючи стадію конкуренції між товарами та виробниками, ставить питання про змагальність різних країн за кращі умови для ведення бізнесу. Міжнародна податкова конкуренція є вагомим аспектом прояву проблеми довгострокової ерозії фіскальної бази держави добробуту. Аналогічною є проблема так званих «фіскальних термітів», які роз'їдають податкоспроможність країни внаслідок глобальної інтеграції ринків товарів та

капіталів, поширення нових інформаційних технологій та зростаючої мобільності фактору праці⁶.

Глобальна конкуренція має і інший бік. Він стосується зростаючих запитів щодо якості людського капіталу, розвитку інфраструктури, гарантування прав і свобод, безпеки власності. Приваблення капіталів через конкуренцію за розташування бізнесу не зменшує попит на суспільні блага, а збільшує його⁷. При цьому, ефективність суспільного сектора, виражена якістю та спектром їх надання, не виключає проблеми спроможності їх забезпечувати в умовах, коли інша конкурентна сила, що породжує податкову ерозію – діє в протилежному напрямку. Звідси обмеження на фіскальну експансію слід розглядати не тільки як образ макроекономічної стійкості, але і як стимул до інновацій у сфері пропозиції суспільних благ на основі посилення креативних підходів до державного урядування, менеджменту та методик організації роботи публічних інституцій.

Невипадково, що посилення глобалізації породжує не тільки проблему вразливості боргової політики до екзогенних шоків – традиційний аргумент на користь необхідності інституціональних обмежувачів фіскального активізму, але й ставить питання про те, наскільки гнучкі бюджетні обмеження, створюючи сприятливе середовище для експансії держави добробуту після Другої світової війни, співвідносяться із реаліями глобальної конкуренції. Якщо виклики останньої державі добробуту є давно визнаним фактом⁸, то питання раціональних обмежень дефіцитного фінансування такої держави, які би опосередковано контролювали масштаби та напрямки її експансії, залишаються в площині макроекономічних дискусій. Вони досі точаться довкола питання про суверенну платоспроможність. Цього замало в світлі того, наскільки соціальні гарантії і викликані ними спотворення у сфері мотивації до праці, інвестицій в людський капітал та заощаджень можуть бути несумісними із потребами забезпечення: гнучкості ринків праці; підвищення схильності до інновацій; адаптивності до емерджентних умов глобальної конкуренції.

Зростаюче значення країн з ринками, що формуються, та набуття дедалі більш чіткої траєкторії глобального лідерства таких країн як Китай, Індія та Бразилія, змінює модель глобальних фінансових ринків. Якщо раніше презумпція емісії активів інвестиційної якості майже безсумнівно залишалась за суверенними та приватними позичальниками з розвинутих країн, то після глобальної фінансової кризи ситуація суттєво змінилась.

З одного боку, країни з ринками, що формуються, і до і після кризи залишаються не стільки імпортерами капіталу, скільки експортерами, що не вписується в традиційну неокласичну модель ринків капіталу, хоча і пояснюється з допомогою ряду інших підходів⁹. Найбільш вагомим тут є те, що

⁶ Tanzi V. Globalization, Technological Developments, and the Work of Fiscal Termites // IMF Working Paper. – 2000. – WP/00/181. – P. 1-23.

⁷ Wagner H. Implications of Globalization for Monetary Policy // IMF Working Paper. – 2001. – WP/01/184. – P. 1-62.

⁸ Tanzi V. The Changing Role of the State in the Economy: A Historical Perspective // IMF Working Paper. – 1997. – WP/97/114. – P. 1-21.; Tanzi V. The Demise of the Nation State? // IMF Working Paper. – 1998. – WP/98/120. – P. 1-17.; Tanzi V. Globalization and Future of Social Protection // IMF Working Paper. – 2000. – WP/00/12. – P. 1-23.

⁹ Prasad E., Rajan R., Subramanian A. The Paradox of Capital // IMF Finance and Development. – 2007. – Mar. – Vol. 44. - №1. – P. 1-10.; Ayhan Kose M., Prasad E., Rogoff K., Wei S.-J. Financial Globalization: A Reappraisal // IMF

саме брак глибини фінансових систем країн з ринками, що формується, створює ситуацію, коли висока віддача на капітал призводить до зростання попиту на активи, які не генеруються локальними фінансовими системами. Феномен браку активів призводить до припливу капіталів на ринки розвинутих країн, фінансові системи яких і генерують надійні активи, і спроможні забезпечити глобальну алокацію капіталів, тим самим надаючи специфічні інвестиційні послуги¹⁰.

З іншого боку, теоретичний підхід браку активів багато в чому демонструє упередження про те, що саме розвинуті країни генерують високоякісні активи, а суверенна платоспроможність, незалежно від рівня боргового навантаження, є безсумнівною. Глобальна боргова криза розвинутих країн суттєво змінила уявлення про те, наскільки суверенні емітенти з розвинутих країн можуть розраховувати на приплив капіталів і фінансування під низькі процентні ставки. Рівноважне зростання вартості активів в розвинутих країнах супроводжувалось стрімким підвищенням величини боргового тягаря, внаслідок чого створювалось враження, наче брак активів в глобальній економіці робить рівноважною тенденцію до глобального підвищення рівня лівереджу приватним і публічним сектором в розвинутих країнах.

Прихильно ставлячись до самої ідеї про те, що брак інвеститабельних активів в країнах з ринками, що формуються, призводить до припливу капіталів на ринки розвинутих країн, слід навести ряд застережень щодо фіскальної політики. Визнання екзогенного попиту на суверенні боргові зобов'язання з боку, наприклад центральних банків чи пенсійних фондів країн з ринками, що формуються, як належного може штовхнути до підвищення ризиковості фіскальної політики. Тобто заміщення податкового тягаря на борговий в умовах екзогенного попиту на активи, обумовленого рівноважними процесами у сфері потоків капіталу, підвищує вразливість країни до фінансових шоків та змін в векторах руху глобальних фінансових потоків. Навіть якщо заміщення податкового тягаря борговим є оптимальним з міркувань падіння глобальних процентних ставок, такий ефект слід вважати відносно тимчасовим.

Глобальна боргова криза розвинутих країн чітко засвідчила, як підвищення рівня державного боргу напередодні фінансового обвалу спровокувало кризу довіри до платоспроможності позичальників, репутація яких ще недавно була поза сумнівом. При тому, що рівні обтяження борговим тягарем розвинутих країн не є історично максимальними (табл. 1), труднощі із рефінансуванням зобов'язань, розширення спредів та зниження глобального попиту на відповідні боргові інструменти засвідчує наявність нових умов глобальної конкуренції на ринках капіталів. Звідси обмеження, що накладаються на боргову експансію, покликані чітко продемонструвати, що навіть за рівноважного попиту на суверенні боргові зобов'язання з боку країн, що експортують капітал, заміщення податкового тягаря на борговий повинно бути жорстко обмежене відповідно до врахування ризиків зміни глобальної

Working Paper. – 2006. – WP/06/189. – P. 1- 92.; Ayhan Kose M., Prasad E., Rogoff K., Wei Sh.-J. Financial Globalization: Beyond Blame Game // IMF Finance and Development. – 2007. – Vol. 44. – №1. – P. 1-11.

¹⁰ Caballero R. On the Macroeconomics of Assets Shortages // NBER Working Paper. – 2006. - №11996. – P. 1-24.

фінансової кон'юнктури та подальших структурних змін в глобальній економіці, які, наразі, не враховані в порядку денному фіскальних макростратегій.

Таблиця 1

Фіскальний баланс та державний борг в глобальній економіці, % ВВП

	2000	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2016
Загальний баланс бюджету									
Розвинуті країни	0,2	-2,3	-1,4	-1,2	-3,6	-8,8	-7,5	-6,7	-3,4
Країни з ринками, що формуються	-3,2	-0,8	-0,1	0,1	-0,5	-4,8	-3,7	-2,6	-2,0
G-7	-0,1	-3,3	-2,3	-2,1	-4,6	-10,1	-8,6	-8,0	-4,3
G-20	-1,3	-2,0	-1,2	-0,9	-2,6	-7,5	-6,1	-5,4	-3,1
Загальний первинний баланс бюджету									
Розвинуті країни	1,9	-0,5	0,3	0,6	-1,9	-7,1	-5,7	-4,8	-0,7
Країни з ринками, що формуються	0,0	1,9	2,3	2,3	1,6	-2,7	-1,7	-0,5	-0,2
G-7	0,9	-1,3	-0,4	-0,1	-2,6	-8,1	-6,6	-6,0	-1,4
G-20	0,5	0,2	0,9	1,1	-0,6	-5,5	-4,2	-3,4	-0,7
Загальний циклічно пристосований баланс бюджету*									
Розвинуті країни	-	-	-1,8	-1,7	-3,3	-5,5	-5,5	-4,8	-3,0
Країни з ринками, що формуються	-	-	-1,0	-1,1	-2,2	-4,4	-3,8	-3,1	-2,2
G-7	-	-	-2,4	-2,2	-3,7	-5,8	-6,1	-5,6	-3,7
G-20	-	-	-1,6	-1,5	-2,9	-5,1	-5,0	-4,3	-2,9
Загальний циклічно пристосований первинний баланс бюджету*									
Розвинуті країни	1,2	-0,5	-0,1	0,1	-1,5	-3,8	-3,8	-3,1	-0,4
Країни з ринками, що формуються	-0,8	1,4	1,5	1,2	-0,1	-2,3	-1,8	-0,9	-0,3
G-7	0,4	-1,1	-0,5	-0,2	-1,8	-4,0	-4,2	-3,7	-0,8
G-20	-0,1	0,2	0,5	0,6	-0,9	-3,2	-3,0	-2,3	-0,5
Валовий державний борг									
Розвинуті країни	66,7	74,7	74,3	73,4	79,7	91,9	98,1	102,9	109,4
Країни з ринками, що формуються	46,2	40,1	36,6	35,9	34,7	36,7	40,9	37,8	30,9
G-7	71,7	83,3	82,9	82,4	89,5	103,4	110,4	115,9	124,8
G-20	58,6	63,1	61,0	60,6	63,7	71,9	77,8	79,1	80,3

Примітка 1. * - у % до потенційного ВВП.

Джерело: IMF Fiscal Monitor. – Wash. (D.C.): IMF, 2010 (May). - P. 80-85.; IMF Fiscal Monitor. – Wash. (D.C.): IMF, 2011 (Sept.). - P. 64-70.

Макроекономічні та інституціональні детермінанти неефективності дискреційної фіскальної політики перетворюються на причини зацікавленості в обмеженнях, які би накладались на дії уряду та парламенту у сфері бюджету. Втім, наявність проблем із фіскальною дискреційністю ще не є свідченням того, чому подолання дефіцитного зміщення чи контроль за нагромадженням

державного боргу повинні бути формалізовані і закріплені у національному законодавстві. Наявність альтернативних інституціональних рішень також дозволяє розв'язувати проблему фіскальної дискреційності у площині спонукальних мотивів політики, а не формальних обмежень¹¹.

Найбільш проста відповідь на причину запровадження правил дається А.Дрейзеном. Якщо суспільство прагне до ефективної фіскальної політики, має інтенції до запровадження обмежень на бюджетні дефіцити, то найбільш переконливим свідченням того, що дана позиція буде втілюватись у вигляді формальних зобов'язань, і є запровадження формальних правил фіскальної політики. Політика, яка спирається на жорстку, зрозумілу та транспарентну основу, яка також збалансована з міркувань стимулів та примусів, має набагато більше шансів завоювати довіру, ніж політика без формалізації зобов'язань, системи контролю та обмежень¹². Оскільки саме із довірою до політики пов'язуються суттєві макроекономічні вигоди, то запровадження правил, що ведуть до її завоювання, є основним позитивним аргументом щодо накладання обмежень на дискреційні рішення у сфері бюджету. Подолання динамічної інконсистентності та дефіцитного зміщення політики є складовою цього.

Нормативні аргументи мають дещо іншу природу і стосуються цілого набору питань, пов'язаних із потребою в раціоналізації бюджетних рішень і приведенні поточної фіскальної політики у відповідність із потребами забезпечення суверенної платоспроможності у довгостроковій перспективі як основи стабільного функціонування публічних фінансів. Правила покликані забезпечити ультимативний контроль за відповідністю між так званим суспільним договором, суспільним вибором та економічною політикою, що здійснюється органами представницької демократії. Опосередковано тут визнається, що цілий набір процедурних норм є недостатнім засобом гарантування, що уряд здійснюватиме політику, зорієнтовану на стабільність.

Окремо слід звернути увагу на тому, чому проблемі довіри до політики приділяється так багато уваги. Теоретично, ринкові агенти завжди повинні розрізняти ризики, асоційовані із загрозами з боку нагромадженого державного боргу для суверенної платоспроможності. Це означає, що процентні ставки завжди повинні чітко реагувати на зміни в рівні боргового тягаря. Достатньо широкий набір емпіричних досліджень з приводу факторів поведінки спредів дозволяє зробити тільки відносно однозначні висновки. В загальному ринки справді дуже добре ідентифікують ризики суверенної платоспроможності, внаслідок чого базова лінія зв'язку між спредами та рівнем боргового навантаження добре простежується. Однак, поведінка спредів дуже часто знаходиться під впливом інших факторів, таких як фаза динаміки глобальної ліквідності, ставлення до ризику, структурні зміни у глобальному фінансовому посередництві¹³.

¹¹ Wyplosz Ch. Fiscal Policy: Institutions Versus Rules // National Institute Economic Review. – 2005. – Jan. - №191. – P. 70-84.; Hagen von J. Political Economy of Fiscal Institutions // Governance and the Efficiency of Economic System (GESY) Discussion Paper. – 2005. - №149. – P. 1-14.

¹² Drazen A. Fiscal Rules From Political Economy Perspective // Paper prepared for the IMF-World Bank Conference on Rule-Based Fiscal Policy in Emerging Market Economies, Oaxaca, Mexico, Feb. 14-16, 2002. – P. 1-28.

¹³ Baldacci E., Gupta S., Mati A. Is is (Still) Mostly Fiscal? Determinants of Sovereign Spreads in Emerging Markets // IMF Working Paper. – 2008. – WP/08/259. – P. 1-25.; Akitoby B. Severn Questions on How Institutions Shape

Передкризова ейфорія та посткризовий алярмізм призводять до полярної поведінки спредів. Спочатку вони мають тенденцію до звуження, а потім до розширення, аж до спекулятивно обумовленої дивергенції здатності до запозичень на одному полюсі та різкого стиснення щодо так званих тихих гаваней – на іншому¹⁴. Цілком природно, що це також означає відсутність чіткого та лінійного механізму ринкового контролю за фіскальною дисципліною, відсутність якої спонукає до примноження боргової вразливості країни на фазі експансії та гіперболізує погіршення боргової стійкості під час кризових моментів. Звідси недостатня ефективність ринкового контролю за борговою політикою повинна розглядатись якщо не як провал ринку, то як важлива передумова доповнення ринкової дисципліни формальними обмеженнями на політику.

Зовнішній попит та система фінансового регулювання можуть також викривлювати систему ринкового контролю¹⁵. В першому випадку значний зовнішній попит на інструменти суверенного боргу дозволяє істотно послабити міжчасові кредитні обмеження. Легкий доступ до глобальних заощаджень послаблює такі обмеження як з боку процентних ставок, так і з боку фізичної ємності ринку. Обидва варіанти уможливають істотне підвищення рівня державного боргу та роблять дефіцитне зміщення практично невідчутним для економічних агентів. Окремі дослідники на прикладі цінних паперів, емітованих в США, засвідчують, наскільки зовнішній попит може суттєво змінити уявлення про тягар державного боргу та ефективність ринкової дисципліни¹⁶. Зростаюче докризове зовнішнє володіння американськими активами позначилось на зростанні рівня лівереджу як у суспільному секторі, так і приватному, що в підсумку позначилось на вразливості до зміни вектора потоків капіталу в умовах глобального фінансового стресу.

Ринкова дисципліна також суттєво викривлюється завдяки запровадженню вимог щодо надійності фінансових установ, які зобов'язані підтримувати частину активів в інструментах державного боргу. Регулювання банківського капіталу із наперед визначеним безризиковим статусом інструментів державного боргу має ті ж самі наслідки.

Окремим випадком викривлення ринкової дисципліни є те, що, принаймні до кризи, інтенсивність моніторингу фіскальної стійкості розвинутих країн приділялось набагато менше уваги, ніж країн з ринками, що

Financial Markets // IMF Research Bulletin. – 2010. – Sept. – Vol. 11. - №3. – P. 1-2.; Baldacci E., Kumar M. Fiscal Deficits, Public Debt, and Sovereign Bond Yields // IMF Working Paper. – 2010. – WP/10/184. – P. 1-29.; Alper E., Forni L. Public Debt in Advanced Economies and its Spillover Effects on Long-term Yields // IMF Working Paper. – 2011. – WP/11/210. – P. 1-24.; Caceres C., Guzzo V., Segoviano M. Sovereign Spreads: Global Risk Aversion, Contagion or Fundamentals // IMF Working Paper. – 2010. – WP/10/120. – P. 1-30.; Bellas D., Papaioannou M., Petrova I. Determinants of Emerging Market Sovereign Spreads: Fundamentals vs Financial Stress // IMF Working Paper. – 2010. – WP/10/281. – P. 1-26.

¹⁴ Haugh D., Ollivaud P., Turner D. What Drives Sovereign Risk Premiums? An Analysis of Recent Evidence from the Euro Area // OECD Economics Department Working paper. – 2009. - №718. – P. 1-25.; Mody A. From Bear Stearns to Anglo Irish: How Eurozone Sovereign Spreads Related to Financial Sector Vulnerability // IMF Working Paper. – 2009. – WP/09/108. – P. 1-41.

¹⁵ Schuknecht L. EU Fiscal Rules: Issues and Lessons from Political Economy // ECB Working Paper. – 2004. - №421. – P. 1-34.

¹⁶ Bergsten F., Truman E. Why Deficits Matter: The International Dimension // IIE Speeches, Testimony, Paper. – 2007. Testimony Before the Budget Committee of the House of Representatives, Jan. 23, 2007. – P. 10-11.

формується. Відмінності в боргових історіях та загальна макроекономічна стійкість перетворились на асиметричний підхід до оцінки ризиків в розрізі віднесення країн позичальників до тих чи інших груп. Мексиканська та Азійська кризи суттєво вплинули на принципи моніторингу суверенної платоспроможності та її відображення в структурі процентних ставок.

Після глобальної фінансової кризи ситуація не змінилась завдяки тому, що країни набагато більше почали поділятися на безпечні гавані та репрезентанти потенційних боргових проблем внаслідок втрати глобальної конкурентоспроможності та процесу деліверіджингу. Проміжна ланка країн із середніми рівнями боргового навантаження продовжує сприйматись не стільки з позиції суверенної платоспроможності, скільки з позиції вразливості до інших шоків. Імперфекції в роботі рейтингових агентств, відмічені МВФ¹⁷, також є свідченням того, наскільки ринкова дисципліна не може гарантувати чіткого і еластичного сприйняття, моніторингу та коректної оцінки ризиків. Фіскальні правила і сприяють завоюванню довіри, і дозволяють позиціонувати країну на ринку капіталів, чим зменшують інформаційний шум довкола сигналів, що надходять до аналізуючих варіанти портфельних рішень інвесторів, і запобігають надмірному оптимізму на фазі стиснення спредів та різкому погіршенню умов запозичень на фазі їх розширення.

Однак, характер та структура можливих та відомих фіскальних правил виходять за рамки дискусії про вплив дефіцитного зміщення на погіршення боргової стійкості чи про стабілізаційну неефективність дискреційної політики. Маніпулювання суспільним вибором та специфіка політичного процесу допускають, що під формальні обмеження повинні підпадати не тільки дефіцити, але й самі масштаби суспільного сектора. Тому причиною запровадження правил, що лежить за межами дефіцитного зміщення також є: обмеження на зростання масштабів суспільного сектора економіки, внаслідок якого би порушувався оптимальний баланс між приватною та публічною формою розподілу ВВП та привносились би перерозподільчі ініціативи, що є наслідком політико-інституціональних маніпуляцій, а не результатом суспільного вибору; обмеження на зростання окремих видів видатків, що дозволило би не тільки убезпечити фіскальний баланс від кумулятивного примноження зобов'язань, що приймаються суспільним сектором економіки, а також гарантувало би збереження певних перерозподільчих пропорцій чи лімітування масштабів державного втручання та соціального захисту у певних спеціалізованих сферах публічних фінансів.

Поширення принципів аналізу правил фіскальної політики на масштаби суспільного сектора слід пов'язувати із дослідженнями Дж. Б'юкенена. Введене ним поняття «Держави Левіафана»¹⁸ стало відправним пунктом розширення дискусій про правила фіскальної політики за межі питань про дефіцити, борги та платоспроможність. Необхідність приведення масштабів суспільного сектора у певні рамки, встановлення та підтримання яких не підпадало би під

¹⁷ The Uses and Abuses of Sovereign Credit Ratings // IMF Global Financial Stability Report. – Chapter 3. – Wash. (D.C.): IMF, 2010. Oct. – P. 1-38.

¹⁸ Б'юкенен Дж. Границы свободы. Между анархией и Левиафаном / Избр. соч. – М.: Таурис Альфа, 1997. – С. 207-444.

маніпуляції колективними рішеннями та бюджетними переговорами, дуже швидко почала розглядатись як складова політекономії фіскальних обмежень. Незважаючи на те, що Б'юкененом важливий акцент було зроблено на процедурні правила, він перший показав, що поєднання правил оподаткування та видатків може суттєво змінити картину експансії публічних фінансів. Наприклад, різні податки мають різну еластичність щодо зміни податкової бази. Прив'язка певних чи спорідненої групи видатків до податків з відмінною еластичністю гарантує, що масштаби діяльності держави можуть підпадати під раціональні обмеження, які будуть селекціонуватись природним шляхом в рамках суспільного вибору. Важливо запровадити логічно вмотивовану прив'язку видатків до податків, зробити її правилом, обов'язковим до виконання, і демократичні процедури не стануть на заваді наближенню бюджетного розподілу до Парето-ефективності¹⁹.

Швидкий приріст перерозподілу ВВП через систему публічних фінансів після Другої світової війни продемонстрував, наскільки запропонована гіпотеза «Держави Левіафана» є реальністю. Можна припустити, що ефективність фіскального обміну податків на суспільні блага може мати місце на різних рівнях шкали цін за Ліндалем. Тобто вибір на користь суспільних благ є більш преференційним, порівняно із приватними благами. Втім, зростання масштабів держави далеко не завжди відображає такий вибір. Зростання масштабів суспільного сектора, як показує ряд дослідників, виходить за межі Закону Вагнера (зростання бюджетів та перерозподілу ВВП через них мірою цивілізаційного розвитку), отже не може пов'язуватись із раціональним вибором економічних агентів²⁰. Такому зростанню бракує легітимності в тому розумінні, що відсутність постановки питання про легітимність посилення «Держави Левіафана» ще не є достатнім доказом ефективності демократичних інститутів в структурі публічних фінансів. Аналогічно це стосується експансії окремих видів видатків, перерозподільчих втручань, підтримання певних відносних величин в розрізі напрямів діяльності суспільного сектора.

Розширення дискусій про функціональне призначення фіскальних правил та зростаюча кількість вимог щодо їх ефективності та оптимальності позначилась на тому, що економічний аналіз їх структури та механізму дії виокремився в важливий напрямок сучасної фіскальної макротеорії.

Висновки. Правила фіскальної політики були започатковані як запровадження інституціональних обмежень на фіскальну експансію, тим самим накладаючи обмеження на безконтрольне зростання боргового тягаря. Розвиток економічної думки про характер мікс-політики в умовах глобалізації та досвід ЄВС продемонстрував, що фіскальні правила повинні інтегрувати принцип гнучкості з метою реалізації бюджетом функції автоматичного стабілізатора та принцип контролю за зростанням державного боргу та бюджетних дефіцитів у середньо- та довгостроковій перспективі. Втім,

¹⁹ Б'юкенен Дж., Масгрейв Р. Суспільні фінанси і суспільний вибір: Два протилежних бачення держави: Пер. з англ. – К.: Академія, 2004. – 175 с.

²⁰ Арансон Р., Отт Э. Рост государственного сектора // Панорама экономической мысли конца XX столетия / Под ред. Д.Гринзуэя, М.Блини, И.Стюарта: В 2-х т. / Пер. с англ. СПб.: Экономическая школа, 2002. Т. 1. – С. 638-668.

глобалізація створює специфічні умови для затребуваності фіскальних правил: необхідність зняття тиску на центробанк з метою покращення його можливостей у сфері реалізації політики цінової стабільності; підвищення макрофінансової стабільності за рахунок обмежень на позичкову активність уряду, яка в умовах високої мобільності капіталів привносить додаткові ризики у фіскальну та монетарну політику; послаблення залежності від екзогенних факторів мірою зниження потреб у рефінансуванні нагромаджених боргів. Сучасні макрофінансові процеси, допускаючи можливість зростання державного боргу із зниженням процентних виплат, ставлять питання про доцільність фіскальних правил. Втім, у такий спосіб країна прийматиме на себе додатковий ризик корекції глобальних фінансових дисбалансів. А це ускладнює роль фіскальних правил в умовах глобалізації. Правила фіскальної політики повинні бути використані не тільки з метою контролю за експансією дефіцитів та боргів, але й з метою запобігання прийняття країною на себе додаткових ризиків корекції глобальних фінансових дисбалансів та зміни макрофінансових умов в глобальній економіці.

Удосконалення механізмів інституціонального забезпечення соціального захисту військовослужбовців в Україні

Більшість пропозицій щодо вдосконалення механізмів інституціонального забезпечення соціального захисту військовослужбовців не можуть бути реалізовані через відсутність стабільного і достатнього економічного зростання української економіки. Економічні можливості держави є такими, що вона може забезпечити за рахунок власних ресурсів тільки тих громадян, що найбільше потребують створення мінімальних умов реалізації їх прав: на матеріальне забезпечення, соціальне обслуговування, охорону здоров'я, освіту, професійну підготовку та перепідготовку, зайнятість. Однак для вирішення мети запобігання соціальному утриманству державне регулювання повинно вдосконалюватися у напрямку стабілізації економіки, розподілу ресурсів і перерозподілі доходів. Все це обумовлює необхідність модернізації системи соціального захисту військовослужбовців в Україні на засадах адаптації до ринкових умов з використанням фінансово-економічного та маркетингового інструментарію.

Переосмислення питань масштабів, форм і меж державного втручання в економіку свідчить про необхідність удосконалення державного регулювання соціального захисту військовослужбовців в Україні на основі розробки сучасних соціально орієнтованих програм та формування механізмів їх реалізації в контексті забезпечення національної безпеки. У цих умовах одним з важливих питань залишається виявлення ресурсної складової сутнісного змісту системи соціального захисту військовослужбовців в Україні, що є основою даного явища та визначає закономірності її функціонування.

Аналіз літературних джерел дозволяє зробити висновок, що зарубіжними та вітчизняними науковцями приділено значну увагу теоретичним та методологічним основам державного регулювання соціального захисту населення. Завдяки науковим розробкам учених можна стверджувати, що сьогодні наука державного управління має чимало досягнень, зокрема, щодо

виявлення особливостей функціонування сфери послуг в умовах переходу до постіндустріального інформаційного суспільства, формування соціально орієнтованої ринкової економіки, розвитку соціальної держави та ефективної системи соціального захисту військовослужбовців як основи забезпечення національної безпеки.

Однак аналіз літератури з обраної наукової проблеми свідчить, що вона потребує більш детального вивчення та подальших ретельних досліджень. В Україні існують наукові праці з даної проблематики, але тільки за окремими її напрямками. Поки що недостатньо праць, у яких би комплексно вивчалися проблеми фінансово-економічного, маркетингового та інформаційного забезпечення соціального захисту військовослужбовців, що й обумовило вибір теми дослідження.

Метою дослідження є розробка пропозицій щодо вдосконалення механізмів інституціонального забезпечення соціального захисту військовослужбовців в Україні.

Програмою реформування Збройних Сил та правоохоронних органів України передбачено вдосконалення системи управління для впровадження цілісного механізму прийняття рішень та керівництва у сферах національної безпеки і оборони держави, ефективної координації діяльності сектору безпеки і оборони України.

На сучасному етапі соціально-економічного розвитку України урядом достатньо чітко сформульовані головні цілі та завдання державного регулювання соціального захисту військовослужбовців. Програмними документами визначено також основні напрями їх реалізації. У зв'язку з цим великої практичної значущості набуває вироблення комплексу взаємопов'язаних заходів, покликаних підвищити рівень життя населення військовослужбовців, покращити їхнє соціальне забезпечення. Водночас стан реформування Збройних Сил та правоохоронних органів в Україні доводить необхідність удосконалення механізмів інституціонального забезпечення соціального захисту військовослужбовців.

До напрямів підвищення ефективності інституціонального забезпечення соціального захисту військовослужбовців можна віднести такі:

- удосконалення фінансово-економічних механізмів державного регулювання соціального захисту військовослужбовців;
- впровадження маркетингових стратегій у забезпеченні соціального захисту військовослужбовців в Україні;
- методичні підходи до проведення інформаційного моніторингу стану реформування системи соціального захисту військовослужбовців на основі використання нових методів, засобів та принципів державного регулювання соціального захисту військовослужбовців.

Розглянемо кожен групу цих напрямів. Удосконалення фінансово-економічних механізмів стає можливим через встановлення ефективної економічної взаємодії на засадах пошуку спільних інтересів із гарантуванням державою додержання законів, а саме: чітко встановити в нормативних правових актах держави джерела фінансування надання військовослужбовцям соціальних гарантій, пільг і послуг; поступово скоротити кількість державних соціальних мандатів, що не фінансуються й потребують перегляду за

принципом економічної доцільності відповідно до пріоритетів комплексних реформ; посилити роль держави як гаранта реалізації державної політики соціального захисту військовослужбовців за рахунок децентралізації фінансування, тобто введення регіональної складової, що встановлюється на регіональному рівні як додаткова грошова допомога, стимулює регіональний розвиток залежно від обсягів передбачуваного фінансування, вдосконалює механізми спільного фінансування та пільгового оподаткування [1].

Фінансово-економічний механізм державного регулювання соціального захисту військовослужбовців є системою механізмів, яку можна умовно структурувати за трьома групами: основні, що домінують та можуть інтегрувати сукупність різноманітних складових в одне ціле; забезпечуюча група, що є сферою найбільш інтенсивного їх прояву щодо соціального забезпечення військовослужбовців; периферійна група, яка потребує значних трансформаційних змін у суспільстві, але водночас вплив цієї групи не збігається з масштабами соціально-економічних змін у просторово-часовому вимірі суспільства. Характерною рисою периферійної групи є їх більша спадкоємність щодо попередніх періодів розвитку суспільства [2].

Основну групу, на думку автора, складають механізми підвищення грошового забезпечення та соціального страхування військовослужбовців, що забезпечують відповідний до європейських стандартів рівень життя зазначеної категорії громадян вже в короткостроковому періоді та здатні підвищувати мотивацію до реалізації реформування Збройних Сил та правоохоронних органів в Україні. «З одного боку, рівень життя можна розглядати як фактор розвитку певних процесів, а з другого – як їх результат» [3].

Основу фінансово-економічного механізму державного регулювання соціального захисту військовослужбовців складає грошове забезпечення, яке за своєю сутністю є оплатою праці працівників органів, які виконують особливі, специфічні за своїм змістом, необхідні державі функції щодо забезпечення її суверенітету, недоторканості, територіальної цілісності, суспільного спокою та вільного порядку. У цьому контексті, розглядаючи трансфертну політику як один з безпосередніх державних важелів підвищення доходів військовослужбовців, можна відзначити, що в рамках її реалізації високу практичну значущість має оцінка матеріального становища різних категорій військовослужбовців та членів їх сімей. Однак окремими силовими відомствами вживались заходи щодо підвищення грошового забезпечення не за рахунок збільшення тарифної його частки (грошового утримання), а за рахунок встановлення нових додаткових видів грошового забезпечення, що не було підкріплено відповідним фінансуванням.

Державне регулювання доходів військовослужбовців та членів їх сімей має за мету забезпечення їх оптимального рівня життя в регіонах та в цілому в Україні. Фактична неспроможність держави у повному обсязі забезпечити виконання власних соціальних зобов'язань перетворює державну політику соціального захисту військовослужбовців з інструмента зі зниження соціальної напруги на один з факторів погіршення настроїв у суспільстві. Основною складовою фінансово-економічного механізму державного регулювання соціального захисту військовослужбовців стає також розвиток інфраструктури страхового ринку у сфері довгострокового страхування життя за рахунок

підвищення прозорості страхового ринку; вдосконалення механізму інвестування страхових резервів на основі принципів прибутковості; зниження ризиків за рахунок посилення вимог до страховиків, а також розвитку системи перестраховування [4-8].

Реалізація цих заходів потребує консолідації зусиль законодавчої і виконавчої влади, учасників фінансового ринку, засобів масової інформації та учасників реформ, а також дозволяє значно активізувати інвестиційне використання заощаджень військовослужбовців.

Забезпечуючу групу фінансово-економічного механізму державного регулювання соціального захисту військовослужбовців складає контроль за витрачанням бюджетних коштів на забезпечення державних соціальних зобов'язань, створення фондів фінансової підтримки й встановлення системи стандартів, норм і нормативів.

Наступним елементом, що забезпечує фінансово-економічний механізм державного регулювання соціального захисту військовослужбовців, має стати чітка система контролю за витрачанням бюджетних коштів на забезпечення державних соціальних зобов'язань. Вирішення зазначеного завдання потребує вдосконалення чинного законодавства, яке регламентує проведення контролю та відповідальність органів влади за ефективне використання бюджетних коштів. Перш за все, необхідно встановити контроль за відповідністю витратних соціальних зобов'язань державного бюджету та можливостей щодо їх фінансування; цільовим витрачанням бюджетних коштів, що направляються на фінансування реформ, зокрема Збройних Сил та правоохоронних органів України; ефективним витрачанням бюджетних коштів.

Контроль за реалізацією реформ Збройних Сил та правоохоронних органів України і наявних фінансових ресурсів на їх проведення є комплексом заходів державних органів державної влади і органів державної влади регіонів з прогнозування, аналізу, оцінювання й ухвалення рішень щодо реалізації державних зобов'язань, передбачених державними нормативними правовими актами.

Вважаємо, що механізм проведення даного контролю стосовно соціального захисту військовослужбовців під час проведення реформ має включати: інвентаризацію нормативних правових актів; оцінку потреби регіонів у фінансуванні державних соціальних зобов'язань стосовно соціального захисту військовослужбовців; виявлення соціальної значущості державних соціальних зобов'язань для військовослужбовців під час проведення реформ; проведення моніторингу державних соціальних зобов'язань; відстеження адресності й цільового використання коштів державного бюджету на проведення реформ і соціальний захист військовослужбовців; проведення оцінки ефективності витрачання коштів державного бюджету.

Забезпечуючими елементами фінансово-економічного механізму державного регулювання соціального захисту військовослужбовців мають стати створення фондів фінансової підтримки, а також встановлення системи стандартів, норм і нормативів, відповідно до якої в рамках бюджетного процесу України має здійснюватися взаємодія між бюджетами різного рівня. Так, в результаті відсутності даної системи ускладнюється розробка об'єктивних нормативів бюджетного фінансування витрат на соціальний захист

військовослужбовців на регіональному рівні, що є неодмінною умовою нормального функціонування міжбюджетних відносин.

Вважаємо, що центральним органам влади спільно з органами влади регіонів необхідно розробити і затвердити: єдині державні мінімальні соціальні стандарти державного переліку гарантованих соціальних послуг для військовослужбовців; єдині нормативи забезпеченості регіонів об'єктами соціальної інфраструктури соціального захисту військовослужбовців; єдині нормативи якості послуг, що надаються в рамках реалізації державних соціальних зобов'язань у сфері соціального захисту військовослужбовців (особливо стосовно відомчої медицини, соціального страхування тощо).

Периферійну групу фінансово-економічного механізму державного регулювання соціального захисту військовослужбовців складає активізація інвестиційного використання заощаджень військовослужбовців, розвиток інфраструктури ринку пенсійних заощаджень, розвиток ощадних інструментів та переорієнтація інвестицій у пріоритетні галузі розвитку соціальної інфраструктури.

Зазначимо, що серед проблем, які перешкоджають реалізації реформ, фахівці виділяють два моменти – трансформацію моделі споживання, що «не наближується до ознак модернізованого суспільства» та «низький інвестиційний потенціал населення, що гальмує економічні процеси» [3]. Навіть не економічні, а, скоріше, психологічні перешкоди впливають на низьку інвестиційну мотивацію військовослужбовців в Україні. «Інвестиційний потенціал населення – це його можливість робити заощадження, схильність до ощадливості та наміри трансформувати неспоживчі ресурси в інвестиційні» [3].

Напрямом удосконалення фінансово-економічного механізму державного регулювання соціального захисту військовослужбовців в довгостроковому аспекті мають стати активізація інвестиційного використання заощаджень військовослужбовців.

Створення сприятливих соціально-економічних умов для гарантування заощаджень цієї категорії громадян передбачає:

1) формування суспільної свідомості, спрямованої на залучення заощаджень в інвестиції (враховуючи гостру потребу економіки України в інвестиціях, цей механізм має стати частиною державної політики або, можливо, навіть частиною національної ідеї);

2) складну системну роботу з військовослужбовцями щодо формування свідомого їхнього ставлення до інвестування заощаджень; необхідно удосконалювати освітні програми, спрямовані на «заощадливо орієнтовану» поведінку військовослужбовців, проводити активну роз'яснювальну роботу й залучати до цього процесу професійних учасників ринку цінних паперів, емітентів, інвесторів.

Розвиток ощадних інструментів повинен відбуватися у сферах:

– кредитного ринку – вдосконалення механізму термінових внесків; ринку цінних паперів – впровадження спеціалізованих інвестиційних цінних паперів, регіональних облігацій;

– страхування – розвитку довгострокового страхування життя, зокрема пенсійного страхування на основі таких принципів як участь в прибутку страховика, прозорість умов договорів тощо;

– створення інвестиційний-позикових систем, призначених для регулярного залучення позикових ресурсів шляхом цілеспрямованого інвестування фінансових ресурсів.

Розвиток інфраструктури ринку пенсійних заощаджень потребує:

– створення ефективної системи розкриття інформації, необхідної для оцінки ризиків, вибору компанії, яка управляє коштами пенсійного фонду, контролює станом коштів на пенсійних рахунках військовослужбовців;

– створення ефективного механізму відбору депозитаріїв і компаній, що управляють пенсійними заощадженнями військовослужбовців;

– формування системи ефективної взаємодії Пенсійного фонду, компаній, що управляють недержавними пенсійними фондами, розвиток саморегульованих організацій в даній сфері.

Створення ефективної системи інвестування пенсійних заощаджень вимагає:

– чіткого визначення об'єктів інвестування, інвестиційних пріоритетів, виробки професійних стандартів управління пенсійними заощадженнями військовослужбовців;

– створення системи регулювання і контролю за інвестуванням пенсійних заощаджень військовослужбовців.

Переорієнтація інвестицій у пріоритетні галузі розвитку соціальної інфраструктури з метою реалізації структурного реформування системи соціального захисту військовослужбовців в реалізації реформ Збройних Сил та правоохоронних органів України.

Головними критеріями державних вкладень в розвиток соціальної інфраструктури соціального захисту військовослужбовців мають стати їхня ефективність та віддача. Регулювання інвестиційної діяльності у розвиток соціальної інфраструктури має здійснюватися за допомогою системи податків, податкових пільг і ставок, диференційованих за суб'єктами і об'єктами оподаткування; проведення кредитної та амортизаційної політики; надання фінансової допомоги у вигляді дотацій, субсидій, субвенцій, бюджетних позик; державних норм і нормативів; державних замовлень (контрактів); антимонопольних заходів; роздержавлення і приватизації; визначення умов користування землею, водою та іншими природним ресурсами; політики ціноутворення; проведення експертизи проектів тощо. Система регулювання умов інвестиційної діяльності, що спрямована на розвиток системи соціального захисту військовослужбовців не є стабільною, вона підлягає коригуванню залежно від соціально-економічної ситуації в певний період часу, рівня інвестиційної активності суб'єктів господарювання.

Соціальна стабільність у суспільстві – необхідна умова модернізації соціально-економічного розвитку, що значною мірою залежить від стратегії і тактики державного регулювання, визначення пріоритетів і напрямів політики соціального захисту військовослужбовців, і відповідає ринковим відносинам, спрямованим на забезпечення соціального захисту військовослужбовців.

Загальним висновком щодо реформування структури грошового забезпечення військовослужбовців пропонується комплексний підхід до забезпечення підвищення стандартів життя військовослужбовців та рівня їх соціального захисту у напрямках: законодавчо-правового регулювання

(прийняття єдиного нормативного акту, що регулює питання грошового забезпечення військовослужбовців підрозділів Збройних Сил та правоохоронних органів); економічного регулювання (коригування співвідношення посадового окладу та окладу за військове (спеціальне) звання в структурі грошового утримання; нарахування додаткової частки грошового забезпечення у грошовому виразі); соціального регулювання (монетизація пільг); адміністративно-організаційного регулювання (оптимізації посад військовослужбовців).

Ефективне управління комбінуванням чинників розвитку системи установ соціального захисту військовослужбовців є двигуном для подальшого їх розвитку з використанням маркетингових підходів. Крім того, їх розвитку сприяє залучення додаткових джерел фінансування. Необхідно розширити додаткові джерела їх фінансування шляхом розподілу додаткових коштів через створення корпорацій установ соціального захисту населення на регіональному рівні, тобто через використання найбільш перспективної форми мережевого типу маркетингового управління – маркетингу відносин.

Маркетинг відносин щодо визначення основних джерел фінансування установ соціального захисту військовослужбовців забезпечить можливість утворення соціального фонду їх розвитку за рахунок визначення частки різних установ цього профілю діяльності у прибутковому податку. Соціальний фонд розвитку установ соціального захисту може представляти фіксоване джерело їх коштів, й може бути використаним для непрямого фінансування цих установ у вигляді надання пільги або виплати компенсації за нереалізовану пільгу, передбачену законодавством. Проте загальна сума прибуткового податку не покриває всіх фінансових потреб установ соціального захисту. Витрати державного бюджету на соціальний захист складають не більше третини коштів, що направляються на фінансування соціальної сфери. Тому разом з використанням прибуткового податку необхідно залучати й інші джерела – частину податку на додану вартість.

Маркетинг відносин щодо визначення додаткових джерел фінансування установ соціального захисту військовослужбовців забезпечить розширення фінансових можливостей щодо утримання установ соціального захисту. Це може відбутись за рахунок використання частини тимчасово вільних коштів соціальних доходів у банках для отримання дивідендів, надання додаткових пільг юридичним і фізичним особам, які фінансують такі установи, стимулювання нового будівництва і реконструкції установ соціального захисту за допомогою включення частини прибутку, що направляється на такі цілі, в рахунок податку на прибуток. Водночас, доцільно підсилити непряму підтримку установ соціального захисту (надання приміщень, устаткування тощо).

Можливим напрямом є також звільнення від податку на прибуток коштів, що отримуються від підприємницької діяльності установ соціального захисту, якщо вони реінвестуються відповідно до профілю конкретної установи. Також додатковими джерелами фінансування установ соціального захисту військовослужбовців може стати зростання джерел розвитку установ за рахунок вкладень меценатів, яке має широке розповсюдження за кордоном і розширює фінансові можливості установ цього профілю. Держава впливатиме на механізм

розвитку вкладень меценатів шляхом зміни податкової, фіскальної політики, здійснюючи контроль діяльності меценатів на користь установ соціального захисту. Форми державного стимулювання вкладень меценатів є також різноманітними, а саме: введення пільг щодо податку на прибуток, тоді як величина благодійних внесків віднімається з доходу оподаткування, тощо. Переважну роль у фінансуванні установ соціального захисту визначає бюджетна система, за рахунок якої всі військовослужбовці повинні отримувати гарантований державний мінімум соціальних послуг. У грошовому виразі цей мінімум може бути встановлений на рівні мінімальних поточних витрат установ соціального захисту, тобто гарантованого обсягу фінансування [9].

Продуктом установ соціального захисту є позитивний результат реабілітації військовослужбовців, здобуття професії і кваліфікації. Ці послуги мають високу споживчу вартість, оскільки є інтелектуальними послугами, що нарощують потенціал особисто людини і суспільства в цілому. Дані послуги мають диференційований характер прояву в результаті їх надання. Наразі споживачем соціальних послуг є як окрема особа, так і суспільство в цілому. Тому оплата соціальних послуг має здійснюватися як з боку держави, так і персонально з боку споживача цих послуг. Цю обставину пояснює правомірність функціонування як державних, так і приватних установ соціального захисту військовослужбовців.

Усе вищезазначене потребує вдосконалення механізмів державного регулювання соціального захисту військовослужбовців у контексті адаптації суб'єктів державного управління соціальним захистом до ринкових відносин, реформування існуючих інститутів, покликаних забезпечити функціонування соціальної сфери в режимі ринкового механізму [10].

Реформування системи установ соціального захисту військовослужбовців потребує виконання таких завдань: аналіз питомої ваги різноманітних структур установ соціального захисту, що функціонують у конкретній системі установ: від державних до приватних, виявлення співвідношення ролі органів влади різного рівня; виявлення особливостей попиту і пропозиції на стратегічні цільові програми для установ соціального захисту; розкриття ролі бюджетних коштів, призначених для фінансування стратегічних цільових програм різного рівня; визначення ефективного функціонування установ соціального захисту по кількісних параметрах збільшення показників соціальних індикаторів людського капіталу.

Для ефективного використання фінансових ресурсів доцільним є розробка методики розподілу фінансових ресурсів між установами соціального захисту відповідно до структури попиту і пропозиції наданих соціальних послуг. Цей принцип, на відміну від виділених, забезпечує ефективне функціонування системи соціального захисту військовослужбовців через визначення ролі держави як головного гаранта, активного організатора та координатора економічних зусиль за рахунок встановлення оптимальних цілей, об'єктивних пропорцій централізованого планування і ринку, державної та приватної власності, створення умов та механізмів їх досягнення.

В умовах мінливого зовнішнього і внутрішнього середовища ринкової економіки саме маркетингове планування та мережевий маркетинг допомагають вирішувати загальні стратегічні завдання установ соціального

захисту. Перерозподіл доходу, тобто розвиток законодавчих і нормативних актів, мотивація праці, соціальної допомоги, соціальних інститутів, які сприяють перерозподілу доходу на користь відповідних груп, що мають потребу в соціальній допомозі, а також дозволяють створювати рівні умови при отриманні соціальної, медичної та професійної реабілітації, що збільшує інтелектуальний і економічний потенціал суспільства.

Механізм інформаційного забезпечення соціального захисту військовослужбовців включає такі елементи [11]:

1) створення підрозділів інформаційного забезпечення соціального захисту військовослужбовців на центральному та регіональному рівнях;

2) залучення до проведення інформаційного моніторингу представників громадських організацій;

3) забезпечення завдань Програми економічних реформ України на 2010-2014 рр. щодо побудови сучасної, стійкої, відкритої та конкурентоспроможної економіки, формування ефективної системи державного управління та підвищення добробуту громадян;

4) організацію роботи органів виконавчої влади, місцевих державних адміністрацій та органів місцевого самоврядування щодо вирішення питань охорони здоров'я, соціального страхування та соціальної підтримки військовослужбовців, віднесених законодавством до їхньої компетенції;

5) підвищення ролі інститутів громадянського суспільства шляхом здійснення громадського контролю за діяльністю органів державної влади в процесі проведення реформ;

6) створення громадських експертних рад при органах виконавчої влади щодо ефективності механізмів державного регулювання соціального захисту військовослужбовців в умовах реформування Збройних Сил та правоохоронних органів в Україні.

Організаційна складова механізму інформаційного забезпечення соціального захисту військовослужбовців передбачає:

на центральному рівні:

– закріплення за профільними міністерствами та відомствами функції проведення інформаційного моніторингу стану реформування Збройних Сил правоохоронних органів в Україні відповідно до концепції соціального захисту військовослужбовців;

– внесення пропозицій до Кабінету Міністрів України щодо ресурсного забезпечення проведення інформаційного моніторингу.

На регіональному рівні: структурним підрозділам органів виконавчої влади, місцевих державних адміністрацій та органів місцевого самоврядування, відповідно до покладених на них повноважень, встановити основні завдання інформаційного забезпечення реформування Збройних Сил та правоохоронних органів України, зокрема щодо реформування структури грошового забезпечення військовослужбовців, системи відомчої медицини та соціального страхування, системи соціального страхування військовослужбовців та членів їх родин, а саме: участь у реалізації державної політики соціального захисту населення; збирання, оброблення та аналіз інформації щодо оцінки соціальних змін і оцінки ефективності соціальної підтримки реформ в регіоні; моніторинг проблем, виявлення основних тенденцій, їх прогнозування; надання інформації

щодо динаміки показників соціального захисту населення регіону до відповідних органів-суб'єктів забезпечення реформ; відслідковування соціально-економічної ситуації в регіоні; налагодження інформаційного обміну, взаємодії та співробітництва між органами виконавчої влади, правоохоронними органами, міжнародними та громадськими організаціями.

Структурним підрозділам органів виконавчої влади, місцевих державних адміністрацій та органів місцевого самоврядування, відповідно до покладених на них повноважень:

- надавати відповідні узагальнені матеріали за результатами проведеного інформаційного моніторингу згідно з їх компетенцією, вносити пропозиції щодо підвищення якості роботи з питань соціального захисту населення;

- проводити незалежну експертизу та аналіз ефективності заходів щодо соціального захисту населення й, зокрема, військовослужбовців;

- узагальнювати інформацію, одержану з різноманітних джерел, з метою превентивного впливу на проведення реформ;

- організовувати проведення нарад, конференцій, семінарів на регіональному та міжнародному рівнях з питань забезпечення соціального захисту;

- здійснювати відповідно до законодавства функції з розробки рекомендацій щодо ефективної реалізації реформ.

Принципи проведення інформаційного моніторингу ґрунтуються на використанні потенціалу кваліфікованих професіоналів, які надають якісний та своєчасний аналіз на підставі новітніх програмно-апаратних засобів. Проведення динамічного інформаційного моніторингу надасть можливість покращити взаємний обмін необхідним досвідом, знаннями, фактичним матеріалом, технологічними методами, а також дасть змогу застосовувати весь арсенал цих інструментів з метою досягнення цілей державного регулювання соціального захисту військовослужбовців.

Забезпечення якості проведення інформаційного моніторингу можливе за умов доступу до всіх необхідних баз даних великої кількості універсальних та вузькопрофільних інформаційних систем у режимі реального часу.

За результатами проведення інформаційного моніторингу можливе створення своєрідного інформаційно-аналітичного депозитарію для суб'єктів забезпечення соціального захисту військовослужбовців у регіоні.

Основним завданням створення інституту проведення інформаційного моніторингу стає консолідація всіх відомчих ініціатив, відомчих та міжвідомчих ресурсів і позитивних результатів щодо забезпечення соціального захисту військовослужбовців в регіоні з метою створення сприятливих інформаційно-аналітичних умов для проведення реформ. Напрямом роботи є максимальне інформаційне покриття всіх потенційно небезпечних зон регіональної економіки, безперервна циркуляція даних про потенційні ризики проведення реформ з метою упереджувального впливу та оперативного вжиття компетентними органами відповідних заходів.

У межах інформаційного моніторингу може бути реалізоване системне застосування інструментарію аналізу та інтеграції даних щодо стану реформування Збройних Сил та правоохоронних органів.

Організація обміну інформацією має враховувати її характер. Компетентні органи розділяють інформаційні потоки на «закриті» дані, отримання яких потребує багато зусиль та пов'язане із серйозними ризиками, а також на відкриту інформацію. «Закриті» дані ніколи не були й не повинні стати предметом широкого обміну між організаціями. Вони є цілковито секретними й не підлягають розповсюдженню. Обмін відкритою інформацією є можливим і необхідним. Тому одним із завдань інформаційного забезпечення реформ стає забезпечення інформаційної взаємодії, яка на практиці ускладнюється через низку об'єктивних причин: конкуренція між відомствами, неможливість оцінити важливість тієї чи іншої інформації (одна і та ж інформація є неоднаково важливою для різних організацій), технологічні причини (несумісне технічне та програмне забезпечення різних організацій), наявність корупції в органах державної влади.

У зв'язку з цим виникає необхідність уніфікації програмного забезпечення органів – суб'єктів забезпечення реформ (передусім, на рівні регіону), узгодження та ресурсне забезпечення цієї проблеми. Отже, інформаційний моніторинг стає організаційною основою міжвідомчої взаємодії, інформаційного обміну та незалежної експертизи.

Наукова новизна одержаних результатів дослідження полягає у розробці пропозицій щодо вдосконалення механізмів інституціонального забезпечення соціального захисту військовослужбовців, які полягають у формуванні концептуальних підходів до поліпшення фінансово-економічного механізму реформування структури грошового забезпечення військовослужбовців, впровадженні маркетингових стратегій та визначенні напрямів інформаційного забезпечення соціального захисту військовослужбовців.

Основу фінансово-економічного механізму державного регулювання соціального захисту військовослужбовців складає грошове забезпечення. Ефективну реалізацію зазначеного механізму складають законодавчо-правові, економічні, соціальні та адміністративно-організаційні елементи механізму державного регулювання соціального захисту військовослужбовців.

Пропонується комплексний підхід до забезпечення підвищення стандартів життя військовослужбовців та рівня їх соціального захисту, що потребує:

1) економічного регулювання: оснащення закладів охорони здоров'я різних ланок з урахуванням кращого світового досвіду техніко-технологічного забезпечення гарантованої медико-санітарної допомоги; реалізація програм впровадження новітніх медичних технологій і техніки, розробленої з використанням вітчизняних «ноу-хау», в практику роботи державних і комунальних лікувально-профілактичних закладів;

2) соціального регулювання: нарощування масштабів залучення молодих спеціалістів, підвищення професійного рівня зайнятих, у тому числі продовження підготовки і перепідготовки лікарів та медичних сестер; повноцінне забезпечення пільгових категорій населення медикаментами; розвиток системи медичного обслуговування для пенсіонерів-військовослужбовців, інвалідів Збройних Сил та правоохоронних органів України, членів їхніх родин; забезпечення повноцінної реалізації заходів, спрямованих на подолання епідемій туберкульозу, ВІЛ-інфекції/СНІДу,

профілактику та лікування хворих на цукровий діабет та онкологічні хвороби тощо;

3) адміністративно-організаційного регулювання: використання результатів моніторингу стану й ефективності експлуатації матеріально-технічної бази державних і комунальних закладів охорони здоров'я в цільових розробках, спрямованих на модернізацію та підвищення доступності інфраструктури та послуг системи охорони здоров'я; посилення контролю за якістю надання медичної допомоги; удосконалення системи інформаційного забезпечення всіх ланок системи охорони здоров'я, комп'ютеризація лікувально-профілактичних закладів; підвищення якості прогнозування розвитку їх мережі з метою дотримання нормативного рівня забезпечення населення медико-санітарною допомогою;

4) у рамках системи соціального страхування військовослужбовців та членів їх родин у напрямі економічного регулювання (комбінування елементів державних соціальних гарантій, соціальної підтримки та орієнтації на закони ринку в механізмі державного регулювання соціального захисту військовослужбовців; виділення пріоритетного напрямку в здійсненні соціальних реформ, який полягає у перерозподілі доходів на користь основної маси активного населення, що дозволить розширити ресурсну базу політики соціального захисту військовослужбовців, удосконалити фінансові основи діяльності відповідних установ.

Обґрунтовано необхідність проведення інформаційного моніторингу системи соціального захисту військовослужбовців, який має динамічний характер та в основу якого покладено методика здійснення оцінки соціальних змін або оцінки ефективності соціальної підтримки реформ із залученням громадськості на всіх етапах її проведення.

Соціальний захист населення в контексті мінімізації соціальних ризиків

У сучасній науковій літературі соціальне страхування здебільшого трактують як організаційно-фінансову систему, діяльність якої спрямована на захист від соціальних ризиків втрати доходу або необхідності оплати певних послуг чи інших видатків, пов'язаних із втратою здоров'я, працездатності або настанням безробіття, за рахунок спеціальних фондів, які формуються через сплату внесків працівникам, роботодавцями й державою [1-3].

Об'єктом правовідносин із загальнообов'язкового державного соціального страхування в широкому розумінні виступає саме страховий захист від соціальних ризиків. Останній актуалізується для окремої особи в рамках системи взаємопов'язаних правовідносин, учасниками яких є страхувальник, страховик і застрахована особа. Цільове призначення зазначених взаємодіючих зв'язків полягає у забезпеченні страхового захисту економічно активного населення на випадок настання соціально-ризикової ситуації, її попередження та компенсації наслідків. Ризикова функція страхування трансформується в певну плату страховику матеріальної відповідальності за наслідки ризику, зумовленого подіями, перелік яких чітко передбачено чинним законодавством. У разі настання страхового випадку страхувальник висуває страховику вимогу

щодо відшкодування збитків (виплати страхових сум). Матеріальним втіленням категорії страхового захисту є відповідний фонд, який представлений як сукупність виділених і зарезервованих запасів матеріальних благ, призначених для реалізації страхового захисту (не тільки компенсації, а й подолання наслідків соціальних ризиків).

Соціальні ризики передбачають ймовірність погіршення матеріального забезпечення внаслідок відсутності заробітків через об'єктивні соціально-значимі причини та у зв'язку з додатковими витратами на утримання дітей чи інших членів сім'ї, а також на задоволення потреб в медичних чи соціальних послугах. Для соціальних ризиків характерні такі ознаки:

- виключно об'єктивний характер настання, не пов'язаний із суб'єктивними причинами;
- значне обмеження життєдіяльності людини, яке призводить до її соціальної незабезпеченості;
- закріплення у національному законодавстві в якості обставин, внаслідок настання яких особа може претендувати на допомогу держави чи суспільства;
- потенційна закономірність прояву для кожної людини – вони наступають обов'язково чи внаслідок визначених обставин;
- основною функцією є попередження можливих матеріальних втрат людини чи членів її сім'ї.

Зміст поняття соціального ризику як набору конкретних життєвих обставин досить широко розкривається у численних міжнародних документах правового характеру.

Перелік соціальних ризиків, що зумовлюють право особи на соціальне забезпечення, визнаний міжнародним співтовариством (Загальна декларація прав людини (1948), Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права (1966), Європейська соціальна хартія (1961), Конвенції Міжнародної Організації Праці) та закріплений у національному законодавстві (стаття 46 Конституції України). До них відносяться: вагітність і пологи; необхідність догляду за непрацездатним (малолітньою дитиною, дитиною-інвалідом, престарілим членом сім'ї); старість; повна, часткова або тимчасова втрата працездатності; втрата годувальника; нещасний випадок на виробництві; професійне захворювання; безробіття з незалежних від особи причин [4, с. 39]. Визначення рамок соціального забезпечення за допомогою вказаних міжнародних актів має важливе значення, оскільки на підставі уніфікації правових норм можна досягнути єдиного змісту системи соціального забезпечення.

Система соціального захисту громадян за класифікацією Міжнародної організації праці включає соціальну допомогу та соціальне страхування [5]. Соціальна допомога спрямована на підтримку державою тих категорій громадян, які через певні життєві обставини не спроможні брати участь у суспільно корисній праці, тоді як призначення соціального страхування полягає у матеріальному забезпеченні громадян, які брали або беруть участь у суспільно корисній праці, отримуючи за це заробітну плату як основне джерело своїх доходів.

Оскільки суспільство та окремі його індивіди постійно перебувають в зоні ризику і досить часто піддаються небезпеці, система соціального захисту виступає об'єктивною і необхідною умовою їх функціонування. Ступінь ефективності системи соціального захисту населення визначається її дієздатністю запобігти чи спрогнозувати настання ризику, що, звичайно, мінімізує соціальні витрати. У зв'язку з цим, у процесі запровадження заходів соціального захисту населення необхідно враховувати не лише види ризиків, але і їх співвідношення, а також питому вагу кожного виду ризику.

Відповідно до методології ESSPROS перелік соціальних ризиків, які можуть виступати об'єктивною передумовою настання забезпечувальних правовідносин в країнах Європейського Союзу, виглядає наступним чином: захворювання (медичне обслуговування); інвалідність; похилий вік; утриманці, що пережили годувальників; сім'я (діти); безробіття; житло; соціальна ізоляція [6]. Наведений перелік соціальних ризиків чітко окреслює рамки соціального захисту сферами, які вважаються найбільш доцільними для країн-членів ЄС. Крім того, він слугує інструментом для побудови порівняної статистики у випадку, коли соціальні інституції та норми різних країн значно різняться. Ризики визначають першочерговість програм, на які направляються кошти, незалежно від законодавчих чи інституційних структур, які стоять за ними.

Провівши аналіз законодавчих актів України у сфері соціального захисту населення, соціальні ризики можна класифікувати наступним чином:

- особисті, тобто, ризики, що зумовлені фізіологічною та соціальною природою людини. Вони можуть носити лише об'єктивний характер (тимчасова непрацездатність; вагітність і пологи; необхідність догляду за тими, хто його потребує; хвороба; інвалідність; старість; смерть годувальника; безробіття; смерть тощо);
- професійні, тобто, ті, що є об'єктивним наслідком трудової діяльності особи. У більшості випадків вони не можуть бути усунені шляхом покращення умов праці та зумовлюють професійну непрацездатність особи;
- суспільні, тобто, ті, які зумовлені комплексом економічних, технічних, соціальних причин (техногенні катастрофи, стихійні лиха, війни, соціальні катаклізми).

Серед ключових видів соціального захисту як об'єктивної умови правовідносин із мінімізації соціальних ризиків можна виділити:

- соціальні гарантії, які передбачають необхідність регулювання відносин між суспільством та конституційними правами особистості - правом на життя, на працю, на відпочинок, на охорону здоров'я та освіту. До них відносять встановлені законами мінімальні розміри оплати праці, доходів громадян, пенсійного забезпечення, соціальної допомоги, розміри інших видів соціальних виплат, встановлені законами та іншими нормативно-правовими актами, які забезпечують рівень життя, не нижчий прожиткового мінімуму [7];
- соціальне страхування, яке гарантує необхідний рівень життя. Державне соціальне страхування є обов'язковим, його джерелом виступають обов'язкові внески працедавців, розподіл яких відбувається відповідно потреб особи, без врахування розмірів внесків та податків, які було нею сплачено раніше. Колективне соціальне страхування реалізується як на обов'язкових, так і на добровільних засадах, джерелом його виплат служать страхові внески

роботодавців та працівників. На відміну від державної, дана форма є субсидіарною, тобто, враховує розміри попереднього внеску. Система соціального страхування може включати наступні основні елементи як пенсійне страхування; страхування по безробіттю; медичне страхування; страхування від нещасних випадків на виробництві та від професійних захворювань; страхування по інвалідності; страхування у зв'язку із смертю;

– соціальне забезпечення передбачає комплекс соціально-економічних заходів, спрямованих на відшкодування громадянам втраченого заробітку внаслідок настання непрацездатності та їх державне забезпечення, незалежно від результатів їх праці. Система соціального забезпечення включає пенсії, допомоги багатодітним та самотнім матерям, допомоги малозабезпеченим сім'ям з дітьми, пільги інвалідам та багатодітним матерям, а також іншим категоріям населення, які потребують допомоги;

– соціальну допомогу, змістом якої є надання одноразових виплат чи послуг для ліквідації або нейтралізації критичних життєвих ситуацій. Вона може визначатися як забезпечення в грошовій або натуральній формі, у вигляді послуг чи пільг, які надаються з урахуванням державних гарантій із соціального забезпечення за рахунок коштів місцевого бюджету, підприємств, позабюджетних та благодійних організацій. Відмінність між соціальним страхуванням та соціальною допомогою полягає у тому, що особа, яка отримує соціальну допомогу може не приймати участі у формуванні відповідного фонду;

– соціальна підтримка виступає своєрідною формою соціального захисту економічно активного населення, яка передбачає реалізацію відповідних державних програм, які направлені на визначені групи населення, або на зростання конкурентоспроможності особи на ринку праці (перепідготовка кадрів, підвищення рівня кваліфікації);

– соціальні компенсації націлені на пом'якшення наслідків падіння рівня життя працівників та збільшення доходів у непрацездатного населення до рівня мінімального споживання. Можуть надаватися особам, які потребують цього у зв'язку з високими темпами інфляції чи групам населення у зв'язку з нанесенням шкоди їх здоров'ю;

– соціальні послуги виступають формою цільової допомоги, що призначена для подолання чи пом'якшення дії несприятливих життєвих обставин і відновлення повноцінної життєдіяльності людини. На сьогодні вони поки що не адаптовані для окремих груп найбільш соціально незахищених категорій громадян, однак, їх орієнтація на зниження вразливості та профілактику соціальних ризиків, є досить дієвим та економічно виправданим механізмом соціального захисту, у порівнянні із розширенням обсягів різного роду недостатньо обґрунтованих грошових допомог.

У державі на соціальне страхування покладено низку функцій. Основною з них є компенсаційна, яка полягає у відшкодуванні страхувальником нанесених збитків разі хвороби, часткової або тимчасової втрати працездатності, безробіття та в інших випадках, передбачених законодавством України. Соціальне страхування виконує ще й превентивну функцію, тобто, передбачає фінансування із страхового фонду профілактичних заходів із попередження шкідливого впливу стихійних сил природи та інших негативних

наслідків. Контрольна функція проявляється в тому, що страхові фонди мають цільову спрямованість – страхові внески акумулюються на забезпечення конкретної мети, використовуються в визначених випадках і чітко окресленим колом осіб. Важливе місце займає також функція сприяння розвитку економіки, оскільки до доходів спеціального фонду Державного бюджету України зараховується збір на обов'язкове соціальне страхування на випадок безробіття. Інші функції є побічними і виникають виникнути в процесі виконання основних. Тому під соціальним страхуванням доцільно розуміти систему відносин між застрахованою особою, страхувальником і страховиком, яка передбачає надання застрахованій особі за рахунок соціальних страхових фондів, що формуються шляхом сплати страхових внесків, матеріального забезпечення в разі хвороби, повної, часткової або тимчасової втрати працездатності, втрати годувальника, безробіття з незалежних від неї обставин, старості та в інших випадках, передбачених законом.

Державна система соціального захисту забезпечує загальну доступність та безоплатність соціальних гарантій. До найбільш значимих форм державного соціального захисту можна віднести забезпечення гарантій зайнятості; виплата допомоги непрацездатним особам, інвалідам та іншим малозабезпеченим та незахищеним категоріям населення; забезпечення нормального рівня життя населення за рахунок доходу від трудової діяльності або допомоги, що надається; гарантії мінімального рівного забезпечення житлом, послугами охорони здоров'я та культури, отримання освіти, які необхідні для формування сучасної висококваліфікованої робочої сили.

Протягом 2013 року застрахованим особам фондами соціального страхування було виплачено 25840,4 млн. грн., що на 3891,0 млн. грн. більше сум страхових виплат, за аналогічний період 2012 року. З 1 березня 2013 року підвищено на 14,9 % розмір щомісячних страхових виплат потерпілим на виробництві та членам їх сімей, в результаті чого середній розмір щомісячної страхової виплати на одну особу в середньому по Україні становить 1390 грн. Цілком очевидно, що його абсолютну величину некоректно порівнювати з європейськими даними. За даними Мінсоцполітики України з 20 млн. зайнятих громадян лише 13 млн. платять соціальні внески, а решта - це неформальна та тіньова зайнятість. Вказані обставини знижують дієвість механізмів соціального страхування та унеможливають їх удосконалення [8].

На сьогодні загальний розмір внесків на соціальне страхування в Україні сягає до 42,03% заробітку. Просте механічне зменшення нарахування на фонд оплати праці призведе до повного згортання надання соціальних послуг застрахованим особам, оскільки всі соціальні підсистеми є залежними у фінансовому й фіскальному відношенні. Бюджетний простір або сума податків і внесків, які суспільство готове платити, є досить обмеженими. Тому гроші, які збираються як внески із заробітної плати працівників формального сектора економіки та їх роботодавців, не можуть бути знову вилучені в якості податку на дохід або прибуток для підтримки національної солідарності через програми соціального забезпечення. Рівні внесків, встановлені в межах приватного страхування, впливають на зарплату, а також на рівень внесків у державних системах охорони здоров'я.

Відповідно до Закону України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» єдиний внесок на загальнообов'язкове державне соціальне страхування – це консолідований страховий внесок, збір якого здійснюється до системи загальнообов'язкового державного соціального страхування в обов'язковому порядку та на регулярній основі з метою забезпечення захисту у випадках, передбачених законодавством, прав застрахованих осіб та членів їхніх сімей на отримання страхових виплат (послуг) за діючими видами загальнообов'язкового державного соціального страхування [9].

Розмір єдиного внеску для кожної категорії платників, визначених цим Законом, та пропорції його розподілу за видами загальнообов'язкового державного соціального страхування встановлюються з урахуванням того, що вони повинні забезпечувати застрахованим особам страхові виплати і соціальні послуги, передбачені законодавством про загальнообов'язкове державне соціальне страхування; фінансування заходів, спрямованих на профілактику страхових випадків; створення резерву коштів для забезпечення страхових виплат та надання соціальних послуг застрахованим особам; покриття адміністративних витрат із забезпечення функціонування системи загальнообов'язкового державного соціального страхування.

Страхові внески роботодавців та застрахованих осіб виконують роль основного джерела, що забезпечує виплату компенсації у зв'язку із втратою доходу пропорційно до його величини (він у більшості випадків має законодавчо обмежений рівень), тоді як бюджетні кошти призначені для виплат загального характеру і забезпечення мінімального рівня страхових допомог у випадку недостатності накопичених страхових внесків.

Право на соціальне забезпечення відноситься до соціальних прав людини, а тому повинне розповсюджуватися на всіх і на кожного члена суспільства. Загальний характер права на соціальне забезпечення в Україні зовсім не означає безумовність реалізації цього права. Законодавство хоч і не передбачає обмежень на отримання тих чи інших видів соціального забезпечення, однак, визначає умови, за наявності яких вони надаються. Передумови реалізації суб'єктивного права особи на соціальне забезпечення залежать від виду системи, за якою здійснюється соціальне забезпечення: соціального страхування чи державної допомоги. Всезагальність системи державної соціальної допомоги в Україні передбачає надання матеріального забезпечення або здійснення соціального обслуговування осіб, які з огляду на об'єктивні та суб'єктивні чинники не займались суспільно корисною діяльністю (соціальне забезпечення інвалідів з дитинства, пенсійне забезпечення непрацездатних громадян, які не набули права на трудову пенсію тощо), однак, потребують допомоги суспільства у випадку настання соціального ризику.

Таким чином, сучасна система соціального страхування в Україні за своїм змістом не є страховою у класичному розумінні, оскільки зберігає і виконує функції соціального забезпечення (допомоги) - розмір страхових внесків не узгоджується з рівнем соціального і професійного ризику, обсягом прав і гарантій страхувальників і застрахованих, має місце їх відчуженість від участі в управлінні фондами тощо.

Соціальне страхування є результатом розвитку соціально-трудоких відносин та важливим інструментом мінімізації соціальних ризиків, якому притаманні такі особливостями:

- дана форма соціального захисту поширюється, в основному, на найманих працівників, для яких основним джерелом доходів є заробітна плата;
- основним його призначенням є регулювання соціальних ризиків, які об'єктивно стосуються всіх соціально-демографічних і професійних груп населення;
- фінансування соціального страхування тією чи іншою мірою здійснюється всіма основними соціальними партнерами – працівниками, підприємцями та державою, витрати яких на соціальне страхування є суспільно необхідними для відтворення робочої сили і віднесення їх до собівартості продукції, що є визнанням неподаткового характеру цих витрат.

Соціальне страхування не лише виконує компенсаторні функції актуалізації соціальних ризиків, тобто, подолання несприятливих наслідків ризикової ситуації, але й функції їх попередження. У цьому полягає основна відмінність соціального страхування від соціального забезпечення, яке надається тільки в несприятливих життєвих ситуаціях.

Таким чином, соціальний захист становить зміст соціальної функції держави і є системою економічних, юридичних, організаційних заходів щодо забезпечення основних соціальних прав людини і громадянина в державі. В основу комплексної системи соціального захисту населення повинні закладатися соціально-економічні відносини між державою, приватним та громадським секторами, на основі яких буде сформовано соціальну політику держави, розроблено ефективні механізми реалізації основних прав і гарантій громадян та управління соціальними ризиками.

Соціальне страхування необхідно розглядати як основну форму захисту від соціальних ризиків, оскільки воно поширюється на економічно активне населення, тобто на осіб, які мають трудові доходи, що є підґрунтям для нарахування страхових внесків. Вони акумулюються у відповідному страховому фонді, що відособлений від бюджету і з якого при настанні страхового випадку надається забезпечення застрахованій особі.

Імовірність настання соціального ризику повинна оцінюватися заздалегідь, що дає можливість особі застрахуватися і, таким чином, потрапити під захист страхової системи ще до виникнення страхового випадку. Це дасть можливість не лише підготуватися до настання несприятливої події, але й завчасно попередити її.

Оскільки в системі соціального страхування компенсуються лише легальні доходи від трудової і привітряних до неї видів діяльності, вона може розглядатися як важливий елемент механізму стимулювання трудової й підприємницької активності громадян.

Системі соціального страхування притаманні певні недоліки, які потребують вдосконалення, зокрема: удосконалення механізму надання застрахованим особам матеріального забезпечення та соціальних послуг; удосконалення політики диференційованих страхових тарифів; забезпечення системи економічного стимулювання роботодавців у здійсненні заходів профілактики ризиків на виробництві.

Трансформація системи соціального захисту повинна базуватися на законодавчому закріпленні соціальних ризиків, перелік яких стане основою для виникнення забезпечувальних правовідносин в державі. Серед їх широкого розмаїття пропонується виділити соціальні ризики у власному розумінні цього поняття, тобто, певні події в житті людини, які вимагають матеріальної підтримки суспільства, а саме: погіршення матеріального становища внаслідок втрати заробітку чи трудового доходу з об'єктивних соціально значимих причин, а також у зв'язку з додатковими витратами, пов'язаними з народженням і утриманням дітей чи інших членів сім'ї, які потребують допомоги, а також із задоволенням потреб у соціальних та медичних послугах. У цьому випадку той чи інший вид соціального ризику може виступати основою для запровадження адекватного механізму соціального захисту. Такий підхід дозволить у межах одного законодавчого акту визначити вичерпний перелік соціальних ризиків, реалізація яких даватиме право на соціальний захист з боку держави, а також охарактеризувати всі форми та види соціального захисту, які держава гарантує різним соціальним групам та категоріям населення. Основою для формування такого переліку повинні бути конституційні гарантії соціальних прав людини, міжнародні зобов'язання України, а також законодавчо визначені пріоритети соціального розвитку держави. Слід оптимізувати соціальні зобов'язання держави та її фінансові можливості на нормативному рівні, унеможливаючи фактичне зниження життєвого рівня громадян.

Розділ 1. Фінансові механізми стимулювання підприємницької діяльності

1.1. Макроекономічні аспекти взаємодії фінансового та реального секторів економіки в умовах трансформації економічної системи

Сучасний стан економічної ситуації в Україні визначається процесами ринкової трансформації, що породжує суперечливий процес створення дієвого механізму грошово-кредитного регулювання, в якому б не виникало проблеми співвідношення вибору стратегічних, проміжних та тактичних цілей. Монетарну політику слід розуміти як систему складних регулюючих заходів, спрямованих на досягнення певних економічних завдань, що позначаються на функціонуванні всієї національної економіки [1, с. 123]. Фізична й монетарна економіки утворюють складну єдність. Монетарна економіка не лише обслуговує реальну (фізичну) економіку, а й впливає на неї через відповідні інструменти монетарного регулювання. Варто зазначити, що не існує однорідного механізму монетарної трансмісії, універсального для всіх типів економічних систем та різних етапів економічного розвитку, вирішення тих чи інших економічних проблем потребує окремого підходу до вибору інструментів та методів державного регулювання.

Питання механізму передачі грошових імпульсів реальним процесам в економічній системі є одним з найскладніших і найбільш спірних у сучасних монетарних концепціях. На думку багатьох вчених, виняткова складність господарського механізму робить доцільним пошук лише найстійкіших і систематично повторюваних закономірностей. Інакше кажучи, економісти неоднаково оцінюють вплив змін у пропозиції грошей на обсяг національного виробництва, рівня зайнятості та цін. Теоретичну основу дослідження монетарного інструментарію макроекономічного регулювання становлять праці А. Маршала, М. Туган-Барановського, Дж.М. Кейнса, К. Вікселя, М. Фрідмена та ін. Значний внесок в розвиток теорії взаємодії фінансового та реального секторів економіки зробили вчені: Джеймс Тобін, Франко Модільяні, Йозеф Шумпетер. Зокрема, Й. Шумпетер розглядає взаємодію фінансового та реального секторів через призму інвестиційної діяльності фінансових інститутів в умовах розвитку і в рамках економічного циклу. Й. Шумпетер надає велике значення банківському сектору, він вважає, що саме банківські інвестиції здатні забезпечити «реалізацію нових комбінацій інновацій», і що саме «банкір..., виступаючи від імені народного господарства, видає повноваження на їх реалізацію» [7, с. 162]. Таким чином, в процесі взаємодії фінансового та реального секторів економіки, вчений віддає перевагу фінансовим інститутам. Наприкінці ХХ – початку ХХІ ст. економічна наука приділяє значну увагу механізмам макроекономічного регулювання і його монетарним інструментам у транзитивних економіках. Серед вітчизняних дослідників цієї проблеми слід назвати А. Гальчинського, В. Стельмаха, О. Дзюблюка, І. Лютого, А. Чухна та інших.

В науковій літературі визначено чотири основні гіпотези відносно спрямованості зв'язку між фінансовим та реальним секторами:

– розвиток фінансового сектору обумовлений зростанням попиту реального – ріст в реальному секторі економіки підвищує попит на фінансові послуги, що в результаті призводить до росту в фінансову секторі;

– розвиток реального сектору обумовлено пропозицією сектору фінансового – фінансовий сектор позитивно впливає на економічне зростання реального сектору завдяки своїм комулятивним та розподільчим функціям, в даному випадку темпи та якість росту будуть залежати від інновативності інвестиційної політики фінансових інститутів;

– фінансовий сектор негативно впливає на ріст реального сектору – мається на увазі негативний вплив фінансових криз на економічне зростання;

– розвиток секторів взаємообумовлено – відбувається взаємообумовлене зростання або спад в обох секторах економіки.

На наш погляд, всі вищеперераховані гіпотези мають місце в тій чи іншій країні, в той чи інший проміжок часу, залежно від ступеня економічного розвитку.

Аналіз впливу трансмісійних механізмів грошово-кредитної політики на стимулювання відтворювальних процесів в економіці зумовлює потребу більш детального розгляду питань збалансованості попиту і пропозиції грошової маси з реальними заходами для забезпечення фінансової стабілізації та стимулювання економічного росту. Роль передавального механізму в процесі взаємодії фінансового та реального секторів економіки по-різному трактується представниками кейнсіанства та монетаризму. Якщо Й. Шумпетер розкриває роль фінансової системи через призму теорії розвитку, то Дж. Кейнс представляє макроекономічну теорію, яка аналізує залежність між сукупним доходом та інвестиціями. За кейнсіанською моделлю, механізм грошової трансмісії діє через прийняття підприємницьких рішень щодо інвестиційних витрат, а основним елементом передавального механізму є процентні ставки з їх впливом на планові інвестиції [3, с. 97]. Монетаристи досліджують вплив грошей на ділову активність, з'ясовуючи, наскільки тісно зміни в обсязі виробництва пов'язані зі змінами грошової маси. Таким чином монетаристи розглядають трансмісійний механізм у широкому аспекті, вважаючи традиційний для кейнсіанців передавальний механізм лише одним із кількох можливих способів впливу грошової маси на економіку в цілому. Сучасний розвиток кількісної теорії здійснюється на засадах синтезування кращих ідей кейнсіанства та монетаризму. На механізм трансмісії монетарної політики впливає фінансова структура економіки, макроекономічні умови, ефективність монетарної трансмісії також визначається ступенем втручання держави в процеси функціонування фінансових ринків. Аналізуючи хід дискусій стосовно впливу зміни грошової маси на економічну активність, доходимо такого висновку: трансмісійний механізм грошово-кредитної політики зазвичай поділяється на п'ять різних каналів.

Першим характерним каналом грошово-кредитного трансмісійного механізму є канал зміни грошової маси. Згідно з кількісною теорією грошей Фішера збільшення грошової маси прямо впливає на економічну активність. Результатом зростання пропозиції грошей є підвищення рівня цін і збільшення

сукупних витрат. Другу групу каналів трансмісійного механізму становлять канали процентної ставки. Органи грошово-кредитного регулювання безпосередньо контролюють офіційні процентні ставки, які визначають процентні ставки на ринку грошей. Зміна ставок впливає на всі планові компоненти витрат – як інвестиційні, так і не інвестиційні. Крім того, зміни грошової маси і процентних ставок впливають на економічну діяльність через номінальний рівень цін, наприклад, ціни на акції, нерухомість, землю тощо, тому згадані вище канали можна об'єднати спільною назвою: канали номінального рівня цін. Дія каналу зміни валютного курсу проявляється наступним чином: при зниженні внутрішніх процентних ставок вітчизняні депозити стають менш привабливими, ніж депозити в іноземній валюті. В результаті обмінний курс національних грошей падає і нижча вартість національної валюти призводить до здешевлення вітчизняних товарів порівняно з іноземними, викликаючи зростання чистого експорту, а отже, й сукупного обсягу виробництва. Останній канал грошової трансмісії пов'язаний з інфляційними очікуваннями і невизначеністю. Дієвість грошово-кредитного регулювання залежить від довіри населення і фірм до економічної політики уряду в цілому та монетарної політики центрального банку зокрема. Вважаємо, що грошово-кредитне регулювання, забезпечуючи оптимальну грошову пропозицію, має бути спрямоване на створення сприятливих умов для зростання доходності виробничих інвестицій. Пропонуємо розглядати взаємодію фінансового та реального секторів економіки як єдину економічну систему, яка має відповідний зміст, функції та механізм розвитку, основним завданням системи вважаємо забезпечення економічного зростання (рис. 1).

Як відомо в світовій економіці, умовно розділяють дві моделі фінансування реального сектору, залежно від фінансової системи країни - орієнтованої на фондовий ринок або банкоцентричної. У країнах, фінансові системи яких орієнтовані на фондовий ринок (США, Канада, Японія), грошово-кредитне регулювання центральними банками здійснюється в основному за допомогою прямих операцій. Центральні банки країн із банкоцентричним типом фінансової системи (країни ЄС, Норвегія, Швеція, Швейцарія) пропозицію грошей здебільшого регулюють через операції рефінансування банків. Пряма купівля або продаж цінних паперів центробанками цих країн здійснюється дуже рідко, як правило, у надзвичайних ситуаціях. Європейська модель банкоцентричного типу фінансової системи (найбільш типовою є модель фондового ринку Німеччини) відводить банкам особливу роль – їм дозволяється поєднувати звичайні банківські операції з операціями на фондовому ринку. Участь держави у сфері регулювання є мінімальною, а саме регулювання не є жорстким. На сучасному етапі розвитку фондовий ринок України має елементи як європейської, так і американської моделей фондових ринків, проте враховуючи євроінтеграційні процеси в Україні, закономірним є розвиток вітчизняного ринку цінних паперів за європейською моделлю. Досвід становлення фондового ринку в країнах з трансформаційною економікою, показав, що ефективність їх розвитку залежить від: макроекономічної стабільності в країні; законодавчо визначеного рівня захисту прав акціонерів компаній, акції яких котируються на відкритому ринку, дуже часто недостатнє забезпечення захисту прав інвесторів обумовлено недосконалою судовою

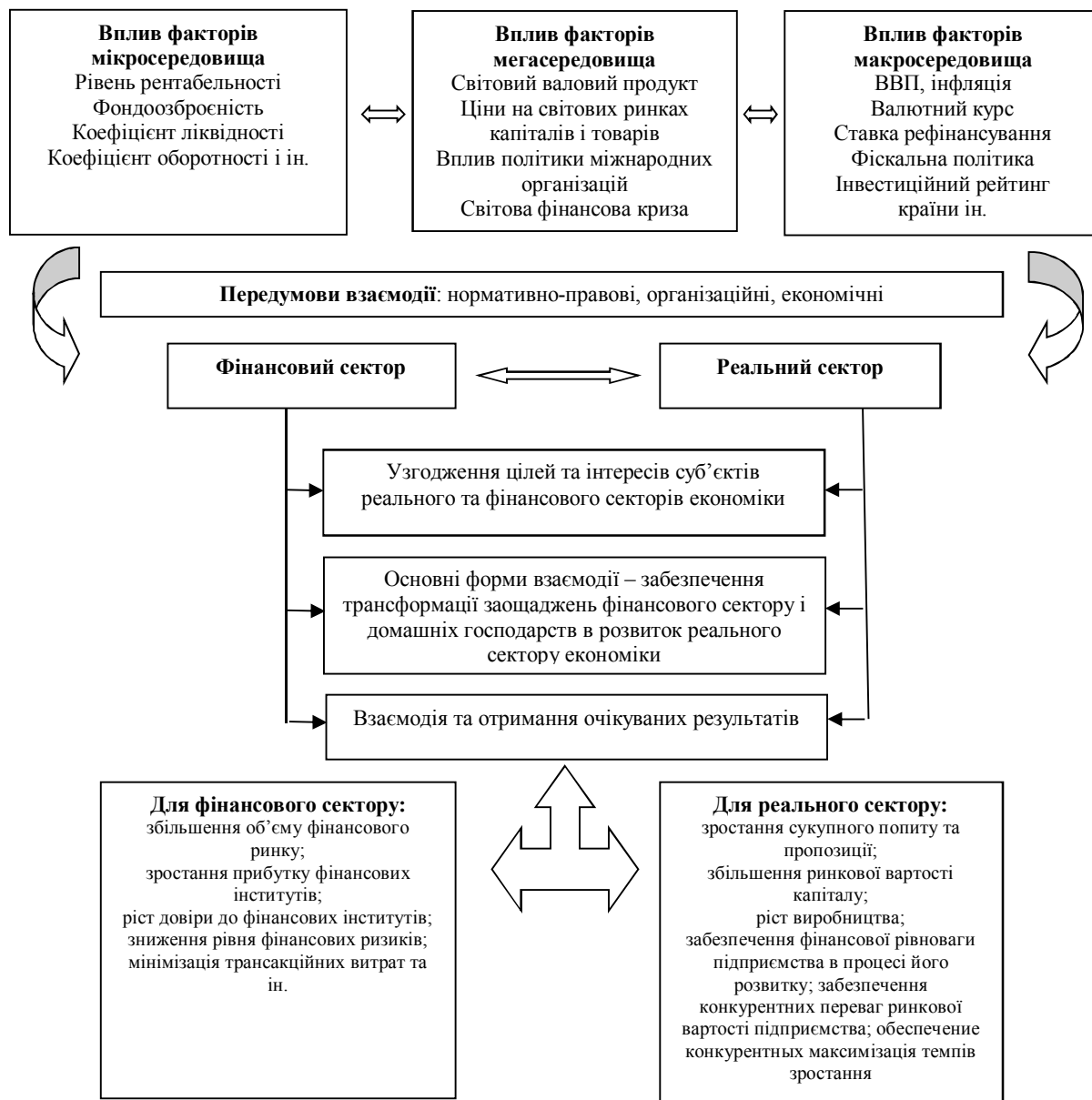


Рис. 1. Механізм взаємодії фінансового та реального секторів економіки

системою та обмеженим розкриттям інформації, тобто показники ефективності забезпечення законодавчих норм не завжди відображають дійсну картину захисту прав інвесторів. Центробанками країн ЄС в операціях рефінансування широко використовуються корпоративні цінні папери, що пояснюється особливістю фондового ринку цих країн. Варто зазначити, що операції рефінансування під заставу боргових зобов'язань підприємств слід розглядати не лише як інструмент підтримки ліквідності банків. Допускаючи до предметів застави, які можуть бути прийняті під забезпечення кредитів рефінансування, облігації та векселі підприємств, центральний банк сприяє розширенню попиту на цінні папери цього виду і таким чином активізує функціонування фондового ринку. З іншого боку, здійснюючи заходи з оцінки кредитоспроможності емітентів, відбору адекватних боргових вимог, центральний банк тісніше співпрацює з реальним сектором економіки. В комплексі з моніторингом підприємств це створює регулярну аналітичну основу для оцінки тенденцій розвитку економіки, прогнозування макроекономічних показників та підвищення ефективності грошово-кредитної політики. Зазначимо, що в

Україні ще не повною мірою сформовано конкретні механізми реалізації згаданих інструментів рефінансування. Зокрема, відсутнє необхідне методологічне забезпечення, не сформовано чітких критеріїв відбору емітентів корпоративних цінних паперів для операцій рефінансування, в системі НБУ немає відповідних структурних підрозділів, які б забезпечували об'єктивність прийняття рішень щодо адекватності запропонованого банком забезпечення та здійснювали роботу із супроводження кредитів.

Проаналізуємо вплив трансмісійного механізму монетарної політики на економічні процеси в Україні. Детальніше дослідимо вплив каналів передавального механізму на такі змінні величини як: інфляція та економічна активність. Дослідження взаємозв'язку між динамікою грошової маси (МЗ) та споживчих цін в Україні, проведене методом кореляційного аналізу вітчизняними економістами свідчить про існування прямої залежності (коефіцієнт кореляції є позитивним і становить близько 0,23) між зміною обсягу грошової маси та зміною рівня інфляції [6, с. 87]. Це дає підставу стверджувати, що в механізмі інфляції в Україні наявна вагома монетарна складова (вона найяскравіше проявилася в період експансійної грошової політики НБУ). Виходячи з прямої залежності між грошовою стабілізацією і загальногосподарською кон'юнктурою, порушення грошового обігу багатьма економістами сприймалися як головна причина економічних криз. Ось чому основою антиінфляційної політики періоду 1993-1995 рр. була теза про необхідність жорсткого контролю над грошовою масою в обігу. Протягом зазначеного періоду для української економіки була характерна незбалансованість зростання грошової маси порівняно зі зміною номінального ВВП, яка протягом наступних років була подолана. Визначивши ступінь залежності між зміною грошової маси і реальним ВВП, можна простежити взаємозв'язок між експансійною чи рестрикційною монетарною політикою НБУ та економічним зростанням. На думку деяких експертів, основна причина диспропорцій у нарощуванні грошової маси і змінах ВВП, полягає в тому, що темпи росту грошової маси пов'язували не зміною ВВП, а з інфляцією. Спроба "прив'язати" монетарні показники до інфляційних не є незвичайною. Цей підхід повністю відповідає концептуальним положенням монетаризму про нейтральність і навіть "наднейтральність" грошей. Нагадаємо, що концепція "нейтральності грошей" виходить з того, що зміна грошової маси в обігу впливає лише на абсолютний рівень цін, залишаючи незмінним реальний обсяг виробництва [8, с. 81].

Хотілося б зазначити, що при дослідженні особливостей трансмісійних механізмів потрібно виходити з того, що межі грошової маси дуже невизначені. Грошова маса складається з різних компонентів, що обслуговують економічні процеси і мають різний ступінь ліквідності, тому попит на певні види грошей, так само як і швидкість їх обігу, неоднакові. Крім того, існує асинхронність взаємозв'язку між грошовою масою, рівнем цін; різна швидкість обороту в окремих секторах економіки.

Слід зазначити, що вплив монетарних трансмісійних механізмів на характер відтворювальних процесів, у т.ч. на зміну основних макроекономічних показників (ВВП, національного доходу) на довгострокових інтервалах буде мати завуальований характер. Відтак зміна грошової маси у короткостроковому

періоді позитивно впливає на реальну економіку, оскільки ціни в даному випадку є постійними і збільшення грошової маси веде до зниження процентної ставки та стимулювання інвестицій. Однак в Україні після років високої інфляції досить значним залишається рівень інфляційних очікувань, що зменшує обсяги довгострокових господарських операцій. Нерозвиненість ринкових інституцій, зокрема фондового ринку, стримує суб'єктів господарювання від збільшення інвестицій у корпоративні права (тобто заміщення високоліквідних грошових агрегатів менш ліквідними). Внаслідок цього зміна грошової маси впливає на збільшення не реального, а номінального ВВП. Так, у 2013 році приріст інвестицій в основний капітал становив 122,4% у порівнянні з попереднім роком (129,8 % у порівнянні і з 2000 роком). При цьому у порівнянні з 1990 роком обсяг інвестицій в основний капітал – лише 60,8% [4]. Крім того інвестиції в основний капітал в 2013 року становили лише 15,9% ВВП країни (для порівняння у 2007 році – 26,2%), з погляду перспективності розвитку економіки держави цього недостатньо. Державною цільовою програмою розвитку інвестиційної діяльності на 2011-2015 роки [5] визначено, що основними чинниками, які негативно впливають на інвестиційний клімат і зумовлюють високий ризик інвестування підприємств в Україні, є надто затяжний і непослідовний характер ринкового реформування економіки, правова, економічна й політична нестабільність, недосконалі фінансово-кредитна і податкова система, низький рівень розвитку ринкової інфраструктури, відсутність ринку землі, а також низький рівень сприяння органів місцевої влади у здійсненні інвестиційної діяльності на місцях.

Не можна не відзначити, що постійне скорочення норми валового нагромадження основного капіталу в структурі використовуваного ВВП обумовлює неминуче скорочення і руйнування промислового потенціалу країни. Тому доречно пригадати вислів Ф. Хайєка, який наголошує на тому, що головний недолік монетаристської школи полягає в тому, що "підкреслюючи вплив змін у кількості грошей на загальний рівень цін, вона цілком зосереджується на згубному впливі інфляції та дефляції, на відносинах між боржниками і кредиторами, ігноруючи ще більш важливі і шкідливі наслідки вливань і вилучень грошей із обороту на структуру відносних цін і витікаючого з них неефективного розміщення ресурсів, особливо ж – дезорієнтацію інвестицій" [9, с. 73]. Для нашої економіки на даному етапі розвитку найгострішою є проблема зміни структури фінансових потоків з метою подолання інвестиційної кризи і пожвавлення виробництва, відновлення основного капіталу. Це повинно підкріплюватися створенням діючих механізмів переливання грошових ресурсів, що акумулюються фінансово-кредитними інститутами, в реальний сектор економіки, у т.ч. для інвестиційної підтримки підприємств, що мають усі можливості для стійкого збуту продукції на внутрішньому ринку з метою розширення споживчого попиту і підвищення рівня рентабельності економіки.

Здійснене в даній статті дослідження, дозволяє зробити нам ряд висновків.

Роль монетарної політики в процесі взаємодії фінансового та реального секторів економіки полягає в підтримці оптимальної величини грошової маси, яка визначається відповідністю пропозиції грошей з боку фінансового сектору і

платоспроможному попиту на них з боку економічних агентів реального сектору.

У цілому варто підкреслити, що застосування жорсткої грошово-кредитної політики виявилось достатньо ефективним методом приборкання інфляції, але разом з тим в умовах послабленого державного контролю за загальним ходом відтворювальних процесів і відсутність продуманої стратегії структурного реформування економіки, виробнича система виявилася неспроможною забезпечити ефективну трансформацію монетарних імпульсів на підставі принципу спільності грошової стабілізації та загальногосподарської кон'юнктури. Таким чином, ситуація інфляційної інерції утруднює прогнозування впливу монетарних імпульсів на стан загальногосподарської кон'юнктури. В умовах адаптивних інфляційних очікувань саме реакція великих компаній, які володіють монопольною владою над певними сегментами ринку, визначатиме направленість фінансових потоків під час проведення ними цінової, інвестиційної та структурної політики.

Стійкий зв'язок зміни грошової маси простежується лише щодо зміни рівня споживчих цін, посилюючись під час значних інфляційних очікувань і зменшуючи свій вплив при зростанні попиту на гроші. Зміна економічної активності залежить від успішності проведення реформ у відносинах власності, бюджетній системі та системі оподаткування. Лише за умови існування розвинених ринкових інституцій економічні агенти зможуть адекватно реагувати на зміни попиту та пропозиції грошей.

Впевнені, що лише узгодженні дії Уряду та НБУ в банківській системі та грошово-кредитній політиці дадуть можливість здійснити необхідні обсяги емісії для збереження стабільності на валютному ринку, не порушуючи рівновагу на товарному ринку, та закласти формування стабільних умов діяльності на майбутнє. Слід зазначити, що дієвість розглянутого механізму і досягнення стратегічних цілей грошово-кредитного регулювання залежить від ефективності застосування центральним банком основних монетарних інструментів: мінімальні обов'язкові резерви, зміна облікової ставки та операції на відкритому ринку. Очевидно, що в міру підвищення ефективності практичного використання центральним банком цих інструментів підвищуватиметься й дієвість самого передавального механізму грошово-кредитного регулювання – тобто його ефективний вплив на перебіг економічних процесів у реальному секторі господарства.

1.2. Інвестиційний потенціал як запорука активізації інвестиційної діяльності інститутів фінансового ринку України

Особливої актуальності сьогодні набуває дослідження змістової характеристики такого виду потенціалів, як інвестиційний потенціал. Адже провідну роль у процесі здійснення структурної перебудови вітчизняної економічної системи, що виявляється у зміні пропорцій між елементами, формуванні нових і руйнуванні старих виробничих зв'язків, переоцінці традиційних орієнтирів розвитку, відіграють саме інвестиційні процеси, а визначення інвестиційного потенціалу як на мікро-, так і на макро- рівнях є однією з основних задач в загальній інвестиційній теорії.

З урахуванням системних взаємозв'язків між всіма ланками відтворювального процесу можна стверджувати, що формування та ефективне використання інвестиційного потенціалу інститутів фінансового ринку сприяє розвитку продуктивних сил, економічних відносин, зростанню обсягів ВВП, підвищенню стійкості, надійності та інвестиційної привабливості країни для іноземних інвесторів, зростанню її конкурентоспроможності на світовому ринку.

Реалізація інвестиційного потенціалу здійснюється через інвестиційну діяльність інституційних одиниць економіки, яка є найважливішою умовою вирішення практично всіх стратегічних та значної частини тактичних завдань розвитку інститутів фінансового ринку та реального сектору економіки. І, як справедливо, зазначає О.М. Юркевич «збільшення обсягу фінансових ресурсів на фінансовому ринку безпосередньо залежить від позитивних тенденцій, які спостерігаються в реальному секторі економіки. Фінансовий ринок, в свою чергу, суттєво впливає на реальний сектор через перерозподіл фінансових ресурсів і зміну процентних ставок» [25, с. 84].

Саме інвестиційна діяльність є процесом закладки майбутнього економіки країни. Чим більшими є обсяги інвестицій сьогодні, тим більшими будуть обсяги валового внутрішнього продукту завтра.

З огляду на роль фінансового ринку в сучасній економіці, яка полягає в забезпеченні масштабних процесів перерозподілу створеної доданої вартості та трансформації грошових заощаджень у високодохідні активи, значення даного ринку у інвестуванні діяльності усіх інститутів фінансового ринку є досить вагомим.

Інвестиційна діяльність інститутів фінансового ринку має дійсно непересічне значення для фінансування впроваджень сучасних досягнень технічного прогресу, інновацій, підприємницьких ідей як в реальному, так і у фінансовому секторах вітчизняної економіки. Хоча, справедливості ради, зазначимо, що сьогодні у загальному обсязі інвестицій переважають фінансові інвестиції. Однак, розвиток інститутів фінансового інвестування сприяє росту реальних інвестицій. Тому, як наголошують У.Ф. Шарп, Г.Дж. Александер та Дж.В. Бэйлі, на практиці переважно ці дві форми взаємодоповнюють одна одну і не конкурують [12, с. 8].

Відмітимо, що в сучасній економічній науці існують різні підходи до розуміння такого поняття, як «інвестиційна діяльність». Так, у різних розділах економічної науки та різних галузях практичної діяльності тлумачення інвестиційної діяльності має свої особливості. Це пояснюється тим, що теоретичні основи інвестування формувалися в міру розвитку, поглиблення, трансформації економічних відносин, а також зростання практичної актуальності даної сфери економічних відносин, що призвело до виникнення в економічній літературі багатьох відтінків у судженнях, визначеннях інвестиційної діяльності, які віддзеркалюють історичне та сучасне розуміння даного поняття, розкриття певної сторони цього складного та багатогранного виду діяльності.

Законодавчо суть інвестиційної діяльності в Україні регламентується Законом України «Про інвестиційну діяльність» № 1560-XII від 18.09.1991 року, який спрямований на забезпечення рівного захисту прав, інтересів і майна

суб'єктів інвестиційної діяльності незалежно від форм власності, а також на ефективне інвестування економіки України, розвитку міжнародного економічного співробітництва та інтеграції [10]. Даним Законом визначено, що інвестиційна діяльність – це сукупність практичних дій громадян, юридичних осіб і держави щодо реалізації інвестицій. Інвестиціями ж є всі види майнових та інтелектуальних цінностей, що вкладаються в об'єкти підприємницької та інших видів діяльності, в результаті якої створюється прибуток (доход) або досягається соціальний ефект [10].

Необхідно відмітити, що дане у Законі трактування інвестиційної діяльності використовується в науково-методичних працях багатьох науковців. Так, одна група авторів (Т.В. Майорова, В.М. Гриньова, В.О. Коюда, Т.І. Лепейко, О.П. Коюда, Ю.М. Великий, Л.М. Борщ та інші) цитують тлумачення інвестиційної діяльності, що подане у Законі України «Про інвестиційну діяльність», а інша група (В.Г. Федоренко, Д.М. Черваньов, О.Д. Вовчак, Л.М. Докієнко, О.Д. Данілов та інші) – у своїх власних визначеннях здійснює інтерпретації поєднання одразу двох понять, що позиціонуються в Законі, «інвестиційна діяльність» та «інвестиції».

Широка досліджуваність сутності інвестиційної діяльності серед науковців результується тим, що, крім орієнтованих на законодавство визначень даного виду діяльності, вченими позиціонуються і дещо інші підходи до висвітлення цього питання.

Так, Б.М. Щукін акцентує увагу на макроекономічному значенні інвестиційної діяльності, тобто дає узагальнене її визначення, як процесу організації інвестування в реально існуючих у країні умовах господарювання..., в якому визначається модель поведінки інвестора щодо нарощування свого капіталу [24, с. 13]. Однак, у даному трактуванні є певна тавтологія понять, що сформульовані у виразі «процес організації інвестування», адже інвестування в багатьох джерелах і тлумачиться саме як процес, дія [9, 23]. Крім того, визначення Б.М. Щукіна містить таке поняття, як «модель поведінки інвестора», яке не спрощує розуміння суті інвестиційної діяльності, а, навпаки, ускладнює його не роз'ясненим автором висловом.

В. Білоліпецький зводить розуміння суті інвестиційної діяльності до певних видів робіт, а саме: проектної, організаційної, управлінської контрольної роботи, яка виконується в інтересах планової реалізації інвестицій [2, с. 19]. Відмітимо, що дане визначення більш схоже на представлення етапності здійснення інвестиційної діяльності, ніж на тлумачення змісту даного поняття.

Група вчених [3, 8, 11, 13, 14, 22] при тлумаченні суті інвестиційної діяльності, в першу чергу, виокремлює той факт, що це діяльність з «формування», «знаходження», «пошуку», «вишукування» або «аккумуляції» інвестиційних ресурсів (інвестицій). На нашу думку, формування інвестиційних ресурсів є прерогативою не інвестиційної, а фінансової діяльності.

Критично аналізуючи погляди науковців на суть інвестиційної діяльності, відмітимо, що визначаючи суть інвестиційної діяльності, доцільним є виділення таких формуючих дану дефініцію тверджень:

– інвестиційна діяльність – це діяльність притаманна різним інституційним одиницям, що відносяться до різних інституційних секторів економіки;

– інвестиційна діяльність – базується на результатах фінансової діяльності щодо формування заощаджень та запозичень, які перетворюються на інвестиційні ресурси;

– інвестиційна діяльність – обов'язково має кінцеву мету, яка пов'язана із забезпеченням найбільш ефективних заходів та дій щодо реалізації (здійснення) інвестицій з одержанням прибутку (доходу) або досягненням соціального ефекту.

Головною метою інвестиційної діяльності є здійснення оптимальної ліквідності інвестиційних ресурсів, тобто максимізація добробуту власників, що забезпечуватиме тривалий безкризовий розвиток в державі.

За такого підходу, авторське розуміння сутності інвестиційної діяльності може бути викладене у такий спосіб: інвестиційна діяльність – це сукупність заходів та дій інституційних одиниць різних секторів економіки щодо вкладання, попередньо сформованих з заощаджень та запозичень, інвестиційних ресурсів з метою одержання прибутку (доходу) або досягнення соціального ефекту .

Таким чином, базовим елементом інвестиційної діяльності окремих інституційних одиниць, а, відповідно і процесу економічного зростання держави загалом є категорія інвестицій.

У науковій літературі існує багато модифікацій поняття "інвестицій", поява яких зумовлена специфікою та традиціями різних економічних шкіл та течій. Широко розповсюдженою є інтерпретація інвестицій – як здійснення певних економічних проектів у теперішній час, щоб у майбутньому одержати дохід [4, с. 2].

Водночас слід зазначити, що поняття «інвестиції» є занадто всебічним, щоб дати йому єдине та вичерпне визначення. У різних розділах економічної науки та різних галузях практичної діяльності його тлумачення має свої особливості.

Інвестиції – це спосіб приміщення капіталу, який повинен забезпечити збереження або зростання вартості капіталу та приносити позитивну величину прибутку (доходу), або досягти соціального, екологічного та економічного ефекту. Важливо зазначити, що вільні грошові кошти ще не інвестиції, так як цінність готівкових грошей може бути знищена інфляцією і вони не можуть забезпечити ніякої вигоди. Навпаки, якщо ту ж суму грошових коштів помістити на депозитний рахунок в банк, направити будівництво, придбання виробничого обладнання, вкласти у підвищення освітнього і культурного рівня персоналу тощо, то все це дозволить підвищити ефективність виробництва і дасть можливість отримати прибуток. У цьому випадку їх можна віднести до категорії інвестицій, так як дане вкладення гарантує певний дохід [1, с. 234].

Необхідно відмітити, що сучасні зарубіжні економісти, які займаються проблемами інвестицій, основним об'єктом дослідження виділяють фінансові інвестиції. У фундаментальних працях Л.Дж. Гітмана і М.Д. Джонка, що присвячені дослідженню проблем інвестиційних вкладень, характеризують їх як вкладення тільки в цінні папери [6]. На думку авторів, лише примітивна

економіка характеризується значною частиною реальних інвестицій. І це дійсно так, сьогодні в усіх країнах, які розвиваються, реальні інвестиції займають значну частку. Схожу з попередніми сучасними зарубіжними авторами думку відносно інвестицій, має О. Мертенс [17]. У своїх працях він приділяє основну увагу вкладенням в цінні папери. Це пояснює тим, що з допомогою фінансового ринку "важливий ресурс розвитку економіки – заощадження суспільства – спрямовується на створення нового капіталу і, в кінцевому випадку, – підвищення суспільного добробуту".

Дійсно, як діалектична єдність процесів вкладання ресурсів і одержання потоку доходів у майбутньому інвестиційна діяльність може виникати і ефективно здійснюватися на основі урівноваження інвестиційного попиту й інвестиційної пропозиції, тобто за допомогою функціонування фінансового ринку.

Виходячи з того, що інвестиційний потенціал є відображенням взаємодії наявних ресурсів та невикористаних можливостей, які формують його єдину сутність, актуальною стає проблема пошуку рішень, пов'язаних із розробленням механізму вивільнення інвестиційного потенціалу.

Саме інвестиційний потенціал займає чільне місце серед складових потенціалу інститутів фінансового ринку. Адже, визначальною рисою сучасного етапу розвитку вітчизняної економіки є пошук зовнішніх джерел фінансування діяльності різних інституційних одиниць. Серед таких джерел і відводиться важлива роль інвестиціям, які виступають одним із видових перевтілень об'єкту-купівлі продажу на фінансовому ринку – фінансових ресурсів. Тому інвестиції являють собою особливий товар, що обертається на фінансовому ринку. А можливість їх одержання в тому або іншому вигляді залежить від розуміння й урахування взаємних інтересів партнерів, від уміння бачити об'єкт інвестування з позицій стратегічного інвестора [18, с. 167].

Динамізм інвестиційних ресурсів безпосередньо зумовлює динамічний характер інвестиційного потенціалу. Завдання полягає у виявленні всіх можливостей ефективного використання інвестиційних ресурсів, які уособлюють в собі матеріальні та нематеріальні ресурси.

Інвестиційний потенціал інститутів фінансового ринку залежить переважно від стану валових заощаджень. Так, до прикладу, значна частина коштів нефінансових корпорацій різними шляхами виокремлюється з виробничої сфери і спрямовується на поточне приватне споживання, накопичується на рахунках населення. Порівнюючи показники прибутку нефінансових та фінансових корпорацій та грошові доходи домогосподарств, можна відмітити, що вони замість руху в одному напрямку нерідко мають протилежну динаміку (табл. 1).

Інструментами залучення заощаджень домогосподарств в інвестиційний процес сьогодні виступають:

- банківські депозити (депозитні договори, депозитні сертифікати);
- внески до статутного капіталу інших інститутів фінансового ринку;
- вкладення у власний бізнес (паї, акції);
- пенсійні внески;
- внески у інвестиційні фонди (інвестиційні сертифікати);
- страхові внески (страхові поліси) та ін.

Таблиця 1

Динаміка показників прибутку нефінансових, фінансових корпорацій та грошових доходів домогосподарств за 2005-2013 роки*

Роки	Доходи домогосподарств, млн. грн.	Темп зростання/зниження, %	Заощадження населення, млн. грн.	Темп зростання/зниження, %	Фінансовий результат (сальдо) нефінансових та фінансових корпорацій, млн. грн.	Темп зростання/зниження, %
2005	298275	-	45651	-	64370,8	-
2006	363586	121,90	44203	96,83	76253,4	118,46
2007	470953	129,53	47779	108,09	135897,9	178,22
2008	634493	134,73	52011	108,86	8954,2	6,59
2009	661915	104,32	80377	154,54	-42414,7	-473,68
2010	847949	128,11	161867	201,38	58334,0	-137,53
2011	988983	116,63	123123	76,06	122210,0	209,50
2012	1149244	116,20	147280	119,62	101884,7	83,37
2013	1190351	103,58	132570	90,01	22844,4**	22,42

* Складено автором за даними джерел [5, 19, 20]

** дані за 9-ть місяців 2013 року

У міжнародній практиці провідними інституційними інвесторами є банківські установи. Проте їх активна участь на фондовому ринку має як позитивні, так і негативні аспекти. Так, банки є постачальниками значного обсягу фінансових ресурсів на ринок цінних паперів, що є позитивним аспектом для емітентів, однак значні вкладення банків в інструменти фондового ринку можуть викликати і системну фінансову нестабільність, про що свідчать дані щодо фінансової кризи 2008 року (банкрутство банку Lehman Brothers тощо). Для попередження можливих дестабілізаційних ситуацій у США було прийнято закон Додда-Френка, який обмежує можливості банків щодо інвестицій у цінні папери [15, с. 198].

Відмітимо, що головною метою інвестиційної діяльності банків є забезпечення доходності, що буде вищою, а ніж витрати, які пов'язані з обслуговуванням залучених банком коштів. Досягнення даної мети забезпечується рішенням певних завдань, серед яких можуть бути такі, як [15, с. 199]:

- збереження коштів (забезпечення захисту від інфляційних змін);
- зростання капіталу (орієнтація на ті цінні папери, які мають потенціал зростання курсової вартості);
- доходність (придбання цінних паперів з метою отримання дивідендів за акціями та відсотків за борговими цінними паперами);
- ліквідність (інвестиції у фінансові інструменти, які можна продати в будь-який момент за сприятливими цінами);
- мінімізація ризику (купівля цінних паперів з низькою волатильністю з метою зменшення загального розміру ризику для банку).

Інвестиційна діяльність банків за 2005-2013 роки характеризується вартістю цінних паперів у різних портфелях депозитних корпорацій (табл. 2).

Таблиця 2

Показники інвестицій банків в цінні папери у розрізі їх емітентів за секторами економіки у 2005-2013 роках*

Рік	Вкладення в цінні папери, усього млн. грн.	в тому числі			
		цінні папери інших фінансових корпорацій	цінні папери сектору загального державного управління	цінні папери нефінансових корпорацій	цінні папери домашніх господарств та некомерційних організацій, що обслуговують домашні господарства
2005	8035	470	3656	3885	25
питома вага,%	100,0	5,85	45,50	48,35	0,30
2006	9548	524	4556	4458	10
питома вага,%	100,0	5,49	47,72	46,69	0,10
2007	15200	1513	6252	7426	8
питома вага,%	100,0	9,95	41,13	48,86	0,06
2008	28134	2699	17402	8033	0
питома вага,%	100,0	9,59	61,85	28,55	-
2009	30086	2270	20897	6919	0
питома вага,%	100,0	7,55	69,46	23,00	-
2010	68925	2276	58085	8564	0
питома вага,%	100,0	3,30	84,27	12,43	-
2011	75926	1579	60702	13645	0
питома вага,%	100,0	2,08	79,95	17,97	-
2012	88854	1859	66737	20258	0
питома вага,%	100,0	2,09	75,11	22,80	-
2013	127734	3062	93951	30720	0
питома вага,%	100,0	2,40	73,55	24,05	-

* Складено автором за даними джерела [5]

Так, з даних табл. 2 видно, що у 2005-2013 роках спостерігається непропорційний розподіл портфеля цінних паперів за секторами економіки. Так, починаючи із 2008 року, вкладення у фінансові інструменти сектору загального державного управління склали більше двох третин усіх банківських інвестицій в боргові цінні папери. У 2010 р. розмір вкладень в державні цінні папери досяг максимальної величини – 84,27 % від загального портфеля цінних паперів. Такий значний обсяг вкладень у державні цінні папери, зумовлений поряд з іншими факторами, активізацією вторинного ринку державних зобов'язань.

Проте у фінансовому секторі України є ряд банків, які не здійснюють інвестиційної діяльності з цінними паперами. Їх частка була найбільшою в період кризи у 2009 році – 21,8% від загальної кількості банків (табл. 3).

У 2013 році частка банків, що не здійснюють вкладень у цінні папери, збільшилась до 23,8%. Ці банківські установи представлені:

- 1-м банком, що входить до 2-ї групи класифікації банків України (ВСЕУКРАЇНСЬКИЙ БАНК РОЗВИТКУ);
- 3-ма банками, що входять до 3-ї групи класифікації банків України (ДІВІ БАНК; АКТАВАБАНК; ЄВРОГАЗБАНК);

– 39-ма банками, що входять до 4-ї групи класифікації банків України (БАНК ВОСТОК; БМ БАНК; БАНК НАЦІОНАЛЬНИЙ КРЕДИТ; АКЦЕНТ-БАНК та інші).

Таблиця 3

Динаміка кількості банків, що не здійснюють вкладення у цінні папери

Дата	Кількість банків, що не здійснюють інвестиції у цінні папери	Частка кількості банків, що не здійснюють інвестиції у цінні папери, в загальній чисельності банків, %
01.01.2008 р.	20	11,6
01.01.2009 р.	20	10,9
01.01.2010 р.	39	21,8
01.01.2011 р.	28	16,0
01.01.2012 р.	25	14,3
01.01.2013 р.	43	23,8

* Складено автором за даними джерела [7]

Таким чином, приходиться констатувати той факт, що не всі банки використовують свій інвестиційний потенціал, що в свою чергу впливає як на їх економічний розвиток, так і на розвиток фінансового ринку України загалом.

Також відмітимо, що слабкість фінансового ринку України насамперед спричиняють слабкий фінансовий стан підприємств, низькі доходи населення, відсутність потужних інвестиційних банків та інститутів спільного інвестування, інституційних інвесторів (пенсійні, страхові фонди тощо), недовіра населення, високий рівень ризиків, недосконалість захисту прав інвесторів. Не є широкодоступною інформація про фінансовий стан, структуру власності, дохідність, корпоративну і дивідендну політику емітентів, оцінку перспектив вкладання коштів. Власники виробничих капіталів не можуть маневрувати цінними паперами як повноцінними ринковими активами, оскільки саме механізми купівлі-продажу наближають їх вартість до реальної.

1.3. Фінансові механізми стимулювання розвитку громадянського суспільства в Україні

Дослідження розвитку громадянського суспільства в Україні свідчать про недостатню його ефективність у результаті недосконалості чинного законодавства, яке створює бар'єри для утворення та діяльності інституцій громадянського суспільства; неефективної реалізації механізмів участі громадськості у формуванні та здійсненні державної політики; відсутності податкового стимулювання діяльності інституцій громадянського суспільства та доступу до державної фінансової та вітчизняної благодійної підтримки; низького рівня інституціональної спроможності розвитку громадських організацій.

Однією з важливих проблем в сучасних умовах державного управління є залучення необхідного обсягу ресурсів як ефективного фінансового механізму стимулювання розвитку громадянського суспільства в Україні.

Аналіз літературних джерел дозволяє зробити висновок, що зарубіжними та вітчизняними науковцями приділено значну увагу теоретичним основам та

розробці науково-методичних положень і практичних рекомендацій щодо вдосконалення механізмів інституціонального забезпечення громадянського суспільства в Україні. Незважаючи на широкий спектр досліджень із зазначеної проблеми, недостатньо розробок щодо розрахунку обсягів фінансових ресурсів на основі статистичних методів дослідження.

Метою даного дослідження є визначення фінансових механізмів стимулювання розвитку громадянського суспільства.

За даними Державної служби статистики України, за 2010–2012 рр. спостерігалася тенденція зростання кількості громадських організацій на 1,8%, або з 156573 до 159462. Починаючи з 2013 р. у зв'язку з введенням нового законодавства в Україні кількість громадських організацій значно скоротилася порівняно з 2010 р. на 57,1% і становила 67155 [1; 2; 3; 4].

Темпи зростання обсягів фінансування об'єднань громадян в Україні за 2010-2013 рр. становили 35,8% за рахунок збільшення коштів державного бюджету на 20,7%; членських внесків на 28,6%; коштів від благодійності на 50,4% у результаті зростання обсягів фінансування від підприємств та організацій, громадян та нерезидентів; коштів від господарської діяльності підприємств, установ та організацій, створених об'єднаннями громадян для виконання статутних цілей, – на 2,4%; інших надходжень на 22,6% через зростання сплати відсотків за надані кредити.

Аналіз показав, що найбільшу частку фінансування громадських організацій в Україні в 2013 р. становили кошти від благодійності (45,42%), кредити, отримані від банків та інших фінансових установ, та відсотки за надані кредити – 16,47%, кошти від господарської діяльності підприємств, установ, організацій, заснованих та створених об'єднаннями громадян для виконання статутних цілей, – 14,09%, членські внески – 13,32% загального обсягу фіксування об'єднань громадян. Питома вага коштів державного бюджету становить лише 7,09% [1; 2; 3; 4].

Згідно з даними Державної служби статистики України, темпи зростання обсягів витрат на функціонування громадських організацій за 2010-2013 рр. становили 27,8% за рахунок збільшення використання коштів на податки та обов'язкові платежі на 54,3%, оплату праці на 35,6%, благодійну діяльність на 10,9% та на інше використання на 18,8% загального обсягу витрат [1; 2; 3; 4].

Як свідчить аналіз, найбільшу частку використання коштів на розвиток громадянського суспільства в Україні в 2013 р. становили оплата праці (27,11%) та благодійна діяльність (20,12%).

Для вивчення закономірностей фінансування розвитку громадянського суспільства використано метод аналітичного вирівнювання рядів динаміки загальних обсягів фінансових ресурсів (табл. 1), де для порівняння швидкості зміни двох або більше взаємопов'язаних показників використовується метод приведення рядів динаміки до єдиної основи. Сутність методу аналітичного вирівнювання полягає у тому, що вихідні ряди динаміки абсолютних значень показників замінюються ланцюговими темпами зростання, котрі визначено відносно однакового моменту (періоду) часу. Порівняння базисних величин дозволяє зробити висновок про те, який з показників зростає або зменшується швидше.

Таблиця 1

Розрахунок загального обсягу фінансування методом аналітичного вирівнювання*

Роки	Загальний обсяг фінансування (y), млн. грн.	Розрахункові показники				
		t	t ²	yt	$\bar{Y}_t = \alpha + \beta t$	
					млн. грн.	Темпи зростання, %
2010	2764,0	1	1	2764,0	2901,5	100,0
2011	3370,2	2	4	6740,4	3231,0	111,4
2012	3694,6	3	9	11083,8	3560,5	110,2
2013	3754,2	4	16	15016,8	3890,0	109,3
Всього	13583,0	10	30	35605,0		110,3

* Джерело: Розроблено автором на основі [].

Подальший розрахунок представлено за видом лінійного вирівнювання:

$$\bar{y}_t = \alpha + \beta t, \sum y = n\alpha + \beta \sum t, \sum yt = \alpha \sum t + \beta \sum t^2,$$

де y - показник, який аналізується;

t - період (роки)

α, β - розрахункові коефіцієнти.

$$\bar{Y}_t = \alpha + \beta t = 2572 + 329,5t$$

Розрахунки показують, що в одержаному ряді на основі методу аналітичного вирівнювання спостерігається рівномірне зростання загального обсягу фінансування розвитку громадянського суспільства – у середньому на 10,3% за рік.

Аналогічно (за методом аналітичного вирівнювання рядів динаміки) досліджено закономірності фінансування розвитку громадянського суспільства з різних джерел фінансування.

З державного бюджету (табл. 2): $\bar{Y}_t = \alpha + \beta t = 223 + 15,7t$.

Таблиця 2

Розрахунок обсягу фінансування за рахунок коштів державного бюджету методом аналітичного вирівнювання*

Роки	Обсяги фінансування з державного бюджету (y), млн. грн.	Розрахункові показники				
		t	t ²	yt	$\bar{Y}_t = \alpha + \beta t$	
					млн. грн.	Темпи зростання, %
2010	220,6	1	1	220,6	238,7	100,0
2011	271,3	2	4	542,6	254,4	106,6
2012	290,9	3	9	872,7	270,1	106,2
2013	266,3	4	16	1065,2	285,8	105,8
Всього	1049,1	10	30	2701,1		106,2

* Джерело: Розроблено автором на основі [].

Розрахунки свідчать про рівномірне зростання обсягу фінансових ресурсів у розвиток громадянського суспільства з державного бюджету – в середньому на 6,2% за рік.

За рахунок членських внесків (табл. 3): $\bar{Y}_t = \alpha + \beta t = 376,4 + 39,2t$.

Таблиця 3

Розрахунок обсягу фінансування за рахунок членських внесків методом аналітичного вирівнювання*

Роки	Обсяги фінансування з членських внесків (y), млн. грн.	Розрахункові показники				
		t	t ²	yt	$\bar{Y}_t = \alpha + \beta t$	
					млн. грн.	Темпи зростання, %
2010	388,7	1	1	388,7	415,6	100,0
2011	475,3	2	4	950,6	454,8	109,4
2012	533,6	3	9	1600,8	494,0	108,6
2013	500,0	4	16	2000,0	533,2	107,9
Всього	1897,6	10	30	4940,1		108,6

* Джерело: Розроблено автором на основі [].

Розрахунки свідчать про рівномірне зростання обсягу фінансових ресурсів у розвиток громадянського суспільства з членських внесків – в середньому на 8,6% за рік.

За рахунок коштів від благодійності (табл. 4):
 $\bar{Y}_t = \alpha + \beta t = 1008,4 + 190,6t$.

Таблиця 4

Розрахунок обсягу фінансування за рахунок коштів від благодійності методом аналітичного вирівнювання*

Роки	Обсяги фінансування з коштів від благодійності (y), млн. грн.	Розрахункові показники				
		t	t ²	yt	$\bar{Y}_t = \alpha + \beta t$	
					млн. грн.	Темпи зростання, %
2010	1133,8	1	1	1133,8	1199,0	100,0
2011	1454,2	2	4	2908,4	1389,6	115,9
2012	1646,6	3	9	4939,8	1580,2	113,7
2013	1705,1	4	16	6820,4	1770,8	112,1
Всього	5939,7	10	30	15802,4		113,9

* Джерело: Розроблено автором на основі [].

Розрахунки свідчать про рівномірне зростання обсягу фінансових ресурсів у розвиток громадянського суспільства з коштів від благодійності – в середньому на 13,9% за рік.

За рахунок коштів від господарської діяльності підприємств, установ, організацій, заснованих та створених об'єднаннями громадян для виконання статутних цілей (табл. 5): $\bar{Y}_t = \alpha + \beta t = 514,7 + 11,6t$.

Розрахунки свідчать про рівномірне зростання обсягу фінансових ресурсів у розвиток громадянського суспільства з коштів від господарської діяльності підприємств, установ, організацій, заснованих та створених об'єднаннями громадян для виконання статутних цілей, – у середньому на 2,2% за рік.

Таблиця 5

Розрахунок обсягу фінансування за рахунок коштів від господарської діяльності методом аналітичного вирівнювання*

Роки	Обсяги фінансування з коштів від громадянської діяльності (у), млн. грн.	Розрахункові показники				
		t	t ²	yt	$\bar{Y}_t = \alpha + \beta t$	
					млн. грн.	Темпи зростання, %
2010	516,6	1	1	516,6	526,3	100,0
2011	525,0	2	4	1050,0	537,9	102,2
2012	604,1	3	9	1812,3	549,5	102,2
2013	528,9	4	16	2115,6	561,1	102,1
Всього	2174,6	10	30	5494,5		102,2

* Джерело: Розроблено автором на основі [].

За рахунок інших надходжень (кредити, отримані від банків, інших фінансових установ, відсотки за надані кредити) (табл. 6):

$$\bar{Y}_t = \alpha + \beta t = 517,4 + 31,7t.$$

Таблиця 6

Розрахунок обсягу фінансування за рахунок інших надходжень методом аналітичного вирівнювання*

Роки	Обсяги фінансування за рахунок інших надходжень (у), млн. грн.	Розрахункові показники				
		t	t ²	yt	$\bar{Y}_t = \alpha + \beta t$	
					млн. грн.	Темпи зростання, %
2010	504,3	1	1	504,3	549,1	100,0
2011	644,5	2	4	1289,0	580,8	105,8
2012	619,4	3	9	1858,2	612,5	105,5
2013	618,3	4	16	2473,2	644,2	105,2
Всього	2386,5	10	30	6124,7		105,5

* Джерело: Розроблено автором на основі [].

Розрахунки свідчать про рівномірне зростання обсягу фінансових ресурсів у розвиток громадянського суспільства за рахунок інших надходжень – у середньому на 5,5% за рік.

За методом аналітичного вирівнювання спрогнозуємо обсяги фінансових ресурсів у розвиток громадянського суспільства в Україні на 2014 р. (табл. 7).

Визначений у роботі зв'язок за 2010–2013 рр. між обсягами фінансування розвитку громадських організацій та їх витратами за лінійним коефіцієнтом кореляції Пірсона дозволяє виявити тісноту (силу) і напрям кореляційного зв'язку між двома ознаками або двома ієрархіями признаку (табл. 8).

У статистиці коефіцієнт кореляції Пірсона (позначається «r») є показником кореляції (лінійної залежності) між двома змінними X та Y, який набуває значень від –1 до +1 включно. Він широко використовується в науці для вимірювання ступеня лінійної залежності між двома змінними.

Таблиця 7

**Прогнозні значення обсягів фінансування громадських організацій в
Україні на 2014 рік***

Показники	Значення, млн. грн.	Питома вага, %
Загальний обсяг – всього	4290,7	100,0
Кошти від благодійності	2016,9	47,0
Інші надходження (кредити, отримані від банків, інших фінансових установ, відсотки за надані кредити)	679,6	15,8
Членські внески	579,1	13,5
Кошти від господарської діяльності підприємств, установ, організацій, заснованих та створених об'єднаннями громадян для виконання статутних цілей	573,4	13,4
Державний бюджет	303,5	7,07

* Джерело: Розроблено автором на основі [].

Таблиця 8

Дані для розрахунку коефіцієнта рангової кореляції*

Обсяги фінансування громадських організацій (x), млн. грн.	Витрати на фінансування громадських організацій (y), млн. грн.	x ²	y ²
2763,99	2544,04	7639640,72	6472139,52
3370,23	3011,23	11358450,25	9067506,11
3694,59	3343,50	13649995,27	11178992,25
3574,22	3250,07	14094167,81	10562955,00

* Джерело: Розроблено автором на основі [].

Знайдемо значення:

показників x та y:

$$\bar{x} = \frac{\sum x_i}{n} = \frac{13583,03}{4} = 3395,76, \quad \bar{y} = \frac{\sum y_i}{n} = \frac{12148,84}{4} = 3037,21,$$

$$\overline{xy} = \frac{\sum x_i y_i}{n} = 10433644,57$$

дисперсії:

$$S^2(x) = \frac{\sum x_i^2}{n} - (\bar{x})^2 = 154377,53, \quad S^2(y) = \frac{\sum y_i^2}{n} - (\bar{y})^2 = 95753,64$$

середньоквадратичного відхилення:

$$S(x) = \sqrt{S^2(x)} = \sqrt{154377,53} = 392,91, \quad S(y) = \sqrt{S^2(y)} = \sqrt{95753,64} = 309,44$$

Визначається лінійний коефіцієнт кореляції Пірсона:

$$r_{xy} = \frac{\overline{xy} - \bar{x} \cdot \bar{y}}{S(x) \cdot S(y)} = \frac{10433644,57 - 10313636,23}{121582,07} = 0,987.$$

Розрахунки свідчать про високий кореляційний зв'язок між обсягами фінансування розвитку громадянського суспільства в Україні та витратами на функціонування об'єднань громадян, оскільки значення коефіцієнта кореляції складає 0,987, тобто $0,5 \leq r_{xy} \leq 1,0$.

Аналіз наукової літератури та власні дослідження показали, що актуальною залишається проблема фінансового забезпечення розвитку громадянського суспільства в Україні [5-9].

Згідно зі ст. 23 «Фінансова підтримка та звітність громадських об'єднань» Закону України «Про громадські об'єднання» передбачається можливість фінансової підтримки громадських об'єднань зі статусом юридичної особи за рахунок Державного бюджету України, місцевих бюджетів відповідно до закону. Громадські об'єднання, які отримують фінансову підтримку за рахунок коштів Державного бюджету України, місцевих бюджетів, зобов'язані подавати та оприлюднювати звіти про цільове використання цих коштів відповідно до закону. Громадське об'єднання зі статусом юридичної особи, створені ним юридичні особи (товариства, підприємства) зобов'язані вести бухгалтерський облік, фінансову та статистичну звітність, бути зареєстрованими в органах доходів і зборів та сплачувати до бюджету обов'язкові платежі відповідно до закону. Надання громадським об'єднанням, створеним ними юридичним особам (товариствам, підприємствам) пільг, у тому числі з оподаткування, здійснюється на підставах та в порядку, визначених законом.

Як показали дослідження, в Україні залишаються не врегульованими питання фінансової підтримки діяльності громадських організацій [9]. У Законі України «Про громадські об'єднання» не визначено порядок та умови залучення такої фінансової допомоги, критерії, на які вказувала Рада Європи, не розроблено, не передбачено жодної процедури подання заявок громадських об'єднань на отримання відповідної допомоги. Це створюватиме можливість для зловживань при прийнятті рішення про надання тієї чи іншої підтримки діяльності таких організацій з боку держави.

До фінансових механізмів стимулювання розвитку громадянського суспільства в Україні можна віднести такі:

- податкове стимулювання діяльності інституцій громадянського суспільства шляхом запровадження європейських стандартів у визначенні податкового режиму для них;
- удосконалення порядку залучення інституцій громадянського суспільства до надання соціальних послуг за рахунок коштів державного бюджету та місцевих бюджетів;
- механізми соціального замовлення з урахуванням кращого вітчизняного та європейського досвіду;
- запровадження єдиної методики визначення пріоритетів державної фінансової підтримки інституцій громадянського суспільства;
- реалізація порядку розподілу коштів для державної фінансової підтримки програм та проектів інститутів громадянського суспільства на конкурсній основі;
- забезпечення державного моніторингу та оцінки проектів і заходів, здійснюваних інституціями громадянського суспільства за рахунок коштів державного бюджету та місцевих бюджетів на основі публічного відпрацювання критеріїв такої оцінки;

– запровадження обов'язкового планування у державному бюджеті України видатків на державну фінансову підтримку інституцій громадянського суспільства.

Отже, пріоритетними напрямками державної політики сприяння розвитку громадянського суспільства в Україні є такі: встановлення максимальної відкритості, прозорості та підзвітності суспільству органів виконавчої влади та місцевого самоврядування; зростання соціального капіталу для підвищення рівня взаємодовіри та взаємодії у суспільстві; створення сприятливих умов для утворення та функціонування інституцій громадянського суспільства, а також забезпечення їх участі у формуванні та реалізації державної, регіональної політики шляхом створення умов для забезпечення широкого ефективного представництва інтересів громадян в органах виконавчої влади та органах місцевого самоврядування, проведення регулярних консультацій із громадськістю з найважливіших питань життя суспільства і держави; запровадження громадського контролю за діяльністю органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування, посилення впливу інститутів громадянського суспільства на прийняття управлінських рішень та їх реалізацію; сприяння благодійній, волонтерській діяльності, іншим формам громадської активності та громадянської культури тощо.

1.4. інноваційні аспекти трансформування потенціалу розвитку вітчизняних підприємств

Проблеми формування конкурентоспроможного потенціалу підприємства в сучасних умовах вимагають застосування оригінальних рішень інноваційного характеру, що дозволить йому успішно конкурувати на ринку та ефективно вирішувати завдання свого розвитку. Інноваційні рішення створюють можливості для формування такого потенціалу підприємства, який здатний сформувати належне ресурсне забезпечення виробництва, а отже, підвищувати його інвестиційну привабливість. Тому трансформування наявного потенціалу вітчизняних підприємств з метою надання йому інноваційних якостей є актуальним завданням наукових досліджень.

Серед дослідників, які займалися питаннями інноваційного розвитку економіки та формування потенціалу суб'єктів господарювання за умов інформаційного суспільства, слід виділити таких зарубіжних і вітчизняних науковців, як Д. Белл, В. Геєц, М. Денисенко, П. Друкер, Л. Едвінсон, Б. Лундвалл, Л. Мельник, Р. Нельсон, В. Семиноженко, В. Соловйов, М. Тимощук, Дж. Тобін, Л. Федулова, Дж. Фрімен, Н. Чухрай, Й. Шумпетер. У своїх працях вони акцентують увагу на особливому характері інноваційної діяльності, який справляє свій суттєвий вплив на всі інші процеси в сучасній економіці.

З позицій організації економічної діяльності надзвичайно важливим є розуміння проблем впливу різноманітних чинників на розвиток суб'єктів господарювання. Проте, на даний час ще не існує достатньо чіткого розуміння параметрів та умов діяльності підприємств, необхідних для забезпечення їх динамічного розвитку. Також недостатньо вивченими залишаються питання

оцінювання можливостей розвитку підприємств залежно від характеру змін зовнішнього середовища.

Розвиток підприємства за своїм змістом є сукупністю процесів, результатом яких є збільшення його потенціалу. Формами прояву таких процесів виступають кількісні та якісні зміни, адаптація до зовнішнього середовища та внутрішня інтеграція підприємства. З позицій фінансово-економічного аналізу вони проявляються в покращенні фінансових показників та збільшенні вартості підприємства.

Питання формування умов для розвитку вітчизняних підприємств важливо розглядати комплексно з врахуванням можливостей інформаційно-комунікаційних технологій (ІКТ) та інновацій. Умовами успішної реалізації потенціалу ІКТ виступають:

- 1) розуміння природи ІКТ та інновацій, а також їх ролі у розвитку економіки;
- 2) створення середовища, сприятливого до сприйняття інновацій;
- 3) розгляд інновацій як важливого напрямку економічної діяльності підприємства.

У сучасних умовах господарювання парадигма розвитку економіки змістилася із ресурсної на інформаційно орієнтовану. Інформація відіграє роль всеохоплюючого ресурсу, який потрібен при прийнятті як поточних, так і перспективних управлінських рішень. Інформація стає провідним предметом праці та дедалі більше перетворюється у знаряддя праці. У сучасних засобах праці частка інформаційних ресурсів у їх загальній вартості є основним показником прогресивності виробництва. При обґрунтуванні доцільності реалізації результатів науково-технічних розробок необхідно володіти всебічною інформацією про перспективність їх комерціалізації. Для цього мають бути сформовані умови для здорової конкуренції у сфері інноваційної та господарської діяльності та сприятливий інвестиційний клімат в економіці.

Процеси, що відбуваються у вітчизняній економіці, не сприяють переходу на інноваційно-інвестиційну модель її розвитку. Якщо проаналізувати динаміку обсягів виконаних наукових та науково-технічних робіт в Україні у відносному вимірі до ВВП, то видно, що існує тенденція до зниження ролі науки в економіці (табл. 1).

Надзвичайно низьким є й відсоток інноваційної продукції у загальному її обсязі, який постійно скорочується. Особливо наглядним відставання в інноваційній активності вітчизняних підприємств спостерігається при порівнянні показників інноваційного розвитку з аналогічним показником у розвинених країнах світу, де він коливається в межах 50-70%.

Перехід до інтелектуальної економіки пов'язаний зі збільшенням інвестицій в розвиток людини та інтелектуальний сектор. Однак, в Україні інвестиції у дану сферу є недостатніми. В країні падає попит на передові технології та об'єкти права інтелектуальної власності. При цьому зменшується й їх пропозиція (табл. 2).

Таблиця 1

Показники інноваційного розвитку економіки України *

Показники	Значення за роками						
	2000	2005	2008	2009	2010	2011	2012
Питома вага обсягу виконаних науково-технічних робіт у ВВП, %	1,36	1,14	0,9	0,9	0,9	0,8	0,8
Питома вага витрат на виконання наукових та науково-технічних робіт у ВВП, %	0,96	0,99	0,84	0,86	0,83	0,73	0,75
Промислові підприємства, що впроваджували інновації, % до загальної їх кількості	14,8	8,2	10,8	10,7	11,5	12,8	13,6
Частка інноваційної продукції у загальному обсязі реалізації продукції, %	9,4	6,5	5,9	4,8	3,8	3,8	3,3

* Джерело. – Складено автором за даними Державної служби статистики України.

Таблиця 2

Результати у сфері передових технологій та інтелектуальної власності*

Показники	Значення за роками	
	2012	2013
1. Частка інноваційно активних промислових підприємств, %	17,2	16,8
2. Підприємства, що створювали і використовували передові технології та об'єкти права інтелектуальної власності	2283	2224
3. Витрати на технологічні інновації, млрд. грн.	11,5	9,6
4. Придбано нових технологій	739	651
5. Створено нових технологій	516	486
6. Видано охоронних документів на передові технології	1211	1024
у т.ч. на винаходи	230	189

* Джерело. – Складено автором за даними Державної служби статистики України

Дані процеси у сфері інноваційної діяльності негативно впливають на можливості успішного розвитку економіки. Україна постала перед викликами сучасності. Ера ІКТ підвищує роль нових знань у забезпеченні конкурентоспроможності економіки і створенні умов для сталого розвитку. Однак, для ефективного використання потенціалу знань важливо налагодити систему їх трансферу у конкретні вміння, технології, що на практиці дозволить скористатися із перевагами міжнародного поділу праці та взаємодії зацікавлених сторін.

Отже, економічний потенціал країни і окремих підприємств має бути трансформовано з метою зміни його структури, забезпечення тісної взаємодії його елементів та досягнення бажаної динаміки його оновлення та нарощування. Ці умови є вихідними для розвитку як економіки загалом, так і окремих учасників економічних процесів, серед яких слід виділити наукові, дослідницькі організації, бізнес-структури, державні установи та місцеві органи самоврядування. Для успішної взаємодії цих структур необхідно сформувати рівноправні партнерські відносини, що відображають інтереси усіх сторін.

Створення середовища реалізації інновацій є складним завданням, яке може бути вирішене лише у процесі цілеспрямованого руху до високих стандартів якості виробництва і праці, які передбачають підвищення

технологічного рівня промислових підприємств і продуктивності праці в економіці за рахунок кращого використання трудових ресурсів.

Для формування сприятливого інвестиційного клімату важливо переорієнтувати систему економічних відносин на засадах довіри та партнерства сторін, прозорості усіх операцій і довільних процедур стосовно купівлі та відведення земельних ділянок, інших об'єктів рухомого і нерухомого майна, прав на інтелектуальну власність тощо. Дані відносини мають здійснюватися в законодавчому руслі із врахуванням досвіду успішних країн світу, де в якості основного критичного ресурсу виступає час, необхідний для врегулювання усіх необхідних процедур та формальностей. Невиправдано складні і високі бар'єри на шляху до заснування бізнесу, розробки та реалізації інвестиційних проектів, особливо інноваційного спрямування, мають бути усунуті для залучення в інноваційні процеси потенційних інвесторів та активізації даних процесів.

Дискусійним залишається питання стосовно темпів розвитку економіки і, зокрема, її інноваційної сфери. Як свідчить досвід, не завжди абсолютні показники зростання вказують на здійснення позитивних зрушень на конкретному підприємстві або в економіці загалом. Досягнуті у 2004 р. рекордні темпи зростання економіки України не змогли забезпечити передумов для подальшого розвитку, так як замість формування прогресивних структурних змін в економічному потенціалі країни, відбулося поглиблення диспропорції в галузевій структурі, внаслідок чого галузі машинобудівного і приладобудівного комплексу втратили свої позиції, натомість штучно було посилено увагу до добувних галузей, металургії, хімічної промисловості, які хоч і забезпечували значні експортні надходження, проте за умов світової економічної кризи виявилися найменш захищеними (табл. 3).

Таблиця 3

Товарна структура зовнішньої торгівлі (основні позиції)*

Роки	Мінеральні продукти		Продукція хімічної промисловості		Метали та вироби з них		Машини, обладнання		Транспортні засоби	
	Екс-порт	Імпорт	Екс-порт	Імпорт	Екс-порт	Імпорт	Екс-порт	Імпорт	Ек-спорт	Імпорт
2004	13,23	37,4	8,51	7,75	39,94	6,05	9,28	16,35	6,24	8,6
2008	10,50	29,7	7,5	8,1	41,2	7,5	9,5	15,6	6,5	14,1
2012	11,1	32,5	7,4	10,1	27,5	6,2	10,2	15,5	8,7	9,5
2013	11,8	29,1	6,8	11,0	27,8	6,5	11,0	16,2	5,3	7,7

* Джерело. – Складено автором за даними Державної служби статистики України.

З метою виходу на новий рівень розвитку необхідно внести кардинальні зміни в існуючі погляди на розвиток економіки з врахуванням наявного досвіду та тенденцій розвитку світових ринків. В першу чергу змін потребують інституційні підходи до розвитку економіки та механізми залучення інвестицій в інноваційну сферу з метою трансформування існуючого економічного потенціалу. Доцільно реформувати національну інноваційну систему в напрямку забезпечення державної підтримки науки, освіти та інноваційної діяльності, сучасного рівня інноваційної культури, вільного переміщення

інноваційних ідей, високої мобільності учасників інноваційних процесів та активної участі зацікавлених осіб, з урахуванням принципів концепції відкритих інновацій щодо ефективного доступу до зовнішніх знань та їх цільового використання.

Для вирішення питань розвитку економіки та окремих учасників інноваційних процесів в державі повинні успішно функціонувати відповідні інституції, зокрема, державні та законодавчі гарантії, пільги, податкове сприяння, відповідні органи, які покликанні надавати підтримку потенційним інвесторам, науковим і дослідницьким організаціям, малому і середньому бізнесу, зайнятому у сфері інновацій. Так, у ФРН у зв'язку з важливістю питань розвитку економіки та інноваційної діяльності діють Міністерство економіки та енергії, Міністерство економічного співробітництва та розвитку, а також Міністерство освіти і досліджень. Дані міністерства співпрацюють між собою у питаннях вирішення міждисциплінарних та міжгалузевих питань і координують свою діяльність у межах загальноєвропейських програм. Деяко іншим є підхід до регулювання економічних питань в Австрії, якими займається Міністерство економіки, сім'ї та молоді спільно із Міністерством транспорту, інновацій та технологій. Деякі функції у сфері інноваційної політики покладено на Міністерство освіти і досліджень. Отже, приклад країн ЄС підтверджує технічну можливість і доцільність поряд із загальними економічними питаннями окремо вирішувати завдання інноваційного розвитку та співробітництва сторін у даній сфері. В Україні вирішення суто економічних завдань і питань інноваційного розвитку покладено на Міністерство економічного розвитку і торгівлі та Міністерство освіти і науки. Практика останніх років діяльності цих структур засвідчила значні втрати часу на фаховий супровід інвестиційних проектів інноваційного спрямування, так як їх здійснення пов'язане із значними ризиками. Державні органи при вирішенні даних питань часто змушені діяти формально, що гальмує процеси розвитку. У будь-якому випадку для активізації інноваційної діяльності мають успішно діяти механізми підтримки її учасників, включаючи, зокрема, такі елементи як ваучери на розвиток, фабрики інновацій, інкубатори нових технологій, краудсорсинг, краудфандинг, стартапи, спін-оффи тощо.

Проблеми інноваційного оновлення потенціалу розвитку більшості вітчизняних підприємств є досить нагальними, проте, в умовах кризової економіки шансів на їх швидке вирішення практично немає. Низький рівень прибутковості, а часто й збиткова діяльність багатьох підприємств, високі процентні ставки за кредитами, несприятливий інвестиційний клімат, відсутність у більшості випадків державних гарантій та інших чинників впливу підривають можливості для формування конкурентоспроможного потенціалу. Проте, за умов радикального пошуків на ринку інтелектуального капіталу поступово з'являються нові можливості вирішення проблем виробництва, медицини, освіти, так як вітчизняні винаходи відзначаються особливими підходами до вирішення конкретних завдань і нерідко перевершують зарубіжні аналоги.

Досвід успішних країн свідчить про можливість здійснення глибоких і успішних перетворень протягом кількох десятиліть, а перші позитивні результати можна отримати і набагато швидше. Особливо корисним є досвід

післявоєнних Німеччини та Японії, більш пізніх прикладів азійських «тигрів» і ряду країн Східної Європи, зокрема, Польщі. Особливо перспективними для вітчизняної економіки є ІКТ-галузь, сільськогосподарський комплекс та окремі галузі машинобудівного і приладобудівного комплексу, у яких зберігся нарощений потенціал для розвитку. Однак, при здійсненні подібних перетворень слід врахувати перспективні світові тенденції і необхідність вирішення питань енергозабезпечення та ресурсів.

Для інтегральної вартісної оцінки величини інтелектуального капіталу застосовується коефіцієнт Тобіна як відношення ринкової ціни компанії, визначеної через показник капіталізації фірми до відновної вартості заміни її реальних активів (основних виробничих фондів – будинків, споруд, устаткування, запасів).

$$q = \text{ринкова вартість капіталу} / \text{відновна вартість капіталу} \quad (1)$$

Якщо значення показника ($q > 1$), то інвестиції у розвиток підприємства доцільні. Отже, показник Тобіна q виступає індикатором рентабельності нових інвестиційних витрат. За умов високої ціни підприємства на фондовому ринку стимули до інвестування зменшуються. Коли ж ринкова потенційно бажана величина капіталу зростає, інвестори прагнуть здійснювати вкладення у розвиток підприємства.

Потенційні інвестори вибирають для своїх вкладень підприємства, які є інвестиційно привабливими, демонструють позитивну динаміку прибутку і курсу акцій та мають значні перспективи розвитку.

Д. Тобін запропонував коефіцієнт q для прогнозування інвестиційної політики компаній, незалежно від макроекономічних факторів, але він виявився ефективним і для вимірювання інтелектуального капіталу. Впродовж 1960-70-х рр. у розвинених країнах у середньому значення коефіцієнта Тобіна коливалось між 1 і 2. З початку 1980-х рр. спостерігалось різке зростання коефіцієнта, який до початку XXI ст. досяг величини 6-7. Сьогодні для більшості компаній цих країн значення даний коефіцієнт коливається від 5 до 10. Для наукомістких фірм цей коефіцієнт є ще більшим [1, с. 435].

Основна проблема активізації інноваційної діяльності в Україні на базі посилення ролі інтелектуальної власності полягає в тому, що наукова сфера не націлена на підготовку результату у тій формі, яка потрібна виробничому процесу, а виробнича сфера не має достатніх оборотних коштів та кадрового потенціалу для впровадження інновацій. Існуючий стан справ у науково-технічній сфері країни практично зруйнував сполучну ланку між наукою та виробництвом – галузеві НДІ працюють неефективно, зменшили обсяги своєї діяльності дослідні заводи політехнічних університетів, а виробнича сфера недостатньо розвиває свій інноваційний потенціал. Однак, за умови налагодження ефективного трансферу знань і технологій з дослідницьких ВНЗ у виробництво може суттєво підвищити роль інноваційної складової розвитку підприємства у формуванні його конкурентоспроможності.

На жаль, в Україні фінансовий та промисловий капітал існують автономно один від одного. Наявні у фінансовому секторі ресурси практично не використовуються реальним сектором. Роль держави в розбудові економіки зведена нанівець, усі перетворення, що відбуваються в промисловості передані

у приватній сектор, який, як правило, не спроможний кардинально виправити ситуацію в економіці [2, с. 16-17]. Низька ефективність українських підприємств багато в чому пояснюється спробою утримати за будь-яку ціну досягнуту рівновагу навіть тоді, коли для цього не існує жодних об'єктивних передумов, і невмінням використовувати механізми позитивного зворотного зв'язку, тобто, гнучко і швидко перебудувати виробництво відповідно до потреб ринку. Для підприємств, що працюють на ринку, нормальною практикою є щорічний запуск кількох нових виробів. Це автоматично означає і зняття з виробництва старих зразків. Планування запуску у виробництво нового виробу повинно одночасно супроводжуватись планування процесів його зняття з виробництва після вичерпання можливості рентабельних продажів одного товару [3, с. 89].

Основним інструментом для оцінки потенціалу росту економіки різних країн у середньо- та довгостроковій перспективі виступає індекс глобальної конкурентоспроможності (ІГК), розроблений Всесвітнім економічним форумом. Методологія розрахунку показника середньозваженого значення передбачає визначення декількох складових, які відображають різні аспекти конкурентоспроможності. Складові ІГК наведені у табл. 4.

Таблиця 4

Складові ІГК для різних типів економік [4, с.12]

Факторно-орієнтовані економіки	Економіки, орієнтовані на ефективність	Інноваційно-орієнтовані економіки
Державні та суспільні установи	Вища освіта та професійна підготовка	Рівень розвитку бізнесу
Інфраструктура	Ефективність ринку товарів і послуг	Інноваційний потенціал
Макроекономічна стабільність	Ефективність ринку праці	
Охорона здоров'я та початкова освіта	Розвиненість фінансового ринку	
	Оснащеність новими технологіями	
	Розмір ринку	

У табл. 2 наведено підходи до оцінювання стадій розвитку країн світу. До базових вимог, які є основою факторно-орієнтованих економік, відносяться інституції, інфраструктура, макроекономічне середовище, охорона здоров'я та освіта. До підсилувачів ефективності, які є основою економік, зорієнтованих на ефективність, є вища освіта та професійна підготовка, ефективність ринків товарів та праці, рівень розвитку фінансового ринку, технологічна готовність та розмір ринку. За даними фахівців фонду «Ефективне управління» Україна знаходиться на 2-ій стадії розвитку, яка характеризується відносно невисоким ВВП на особу та значною залежністю розвитку країни від технологічної оснащеності, рівня кваліфікації працівників та розвиненості ринків. На цій стадії необхідно впроваджувати більш ефективні виробничі процеси і підвищувати якість продукції, тому що рівень заробітної плати зріс, а ціни залишились незмінні. Підвищення рівня конкурентоспроможності на цьому

етапі значною мірою залежить від якості вищої освіти й професійної підготовки, ефективного ринку товарів та послуг, функціонування ринку праці, розвиненості фінансового ринку, здатності ефективно використовувати наявні технології та якості внутрішнього і зовнішнього ринку. У перспективі з метою переходу до інноваційної економіки Україні доведеться підвищити рівень розвитку бізнесу та результативність інноваційної діяльності.

Таблиця 5

Ваги та порогові значення для визначення стадій розвитку економік окремих країн [4, с. 15]

Показники	Стадії				
	1	1-2	2	2-3	3
ВВП на особу, дол. США	< 2000	2000-2999	3000-8999	9000-17000	>17000
Вага субіндексу “Базові вимоги” %	60	40-60	40	20-40	20
Вага субіндексу “Підсилювачі ефективності”	35	35-50	50	50	50
Вага субіндексу “Фактори розвитку та інноваційного потенціалу”	5	5-10	10	10-30	30
Кількість країн	38	20	31	22	37

При формуванні планів і програм інноваційного розвитку слід використовувати досвід розвинених країн. Так, у США система планування інноваційної діяльності побудована за принципом поетапної розробки «знизу догори» (плани досліджень і розробок – зведене планування – комплексні плани та довгострокові прогнози розвитку), який поєднується з механізмом пріоритетного планування «згори донизу». Великі федеральні програми ініціюються тільки за умов, коли створено значний науково-технічний заділ. У сфері інноваційної діяльності підтримується високий рівень конкуренції, що спонукає до підвищення рівня виконання наукових розробок та комерціалізації інновацій.

Для оцінки інноваційного потенціалу підприємств зазвичай використовують схему:

Ресурс → Функція → Проект

Вона базується на ресурсній концепції до формування та оцінювання потенціалу підприємства. Вихідною точкою є наявність ресурсів для забезпечення розвитку, далі відбувається підбір відповідних функцій щодо їх використання, а на виході – висунуті ідеї та проведені напрацювання формуються в інвестиційний (інноваційний) проект. Метою проекту може бути випуск і реалізація нового продукту чи послуги або ж формування нового напрямку діяльності.

У сучасних умовах з позицій формування конкурентоспроможного потенціалу розвитку підприємств вище наведену схему доцільно змінити, забезпечивши цільовий характер внесення змін у діяльність суб’єктів господарювання. Це дозволить на практиці перейти до програмно-цільових методів формування інноваційного потенціалу підприємств і можливості внесення цілеспрямованих змін в економічну діяльність за рахунок збалансування як наявних, так і альтернативних варіантів на інтенсивній основі,

яка передбачає ресурсоекономний шлях розвитку. В найпростішому випадку дана схема має вигляд:

Цілі → Можливості → Функції → Ресурси → Проекти

У даному випадку не ресурсна складова здійснює вирішальний вплив на протікання процесу, а саме передбачення розвитку подій і вибір найкращих варіантів формування інноваційного потенціалу підприємства, який дозволяє оптимальним чином сформувавши ресурсний потенціал підприємства і створити належні умови для його ефективного використання. Для цього має бути забезпечено належний рівень інформаційного підкріплення процесу прийняття управлінських рішень.

Сучасні компанії при визначенні перспектив розвитку повинні враховувати фази міграції капіталу (приплив, стабільність та відплив), у ході яких змінюється співвідношення їх ринкової вартості (V_p) та річного доходу (D_k). У табл. 6 наведено характерні ознаки окремих фаз міграції капіталу із кількісним представленням можливих значень коефіцієнта.

Таблиця 6

Характеристика фаз міграції капіталу*

Фаза	Характерні ознаки	Коефіцієнт V_p/D_k
Приплив капіталу	Обмежена конкуренція, високий приріст оборотів, висока прибутковість	> 2
Стабільність	Стабільні конкуренція, ринкова частка та прибутковість	$0,8 - 2$
Відплив капіталу	Висока конкуренція, падіння збуту, низька прибутковість	$< 0,8$

*Джерело. – Складено на основі [6].

У межах кожного циклу функціонування ділової моделі важливо забезпечити захист капіталу з метою накопичення ресурсів для створення її нових якостей. Збільшення обсягу капіталу (його приплив) пояснюється циклічним характером процесу обороту капіталу, який відображає поняття вартісного циклу (value cycle), першою стадією якого є формування конкурентної позиції згідно обраної бізнес-моделі. На наступних стадіях уточнюють прибутковість, формують грошові потоки і оцінюють ринкову вартість капіталу підприємства. За умов позитивної оцінки перспектив розвитку, підприємство здійснює випуск цінних паперів і залучає необхідні інвестиції, вкладення яких у нові проекти символізує початок нового вартісного циклу. Управління рухом капіталу має створити умови для зростаючої тенденції вартісного циклу за рахунок своєчасного реагування на запити ринку.

Вдало обрана ділова модель розвитку підприємства дозволяє ефективно залучити у процесі оновлення потенціалу інтелектуальний капітал, який є джерелом формування інтелектуальних активів. Форма модифікованого балансу підприємства представлена у табл. 7.

Інтелектуалізація сучасного виробництва вимагає від підприємств інтенсифікувати процес поширення і трансферу нових видів інноваційних активів.. Ефективний трансфер технологій, знань і вмінь здійснюється за наявності фахового експертного середовища і відкритого доступу до нього, розвиненості венчурного бізнесу і мережі бізнес-ангелів. Етапи трансферу

технологій з метою створення майбутньої вартості підприємства можна представити у вигляді такої логічної послідовності дій:

Дослідження → Оцінка можливостей застосування → Розвиток продукту →
Комерціалізація + Ліцензування = Формування майбутньої вартості

Таблиця 7

Модифікований інноваційний баланс підприємства

Ринкова вартість підприємства	Актив	Власний капітал		Баланс
		Зобов'язання		
	Ділова модель Гудвіл Нові технології Компетенції Стратегії, бізнес-процеси Лідерство	Інтелектуальний капітал		Прихована вартість

* Джерело. – Складено на основі [6].

Підвищення конкурентоспроможності підприємств повинно відбуватися за сприяння нової наукової та промислово-інноваційної політики на основі взаємодії з науково-технічними центрами, технополісами, технопарками, венчурним бізнесом, малими і середніми інноваційними підприємствами, що забезпечить доступ до ринку високотехнологічної продукції.

Загалом, потенціал розвитку підприємства можна описати як функцію можливостей підприємства в момент часу t (моментна оцінка) чи за певний проміжок часу $\Delta t_1 - t_0$ (інтервальна оцінка) [7, с. 30]:

$$U = U(f; t) \quad (2)$$

Функція можливостей підприємства залежить від змінних величин (продукції та/чи послуг – p ; ресурсів – x ; процесів – y ; нематеріальних активів – z) і відображає вплив на його діяльність сталих параметрів (стан зовнішнього середовища – a ; вид діяльності – b ; мета – c):

$$f = f(a, b, c, p, x, y, z) \quad (3)$$

Взаємозв'язок параметрів потенціалу розвитку підприємства подано на рис. 1.

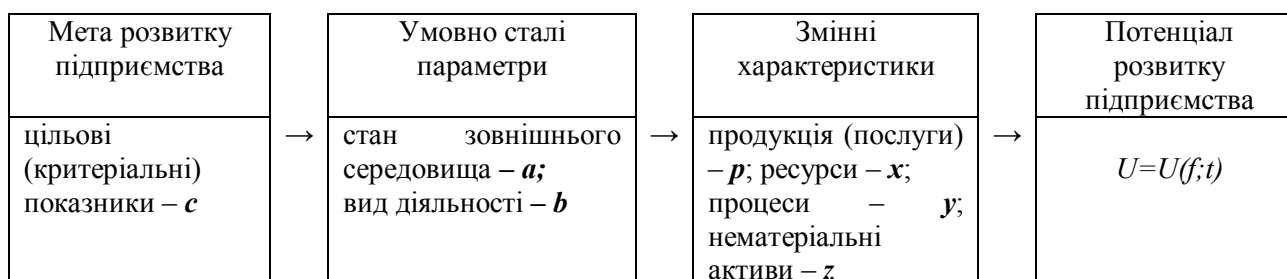


Рис. 1. Параметри, що визначають потенціал розвитку підприємства

Умовою інноваційного розвитку економіки є формування оптимальних пропорцій між окремими складовими науково-технічного циклу. Для забезпечення динамічного розвитку економіки повинні бути дотримані наступні залежності між приростом кількості винаходів та відкриттів ($\Delta\Phi B$),

результатів науково-дослідницьких та дослідно-конструкторських робіт ($\Delta\text{НДДКР}$), експериментальних зразків нової техніки ($\Delta\text{НТ}$) та нових видів продуктів ($\Delta\text{НП}$):

$$\Delta\text{ФВ} > \Delta\text{НДДКР} > \Delta\text{НТ} > \Delta\text{НП} \quad (4)$$

У результаті здійснення політики підтримки інноваційного розвитку формується конкурентне середовище у сфері наукової діяльності і високотехнологічного виробництва.

Формула успіху в умовах конкурентного ринку передбачає одночасну орієнтацію підприємства на оновлення потенціалу розвитку та максимальне задоволення потреб споживачів, підтримки високого рівня ділової репутації, стійкості фінансового стану та нарощування ринкової вартості :

$$\text{Успіх} = F(\text{Інноваційність, Задоволення потреб споживача, Ділова репутація, Фінансовий стан, Трансфер технологій, Конкурентоспроможний потенціал розвитку, Вартість бізнесу}) \quad (5)$$

Як свідчить досвід розвинених країнах світу, необхідно максимально наближувати економічну та інноваційну політику підприємства до потреб конкретних територій. Система регіонального розвитку є, насамперед, міжсекторальною системою і фокусує свою увагу на всебічному розвитку певної території, зокрема, її людського капіталу, бізнес-середовища, інфраструктури та підвищення спроможності управлінських інституцій до прийняття якісних рішень. Синергія взаємодії державної та місцевої влади, суспільства і бізнесу є запорукою успішного розвитку конкретного регіону. Держава формує інноваційну і промислову політику, забезпечує охорону довкілля та освіту населення. Корпоративний сектор розробляє, в свою чергу, стратегії розвитку бізнесу, аналізує ринок, життєвий цикл продукту, формує додану вартість. Місцеві органи забезпечують сприятливий бізнес-клімат, раціональне використання земель і розміщення об'єктів інфраструктури, залучають нові технології, підтримують стартапи, діяльність малого бізнесу і кластерних структур.

Завдання регіонального розвитку реалізуються через функціонування державної системи регіонального розвитку, компонентами якої є:

1. Національна політика (закони, інституції, фінанси);
2. Плани розвитку (національна стратегія регіонального розвитку, стратегії розвитку регіонів, стратегії розвитку населених пунктів).
3. Національні (ради, міністерства і фонди), регіональні (координаційні ради, агенції і фонди регіонального розвитку) та місцеві інституції (органи місцевого самоврядування (ОМС), агенції місцевого розвитку, громадські ради).
4. Інструменти розвитку (інфраструктура, міжсекторальні інституції, механізми залучення інвестицій, підтримки бізнесу, розвитку людського капіталу та шкали оцінки людського розвитку, якості життя тощо).

На рис. 2 наведено модель системи регіонального розвитку, яка враховує інтереси людини, територіальної громади, бізнесу, держави загалом, та забезпечує ефект синергії від взаємодії учасників процесів економічного, соціального та інноваційного розвитку.

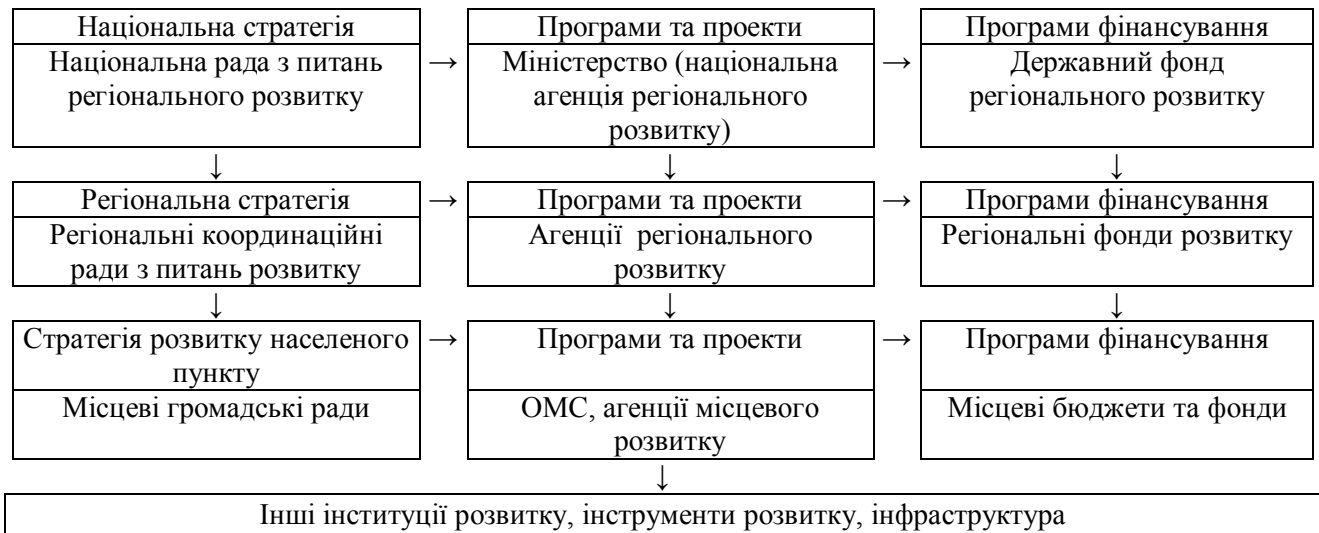


Рис 2. Національна система регіонального розвитку

*Джерело. – Складено на основі [8, с. 13].

В Україні система регіонального розвитку функціонує фрагментарно, в основному через відсутність дієвих механізмів підтримки. Гостро відчувається недостатність інвестицій у проекти розвитку, що не дає можливості комплексно розв'язати проблеми розвитку конкретних територій. Повноваження органів місцевого самоврядування не підкріплені відповідними фінансовими важелями. Таким чином, вирішення існуючих проблем розвитку полягає у знаходженні консенсусу інтересів учасників економічної діяльності з метою узгодження спільних цілей, досягнення яких сприятиме як підвищенню конкурентоспроможності підприємств, так і рівня добробуту населення відповідних територій. Забезпечити виконання подібних завдань у сучасних умовах можливо лише за умов трансформування потенціалу розвитку підприємств в результаті підвищення ролі інновацій та інтелектуального капіталу ти ефективного використання нових технологічних можливостей і знань у виробничому процесі.

1.5. Інвестиційна активність малого і середнього підприємництва в системі економічного суспільного розвитку

Рівень розвитку малого бізнесу безпосередньо визначає ступінь розвитку економіки держави в цілому. У Євросоюзі налічується понад 20 мільйонів підприємств малого та середнього бізнесу, на які припадає значна частина загального обороту і доданої вартості. Кількість зайнятих працівників в малому бізнесі Європи становить близько 70% економічно активного населення. Найбільша кількість малих підприємств створено в торгівлі, будівництві та харчової промисловості.

Малий бізнес в Європі формує конкурентний ринок, стимулюючи великі компанії впроваджувати нові технології і покращувати ефективність виробництва, тим самим створюючи передумови економічного зростання країн ЄС. Саме тому в рамках Євросоюзу здійснюється політика підтримки малого підприємництва, головна мета якої полягає у збалансуванні інтересів держави і

бізнесу, забезпечення оптимальних умов для підприємницької діяльності, підвищення конкурентоспроможності малого бізнесу.

Проблема економічного суспільного розвитку підприємництва в Україні особливо актуальна в контексті подолання структурної деформації економіки країни. Головним критерієм його забезпечення, що синтезує якісні та кількісні показники, є конкурентоспроможність економіки, а засобами досягнення виступають інструменти індикативного регулювання інвестування та механізми саморозвитку підприємництва. Необхідними умовами для цього є сукупність нормативно-правових, соціальних та екологічних умов, які забезпечують надійність та ефективність відтворення вкладеного капіталу. Водночас, з погляду забезпечення фінансової стабільності держави, формування системи інвестиційного розвитку в Україні повинно будуватися на принципах вираженої антиінфляційної політики та поступового скорочення бюджетного дефіциту.

Актуальність теми дослідження обумовлює спрямованість наукових пошуків у напрямку вивчення інвестиційної складової забезпечення конкурентоспроможності МСП, формування інвестиційного типу економіки, зростання та діагностики вітчизняного інституційного середовища розвитку суб'єктів підприємництва.

Закономірним результатом еволюціонування економіки є інвестиційна стадія конкурентного росту країни [3]. Здатність економіки країни до зростання заснована на розвитку техніки, технології і відповідних інституційних змін. Американський вчений М.Портер описав чотири послідовні стадії суспільного розвитку [8]:

1. Factor-driven Economy (спонукання факторами виробництва) – початкова стадія розвитку, яка характеризується низькими витратами виробництва, дешевими природними, сировинними і трудовими ресурсами.

2. Investment-driven Economy (спонукання інвестиціями) – на даній стадії конкурентоспроможність економіки країни визначається активністю інвестиційної діяльності підприємств. Для неї є характерним вкладення капіталу у придбання обладнання, складних технологій, створення спільних підприємств, перетворення основних виробничих фондів, формування сучасної інфраструктури, поява нових галузей.

3. Innovation-driven Economy (спонукання інноваціями) – на даній стадії спостерігається стрімкий розвиток галузей, домінуючим фактором якого є інноваційні технології, з'являються нові кластери, здійснюється повномасштабна вертикальна і горизонтальна інтеграція, зростає роль стратегічного планування, в тому числі на міжнародному рівні.

4. Wealth-driven Economy (спонукання багатством) – завершальна постіндустріальна стадія розвитку, яка характеризується переорієнтацією цілей суспільного розвитку з економічних на соціальні.

Отже, враховуючи характерні ознаки стадій суспільного розвитку, можна стверджувати, що економіка України перебуває на етапі інвестиційного розвитку, основними цілями якого є економічна модернізація держави, розбудова сучасних ефективних підприємств і розвиток галузей, діяльність яких націлена на досягнення глобальної конкурентоздатності. Одним з вагомих факторів стимулювання інвестиційної діяльності є висока прибутковість і швидка окупність капіталовкладень, а мультиплікаційний ефект інвестування

проявляється у прискореному зростанні бізнесу, підвищенні ефективності споріднених галузей та економіки держави в цілому. Таким чином, цільова функція інвестиційної діяльності реалізується за рахунок зміцнення конкурентних позицій суб'єктів підприємництва та зниження їх вразливості до несприятливих фінансових факторів.

Узагальнення теоретичних засад економічного суспільного розвитку МСП у науковій літературі дозволяє зосередити увагу на дослідженні основних специфічних принципів забезпечення його інвестиційної складової. Інвестиційна активність МСП залежить від інвестиційного клімату, який включає два основних елементи: інвестиційний потенціал, безпосередньо пов'язаний із ємністю інвестиційного простору, та інвестиційні ризики, пов'язані з його надійністю. При оцінці інвестиційного клімату враховуються реальні умови функціонування капіталу та державна політика регулювання інвестиційних процесів [4]. Для суб'єктів вітчизняного МСП ускладненим є процес залучення іноземних інвестицій, крім того, українські інвестори не мають прямого доступу до міжнародних ринків.

На стан інвестиційної безпеки МСП впливають як внутрішні, так і зовнішні загрози. На рис. 1 подано перелік можливих загроз, які знижують рівень інвестиційну активність МСП.

Вважаємо, що роль МСП у зменшенні інвестиційних ризиків особливо проявляється через подолання феномену інвестиційної інертності суспільства, яка є причиною існування сектора тіньової економіки.

Складність управління механізмом забезпечення інвестиційної активності підприємництва обумовлена, зокрема, антагоністичним характером інвестиційної діяльності [7]. У той же час, на інвестиційному етапі суспільного розвитку з'являються нові загрози, які пов'язані із подоланням бар'єрів входження у привабливу галузь, здійсненням підприємницької діяльності інвестора, пошуком партнерів для співпраці та загрозою дисбалансу у соціальній сфері.

Таким чином, конкурентоспроможність МСП може бути забезпеченою лише за умови інтеграції всіх складових інвестиційного розвитку (табл. 1).

Ринкові механізми сприяння інвестиційній діяльності МСП передбачають децентралізацію інвестиційного процесу, переорієнтацію бюджетного фінансування у виробничій сфері на кредитування, розширення змішаного фінансування інвестиційних проектів та запровадження системи страхування інвестицій.

Ефективність виробництва на інвестиційному етапі вища у порівнянні із початковим, проте, досить часто кошти не спрямовуються на придбання провідних технологій, а іноземні інвестори намагаються використати реципієнта виключно для збуту застарілих технологій, тим самим породжуючи небезпеку різкого зниження його конкурентоздатності. Недосконалість комунікацій призводить до обмеженості можливостей експлерентування власних наукових розробок. З іншого боку, недостатність фінансових ресурсів не дозволяє активізувати діяльність з пошуку віолента. Важливим напрямком у подоланні цих ризиків є створення розвиненої інвестиційної інфраструктури та державна підтримка інноваційного підприємництва [2].

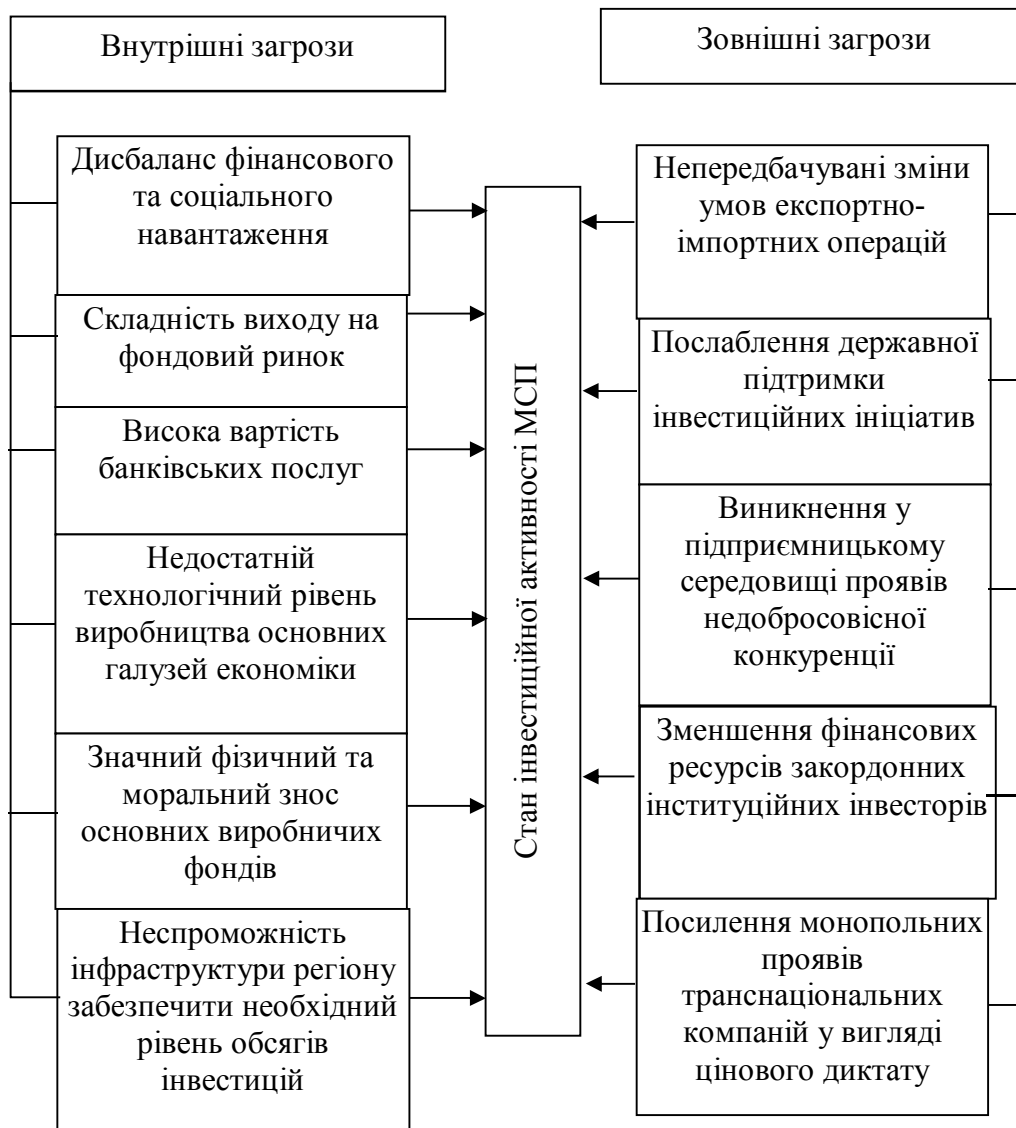


Рис. 1. Загрози зниження рівня інвестиційної активності малого і середнього підприємництва

*Джерело – розроблено автором

Таблиця 1

Заходи підтримання конкурентоспроможності МСП у процесі інвестиційної діяльності*

Складові інвестиційної діяльності	Функції забезпечення конкурентоспроможності малого і середнього підприємництва
Економічна	<ul style="list-style-type: none"> – аналіз стану економіки держави, тенденції розвитку фондового ринку; – прогнозування місткості ринку продукції (послуг); – налагодження контактів із фінансово-кредитними установами; – вивчення податкового законодавства, оптимізація податків та амортизаційних відрахувань; – моніторинг ринку праці; – управління факторами виробництва
Фінансова	<ul style="list-style-type: none"> – забезпечення фінансової стійкості та незалежності; – оптимізація фінансової структури капіталу; – оцінка загальної вартості капіталу; – управління нематеріальними і довгостроковими фінансовими активами

Складові інвестиційної діяльності	Функції забезпечення конкурентоспроможності малого і середнього підприємництва
Інституціональна	<ul style="list-style-type: none"> – співпраця з консалтинговими фірмами; – ознайомлення з новітніми науково-технічними розробками і результатами досліджень; – підтримка інтелектуальної складової бізнесу
Соціально-психологічна	<ul style="list-style-type: none"> – безпека персоналу, збереження майна та комерційних інтересів; – налагодження зв'язків з громадськістю (public relations); – управління розвитком персоналу; – підвищення якості трудового життя

*Джерело – розроблено автором

Рівень інституційного сприяння МСП в Україні за оцінкою багатьох світових рейтингових агентств є дуже низьким, хоча саме відкритість економіки розвинених країн дозволяє повною мірою ефективно використовувати інноваційні інструменти розвитку [5]. Натомість, вітчизняна податкова політика не сприяє конкурентоспроможності МСП, надаючи перевагу укрупненню бізнесу [6]. Особливо зміни вітчизняного податкового законодавства вплинули на діяльність фізичних осіб-підприємців, спричинивши припинення діяльності багатьох приватних підприємців. Таким чином, податкове регулювання інвестиційної діяльності не виконує своєї основної функції – забезпечити спрямування інвестицій у пріоритетні сфери економіки через застосування системи податкових пільг. За таких обставин інвестиційний розвиток суб'єктів МСП зосереджується на пошуку внутрішніх можливостей нарощення економічного потенціалу для підтримки їх конкурентоспроможності (табл. 2).

Самоінвестування як метод фінансування інвестиційних потреб підприємств малого і середнього бізнесу ускладнюється тим, що кредитування для започаткування бізнесу комерційними банками практично не здійснюється, якою б прогресивною і креативною не була бізнес-ідея. Такі потужні фінансові установи як Укрсоцбанк, Райффайзен Банк Аваль, Правекс-Банк, Прокредитбанк відмовилися від співпраці суб'єктами МСП. Існуючі банківські кредитні програми відзначаються високим рівнем залежно від розміру бізнесу – якщо відсоткові ставки для великих компаній становлять 20-25%, то для сектору МСП вони сягнули позначки 30-50% річних у національній валюті.

Удосконалення інституційно-правового середовища інвестиційно-інноваційної активності малого і середнього підприємництва в Україні має, насамперед, стосуватися покращення стратегічного планування цього процесу в напрямку формування національної, регіональних і місцевих стратегій та програм. При цьому недоцільно здійснювати розробку і прийняття до реалізації відокремленого планового документа, що стосується виключно аналізованої сфери, а, навпаки, стратегічні планові документи щодо підприємництва повинні комплексно охоплювати напрями його розвитку.

В одному контексті досить перспективним виглядає рішення про переосмислення двадцятирічного досвіду розвитку підприємництва в Україні та обґрунтування напрямів удосконалення державної політики його регулювання і стимулювання у розробці Національної стратегії розвитку підприємництва в

Україні на період 2014-2020 рр. Вказаний часовий період обумовлений об'єктивними термінами доцільністю настання відповідальності за досягнення задекларованих пріоритетів у сфері реформування і забезпечення розвитку вітчизняного підприємницького сектору на вищій інститут державної влади.

Таблиця 2

Вплив інвестиційного розвитку на конкурентоспроможність МСП*

Форма забезпечення	Практичне втілення	Позитивний ефект
Технічні та управлінські нововведення	Вплив на діяльність всього підприємства, власні інтелектуальні розробки	З'являються нові способи і засоби виробництва
Активне втручання реципієнта в інвестиційні процеси	Пошук і критичний аналіз можливих альтернативних інвесторів	Оптимізація вибору інвесторів
Застосування принципів наукової організації праці	Пошук шляхів підвищення ефективності виробництва	Інтенсифікація виробництва, зниження витрат
Одержання конкурентних переваг на ринку	Діагностичний аналіз зовнішнього і внутрішнього середовища, розробка корпоративної і функціональних стратегій	Розширення сегменту ринку та/або вихід на нові ринки
Удосконалення кадрової політики	Перехід від концепції менеджменту персоналу до управління людськими ресурсами	Висока якість трудових ресурсів, збільшення трудового потенціалу, оптимальна чисельність персоналу
Страховання інвестиційних проектів	Співпраця зі страховими компаніями	Гарантії відшкодування втрачених коштів

* Джерело – розроблено автором

При формуванні національної стратегії варто зосередити увагу не лише на встановленні нової місії, пріоритетів, механізмів та інструментів державної політики, але й виписати механізми прийняття управлінських рішень органами державного управління нижчих рівнів із урахуванням особливостей соціально-економічного розвитку територій, ефективності функціонування і структурних характеристик бізнес-середовища, ресурсного та науково-дослідного, інвестиційного потенціалу тощо.

При цьому структурні частини національної стратегії можна формувати за ресурсно-функціональними напрямками системи підприємницького сектору – макроекономічною, фінансовою, інвестиційною, науково-технологічною, зовнішньоекономічною, енергетичною та ресурсною. Стратегічне поєднання державної політики розвитку сфер підприємницького сектору інвестиційно-інноваційної, фінансово-ресурсної, внутрішньої та зовнішньоекономічної, виробничо-енергетичної забезпечить формування більш якісних синергічних властивостей системи розвитку підприємництва в Україні.

Такий підхід забезпечить активізацію інвестиційно-інноваційної діяльності МСП в межах системної, комплексної і довгострокової державної

політики регулювання розвитку підприємництва. На основі національної стратегії слід формувати регіональні та місцеві стратегії розвитку підприємництва з єдиним підходом щодо визначення часового періоду їх реалізації (наприклад, 2015-2020 рр.), пріоритетів і засобів їх досягнення, джерел та обсягів фінансування заходів. Реалізація заходів державної політики в аналізованій сфері на місцевому рівні може здійснюватися у відповідності до регіональних програм підтримки малого і середнього підприємництва з меншим часовим періодом, ніж існуючий.

Інституціоналізація процесу розробки державної політики регулювання розвитку підприємництва та його інвестиційно-інноваційного забезпечення в його межах потребує прийняття Закону України про основні засади (стратегію) державної політики регулювання розвитку підприємництва в Україні. Необхідність такого нормативно-правового акту обумовлено тим, що Закон України «Про розвиток та державну підтримку малого і середнього підприємництва в Україні», прийнятий у 2012 р., не зміг якісно вплинути на покращення державної політики у сфері підприємництва [1]. Одним з його істотних недоліків є відсутність методичних рекомендацій щодо планування державної політики накопичення, формування та ефективного використання елементів конкурентоспроможності як підприємницького, так і реального сектору економіки загалом, до яких беззаперечно відноситься інвестиційно-інноваційна діяльність.

Відсутність позитивних змін у даній сфері приведе до посилення критичних явищ в науково-технічній та інноваційній сфері, що негативно позначиться на технологічній структурі національного господарства, призведе до зменшення державної та приватної підтримки інноваційно-інвестиційної сфери, науково-технічного та інноваційного потенціалу, обмежить можливості інноваційної діяльності вітчизняних підприємств.

Основними стратегічними орієнтирами державного планування у сфері підприємництва є покращення таких показників-індикаторів як частка валових капітальних інвестицій, які спрямовуються на реалізацію інноваційних проектів і програм, в обсязі реалізованої продукції, загальної суми інвестицій, вартості основних засобів, а також коефіцієнти відношення темпів зростання інвестицій, що спрямовуються на інноваційні цілі, до темпів зростання показників у підприємницькому секторі загалом, за видами економічної діяльності, у просторовому аспекті. Зростання значень означених критеріїв свідчить про покращення динаміки і якості економічного зростання підприємництва та переходу його суб'єктів до інноваційного типу розвитку, досягнення стратегічних пріоритетів економічної діяльності і збалансованість ринкових зв'язків (галузеві пріоритети інвестування наукомісткого виробництва, регіональні пріоритети розміщення та інвестування суб'єктів підприємницької діяльності і розвитку їх соціальної сфери, міжрегіональні та міжгалузеві пріоритети інноваційного розвитку ринкових зв'язків та відносин.

В умовах системних перешкод та досить низького рівня мотивації до інвестування в інновації суб'єктами підприємництва на пост трансформаційному етапі розвитку економіки державна політика має спрямовуватися на подолання витрат, пов'язаних із доступом суб'єктів малого і середнього підприємництва до ринків, прав діяльності, економічних ресурсів,

об'єктів ринкової інфраструктури, інформації, управлінських технологій, інвестицій та інновацій.

Таким чином, підтримка конкурентоспроможності малого і середнього підприємництва в Україні вимагає забезпечення інвестиційного шляху розвитку та подолання таких негативних явищ як структурні диспропорції в економіці, неузгодженість економічних інтересів у вертикалі та горизонталі структури національної економіки, що сприятиме досягненню політичної та соціально-економічної стабільності в суспільстві.

МСП є ризиковим сектором, вразливим до зовнішніх загроз через недосконалість механізмів адекватного реагування, при чому активність його інноваційно-інвестиційної діяльності безпосередньо залежить від стану національної економіки. Аналіз загроз за масштабами наслідків та джерелами виникнення залишається на сьогодні практично єдиним дієвим інструментом виявлення внутрішніх резервів для зміцнення ресурсного, наукового і виробничо-технічного потенціалу підприємств сектора МСП.

Подальшого дослідження потребують механізми забезпечення інвестиційного розвитку МСП, на основі взаємодії підприємств з суб'єктами зовнішнього середовища та інтеграції у цілісну систему суспільних відносин. Формування показника цільової структури інвестиційної діяльності МСП вимагає аналізу загроз та оцінки ступеня їх впливу на конкурентоспроможність об'єктів цього сектору.

1.6. Інноваційні підходи до відновлення конкурентоспроможності національного товаровиробника на ринку глобальних інвестицій

Україна протягом тривалого часу здійснювала пошук оптимальної моделі розвитку вітчизняної економіки, націленої, з одного боку, на зростання виробництва, з іншого – на самодостатній розвиток регіонів їх стабілізацію та підвищення їх конкурентоспроможності, що в кінцевому результаті підвищить конкурентоспроможність країни. На нашу думку, саме акцент на самодостатньому розвитку регіонів є найбільш раціональним, адже вважаємо, що успіх України на міжнародній арені – це результат продуктивності всіх її регіонів. Саме тому проблеми регіону, нехай і не найбільшого за внеском до ВВП або кількістю населення, впливають на цілу країну.

Отже, пропонуємо здійснити аналіз та пропозиції щодо активізації інноваційно-інвестиційної діяльності українських регіонів. Адже як ми уже зазначали це чи не єдиний варіант виходу України з кризи і значний поступ на шляху входження в систему економічних відносин світового співтовариства. Звичайно це не легкий і тернистий шлях, який потребує значних зусиль, чіткої організації і жорсткого контролю інвестиційної діяльності.

Перш за все вважаємо, що кожен із регіонів нашої країни повинен розробити чітку стратегію свого розвитку, адже це приведе до економічного та соціальної захищеності регіону. Розробка стратегії інноваційно-інвестиційного розвитку регіону вкрай необхідна для залучення інвестицій, відновлення конкурентоспроможного виробництва, зростання зайнятості населення регіону та повинна стати базою для ефективного функціонування і стійкого соціально-економічного розвитку регіону.

Загалом кожен регіон повинен чітко виокремити свої сильні сторони і вести політику щодо активного їх розвитку.

Наприклад, Тернопільський регіон має значний нереалізований агропромисловий, туристичний та транзитно-логістичний потенціал, що і повинно бути стратегічною цілю розвитку.

Нині стало закономірним, те, що конкурентні переваги отримує той регіон, який сформував стратегічний потенціал та забезпечив його ефективне використання. Вочевидь, засобом забезпечення сталого регіонального розвитку є підготовка та впровадження обґрунтованої стратегії розвитку регіону.

Отже, Тернопільській області і зокрема м. Тернополю, які знаходяться в стадії пошуку шляхів забезпечення стабільних темпів економічного розвитку, необхідно зробити акцент на такому стратегічному пріоритеті та напрямку розвитку регіону, як логістика. Для цього необхідно розробити та прийняти нову ефективну логістичну стратегію, яка виступатиме спонукальним мотивом до вдосконалення (створення) сучасної логістичної інфраструктури області яка забезпечить розвиток агропромислового та туристичного комплексів [12-13].

Саме тому вважаємо, що з-поміж численних пріоритетів активізації розвитку, наразі для Тернопільського регіону найраціональніше запровадити та застосувати в дію програму створення (будівництва) в Україні індустріальних парків.

Довідково: 4 вересня 2012 року набрав чинності Закон України «Про індустріальні парки».

Індустріальні парки – це інструмент для залучення інвестицій та швидкого економічного зростання .

Адже, як показує світовий досвід, індустріальні парки – це:

- значні інвестиції у реальний сектор економіки;
- використання земель, не придатних для ведення сільського господарства;
- нові робочі місця;
- збалансування внутрішнього ринку;
- розвиток експорту та імпортозаміщення;
- добробут та соціальна стабільність населення.

Світова практика (огляд роботи індустріальних парків у Чехії, Польщі та Туреччині) показує, що: на 1 га площі індустріального парку приходить від 1,0 до 5,0 млн. дол. США інвестицій та від 20 до 50 робочих місць [1, 3, 8-11].

Загалом, за інформацією Державного агентства з інвестицій та управління національними проектами, один індустріальний парк (середньої площі 200 га) має залучити від 10 до кількох десятків компаній, інвестиції на суму не менше 200 млн. дол. США та створити від 2,5 до 10 тис. нових робочих місць [9].

Наразі з ініціативами про створення індустріальних парків вийшли деякі регіони України, при цьому в більшості областей ініціюється створення декількох індустріальних парків. В результаті проведення інвентаризації запропонованих понад 100 земельних ділянок та промислових майданчиків, 43 з них визначені придатними для створення індустріальних парків (рис. 1) [7].

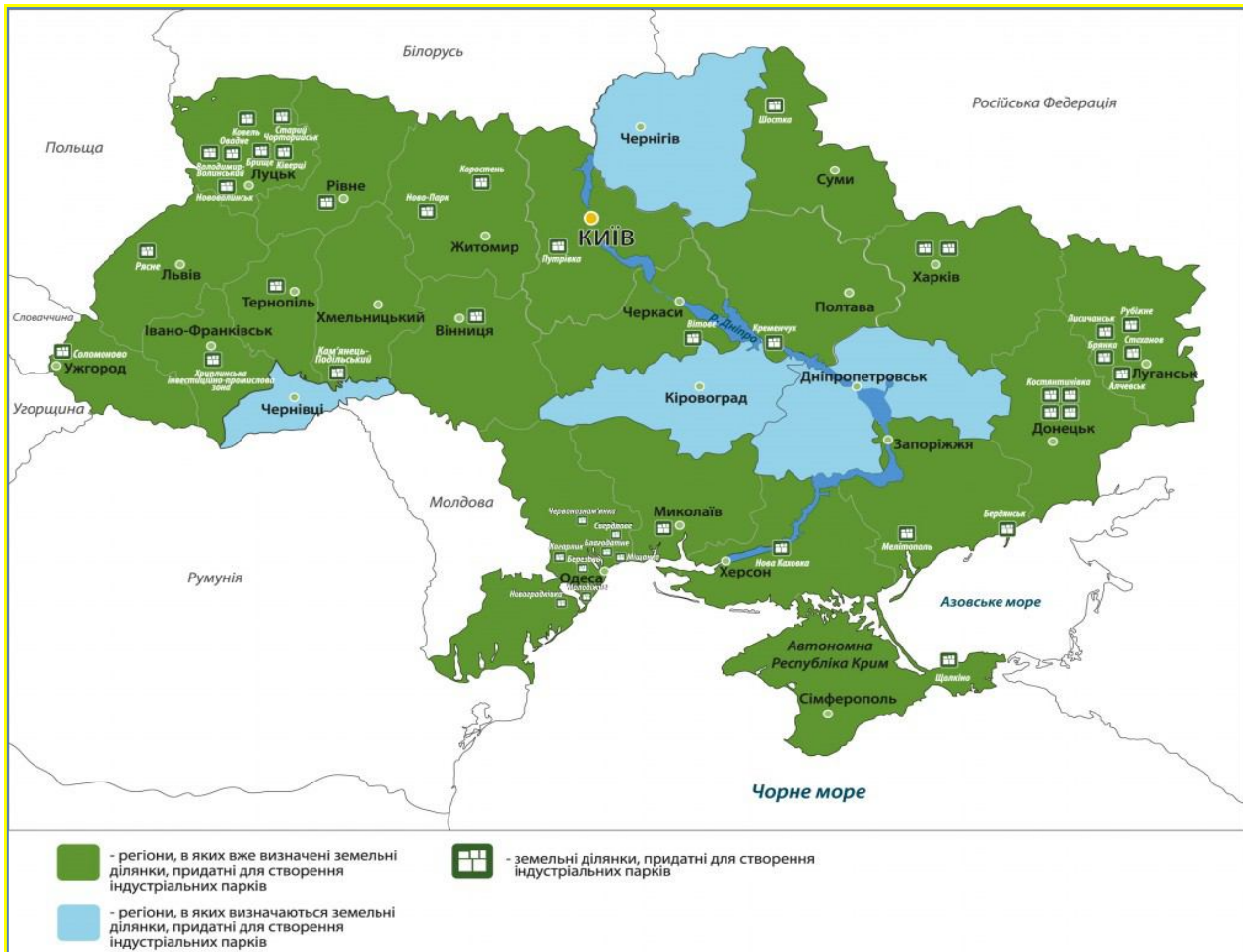


Рис. 1. Можливості для створення індустріальних парків

Примітка: за даними Invest Ukraine (виділеного підрозділу в Державному агентстві з інвестицій та управління національними проектами України)

Усе це має сприяти активізації інвестиційної та інноваційної діяльності, створенню високотехнологічних виробництв, збільшенню обсягів та асортименту випуску продукції тощо, а отже, збільшенню надходжень до бюджетів усіх рівнів.

Довідково: індустріальні парки були включені до стратегій соціально-економічного розвитку більшості регіонів України: в 2006 р. – Рівненської і Київської областей, в 2007 р. – Івано-Франківської, Львівської, Донецької і Вінницької областей, в 2008 р. – Кіровоградської, Тернопільської, Луганської і Херсонської областей, в 2010 р. – Запорізької, Харківської, Сумської областей та Автономної Республіки Крим, в 2011 р. – Дніпропетровської, Одеської, Житомирської, Миколаївської областей, в 2012 р. – Волинської області. В деяких регіонах були прийняті окремі детальні програмні та інші документи щодо створення та розвитку індустріальних парків на їх територіях, зокрема в 2007 р. рішенням Харківської обласної ради затверджено «Програму створення індустріального парку «Рогань» в Харківській області», в 2008 р. рішенням Закарпатської обласної ради – «Програму створення індустріальних парків на території Закарпатської області на 2008-2012 роки», в 2011 р. рішенням Одеської обласної ради – «Концепцію створення індустріальних (промислових) парків в Одеській області».

Так, передбачена в Концепції створення індустріальних (промислових) парків [5] мережа пілотних індустріальних парків у визначених регіонах (в Автономній Республіці Крим, Київській, Львівській, Одеській та Харківській областях), існувала формально і не змогла розпочати свою діяльність у визначені терміни (2006-2010 рр.).

Проте з значним доопрацюванням та прийняттям рамкового закону у вересні 2012 року (див. вище) та низки підзаконних нормативно-правових актів створено необхідне законодавче поле для запровадження та функціонування індустріальних парків в регіонах України.

Крім того, на сьогоднішній день держава готова підтримати створення та функціонування індустріальних парків і надати керуючим компаніям та ініціаторам створення – суб'єктам господарювання за рахунок коштів, передбачених законом про Державний бюджет України на відповідний рік, безвідсоткові кредити (позики) та цільове фінансування на безповоротній основі для облаштування індустріальних парків.

На даному етапі ведеться робота над формуванням Реєстру індустріальних парків та переліку індустріальних парків із статусом національного проекту. Щодо останнього, Державне Агентство з інвестицій та управління національними проектами України вже підписало угоди про співробітництво з низкою регіонів.

Так 15 квітня 2014 року за участі Голови Держінвестпроекту Сергія Євтушенка, міжнародних експертів, послів країн ЄС очільникам п'яти міст України – Львова, Долини, Славути, Коростеня та Кременчука – вручать витяги з Реєстру індустріальних парків. Це означає, що в скорому часі їх створюватимуть на території м. Львів, м. Долина Івано-Франківської області, м. Славута Хмельницької області, м. Коростень Житомирської області та м. Кременчук Полтавської області.

В результаті системного створення індустріальних парків в регіонах України в найближчі роки планується залучити щонайменше 8 млрд. дол. США інвестицій та створити не менше 300 тис. нових робочих місць [9], з яких близько 2,5 млрд. дол. США інвестицій та близько 40 тис. нових робочих місць - в рамках 10 пілотних індустріальних парків зі статусом національного проекту. Створення індустріальних парків також матиме позитивний вплив на розвиток суміжних виробництв, малого та середнього бізнесу в регіонах їх розташування. В найближчі роки прогнозується створення близько 200 індустріальних парків в усіх регіонах України [10].

Загалом дивує позиція Тернопільського регіону. Незважаючи на те, що у 2008 році індустріальні парки були включені до стратегій соціально-економічного розвитку Тернопільського регіону, жодних практичних кроків для їх практичної реалізації не було здійснено очільниками краю. Це стосується усіх гілок виконавчої влади. Не подано жодної пропозиції ні від міської, ні від обласної рад Тернопільщини.

Дивує даний дисонанс у порівнянні із роботою інших сусідніх областей. Наприклад, Львівщина розробила три концепції будівництва Індустріальних Парків та робить все для того, щоб включити їх у реєстр індустріальних парків та отримати статус національного проекту.

Вважаємо, що на сьогодні, враховуючи факт ухвалення Закону України «Про індустриальні парки» та можливість попасти у реєстр індустриальних парків та отримати статус національного проекту, перед Тернопільським регіоном відкриваються широкі перспективи. Адже Закон визначає правові та організаційні засади створення і функціонування індустриальних парків на території України з метою забезпечення економічного розвитку та підвищення конкурентоспроможності територій, активізації інвестиційної діяльності, створення нових робочих місць, розвитку сучасної виробничої та ринкової інфраструктури. Він гарантує та захищає права інвестора, передбачає суттєве спрощення процедур доступу до земельних ділянок на території індустриальних парків. Одержання інвестором земельної ділянки з необхідним інженерно-технічним оснащенням дасть змогу:

1) суттєво скоротити час від початку інвестування до випуску продукції: до 6-9 місяців;

2) скористатися «0» ставкою мита на обладнання і комплектуючі до нього, які не виробляються в Україні, та ввозяться для облаштування індустриального парку;

3) скористатися державною підтримкою щодо облаштування (підведення інженерно-транспортної інфраструктури) індустриального парку;

4) використати прозору та просту процедуру набуття прав власності на земельну ділянку в межах індустриального парку [4].

Усе це має сприяти активізації інвестиційної та інноваційної діяльності, створенню високотехнологічних виробництв, збільшенню обсягів та асортименту випуску продукції тощо, а отже, збільшенню надходжень до бюджетів усіх рівнів.

Згідно Закону ініціаторами створення індустриальних парків можуть бути органи державної влади, місцевого самоврядування, юридичні або фізичні особи, які мають право на створення індустриальних парків на землях державної, комунальної чи приватної власності згідно із зазначеним Законом. Саме рішення про створення індустриального парку приймається ініціатором на період не менше 30 років. Площа земельної ділянки повинна становити не менше 15 га проте не більше 700 га [1, 2].

Згідно проведених геомаркетингових досліджень для створення індустриального парку пропонуємо обрати с. Смиківці, Тернопільського району, Тернопільської області територія аеропорту «Тернопіль» (рис. 2).

Перевагами розташування даного проекту в с. Смиківці (на території аеропорту «Тернопіль») є:

– розташування об'єкта поблизу міжнародних коридорів №5 (Трієст–Львів) та №3 (Берлін–Київ). Загалом через територію Тернопільської області проходять автошляхи: європейського (Е50), міжнародного (М12, М19), національного (Н02, Н18) і регіонального значення (Р05, Р24, Р25, Р26, Р32) (рис. 3);

– Тернопіль має найкраще географічне розташування в Західній Україні (є центром Західної України), оскільки міститься неподалік Львова, Чернівців, Луцька, Хмельницького (рис. 4);



Рис. 2. Схематичне зображення земельної ділянки для будівництва ІП «МЛХ «ТЕРНОПІЛЬ»

Примітка: запропоновано автором

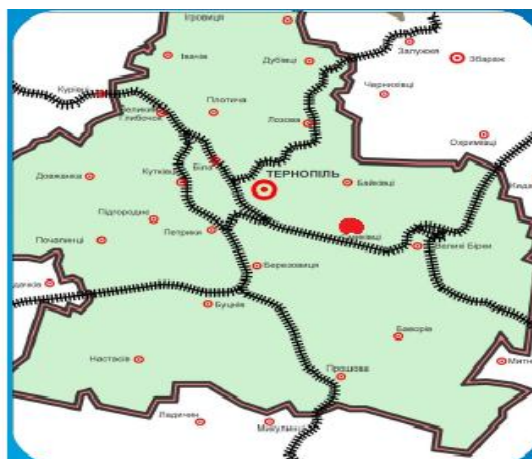


Рис. 3. Перетин транспортних коридорів на Тернопільщині

Примітка: запропонувала і складала автор на основі [12, 13].



Рис. 4. Географічне розташування м. Тернопіль

Примітка: запропонувала і складала автор на основі [12, 13].

– Загалом у радіусі 500 км розташовані ринки Румунії, Словаччини, Польщі, Угорщини, Австрії і Чеської Республіки (рис. 5).



Рис. 5. Радіус 500 км. навколо Тернополя

Примітка: запропонувала і склала автор на основі [12, 13].

Підсумовуючи вище наведену інформацію вважаємо, що Тернопільському регіону і зокрема м. Тернополю, які знаходяться в стадії пошуку шляхів забезпечення стабільних темпів економічного розвитку, необхідно як найшвидше змобілізуватися, прийняти рішення про створення Індустріального парку «Міжнародний логістичний хаб «ТЕРНОПІЛЬ» та розробити його концепцію, а опісля зробити ряд практичних кроків з метою включення його до Реєстру індустріальних парків та отримання державної підтримки, передбаченої розділом VIII Закону України «Про індустріальні парки».

Вважаємо, що створення (будівництво) Індустріального парку «Міжнародний логістичний хаб «ТЕРНОПІЛЬ» сприятиме вирішенню ряду завдань регіонального значення (табл. 1) [13, 14].

Згідно проведених наукових досліджень, вважаємо, що Індустріальні парки не лише в розвинутих, але й в країнах, що розвиваються, стають невід'ємною частиною економічної системи. Вони є інструментом стимулювання промислового виробництва, залучення інвестицій, збільшення зайнятості населення, вирівнювання економічного розвитку регіонів. Загалом, ідея індустріальних парків є досить перспективною та економічно вигідною як для підприємств (табл. 2) [13, 14], так і для регіонів і держави в цілому, адже Індустріальні парки дають змогу відновити конкурентоспроможність національного товаровиробника на ринку глобальних інвестицій.

Таким чином, функціонування ІП «МЛХ «ТЕРНОПІЛЬ» здійснюватиме значний синергетичний ефект, адже акумулюватиме в собі такі види ефективності: економічну; бюджетну; соціальну; науково-технічну.

Загалом, вважаємо, що саме таким чином мобілізуються усі необхідні ресурси і Тернопільщина стане сучасним, потужним, економічно розвинутим регіоном нашої країни, адже досягнення усіх цих ефектів (складових економічної стабілізації) шляхом функціонування ІП «МЛХ «ТЕРНОПІЛЬ» забезпечуватиме економічну стабілізацію Тернопільського регіону, а відповідно, й економічну стабілізацію країни, оскільки дана категорія є похідною забезпечення економічної стабілізації регіонів.

Таблиця 1

Вирішення завдань регіонального значення та відповідно ефекти які отримуватиме м. Тернопіль, Тернопільський регіон та держава внаслідок формування та розвитку концептуальної моделі Індустріального парку «МЛХ «ТЕРНОПІЛЬ»

№ за/п	Види ефектів від реалізації поставлених завдань
1	Покращення інвестиційної привабливості міста Тернопіль та Тернопільського регіону, зокрема;
2	Створення міжнародного логістичного хабу на базі міжнародного аеропорту «Тернопіль»;
3	Насичення ринку новою конкурентоспроможною продукцією вітчизняного виробництва.
4	Сприятиме ефективному функціонуванню аеропорту «Тернопіль»;
5	Забезпечувати імпортозаміщення, збільшувати експортний потенціал місцевих підприємств;
6	Сприяти розвитку малого і середнього бізнесу Тернопільського регіону, що використовуватимуть послуги Індустріального парку «Міжнародний логістичний хаб «ТЕРНОПІЛЬ»;
7	Збільшити транзит вантажів через Тернопільську область і при цьому забезпечити бачення тернопільського транспортного вузла як важливої складової системи транспортного комплексу України;
8	Сформувати сучасну транспортно-логістичну інфраструктуру міста і області, відповідно здійсниться оптимізація вантажних і пасажирських потоків;
9	Суттєво наповнювати бюджети міста та області;
10	Створити нові виробничі потужності на основі інноваційних технологій з високим рівнем конкурентоспроможності;
11	Здійснювати ефективний розвиток науки і освіти;
12	Зменшити безробіття, створивши нові високопродуктивні робочі місця;
13	Покращити добробут та рівень життя населення м. Тернопіль та прилеглих населених пунктів;
14	Підвищити попит на послуги рекреаційної зони Тернопільщини;
15	Задовольняти попит населення області й навколишніх областей в повітряному сполученні як всередині України, так і з закордонними країнами;
16	Сприяти реалізації «чотирьох свобод» Європейського Союзу .

Примітка: запропонувала і склала автор на основі [12, 13].

Таблиця 2

Види ефектів, що їх отримуватимуть резиденти (учасники) Індустріального парку «Міжнародний логістичний хаб «ТЕРНОПІЛЬ» внаслідок формування та розвитку його концептуальної моделі

Види ефекту	Показники, що відображають певний вид ефекту
Фінансово-економічний	– підвищення рівня логістичного потенціалу; – підвищення економічної безпеки; – висока рентабельність діяльності.
Маркетинговий	– налагодження спільної діяльності всіх первинних виробників продукції з просування виробленої ними продукції по продуктовому ланцюгу з мінімальною участю посередників; – зростання частки ринку та координація дій учасників дилерських мереж автовиробників; – зростання кількості сервісних центрів, що забезпечуватиме максимально високу якість споживчого сервісу; – зростання частки експорту в обсязі реалізації.

Види ефекту	Показники, що відображають певний вид ефекту
Ресурсний	– зростання фондівіддачі; – зростання матеріаловіддачі; – зниження рівня відходів виробництва; – зниження показника зносу основних фондів.
Соціальний	– зменшення плинності кадрів; – підвищення рівня якості умов праці; – задоволення працівників умовами праці; – задоволеність споживачів співпрацею з підприємствами.
Науково – технічний	– автоматизація завдань із переміщення логістичних продуктів; – інформатизація процесів прийняття рішень та інтеграція інформаційних систем; – збільшення кількості патентів та ліцензій, що перебувають у власності підприємства; – підвищення частки інноваційної продукції в загальному обсязі; – підвищення інтенсивності проведення НДДКР.

Примітка: запропонувала і склала автор на основі [12, 13].

1.7. Інноваційні мережі як інструмент міжнародного трансферу високих технологій

Особливості еволюції соціально-економічних процесів та глобалізація інновацій демонструють, що науковий підхід до стратегічного управління повинен постійно еволюціонувати. Відтак, в умовах інтернаціоналізації в сфері високих технологій постає завдання пошуку оптимальних форм міжнародної взаємодії, зокрема і мережевої.

Питання особливостей мережевої форми організації інноваційного процесу розглядали у своїх працях Горденко Г.В., Дятлов С.А., Лукша О., Мартинов М.В., Ратнер С.В., Чернов С.А. та ряд інших вчених. Аналіз зазначених праць показав, що міжнародний аспект розвитку мереж, зокрема в сфері високих технологій, потребує більш детального аналізу.

Глобалізація економічних зв'язків, інтернаціоналізація виробництва, відкритість національних економік, лібералізація світової торгівлі, трансфер технологій надали конкуренції глобальний характер. У цей час загострення протиріч і посилення конкуренції відзначається практично на всіх рівнях, сегментах і видах світових і національних ринків. Конкурентоздатність товарів і послуг на світових ринках стали головною умовою успіху господарської діяльності країн, корпорацій та окремих інноваторів. Дятлов С.О. [2, с. 41] відзначає, що всі ці особливості характеризують процес керовано-програмного переходу всіх країн світу до глобальної інформаційно-мережевої економіки, до шостого інфо-нано-біотехнологічного укладу, що обумовлений розробкою та впровадженням до 2020-2030 р. нового проривних інтегрально-мережних технологій (у т.ч. на основі нових конвергенції космо-, нано-, біо- та інформаційних технологій), що охоплюють всі сфери та рівні соціально-політичної та фінансово-економічної сфери, а також формуванням якісно нового глобального економічного порядку.

В контексті еволюції інноваційних технологій відбувається і зміна моделей інноваційного розвитку та взаємодії, яку можна проілюструвати так: Single Helix → Double Helix → Triple Helix → Quadruple Helix → Quintuple

Helix, конкурентоздатність і перевага систем розробки знань визначена адаптивною можливістю учасників інноваційного процесу поєднувати різні знання та інноваційні способи через со-розвиток та со-спеціалізацію. У цьому випадку новітня модель Quintuple Helix передбачає наявність платформ з відкритою архітектурою, де можуть комбінуватися різні типи знань. Сьогодні серед інструментів, які можуть забезпечити реалізацію положень моделі Quintuple Helix, варто відзначити інноваційні мережі, що являють собою оптимальну гібридну форму, яка займає проміжне положення між ринком та ієрархією. Крім того, мережі найбільш ефективно можуть набувати міжнародного характеру.

В результаті розуміння цього на початку 1990-х років увага економістів перемістилася від інтеграції до створення мереж. Оскільки для того, щоб підприємству бути інноваційним, необхідно не просто поєднувати різні його підрозділи навколо інноваційного процесу (проекту), але і створювати та зміцнювати їх стійкі мережеві взаємодії з споживачами, постачальниками та іншими установами та аудиторіями. Необхідність цього дозволила сформулювати поняття "системи інновацій" (інноваційної системи) [8]. В інноваційних теоріях також відзначається, що основна системи інновацій полягає в тому, що взаємодію та обмін знаннями необхідно здійснювати з рядом джерел знань з різних інноваційних систем (підприємства, університети, дослідницькі центри, споживачі, постачальники з різних країн).

В контексті трансферу високих технологій ми пропонуємо розглядати інноваційні мережі в контексті розробки, трансферу та підтримки використання технологій.

Основна функція мереж трансферу технологій – ефективно розповсюджувати інформацію про технології і знання та знаходити на її основі нові можливості для реалізації спільних інноваційних проектів. Виходячи з цього впливають загальні вимоги до інструментів мережевої взаємодії, що використовуються в мережах трансферу технологій: сприяти максимально ефективному обміну інформацією між учасниками інноваційної діяльності.

Серед головних напрямків діяльності інноваційних мереж варто відзначити:

- навчання підприємців практичних навичок, пов'язаних з розвитком інноваційного бізнесу;
- забезпечення зв'язків підприємців з ринками, капіталом, клієнтами, партнерами, експертами, інформацією та успішними бізнесменами як прикладами для наслідування через знайомства, посередницьку діяльність і створення надійних взаємин, заснованих на довірі;
- валідація комерційних ідей за допомогою стратегічного консультування та менторства, створення сприятливої атмосфери для експериментів у сфері розвитку бізнесу. Валідація формує самостійну цінність мережі. Використовуючи дві інші базові функції – навчання та забезпечення зв'язків – вона сприяє ранньому відсіюванню більшості непродуктивних ідей без зайвих витрат.

Міжнародний характер мережі забезпечує реалізацію цих функцій на глобальному рівні, що забезпечує стимулювання переходу до глобальної конкурентоздатності. Зазначений аспект суттєво ускладнює функціонування

мереж, що обумовлює диференціацію їх завдань та підходів до фінансування, створення мережних співтовариств, відбору, надання та структуруванню послуг.

Перший підхід до створення мережі спрямований на комерціалізацію технологічних проектів для одержання короткострокової віддачі (наприклад шляхом створення нової компанії та передачі їй частини активів, так звані "спін-офф").

Другий підхід спрямований на побудову локальної самодостатньої інноваційної екосистеми з одержанням фінансової віддачі в середньостроковій і довгостроковій перспективі (наприклад, створення зв'язків у підприємницькому співтоваристві).

Третій підхід спрямований на розвиток ринку інноваційних послуг через нарощення підприємницького потенціалу, прозорості та ефективності ринку постачальників послуг і підвищення інформованості представників малого та середнього бізнесу (МСБ).

Також автори виділяють інноваційні мережі на трьох рівнях [6]. Рух фундаментальних технологій найбільш ефективно здійснюється в глобальних мережах (мережі першого рівня), національних (мережі другого рівня) і регіональних (мережі третього рівня). Наявність трьох мережевих структур припускає різні рівні синергетичних ефектів в економіці. Відповідно кожен тип мережі відрізняється не лише масштабом інформаційних і ресурсних потоків, але й специфічними формами обміну та самоорганізації, інституціональними елементами, інфраструктурою та характером трансферу технологій.

Різні типи мережевих організацій за організаційною структурою забезпечують різні можливості та потенціал взаємодії [1]. Розглянемо найбільш поширені типи таких організацій:

1. Стратегічні альянси, що поширені серед всіх типів компаній. За результатами проведених закордонними фахівцями досліджень стратегічних альянсів, можна зробити наступні висновки:

- партнерські відносини між сильними компаніями-конкурентами (такі альянси здатні створювати більшу синергію на короткий період часу за рахунок консолідації пересічних ринкових і продуктових позицій) звичайно недовговічні. І, як правило, одному з партнерів не вдається досягти своїх стратегічних і фінансових цілей;

- альянс слабких компаній не поліпшує положення партнерів. Відбувається швидке розірвання партнерських угод або придбання альянсу третьою стороною;

- партнерські союзи «сильна компанія – слабка компанія» недовговічні. Звичайно сильний партнер купує слабку компанію;

- альянси доповнюючих один одного сильних партнерів, у яких не спостерігається асиметричності позицій партнерів протягом життєвого циклу альянсу, зберігаються тривалий час. Такі альянси будуються на реальному співробітництві партнерів. Всі партнери володіють важливими патентами, від наявності яких залежить альянс, тому їхні ринкові відносини залишаються порівняно рівними, а ризик незапланованого вилучення активів невеликий.

Для досягнення стратегічних цілей партнери можуть використовувати різні форми міжфірового співробітництва, однак, на думку фахівців, найкращі партнерські союзи повинні прагнути відповідати певним критеріям:

- обидва партнера сильні та мають деяку цінність, що привноситься ними в їхні відносини;
- наявність довгострокових цілей у кожного партнера, куди входять їх відносини;
- взаємозалежність партнерів, в яких взаємозалежні активи та навички, і тому жоден з них не може досягти успіху поодинож;
- довгострокова перспектива альянсу шляхом взаємного інвестування;
- відкритий обмін інформацією в розумних межах.

2. Віртуальна організація. На думку закордонних фахівців, тип інноваційної мережі визначається типом інновацій. Наприклад, системні інновації можуть потребувати взаємозалежних змін у розробці продукту, управлінні поставками, інформаційних технологіях. Системні інновації пов'язані з неявними знаннями, які розпорошені серед конкретних працівників і не можуть бути передані інакше як з переходом конкретного працівника. Зрілі компанії можуть захистити такі знання, розкриваючи для контрагентів лише кодифіковану інформацію. Відкритий обмін знаннями, що лежить в основі системної інновації, зазвичай буває простіше налагодити та захистити в рамках єдиної організації, ніж у співтоваристві декількох компаній. Системні інновації пов'язані з особливими управлінськими проблемами саме в області інформаційного обміну. Такі інновації вимагають, щоб інформація була доступна, і її використання координувалося та регулювалося в масштабах всієї системи виробництва продукту.

3. Виробниче співробітництво малого інноваційного бізнесу з великими корпораціями. Завдяки цій кооперації інноваційні фірми відразу одержують доступ до налагоджених технологій та, крім того, для них істотно полегшується вихід на ринки збуту. Однак практика виявила наступні недоліки такого співробітництва: ціновий диктат з боку великих компаній, диктат негрошових умов контракту (строки, технологічні вимоги, стандарти якості).

4. Інноваційні кластери, ядром яких звичайно є мережа наукових і виробничих організацій, пов'язаних один з одним через велику кількість інноваційних проектів та забезпечуючих внутрішній інформаційний простір для передачі інновацій.

Мережі підтримки технології являють собою фізичні, організаційні, адміністративні та культурні структури: правила роботи, правила постановки завдань, стандарти і критерії, стилі, культурні та організаційні моделі поведінки. Ця мережа фізичних, інформаційних і соціально-економічних зв'язків, що уможливорює та підтримує належне використання та функціонування даної технології. Форма і тип мережі підтримки технології є основними факторами, що визначають використання технології.

В якості прототипу розвитку мереж вважаємо за доцільне використати досвід Франції, де існує більше десятка мережевих організацій – дослідницьких мереж і мереж технологічних інновацій. Мережі поєднують дослідницькі організації, технічні центри, великі компанії, промислові групи і малі підприємства, університети та інші установи вищої освіти, асоціації та

професійні союзи. Також може бути використаний досвід німецьких наукових співтовариств як посередників між науковими лабораторіями та промисловими компаніями.

Для розвитку мереж на різних рівнях ми також вважаємо за доцільне використати інструмент віртуалізації. Інструмент віртуальної взаємодії в рамках локальної екосистеми успішно використовується в Кремнієвій долині, що є локомотивом розвитку всього світу, де створюється до 20% всіх проривних технологій в світі та де мешкає 0,03% населення планети. Інноваційна продуктивність спеціаліста, який тут працює, в 600 разів вище, ніж в середньому у світі.

Особливість віртуальної моделі мережевої взаємодії полягає в тому, що процес прийняття управлінських рішень здійснюється у віртуальному просторі, що значно знижує витрати на часові, фінансові, логістичні та інші ресурси.

В якості прикладу можна привести технології краудсорсингу, коли городяни, залучені в процес конструювання нової реальності, шукають партнерів у реалізації авторських ідей розвитку рідного міста по усім світі за допомогою технології OVIMS. У випадку, коли прототип інноваційної партнерської мережі укомплектовується, він надходить на розгляд у віртуальну експертну раду, де приймаються рішення про підтримку ініціативи та її можливе фінансування. При цьому будь-який проект може бути підтриманий фондами, інвесторами, спонсорами та ін. на будь-якій стадії формування партнерської мережі. Роль адміністрації міста в цьому процесі – формування умов для створення хмари інноваційного стратегічного конструювання, а також для масового навчання населення інноваційному підприємництву та роботі з хмарними технологіями.

Стрімкий розвиток інформаційних технологій уможливив створення глобальної віртуальної венчурної долини (global virtual venture valley – GVVV), у якій проривні технології створювалися б так само швидко, як й у Кремнієвій долині, але з набагато більшим масштабом та без яких-небудь географічних обмежень. Глобальна віртуальна венчурна долина зітре географічні границі між потенційними партнерами та допоможе їм швидко створювати і розвивати венчурний бізнес, залучаючи найбільш підходящих для цього людей з усього світу. Зокрема, GVVV забезпечить створення духу венчурного підприємництва та атмосфери партнерства, е-коучинг для лідерів інновацій, ефективний і швидкий пошук венчурних ідей і стратегічних партнерів, швидке проходження фаз відбору венчурних ідей і партнерів і венчурного фінансування, програми управління венчурними проектами та поетапним «вирощуванням» венчурного бізнесу, допомогу в маркетингу інноваційних продуктів та продажі/поглинанні венчурного бізнесу.

Виходячи з цього можна визначити головну функцію нової віртуальної форми інновацій в складі наступних компонентів: прискорення інвестиційно-інноваційного процесу з метою розширення виробництва нових товарів, послуг, техніки, проривних технологій, а також модернізації інститутів держави, пошуку нових форм і моделей взаємодії особистості та держави на основі науково обґрунтованого, гармонічного сполучення експертного знання в управлінні державою. Концентрація в новій державі інтелектуальної еліти, максимальне заохочення її ініціативної творчої роботи в сфері комерціалізації

науково-технічних ідей, відкриттів, винаходів, спрямованої на кінцевий результат – одержання прибутку.

Віртуальна інтеграція припускає відносини повної інформаційної прозорості між партнерами, і на основі цього дозволяє скорочувати матеріальні потоки та зменшувати пов'язані з цим витрати. При віртуальній інтеграції взаємодія є максимально гнучкою, а інтеграція повністю будується на інформаційних потоках. Функціональне середовище інноваційної мережі формується по мірі необхідності – той самий суб'єкт може одночасно бути учасником інноваційних проектів або їх частин через участь в активних мережах (рис. 1).

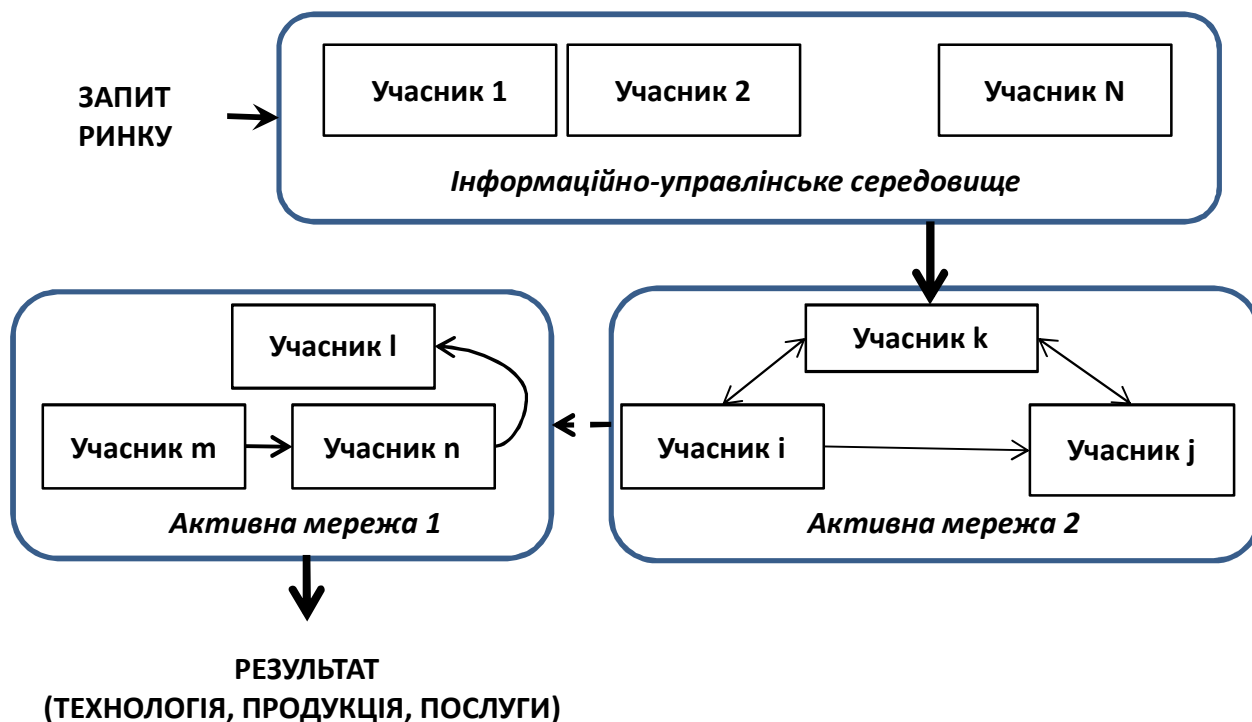


Рис. 1. Механізм функціонування віртуальної інноваційної мережі (розроблено авторами)

Використовуючи можливості та переваги моделі віртуальної мережевої інноваційної держави, є можливість створити відповідні заділи для подальшого прискореного процесу наукових відкриттів у сфері нової соціальної реальності; запропонувати проекти, розробити методи і технології, що приведуть до проривних рішень, на основі яких можна буде реалізувати високоприбуткові комерційні проекти світового масштабу та некомерційні проекти світового рівня.

Міжнародний досвід (наприклад, американська та британська програми поширення технологій) свідчить про те, що для стимулювання попиту на інновації серед підприємств та вирішення фінансових питань, необхідне попереднє усунення пробілів в інформації.

Для здійснення пошуку партнерів і просування технологічної інформації в мережі доцільно використати такі інструменти інформаційної підтримки, як:

- єдина база технологічних запитів і пропозицій;

- технологічний аудит – перевірка пропозицій/запитів на готовність до трансферу;
- веб-сайт мережі – ресурс, на якому представлена база технологічних запитів і пропозицій;
- періодична інформаційна розсилка інформації про мережу та нові профілі учасників;
- мережева взаємодія з членами та партнерами мережі.

Розглянемо існуючі найбільші мережі трансферу технологій, зокрема міжнародний аспект їх функціонування [4]. Всі їх можна розділити на дві групи – універсальні, що функціонують на національному рівні, та спеціалізовані в певній галузі або інноваційному напрямку.

Enterprise Europe Network (EEN) – трансферна мережа ЄС, що поєднує близько 600 організацій підтримки бізнесу з більш ніж 50 країнах світу. Членські організації включають палати торгівлі і промисловості, технологічні центри, науково-дослідні інститути та агентства розвитку. Запущена в лютому 2008 року генеральною комісією з підприємництва та промисловості, будується на колишньому Євро Інфо-центрі (EI) і мережі інноваційного центра IRC.

В 2007 р. у ЄС стартувала нова рамкова програма – Competitiveness and Innovation Programme – CI, що націлена на сприяння розвитку малих і середніх підприємств (МСП) і створення нових робочих місць через розвиток інновацій. Програма розрахована на 2007 – 2013 роки з бюджетом 3,621 млрд. євро. CI – це один з європейських інститутів розвитку, аналогічний Рамковій програмі підтримки наукових досліджень, але з фокусом на розвитку МСП, у т.ч. за рахунок використання нових технологій і інтернаціоналізації (міжнародна кооперація, вихід на нові ринки і т.д.)

У рамках підпрограми EI створена нова Європейська мережа підтримки підприємництва (Enterprise Europe Network – EEN), що поєднує близько 250 регіональних консорціумів (центри трансферу, бізнес-інноваційні центри, агентства розвитку), що роблять МСП інтегровані послуги в області підтримки розвитку бізнесу та інновацій, включаючи послуги з інформування, підтримці бізнесу-кооперації, інтернаціоналізації підприємств, трансферу знань і технологій, по забезпеченню участі МСП у рамкових програмах ЄС (7РП, CI). EEN створена як інтегрована мережа послуг підтримки бізнесу, заснована на досвіді двох мереж з 270 Euro Info Centres (EI) і 250 Innovation Relay Centres (IRC). Участь у Європейській мережі можуть прийняти центри із країн, що не входять в ЄС (треті країни), але без фінансування з боку ЄС.

Російська мережа трансферу технологій (RTTN) створена в 2002 р. і поєднує понад 70 інноваційних центрів (з 29 регіонів Росії і країн СНД). Це проект був ініційований в рамках реалізації проекту TACI FINRUS 9804. У ході проекту інноваційні центри наукоградів встановили партнерські стосунки з інноваційними релей-центрами Європейської мережі IRC (Innovation Relay-Centers), включаючи Steinbeis-Europa-Zentrum (Німеччина) і RECITAL (Італія).

Coventry University Enterprises (CUE Ltd), дочірня компанія корпорації вищої освіти Coventry University, через яку університет запускає більшість своїх комерційних програм і комерційних бізнес-партнерств. Працюючи на регіональному, національному, європейському та міжнародному рівнях, CUE

підтримує корпоративні цілі та прагне до максимального збільшення комерційного потенціалу університету, досвіду та ресурсів.

CEI Science & Technology Network (S&TN) запущена на початку 2004 року. З метою зміцнення науково-технічного співробітництва забезпечує фінансову підтримку для організації семінарів, конференцій, семінарів і навчальних курсів. Молодим вченим з країн, що не входять у ЄС, надається можливість взяти участь у такій діяльності та провести наукові дослідження.

DARPA, будучи однією з найбільш ефективних науково-дослідних організацій Міністерства оборони США, володіє дуже розвинутою системою комунікацій з науково-дослідним середовищем, промисловістю, що були співробітниками DARPA, проводить активну публічну політику, спрямовану на формування необхідної суспільної думки про діяльність Агентства. Організації властиві відкритість інформації про проведені конкурси, запити, доступність керівників проектів для громадськості – всі їхні контакти відкрито розміщені на сайті DARPA і будь-який розробник може зв'язатися з ними прямо та запропонувати свою ідею.

National Technology Transfer Network (NTTN) – національна мережа трансферу технологій України. Проект створений для уніфікації інформаційних ресурсів державних, суспільних і часток інноваційних структур України, підприємств, установ та організацій в одну мережну трансферну технологію і її подальшої інтеграції в європейську мережу EEN.

Також варто виділяти спеціалізовані мережі. Країни ЄС, що мають багатий досвід мережевого співробітництва в традиційних дисциплінах, почали створювати мережі в області інформаційних технологій в останні роки. Якщо в 2000 році в сфері нанотехнологій діяло близько 90 мереж (національного та міжнародного характеру), то в 2003 році їх налічувалося понад 116 [9].

Європейська мережа центрів переваги в сфері нанобіотехнології "Nano2Life" (створена в рамках 6-ї Рамкової програми для перетворення надалі у віртуальний європейський нанотехнологічний інститут) об'єднала понад 200 дослідників з 23 наукових центрів 12 країн, включаючи 5 центрів у Канаді, США, Південній Кореї та Австралії, а також близько 30 асоційованих партнерів з промисловості та університетів. У її рамках організовано понад 40 консорціумів з розробки спільних проектів, учасниками яких є біотехнологічні компанії (35%), компанії приладобудування (32%), що спеціалізуються на розробці мікротехнологій та нанотехнологій (по 14% відповідно), комп'ютерної техніки і софту (5%).

В контексті міжнародного аспекту варто відзначити необхідність створення комунікаційних площадок. Загальні конференції членів мережі – один з найбільш важливих способів забезпечення спілкування між фахівцями в області трансферу технологій. Такі заходи дозволяють також формувати загальне бачення (політикові) ситуації та проблем в області передачі технологій.

Відповідно до оцінок, які приводять центри IRC [3, с. 24], під час участі в загальних конференціях приймається до 30% всіх рішень про нові проекти співробітництва між центрами; генерується до 50% ідей і пропозицій; встановлюються нові контакти, які забезпечують у подальшому до 10% успішних історій про трансферу технологій.

Таким чином, модель управління взаємодією партнерів потенційних мережових структур є досить перспективною як для інноваційної сфери, так і для підвищення якості життя в різних сферах (виробництво товарів і послуг, охорона здоров'я, освіта, культура, екологія, містобудування, муніципальне управління). Інноваційна мережа відповідає новій реальності – інформаційному полю компетенцій і технологій, що самоорганізується. Мережі можуть орієнтуватися на підвищення підприємницького потенціалу, вирішення проблем контактів і зв'язків всередині країни та на міжнародному рівні, ринкову валідацію ідей, тобто ті питання, які залишаються бар'єрами для підприємництва. Подолання цих бар'єрів допоможе стимулювати ріст підприємницької культури мережових співтовариств по всій країні. Тому в контексті державної політики доцільно стимулювати розвиток мережових організацій в області трансферу технологій і зв'язки наукових інститутів з промисловістю та створити умови для побудови мережевої взаємодії між організаціями, що приймають участь у виробництві інноваційного продукту або послуги. Реалізація зазначених заходів дозволить досягти ефекту масштабу діяльності інноваційних фірм (створення інноваційних агломерацій та ландшафтів).

В подальших дослідженнях необхідно застосувати на практиці методи взаємодії віртуальної держави з реальною державою з метою передачі накопиченого досвіду, інтелектуального капіталу, нових моделей управління і комунікації великих груп людей, позитивного досвіду роботи ефективних інститутів віртуального співтовариства і його норм.

1.8. Нормативно-правове регулювання обліку операцій з фінансовими інвестиціями: міжнародний досвід та вітчизняна практика

Фінансові інвестиції на сьогоднішній день відіграють надзвичайно важливу роль в економічній системі розвинених країн світу. Вони служать джерелом залучення додаткових коштів та отримання доходу, є запорукою стабільності та розвитку економіки і країни в цілому. Можна сказати, що інвестиції є досить важливою складовою сучасної економічної системи України. Адже, задля стабільного розвитку країни необхідно підтримувати національну економіку, налагоджувати зв'язки з іншими країнами, які прагнуть співпрацювати та підтримувати один одного. Одним з напрямів розвитку держави є залучення та здійснення інвестицій, які допоможуть підняти економіку України на рівень з іншими країнами.

Більшість компаній має в своєму розпорядженні тимчасово вільні грошові кошти, крім тих мінімальних коштів, які необхідні для здійснення щоденних операцій. Ці тимчасово вільні кошти можуть триматися як резерв для непередбачених витрат або можуть бути результатом сезонних коливань ціни в цій галузі. В той же час підприємство може вкласти ці тимчасові вільні кошти в цінні папери і згодом отримати дохід, а також впливати на рішення іншого підприємства або контролювати його, підтримувати і розширювати його діяльність [1].

Одним із важливих завдань, які сьогодні стоять перед бухгалтерським обліком є надання інформації про наявність та стан фінансових інвестицій та контроль за їх використанням з метою ефективного управління господарською діяльністю підприємства. Однак, останнім часом якість такої інформації погіршується. Головною причиною такої ситуації є слабка методична розробка нормативних документів, що регулюють облік фінансових інвестицій, нерегульованість норм податкового законодавства та їх постійні зміни.

Правові засади регулювання, організації, ведення бухгалтерського обліку та складання фінансової звітності в Україні визначає Закон України "Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні" від 16.07. 99 р. N996-XIV зі змінами та доповненнями. Відповідно до ст.8 п.8.1 та 8.2 ЗУ "Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні" бухгалтерський облік на підприємстві ведеться безперервно з дня реєстрації підприємства до його ліквідації. Питання організації бухгалтерського обліку на підприємстві належать до компетенції його власника (власників) або уповноваженого органу (посадової особи) відповідно до законодавства та установчих документів.

Важливою складовою успішного функціонування системи бухгалтерського обліку фінансових інвестицій є розробка нормативного забезпечення.

Економічна природа фінансових інвестицій висвітлена у працях таких авторів, як Ф.Ф. Бутинець, П.І. Вахрін, В.М. Гончаров, М.П. Денисенко, М.О. Комлик, Я.Д. Крупка, Т.В. Майорова, А.А. Пересада, Є.Б. Пономаренко, Т.В. Рябко, О.А. Туманова, А.П. Шихвердієв та інших.

Теоретичні й практичні аспекти щодо класифікації фінансових інвестицій підприємства знайшли своє відображення в роботах таких дослідників як Ю.А. Верига, Я.В. Голубка, Н.В. Гордополова, Н.М. Клим, Я.Д. Крупка, І.І. Мудра, Ю.А. Подвисоцький, Є.Б. Пономаренко, О.В. Сагова, Л.К. Сук, О.О. Терещенко, Ж.М. Чабаненко та інших.

Проблеми формування фінансової звітності у сучасних умовах господарювання висвітлені в роботах багатьох вітчизняних та зарубіжних вчених, зокрема: Н.М. Аніщенко, Ф.Ф. Бутинця, Ю.А. Вериги, С.Ф. Голова, І.А.Деруна, Л.О. Кирильєвої, А.П. Макаренко, Б.А. Засадного та інших.

Питання пов'язані з обліком і аналізом фінансових інвестицій отримали певне висвітлення в монографічних і дисертаційних дослідженнях українських вчених, зокрема: Я.Д. Крупки, Н.Г. Богатко, Л.І. Лук'яненка, І.Є. Прибеги, Я.В. Шелеста та інших.

Серед авторів, які приділяють увагу дослідженню обліку та контролю фінансових інвестицій є Ю.А. Верига, Я.В. Голубка, В.М. Гончаров, Н.М. Клим, Н.І. Коваль, М.О. Комлик, Я.Д. Крупка, П.О. Куцик, А.П. Макаренко, О.М. Матрос, С.Г. Опанасюк, Є.Б. Пономаренко, Ю.С. Примуш, В.В. Руденко, Т.В. Рябко, О.М. Свінцов, А.М. Собченко, А.П. Шаповалова, В.І. Яремко та інші.

Значний внесок у дослідження питань обліку фінансових інвестицій зробили такі вчені та практиками, як О.Ю. Акименко, Н.М. Аніщенко, Л.В. Безкоровайна, Ф.Ф. Бутинець, О.Ф. Вербило, С.Ф. Голова, Я.В. Голубка, Н.В. Гордополова, М.Ф. Жакун, С. Кирилов, Н.І. Коваль, Н.П. Кондраков, Я.Д. Крупка, М.В. Кужельний, П.О. Куцик, А.В. Лишиленко, Л.Г. Ловінська, А.П.

Макаренко, О.М. Матрос, С.Г. Опанасюк, М.С. Пушкар, С.В. Рудейчук, Т.В. Рябко, А.М. Собченко, Ж.М. Чабаненко, В.Г. Швець та інші.

Не зважаючи на різноманіття праць щодо проблемних питань обліку, контролю та аналізу фінансових інвестицій, питанням що стосуються нормативно-правового забезпечення обліку фінансових інвестицій приділяється досить мало уваги, вони розглянуті недостатньо потребують подальших досліджень.

Нормативно-правове регулювання може здійснюватися як державою, так і різними організаціями. У різних країнах співвідношення повноважень державних органів і органів саморегулювання різна. На це впливають культурні та історичні традиції країни, рівень розвитку ринку цінних паперів. У певних країнах роль саморегулюючих організацій на ринку фінансових інвестицій мінімальна, або взагалі відсутня, в таких країнах високою є роль державного регулювання ринку (Німеччина, Франція). В інших ці організації активно беруть участь у процесі регулювання ринку фінансових інвестицій (Великобританія, США, Японія). Так, наприклад, у Великобританії, ринок традиційно був переважно саморегулюючим. Але в 1990 р. розпочався відхід від моделі саморегулювання ринку фінансових інвестицій. У 1997 р. в Англії було розпочато реформу системи регулювання фінансового сектора. Регулятивні функції різних відомств і саморегулюючих організацій було передано Раді з цінних паперів, яка зараз перейменована в Раду з фінансових послуг. Її Голова і члени правління підпорядковані і призначаються Міністерством фінансів. Раді також передано і контрольні функції Банку Англії у сфері регулювання комерційних банків. Рада з фінансових послуг є державним органом, який контролює банки, страхові компанії, фондові біржі, компанії з цінних паперів, пенсійні фонди, депозитарно-клірингові організації. Таким чином, у Великобританії переважає саморегулювання ринку, але суворо обмежується діяльність комерційних банків на фондовому ринку. У Франції діяльність на фондовому ринку суворо регламентовано державними приписами, а професійні учасники ринку обмежені в становленні і здійсненні контролю за виконанням правил на ринку [9, с. 243].

Майже в будь-якій країні, де існують ринки цінних паперів, правове впорядкування ринкових відносин здійснюється за допомогою трьох типів правових норм і принципів: міжнародно-правових, національних державно-правових, а також інституційно-правових.

Для міжнародно-правового регулювання характерним є те, що воно, як правило, здійснюється на основі публічних міжнародно-правових угод, тобто угод, укладених між державами-суверенами або уповноваженими органами останніх на добровільній основі. Національне державно-правове регулювання здійснюється сувереном на власній території шляхом реалізації владно-примусових повноважень. Вказані повноваження визначаються відповідними нормативними актами держави. Сукупність таких актів має ієрархічну будову, найвище місце в сукупності яких посідає Конституція. Усі інші нормативні акти такого роду повинні відповідати (не суперечити) Конституції. Інституційно-правове регулювання здійснюється самоврядними організаціями, як правило, внаслідок реалізації повноважень, наданих законами чи підзаконними актами, або внаслідок делегування повноважень відповідним

державним органом. Буває також і так, що державно-правове регулювання не охоплює певні важливі відносини на ринку цінних паперів, тоді замість нього впорядкування може здійснюватися нормами і принципами інституційно-правового регулювання [6, с. 246].

Нормативне регулювання бухгалтерського обліку кожної країни має певні відмінності внаслідок особливостей економічного, політичного, культурного розвитку. Системи регулювання бухгалтерського обліку в різних країнах склалися під впливом таких факторів, як географічне розташування, особливості історичного розвитку, традиції, суверенітет тощо. Однак кожна країна не існує абсолютно окремо від інших, тому постійно відбувається взаємний вплив, внаслідок чого в системах регулювання бухгалтерського обліку різних країн є багато спільного [10].

Регулятивна структура українського ринку цінних паперів має свої особливості. Характерною її ознакою є активне втручання держави і слабкий нагляд, а також непорозуміння в законодавчих основах функціонування ринку фінансових інвестицій. Крім цього, вадою українського законодавства є відсутність систематизованої правової бази на ринку фінансових інвестицій.

Важливе значення для функціонування ринку фінансових інвестицій мають саморегулюючі організації, засновані професійними учасниками ринку. На них також покладаються зобов'язання здійснювати контроль за виконанням законів про цінні папери та фінансовий ринок. Саморегулювання допомагає посилити довіру інвесторів до ринку фінансових інвестицій. Саморегулюючі організації допомагають розвитку інфраструктури фондового ринку, забезпечують інформаційну, юридичну, технічну підтримку своїх членів, удосконалюють законодавчу базу ринку фінансових інвестицій, представляють інтереси професійних учасників даного ринку у державних установах [4, с. 24].

На розвиток системи державного регулювання ринку фінансових інвестицій в Україні вирішальний вплив має той фактор, що ефективність цього ринку є недостатньою. Це можна пояснити, насамперед, непривабливістю ринку фінансових інвестицій для інвесторів. Основні причини такі: політична нестабільність, низький законодавчий захист інвесторів, недостатньо розвинена інфраструктура фінансового ринку, маніпулювання цінами, використання інсайдерської інформації та випадки недобросовісного ставлення фінансових посередників до клієнтів.

Аналізуючи економіку України протягом останніх років, безперечно можемо сказати, що з прийняттям незалежності відбулися певні зміни на законодавчому рівні. В першу чергу це пов'язано з прийняттям відповідних нормативно-правових актів. Особливо ці зміни відчутні після прийняття Закону України "Про оподаткування прибутку підприємств" та після реформування бухгалтерського обліку починаючи з 2000-го року.

Вперше нормативне регулювання обліку фінансових інвестицій було здійснене в Інструкції "Про ведення бухгалтерського обліку в акціонерних товариствах і товариствах з обмеженою відповідальністю", затвердженому наказом Міністерства фінансів СРСР № 99 від 31.07.90, де всі фінансові вкладення визначалися як довгострокові. Для їх обліку призначався рахунок 58 "Довгострокові фінансові вкладення", за дебетом якого відображалася номінальна вартість придбаних дохідних активів інших підприємств. З

набуттям Україною незалежності у 1991 році змінився не лише статус нашої держави, а почали відбуватися зміни у всіх сферах життя, зокрема і в бухгалтерському обліку. Так, практика регулювання обліку фінансових інвестицій, яка прийнята в 1990 році, була припинена з прийняттям Постановою КМУ від 3 квітня 1993 року № 250 Положення про організацію бухгалтерського обліку і звітності в Україні, яким було визначено відображати короткострокові і довгострокові фінансові вкладення на рахунку 58 "Фінансові вкладення" по фактичних витратах [3, с. 209].

Бухгалтерський облік в Україні регулюється законами України, Господарським, Цивільним, Податковим Кодексом, стандартами бухгалтерського обліку та іншими нормативно-правовими актами і ведеться на підприємстві безпосередньо з дня його реєстрації до моменту ліквідації.

Створення ефективної системи обліку фінансових інвестицій є можливим лише за умови існування дієвого та відповідного до сучасних економічних реалій нормативно-правового регулювання бухгалтерського обліку.

Основними нормативно-правовими документами, які здійснюють регулювання бухгалтерського обліку фінансових інвестицій підприємства є: Господарський та Податковий Кодекс України, ЗУ "Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні" тощо.

Аналіз правого регулювання свідчить, про те, що на сучасному етапі дане питання є досить врегульовань, але суттєвим недоліком є те, що нормативна база в Україні досить часто змінюються і це викликає недовіру у інвесторів.

Законом України "Про інвестиційну діяльність" від 18.09.91 р. № 1560 – XII визначено основні права суб'єктів інвестиційної діяльності. Зокрема, всі суб'єкти інвестиційної діяльності незалежно від форм власності та господарювання мають рівні права щодо здійснення інвестиційної діяльності.

Інвестор самостійно визначає цілі, напрямки, види та обсяги інвестицій, і залучає для їх реалізації на договірній основі будь-яких учасників інвестиційної діяльності. У тому числі шляхом організації конкурсів і торгів. За рішенням інвестора права володіння, користування та розпорядження інвестиціями, а також результатами їх здійснення можуть бути передані іншим громадянам та юридичним особам у порядку, встановленому законом. Взаємовідносини при такій передачі прав регулюються ними самостійно на основі договорів.

Ухвалений Верховною Радою спеціальний Закон України "Про державне регулювання ринку цінних паперів в Україні" від 30 жовтня 1996 року № 475/96-ВР містить відповідні положення щодо мети і форм державного регулювання ринку цінних паперів, видів професійної діяльності на фондовому ринку й органів, що здійснюють державне регулювання випуску та обігу цінних паперів.

Основним нормативним документом, що визначає поняття та оцінку фінансових інвестицій, є Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 12 "Фінансові інвестиції", який затверджено наказом Міністерства фінансів України 17.05.2000 р. за №284/4505. П(с)БО 12 "Фінансові інвестиції" визначає методологічні засади формування в бухгалтерському обліку інформації про фінансові інвестиції та її розкриття у фінансовій звітності. П(с)бо 12 "Фінансові інвестиції" є важливим нормативним документом, який передбачає порядок оцінки та обліку різних форм вкладення капіталу в інші суб'єкти

господарювання. Він побудований у відповідності до таких міжнародних стандартів як: МСФЗ 25 "Облік інвестицій" (втратив чинність), 27 "Консолідовані фінансові звіти і облік інвестицій у дочірні підприємства" (змінено на Консолідована та окрема фінансова звітність), 28 "облік інвестицій в асоційовані компанії", 31 "фінансова звітність про частки у спільних підприємствах" (змінено на "Частки у спільних підприємствах").

Таблиця 1

Рівні нормативного регулювання бухгалтерського обліку фінансових інвестицій*

Рівень	Нормативно-правові акти
Міжнародний рівень	МСФЗ (IAS) 28 "Інвестиції в асоційовані підприємства", МСФЗ (IAS) 31 "Частки у спільних підприємствах", МСФЗ (IAS) 32 "Фінансові інструменти: подання" та МСФЗ (IAS) 39 "Фінансові інструменти: визнання та оцінка". Раніше існував МСФЗ (IAS) 25 "Фінансові інвестиції", проте він був скасований, а замість нього прийнято МСФЗ 28 "Облік інвестицій в асоційовані підприємства" та МСФЗ (IAS) 31 "Частки у спільних підприємствах"
Державний рівень	Державні вихідні правові норми Закон України "Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні" від 16 червня 1997 р. № 996-XIV. Податковий кодекс України № 275-VI від 2 грудня 2010 р., Господарський кодекс України ВРУ № 436-IV від 13.01.2003 р. Закон України "Про інвестиційну діяльність" від 18.09.91 р. № 1560 Закон України "Про державне регулювання ринку цінних паперів в Україні" від 30 жовтня 1996 року № 475/96-ВР Положення (стандарт) бухгалтерського обліку Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 2 "Баланс", затверджене наказом Міністерства фінансів України №87 від 10.12.2002р. П(с)бо 12 "Фінансові інвестиції" Підзаконні акти міністерств та відомств і державних комітетів План рахунків бухгалтерського обліку підприємств, організацій і установ, затверджених наказом Міністерства фінансів від 30.11.99р; Лист Міністерства фінансів України №04-305 від 30 вересня 1991 р. "Порядок реєстрації випуску акцій і облігацій підприємств і інформації про їх випуск" з урахуванням змін і доповнень, внесених Наказом Міністерства фінансів України за №83 від 23 травня 1995 р. за виключенням п.9 цього Порядку
Рівень підприємства	Наказ (Положення) про облікову політику, посадові інструкції підприємства, тощо

*Джерело: розроблено автором на основі дослідження існуючих нормативно-правових документів

Стислий виклад у П(С)БО 12 "Фінансові інвестиції" великої кількості різнобічної інформації призвів до різного трактування термінів, виділення різноманітних класифікаційних ознак, методів оцінки фінансових інвестицій. Тому, задля розуміння та ефективного відображення фінансових інвестицій в бухгалтерському обліку часто виникає потреба звертатись до міжнародних стандартів бухгалтерського обліку.

У США існує численність законів, безпосередньо регулюючих ринок цінних паперів. Серед них найбільш важливими є закони: про цінні папери

(1933), про торгівлю цінними паперами (1934), про емісію боргових зобов'язань (1939), про інвестиційну компанію (1940) та ряд інших. Законодавчими актами Німеччини, регулюючими ринок цінних паперів, є, зокрема, закони про біржі (1896), про допуск до біржової торгівлі (1986), про інвестиційні товариства (1969) тощо. Не дивлячись на те, що закон про біржі був прийнятий у минулому столітті, він у цілому продовжує відігравати важливу роль у регулюванні торгівлі цінними паперами на біржовому ринку [6, с. 262].

Отже, як бачимо, регулювання ринку цінних паперів в різних країнах досить врегульоване, існує низка різних нормативно-правових актів, які регулюють питання обліку та контролю фінансових інвестицій, цінних паперів. Багато питань залишаються все ж таки не розкритими та потребують вдосконалення.

З розвитком економіки України, все більше і більше підприємств почали переходити на міжнародні стандарти фінансової звітності. Багато країн світу використовують їх як національні. Існують країни, які використовують МСФЗ як національні стандарти, але в деяких випадках враховуються особливості кожної окремої держави. Більшість країн використовують МСФЗ як основоположні для побудови національних стандартів, серед них Україна не виняток.

Фінансова звітність українських компаній все частіше стає об'єктом вивчення і аналізу інвесторів, кредиторів та інших користувачів. В країні створюються акціонерні товариства, корпорації, відбувається їх злиття та придбання. В цих умовах фінансова звітність компаній, залучених в тому або іншому ступені в процес глобалізації, є основою для ухвалення управлінських рішень. Реформування національної системи обліку вимагає від фахівців не тільки знань міжнародних стандартів, але і дослідження ступеня повноти їх використання, аналізу невідповідності національних стандартів положенням міжнародних, виявлення причин таких невідповідностей та можливості їх усунення [5, с. 35].

Фінансові інвестиції на сьогоднішній день відіграють надзвичайно важливу роль в економічній системі розвинених країн світу, що зумовлює необхідність забезпечення ефективного управління інвестиційними процесами. Основою такого управління на рівні підприємства є своєчасна та достовірна інформація щодо фінансових інвестицій, яка формується в системі бухгалтерського обліку. Тому, необхідним є дослідження особливостей бухгалтерського обліку фінансових інвестицій за П(с)БО і МСФЗ та виявлення основних відмінностей між ними.

Як вже раніше зазначалося, фінансові інвестиції – це активи, які утримуються підприємством з метою збільшення прибутку (відсотків, дивідендів тощо), зростання вартості капіталу або інших вигід для інвестора. Тобто, здійснюючи свої вкладення суб'єкт інвестування бажає в майбутньому збільшити свій капітал саме за рахунок вигід (доходів), які він отримає в результаті здійснення таких інвестицій. Тому, належно організований бухгалтерський облік на підприємстві є запорукою достовірного відображення фінансових інвестицій на рахунках та у фінансовій звітності. А задля того, щоб розібратися як правильно вести облік фінансових інвестицій необхідно

дослідити національні стандарти бухгалтерського обліку та порівняти їх з міжнародними задля виявлення розбіжностей в обліку фінансових інвестицій.

У міжнародних стандартах фінансової звітності не наводиться чіткого визначення фінансових інвестицій, що значно погіршує розуміння даного об'єкта обліку.

Основним національним положенням, яке регулює бухгалтерський облік фінансових інвестицій в Україні є П(С)БО 12 "Фінансові інвестиції". Щодо МСФЗ, то основними стандартами, які регулюють облік інвестицій є МСФЗ (IAS) 28 "Інвестиції в асоційовані підприємства", деякою мірою МСФЗ (IAS) 31 "Частки у спільних підприємствах", "МСФЗ (IAS) 32 "Фінансові інструменти: подання" та МСФЗ (IAS) 39 "Фінансові інструменти: визнання та оцінка". Раніше існував МСФЗ (IAS) 25 "Фінансові інвестиції", проте він був скасований, а замість нього прийнято МСФЗ 28 "Облік інвестицій в асоційовані підприємства" та МСФЗ (IAS) 31 "Частки у спільних підприємствах".

МСФЗ (IAS) 28 "Інвестиції в асоційовані підприємства" затверджено в листопаді 1988 року та набрав чинності з 1 січня 1990 року. У 1994 році текст МСФЗ переформатовано, а протягом 1998-2000 років змінено окремі його параграфи для приведення у відповідність з МСФЗ (IAS) 36 "Зменшення корисності активів", МСФЗ (IAS) 37 "Забезпечення, непередбачені зобов'язання та непередбачені активи", МСФЗ 39 (IAS) "Фінансові інструменти: визнання та оцінка". У грудні 2003 року МСФЗ (IAS) 28 було переглянуто, після чого цей стандарт отримав назву "Інвестиції в асоційовані підприємства". У 2004 році до МСФЗ (IAS) 28 було внесено зміни у зв'язку з прийняттям МСФЗ (IFRS) 3 "Об'єднання бізнесу" і МСФЗ (IFRS) 5 "Активи, утримувані для продажу, і припинена діяльність". Переглянутий МСФЗ 28 набирає чинності для фінансових звітів за річний період, що починається з або після 1 січня 2005 року [2, с. 640].

Згідно п.1. МСФЗ 28 "Інвестиції в асоційовані підприємства" застосовується при обліку інвестицій в асоційовані підприємства, проте не застосовується щодо інвестицій в асоційовані підприємства, що знаходяться у підприємств, що спеціалізуються на венчурних інвестиціях та взаємних фондах та аналогічних підприємств, включаючи страхові фонди, вартість паїв яких пов'язана з результатами інвестицій, які після первісного визнання класифікуються як такі, що оцінюються за СВ, з відображенням у складі прибутку або збитку за звітний період, або як призначені для торгівлі [7].

Залежно від способу придбання фінансових інвестицій підприємством для правильного їх відображення в бухгалтерському обліку використовують декілька методів оцінки: первісна та оцінка фінансових інвестицій на дату балансу.

Оскільки міжнародний стандарт фінансової звітності 25 "Фінансові інвестиції" було скасовано, то за порівняння до національного стандарту ми спираємося на МСФЗ 28 "Інвестиції в асоційовані підприємства", деякою мірою МСФЗ 31 "Частки у спільних підприємствах", МСФЗ 32 "Фінансові інструменти: подання" та МСФЗ 39 "Фінансові інструменти: визнання та оцінка".

Оцінка фінансових інвестицій на дату балансу. Оцінка та облік фінансових інвестицій здійснюється в розрізі їх окремих об'єктів, а не в рамках

портфеля інвестицій. Національними стандартами бухгалтерського обліку передбачено три основні методи оцінки інвестицій для відображення їх у фінансовій звітності:

- 1) оцінка фінансових інвестицій за справедливою вартістю;
- 2) оцінка за амортизованою собівартістю;
- 3) метод участі в капіталі.

Згідно п.8 П(с)БО 12 "Фінансові інвестиції", фінансові інвестиції (крім інвестицій, що утримуються підприємством до їх погашення або обліковуються за методом участі в капіталі) на дату балансу відображаються за справедливою вартістю. Сума збільшення або зменшення балансової вартості фінансових інвестицій на дату балансу відображається у складі інших доходів або інших витрат відповідно. Фінансові інвестиції, справедливу вартість яких достовірно визначити неможливо, відображаються на дату балансу за їх собівартістю з урахуванням зменшення корисності інвестиції. Втрати від зменшення корисності фінансових інвестицій відображаються у складі інших витрат з одночасним зменшенням балансової вартості фінансових інвестицій. Фінансові інвестиції, що утримуються підприємством до їх погашення, відображаються на дату балансу за амортизованою собівартістю фінансових інвестицій. Різниця між собівартістю та вартістю погашення фінансових інвестицій (дисконт або премія при придбанні) амортизується інвестором протягом періоду з дати придбання до дати їх погашення за методом ефективної ставки відсотка [8].

Згідно п. 11 МСФЗ 28 "Інвестиції в асоційовані підприємства", інвестиція в асоційоване підприємство первісно визнається за собівартістю і згодом її балансова вартість збільшується або зменшується для визнання частки інвестора в прибутку або збитку об'єкта інвестування після дати придбання [7].

Крім того, міжнародні стандарти пропонують також застосування окремих методів оцінки для фінансових інвестицій у підприємства, на які інвестор здійснює суттєвий вплив або вирішальний контроль, а саме фінансових інвестицій в асоційовані та дочірні підприємства, а також у спільну діяльність. Такими методами є згаданий раніше метод участі в капіталі та метод пропорційної консолідації. Останній метод не передбачений для застосування національними П(С)БО.

Щодо міжнародних стандартів, то інвестицію в асоційоване підприємство слід обліковувати із застосуванням методу участі в капіталі, за винятком випадків, коли (п. 13 МСФЗ 28 "Інвестиції в асоційовані підприємства"):

- інвестиція класифікується як утримувана для продажу відповідно до МСФЗ 5 "Непоточні активи, утримувані для продажу, та припинена діяльність";
- застосовується виняток згідно яким материнське підприємство, яке також має інвестиції в асоційоване підприємство, може не подавати консолідовану фінансову звітність;
- наявне все наведене далі: інвестор є дочірнім підприємством, яке перебуває в повній власності або частковій власності іншого суб'єкта господарювання, і його інші власники, (в тому числі й ті, хто за інших обставин не має права голосу) були поінформовані і не мають заперечень щодо того, що інвестор не застосовує метод участі в капіталі; боргові інструменти або інструменти власного капіталу інвестора не обертаються на відкритому ринку (на вітчизняній чи зарубіжній фондовій біржі або ж на позабіржовому ринку, в

тому числі на місцевому та регіональному ринках); інвестор не подавав і не перебуває в процесі подачі своєї фінансової звітності до комісії з цінних паперів або до іншого регулюючого органу з метою випуску інструментів будь-якого класу на відкритий ринок; кінцеве або будь-яке проміжне материнське підприємство інвестора складає для оприлюднення консолідовану фінансову звітність відповідно до вимог Міжнародних стандартів фінансової звітності.

Інвестор припиняє застосовувати метод участі в капіталі, починаючи з дати, коли він перестає суттєво впливати на асоційоване підприємство, та обліковує інвестицію згідно з МСФЗ 9 (IFRS), починаючи з цієї дати, за умови, що асоційоване підприємство не стає дочірнім або спільним підприємством, як це визначено в МСФЗ 31 "Частки у спільних підприємствах".

Досліджуючи класифікацію фінансових інвестицій за міжнародними та національними стандартами було виявлено, що відповідно до МСФЗ класифікація здійснюється за трьома основними ознаками:

1. За терміном інвестування фінансові інвестиції поділяються на поточні фінансові інвестиції та необоротні фінансові інвестиції;
2. За видом фінансових інструментів: інвестиції за основними фінансовими інструментами, інвестиції за похідними фінансовими інструментами;
3. За методом оцінки: фінансові інвестиції за справедливою вартістю з відображенням переоцінки як прибутку або збитку, інвестиції, що утримуються до погашення, фінансові інвестиції, призначені для продажу.

Інвестиції в асоційовані підприємства, що обліковуються за методом участі в капіталі, слід класифікувати як довгострокові (необоротні активи). Частка інвестора у прибутку або збитку таких асоційованих підприємств та балансова вартість таких інвестицій повинна розкриватися окремо. Частку інвестора в припиненій діяльності таких асоційованих підприємств також слід розкривати окремо.

Щодо класифікації, то П(С)БО 12 не дає чіткого уявлення про можливі види і класифікаційні ознаки інвестицій. Це стосується, насамперед, поділу фінансових інвестицій на поточні та довгострокові. Проте національні положення все ж таки передбачають такі види фінансових інвестицій:

- поточні та довгострокові фінансові інвестиції;
- фінансові інвестиції в асоційовані і дочірні підприємства;
- фінансові інвестиції, що обліковуються за методом участі в капіталі;
- фінансові інвестиції у спільну діяльність;
- інші довгострокові фінансові інвестиції [8].

Отже, бачимо, що існують і певні розбіжності у класифікації інвестицій відповідно до міжнародних стандартів. Це насамперед пов'язане з метою обліку, а також особливостями здійснення інвестиційної діяльності.

Результати переоцінки довгострокових фінансових інвестицій, доступних для продажу, як фінансових інструментів згідно МСФЗ слід відображати у складі власного капіталу, згідно П(С)БО 12 – у складі доходів або витрат.

Згідно МСФЗ 28 "Інвестиції в асоційовані підприємства" та МСФЗ 1 "Подання фінансової звітності" вартість довгострокових фінансових інвестицій у асоційовані підприємства слід наводити окремою статтею в балансі. У звіті про фінансовий стан за формою додатку до П(С)БО 1 "Загальні вимоги до

фінансової звітності" така стаття відсутня. Вартість інвестицій у асоційовані і дочірні підприємства відображається по статті "Довгострокові фінансові інвестиції, які обліковуються за методом участі в капіталі", і навіть у аналітичному обліку ці інвестиції відображаються на одному субрахунку 141 "Інвестиції пов'язаним особам за методом участі в капіталі" рахунку 14 "Довгострокові фінансові інвестиції".

МСФЗ 31 "Частки у спільних підприємствах" передбачає, що коли інвестор перестає бути спільно контрольованим суб'єктом господарювання, він має обліковувати решту інвестицій згідно з вимогами МСФЗ (IFRS) 9 "Фінансові інструменти" з цієї дати за умови, що колишній спільно контрольований суб'єкт господарювання не стає дочірнім або асоційованим підприємством.

Серед МСФЗ, які в певній мірі регулюють питання обліку фінансових інвестицій є МСФЗ 32 "Фінансові інструменти: подання" та МСФЗ 39 "Фінансові інструменти: визнання та оцінка". Нормами МСФЗ визначено, що фінансовим інструментом є будь-яка угода, за якою фінансовий актив виникає у одного підприємства, а фінансове зобов'язання чи інструмент власного капіталу – у іншого.

Отже, бачимо, що порівняно з МСФЗ 28 "Інвестиції в асоційовані підприємства" даний стандарт також має певні відмінності, в першу чергу вони пов'язані з оцінкою фінансових інвестицій. Такі розбіжності випливають насамперед з виду інвестицій, про які згадуються в даних стандартах. Так, МСФЗ 28 "Інвестиції в асоційовані підприємства" стосується саме інвестицій в асоційовані підприємства, а МСФЗ 39 "Фінансові інструменти: визнання та оцінка" стосується інвестицій утримуваних до погашення.

Аналіз законодавчої та нормативної бази щодо фінансових інвестицій виявив розбіжності та відсутність чітких, визначених критеріїв, щодо поділу інвестицій на довгострокові та поточні. В той же час таке розмежування вкладень на сьогодні суттєве, тому що вони по-різному відображаються в обліку й звітності. За Законом України "Про інвестиційну діяльність" критеріями віднесення фінансових інвестицій до поточних – є термін їх утримання, що не перевищує одного року з дати балансу, а за П(с)БО 12 "Фінансові інвестиції" - їх швидкість конвертації в грошові кошти.

Різноманітність варіантів ведення обліку інвестицій призводить до певних незручностей у регламентації цієї ділянки обліку в нормативних документах, виникають труднощі в освоєнні методології та організації обліку. Своєчасне і правильне документальне оформлення операцій з фінансовими інвестиціями дозволить підприємству розширити обсяг та ступень деталізації інформації у звіті, який одночасно буде задовольняти інтереси усіх груп користувачів облікової інформації.

Щодо обліку фінансових інвестицій, то П(с)БО 12 "Фінансові інвестиції" має ряд спільних питань з МСФЗ 28 "Інвестиції в асоційовані підприємства". Відмінності можна виділити в наступних питаннях: оцінка фінансових інвестицій на дату балансу (в МСФЗ 28 такого розділу не передбачено) і розкриття інформації про фінансові інвестиції у фінансовій звітності (наводиться різна інформація). Спільним є те, що інвестиції, при надходженні визнаються за собівартістю.

Неврегульованість нормативно-правового забезпечення з обліку фінансових інвестицій призвело до виникнення ряду проблемних питань. Так, на сучасному етапі виникає низка проблем, які в першу чергу пов'язані з введенням Податкового кодексу. Досліджуючи нормативну базу з обліку фінансових інвестицій, було виявлено ряд розбіжностей між національними та міжнародними стандартами, зокрема такі розбіжності пов'язані з різними визнанням, оцінкою та класифікацією фінансових інвестицій, наявністю та трактуванням понять тощо. Дослідивши нормативно-правову базу з регулювання операцій з фінансовими інвестиціями, ми встановили наявність великої кількості суперечностей у нормативних документах. Отже, як ми вже пересвідчились, проаналізувавши чинне законодавство, дійсно, є чимало проблемних моментів, які пов'язані з тим, що у П(С)БО 12 стисло викладено велику кількість різнобічної інформації. Також у різних нормативних документах наводяться різні трактування поняття “фінансові інвестиції”, що також створює додаткові проблеми при використанні нормативної бази. Потрібно врегулювати ці та багато інших аспектів у законодавстві, привівши всі нормативні акти у відповідність один одному. Ще одним кроком на шляху досягнення цієї мети має бути удосконалення національних стандартів бухгалтерського обліку, у частині питань, що стосуються обліку фінансових інвестицій, так як існує низка проблем, що пов'язані з ними.

Розділ 2. Капіталізація суб'єктів господарювання: концептуалізація та новелізація векторів розвитку

2.1. The place of human resources in knowledge-oriented enterprise²¹

Introduction

Over the past few years the approach to human resource in the organization changed radically. At the beginning of the twentieth century large industrial organizations were created, in which, according to prevailing trends in management, workers were employed exclusively to perform specific tasks. Exact task description was to ensure the proper implementation of commissioned work. Repetitive and routine tasks were defined in detail by top management. At that time employees were hired to perform physical labor, not to think. Currently, the vast majority if not almost all repetitive, routine or standard activities can be automated. Employees are increasingly employed not to perform simple, repetitive tasks but to streamline and improve processes already existing in the enterprise and to seek new opportunities for growth²². The changing approach to employees is associated with a substantial increase in qualifications and skills development of employees²³. The emphasis is on creativity, ingenuity, skills, analytical and synthetic thinking. This trend does not mean a complete abandonment of a group of employees performing physical work, but a significant reduction in blue-collar workers and a significant increase in the number of white-collar workers, who play a vital role in the company.

The purpose of this article is to present human resources as an important factor in the organization and selected issues related to knowledge of workers in both individual and team perspective. Furthermore, based on studies and literature it can be assumed that knowledge resources, adequate management of them and using them is the basis for achieving competitive advantage in the market. Empirical part presents selected research results in the field of knowledge management in enterprises located in the Lublin province.

Human Resources as one of the most important resources of an organization

Undoubted is the fact that a company has many different resources. In defining resources J. Barney believed that enterprise resources are all assets, capabilities, skills, organizational processes, attributes, information, knowledge, etc., controlled by the company and allowing it to conceptualize and apply strategies for enhancing

²¹ Sylwia Sagan, Maria Curie-Skłodowska University in Lublin

²² M. Kalińska, *Inside-organizational conditions knowledge management in Polish enterprises* [in:] M. Stankiewicz (ed.), *Knowledge Management as a key factor in international competitiveness of enterprises*, Home Organizer, Torun 2006, pp. 258-259, H. Adamkiewicz-Drwiłło, *Competitiveness of enterprises in the light of the circumstances of the modern economy*, Home Organizer, Torun 2010, pp. 129-241.

²³ Cf E. Skrzypek, *Knowledge management as a requirement of the present*, "Problems of Quality" 2014, No. 2, A. Skrzypek, *Usefulness of knowledge workers in improving of management in terms KBE*, [in:] E. Skrzypek (ed.), *Knowledge Workers in terms of economy based on knowledge*, Department of Quality Management and Knowledge MCSU, Lublin 2013, pp. 109-117.

efficiency and effectiveness²⁴. M. Stankiewicz argues that enterprise's resources are all elements at its disposal, and can affect the functioning of the company²⁵. According to J. Rokita to the organization's resources include knowledge and actions that enable it to create and implement a strategy for improving economic performance²⁶, while, according to Ch. Oliver resources are factors controlled by the company that are used for the development and implementation of company's strategies²⁷. All the above definitions of resource exhibit essentially the same components.

Resources in the enterprise include:

- land, capital, labor (traditional approach),
- financial capital, physical, human, organizational resources (J. Barney)²⁸,
- material, financial, human, technological, organizational resources (Ch. Hofer, D. Schendel)²⁹,
- material (including physical resources, physical, human, some elements of organizational capital), intangible assets (relational resources, competences) (B. de Wit, R. Meyer)³⁰.

Division into tangible and intangible assets is the starting point for many other classifications of resources.

Human resources are included and specified in each of the above classifications, which confirms the importance of this resource among all other resources. Human resources are recognized in the literature as follows³¹:

- employees with their qualifications and skills,
- skills, experience, intellectual potential, personality traits of workforce,
- employees and their qualifications, key personnel and staff, senior management,
- employees perceived as a set.

With employees related are other important concepts such as skills and competencies. J. Rokita referring to these two concepts says that skills and competencies are specific enterprise resources. There is a significant difference between them, even though they share the fact that both categories make up the organization's ability to achieve the best performance of the tasks. It is this ability, according to J. Rokita, that distinguishes these resources from other resources³². Competencies can be considered from the point of view of a single individual (worker) or the whole organization. The competence of the organization is a specific

²⁴ A. Sopińska, *Knowledge as a strategic resource company*, Publishing House School of Economics in Warsaw, Warsaw 2010 s.71, for J. Barney, *Gaining Competitive Advantage and Sustained*, Addison-Wesley Publishing Company, New York, 1997, pp. 143.

²⁵ M. Stankiewicz, *Competitiveness of the company. Building the competitiveness of enterprises in the conditions of globalization*, Home Organizer, Torun, 2002, pp 103.

²⁶ J. Rokita, *Strategic Management. Creating and maintaining a competitive advantage*, PWE, Warszawa 2005, pp 139.

²⁷ A. Sopińska, *Knowledge as a resource...*, op. cit., s.71, for Ch. Oliver, *Sustainable Competitive Advantage: Combining Institutional and Resource-based Views*, "Strategic Management Journal" 1997, vol 18, p 700

²⁸ A. Sopińska, *Knowledge as a resource...*, op. cit, p 72, for J. Barney, *Gaining ...*, op. cit, pp. 143-144

²⁹ Ch. Hofer, D. Schendel, *Strategy Formulation: Analytical Concepts*, West Publishing, St. Paul, Minn 1978, pp. 145-148.

³⁰ B. de Wit, R. Meyer, *Strategy: Process, Content, Context. An International Perspective*, International Thomson Business Press, London 1998, pp. 336.

³¹ A. Sopińska, *Knowledge as a resource ...*, op. cit, pp. 72-73.

³² Cf J. Rokita, *Strategic Management...*, op. cit, pp. 141-148.

set of business processes, which includes value chain of the company and serves to meet the needs of customers. These competences allow a company to effectively compete and succeed in the market through the appropriate allocation of resources³³. While, from the perspective of an individual competences include: knowledge, skills, values and standards, motives, work ethic, enthusiasm, self-image³⁴.

Human resources are an important resource in organization because in people resides the greatest development potential³⁵. People, and more specifically their experience, skills, competencies enable the company to develop, improve the current position or achieve a competitive advantage. It should be remembered that the mere possession by the company of valuable resources is not enough to achieve this goal. This objective can be achieved only if the organization is able to efficiently and better than the competition utilize resources owned by them.

Human resources are the source of competitive advantage when workers have higher qualifications than the competition, they can be used for the good of the organization, and the effectiveness of their use is higher than that of the competition³⁶.

Knowledge resources as a basis for competitiveness

Resource theory assumes that the company resources and skills that are difficult to imitate, that are rare and durable, enable the company to achieve economic benefits. These resources are a source of competitive advantage if they can not be duplicated by the competition³⁷. One such type of a resource is undoubtedly knowledge of the organization.

Knowledge is a difficult concept to define and measure. A. Jashapara easiest description is usable information³⁸. While, according to J. Meadows, information is data structured according to some key³⁹. Similarly, B. Mikula, claiming believes that knowledge is information or a set of information, placed in the organizational, economic and social context that a person considers important from the point of view of the organization, and then subjects to judgment. Integrated sets of information acquire attributes of knowledge when they have a characteristic of openness and dynamism⁴⁰.

Knowledge in an organization us related to human resources, because knowledge is contained largely in the minds of employees. It is worth mentioning that 80% of knowledge is tacit knowledge (unstructured), and only 20% - explicit knowledge (available in databases, documents).

³³ M. Rybak, *Capacity building competitiveness*, [in:] M. Rybak (ed.), *Human capital and competitiveness of enterprises*, Poltext, Warsaw 2003, pp. 15.

³⁴ J. Górska, *Evaluation of the effectiveness of human capital development* [in:] M. Rybak (ed.), *Human capital ...*, op. cit, pp. 55.

³⁵ Cf J. Kardas, *Human Capital Management in the volatility of ambient conditions*, Ed. Emka Studio, Warsaw 2014.

³⁶ Cf J. Rokita, *Strategic Management ...*, op. cit, p 142, cf M. Wojcik-Augustyniak, *Determinants of choice of employment strategy in the enterprise*, [in:] J. Kardas, E. Multan (ed.), *Selection of knowledge workers for the organization to face the challenges of the labor market*, UPH in Siedlce , Siedlce 2012.

³⁷ A. Sudolska, *Knowledge as a strategic factor in the international competitiveness of the company*, [in:] M. Stankiewicz (ed.), *Knowledge Management ...*, op. cit, p 66 for J. Barney, Firm Resources and Sustained Competitive Advantage, "Journal of Management" 1991, Vol 17, No. 1, pp. 99-120.

³⁸ A. Jashapara, *Knowledge Management*, PWE, Warszawa 2006, pp. 33.

³⁹ A. Jashapara, *Knowledge...*, op. cit, p 32, for J. Meadows, *Understanding Information*, KG Saur, Munich, 2001.

⁴⁰ M. Morawski, *Knowledge as an object of management in the enterprise*, [in:] G. Kobyłko, M. Morawski, *Knowledge-oriented enterprise*, Difin, Warsaw 2006, p 17, for B. Mikula, *Towards intelligent organizations*, Publishing House Roman, Krakow 2001, p 60

Knowledge of the company is one of intangible resources. It is the result of knowledge creation process. The company creates, produces knowledge inter alia through organizational learning (including acquisition of knowledge, circulation of information, interpretation of information, organizational memory)⁴¹. Knowledge of individual (individual workers) and collective (entire organization) is created based on the data and information held by the employees of the company. The resources of knowledge in an organization is the sum of the knowledge of individual employees and teams of employees.

Knowledge as a resource has certain characteristics that were distinguished by A. Toffler⁴²:

- dominance (knowledge is the most important resource among other resources),
- inexhaustibility (the condition and value of knowledge is not reduced as a result of the transfer, on the contrary),
- simultaneity (knowledge can be used at the same time by many people, organizations simultaneously)
- nonlinearity (there is no clear correlation between the amount of knowledge resources and the benefits).

P. Drucker in 1995 stressed that knowledge has become the main economic resource and the most important - and perhaps the only - source of competitive advantage⁴³. A. Jashapara noted that in the knowledge economy (post-industrial society) not technology or manual skills of employees, but more and more knowledge determines the survival and the success of undertakings on the market⁴⁴.

It should be noted that the management of resources such as knowledge in the organization is very difficult, due to the lack of effective ways to measure it, which is influenced by various factors, among others, intangible nature of knowledge or continuous development and change⁴⁵.

In the context of the operation of a modern enterprise knowledge is assumed to have the character of a strategic resource. It is the basis for achieving competitive advantage and is the basis of great importance. This is why resources are available to the company and how it uses them influences the position of the company on the market. While making effective use of possessed knowledge resources is important, it's the acquisition of new knowledge that allows to maintain a relatively stable situation within the organization and compete more effectively in the market.

Selected aspects related to employees and knowledge management – research results

⁴¹ A. Jashapara, *Knowledge. ...*, op. cit, p 93, cf S. Sagan, *Knowledge-oriented enterprise in the knowledge-based economy*, [in:] E. Skrzypek (ed.), *Knowledge Workers in terms of economy based on knowledge*, Department of Quality Management and Knowledge MCSU, Lublin 2013, pp. 77-83.

⁴² Cf M. Morawski, *Knowledge Management. Organization - system - employee*, Publisher University of Economics. Oskar Lange in Wroclaw, Wroclaw, 2006, pp. 109-110.

⁴³ P. Drucker, *Managing in turbulent times*, The Academy of Economics in Krakow, Krakow 1995, p 43.

⁴⁴ A. Jashapara, *Knowledge. ...*, op. cit, p 106.

⁴⁵ A. Skrzypek, *Managing Knowledge in conditions of changing surroundings*, [in:] E. Skrzypek (ed.), *Improving organizations in Knowledge Society*, MCSU Lublin, Lublin 2011, s. 125-138.

In terms of the knowledge economy role of knowledge workers is growing 46. Given the many divisions and typologies relating to employees in the organization, which are available in the literature⁴⁷ one can adopt the following classification⁴⁸:

- knowledge workers
- staff,
- partners in the process of creating value.

Knowledge workers (a term coined in the 50s of the twentieth century, P. Drucker) are referred to as specialists of the new type. They have professional skills, interpersonal and other unique competencies that generate added value for the company. Working knowledge workers require intellectual engagement, concentration and reflection⁴⁹.

Research was conducted by the author in 2014 in the Department of Quality Management and Knowledge at MCSU. The survey was conducted on a sample of 100 organizations from Lublin Province. Sample selection was random. Replies were received from 58 respondents. The study was aimed to identify the level of knowledge management and related aspects in Lublin Province organizations.

The structure of organizations that responded to the questions presented in Figure 1.

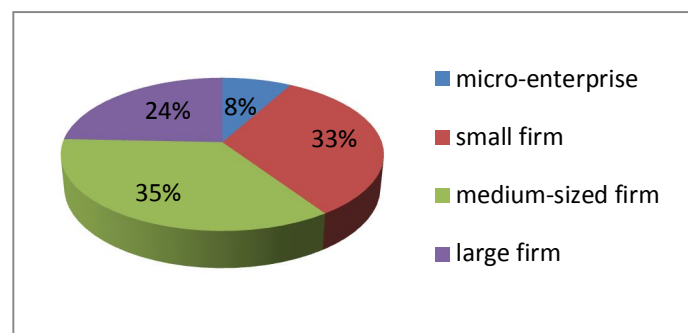


Figure 1: Structure of the surveyed enterprises in terms of number of employees
Source: Own studies

The largest group consists of medium-sized companies (35%) and small (33%) (Fig. 1). The criterion for the distribution companies in the group outlined above is consistent with the classification of enterprises in the micro, small, medium, large, specified in the Act of 2 July 2004 on freedom of economic activity. In this perspective, one of the criteria for assessing the size of the number of employed. Based on this variable, the legislature included the following distribution companies⁵⁰:

- micro-enterprise - with fewer than 10 employees,
- small company - employing from 10 to less than 50 employees,

⁴⁶ A. Skrzypek, Usefulness of knowledge workers in improving of management in terms *KBE*, [in:] E. Skrzypek (ed.), *Knowledge Workers in terms of economy based on knowledge*, Department of Quality Management and Knowledge MCSU, Lublin 2013, pp. 109-117.

⁴⁷ For example, Handy, Edvinsson and Malone, Moravian, Antczak.

⁴⁸ Cf B. Mikula, *New dimension of organizational behavior*, [in:] B. Mikula (ed.), *Organizational behavior in the context of knowledge management*, The Foundation of the University of Economics in Krakow, Krakow 2012, p 18.

⁴⁹ E. Skrzypek, *A new approach to knowledge organization*, [in:] A. Sitko-Lutek, E. Skrzypek (ed.), *Organizational learning in the development of competencies enterprises*, CH Beck, Warszawa 2009, p 70.

⁵⁰ Act of 2 July 2004 on freedom of economic activity, OJ 2004 No. 173, item. 1807, Articles 104-107.

- medium-sized firm - employing from 50 to less than 250 employees,
- large company - which employs 250 or more employees.

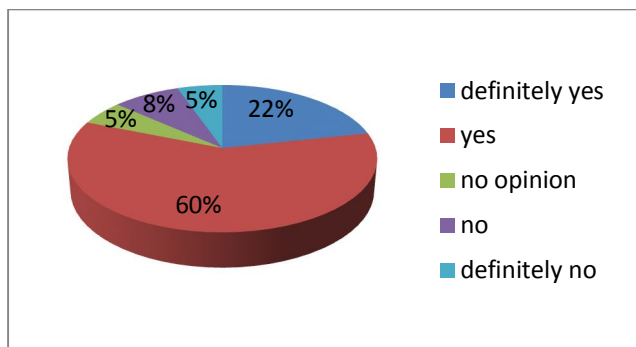


Figure 2: Structure of the presence of knowledge workers in all surveyed organizations

Source: Own studies

The research identified a group of knowledge workers present in the organization, it is noticeable in the vast majority of companies surveyed (Fig. 2) - 22% of the responses so far, and 60% - yes. The overall level of 82% of the respondents shows that the Lublin companies see the need to move towards expanding the knowledge base related to the people, their skills, competencies and abilities.

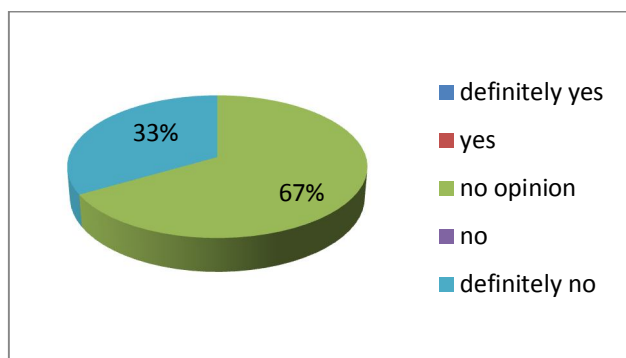


Figure 3 Structure of the presence of knowledge workers in micro-enterprises

Source: Own studies

Structure of respondents broken down by micro, small, medium and large companies shows that there is no micro-studied group of knowledge workers. 67% of this group was not able to determine whether it has the resource (Fig. 3). It should be noted that this group (micro) is the smallest of the groups surveyed.

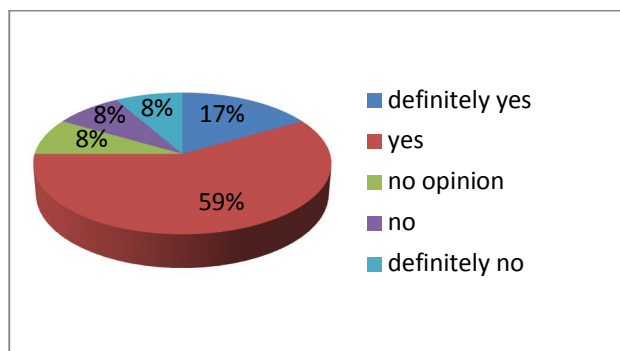


Figure 4. The structure of the presence of knowledge workers in small enterprises

Source: Own studies

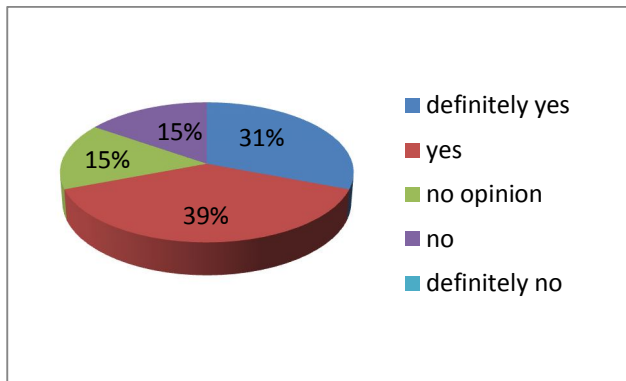


Figure 5 Structure of the presence of knowledge workers in medium-sized enterprises
Source: Own studies

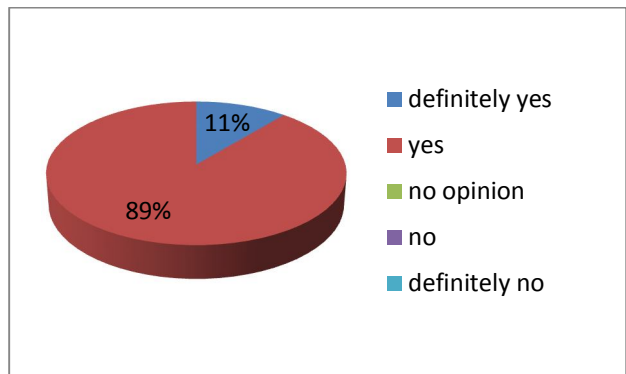


Figure 6 Structure of the presence of knowledge workers in large enterprises
Source: Own studies

Small businesses are a group, in which the presence of knowledge workers declared a total of 76% of the respondents (Figure 4). The high share of these workers can be observed also in medium-sized enterprises - 70% (Fig. 5). The largest proportion of knowledge workers in large enterprises recorded - their presence confirmed 100% of respondents (Figure 6). A large number of knowledge workers in these organizations can provide organizations with a consciousness of having to expand and develop knowledge, because now it is one of the most important factor in achieving competitive advantage.

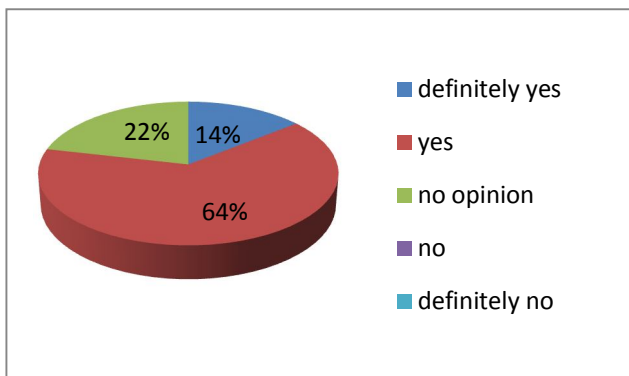


Figure 7 Structure of the presence of knowledge workers in the public sector enterprises

Source: Own studies

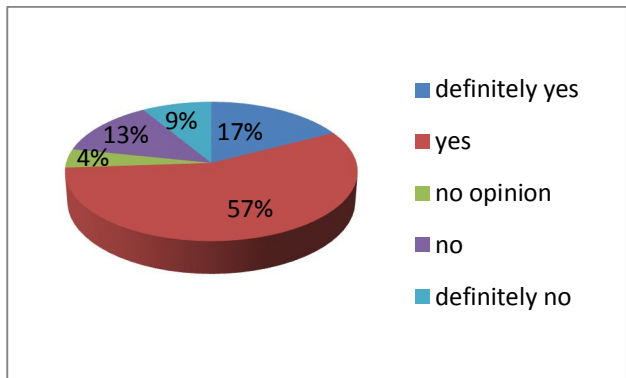


Figure 8 Structure of the presence of knowledge workers, private sector enterprises
Source: Own studies

Looking at the structure of the presence of knowledge workers in enterprises broken down by public and private sector can be seen that a slightly larger percentage is noticeable in public sector enterprises - including 78% affirmative responses (Fig. 7), while in the private sector, including 74% (Fig. 8). Companies from the private sector to a greater extent than the public could identify the presence of knowledge workers (only 4% had no opinion on this topic, and the public sector analogy, 22%). 22% of respondents private sector enterprises do not employ knowledge workers (Fig. 8).

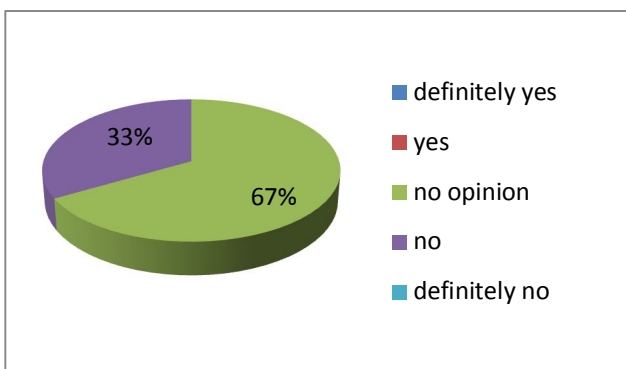


Figure 9 Key position of knowledge workers in the organization (micro)
Source: Own studies

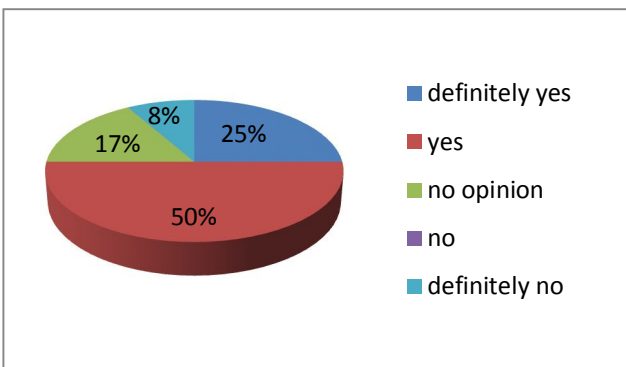


Figure 10 key position of knowledge workers in the organization (small)
Source: Own studies

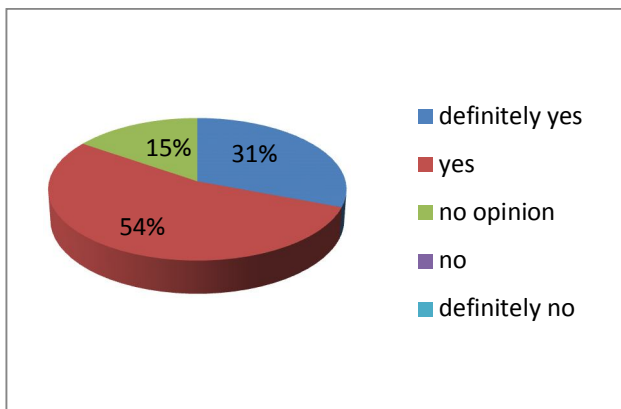


Figure 11: The key position of knowledge workers in the organization (mean)
Source: Own studies

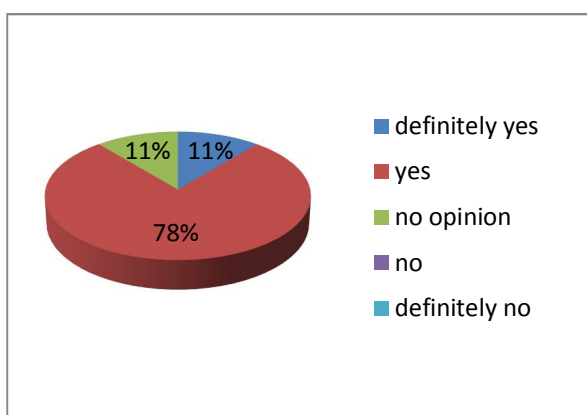


Figure 12. key position of knowledge workers in the organization (large)
Source: Own studies

Asking respondents about whether knowledge workers occupy a key position in the organization following results were obtained (Fig. 9, 10, 11, 12). The greatest key position of this group of workers is visible among large companies - 89% of responses (Fig. 12), as well as medium-sized enterprises - including 85% of the responses (Fig. 11). In small companies surveyed declared a key position of knowledge workers in 75%, while 8% did not support this position (Fig. 10). In the group of micro-enterprises surveyed in the vast majority of responses (67%) do not know what is the position of knowledge workers, while 33% did not support this position (Fig. 9). This is due to the fact that this group of respondents did not identify in their structures of knowledge workers (Fig. 3).

The results indicate that large companies are aware of the importance of knowledge and the related qualified staff. In each of the surveyed companies in the group were present and had knowledge workers in the key position. Good results were also obtained in medium-sized enterprises. Small businesses in the vast majority realize how important from the point of view of competitiveness is oriented knowledge workers. However, to strive to increase this percentage, especially when 8% of the surveyed companies in the group does not have in their structures of knowledge workers. Micro enterprises should first expand their knowledge in this field and realize the importance of knowledge and its management in the enterprise, and then focus their activities on the acquisition, development, exploitation of knowledge.

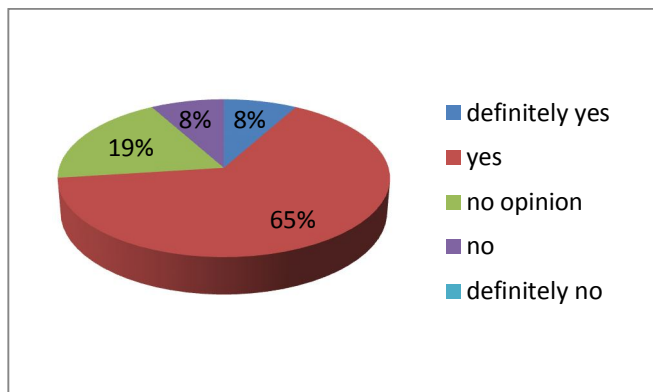


Figure 13 Orientation to organization changes

Source: Own studies

The study shows that the vast majority of respondents stated orientation change - 65% of the responses so far as 8% (including 73% of positive answers). 8% of the organization is not ready to change, and 19% were not able to identify (Fig. 13). Companies must remember that today the environment is highly unpredictable and variable, so it is important that each organization was focused and ready to accept the change. Undertakings given study, who could not give a definite answer, as well as those who were not orientation change should pay attention to the causes that inhibit or prevent the efficient and effective implementation of the changes.

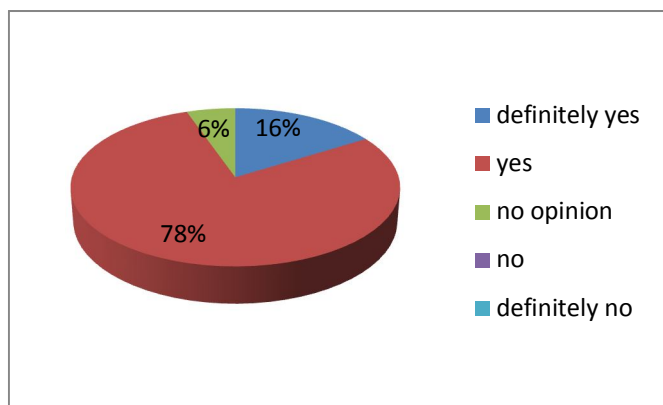


Figure 14 Setting the organization to acquire and implement knowledge

Source: Own studies

The results indicate that almost all (96%) of respondents are willing to acquire and implement the knowledge in their organizations (Figure 14). It is gratifying that companies are willing to acquire knowledge.

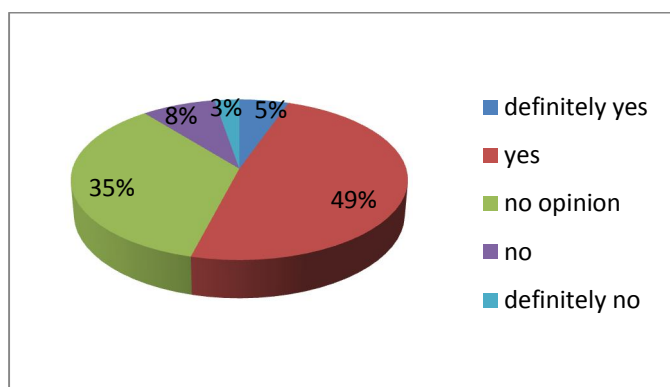


Figure 15 Benchmarking knowledge management in organizations

Source: Own search

In terms of benchmarking knowledge management, more than half of the surveyed companies (together 54%) affirmative answer the question. There is also a large group who have no opinion on the subject (35%) and the group that did not opt for benchmarking in this area (11%) (Fig. 13). The surprising may be the fact of obtaining high response rate defined, which may be due to low awareness of these respondents in the area of benchmarking knowledge management or lack of ability to determine whether the activities the company can be considered a benchmark, or not.

Benchmarking knowledge management is a good option for businesses that by comparison with other can continually improve themselves and their processes.

Summary

Constantly increasing globalization and increased competition in the markets means that companies constantly looking for new factors that will increase the efficiency of their operation.

One important factor is effective knowledge management. Much attention is paid to the workers and their inherent potential that properly developed and utilized can contribute to the development of the company.

The study shows that in the vast majority of Lublin enterprise knowledge workers are present.

The largest proportion of knowledge workers in large companies reported that, due to their size and often maturity and awareness are oriented towards the search for ever new opportunities and increase competitive advantage. They realize they are aware of the importance of intangible resources of an organization and the importance of a skilled and self Cardinal employees. Medium and small enterprises employ knowledge workers, as well as large enterprises, are aware of their importance for the development of the company.

The key position of knowledge workers is visible especially in large enterprises. This item also can also be seen in the small and medium enterprises, but to a lesser extent.

Micro-enterprises do not have in their ranks of knowledge workers, this may be related to the lack of this type need to hire employees or to the lack of financial capacity of their remuneration. Micro-often by acting as sole proprietorships or family are not focused on the search for employees "thinking" or on aspects related to knowledge management.

Most companies focused on the changes, which nowadays is desirable. However, virtually all organizations should see the need and be ready to change. Almost all surveyed companies declare focus on acquiring and implementing knowledge, which is a positive result. About half of the respondents said they used benchmarking in the field of knowledge management.

Human resources (including knowledge workers) in knowledge-oriented enterprises are one of the most important resources. From their abilities, skills and competencies in the decisive extent depends the development of the company.

2.2. *Управління знаннями в аспекті розвитку бізнесу*

Протягом всієї історії економіки знання були основою економічного та інтелектуального розвитку не лише на макрорівні, а й окремих мікроекономічних одиниць. Ринок інтелектуаломісткої продукції стрімко почав

випереджати розвиток ринку матеріальних ресурсів. У сьогоденні знання стають основою розвитку економічних систем та визначають їх конкурентоспроможність і стратегічну стійкість.

Зростаючий вплив на розвиток вітчизняного бізнесу досягається шляхом переведення національної економіки на інноваційний тип розвитку через формування та використання знань, що висвітлено співавтором Бабієм П. у праці [3, с. 14]. Знання формуються та використовуються під дією чинників, які визначають його стан, розвиток, відтворення. До них відносять: правові, демографічні, економічні [23].

Правовий чинник вказує на те, що від досконалості законодавства залежать основні тенденції використання потенційних можливостей підприємства. Демографічний – показує, що зменшення чисельності населення негативно впливає на стан, формування та розвиток знань. Економічні чинники включають в себе проблеми зайнятості та безробіття, що викликані спадом виробництва.

Запобіганню нестабільностей у бізнесі й успішному його функціонуванню може допомогти формування резерву знань та розвиток інтелектуальної діяльності, які потребують мотивації та управління.

Мотивація робітників розумової праці до інтелектуальної діяльності нині набуває провідного значення в процесі трансформації вітчизняної економіки в інтелектуальну та генерує виробництво наукомісткої продукції. Сучасні підприємства все частіше впроваджують і використовують нововведення, розвивається виробничо-господарська діяльність з використанням об'єктів інтелектуальної власності. Інновації починають виступати одним із головних факторів конкурентоспроможності та економічного зростання держави.

Поняття “мотивації” означає створення стимулів та мотивів для здійснення певної діяльності відповідно до поставлених цілей.

Інтелектуальна діяльність, як зазначено співавтором Бабієм П. у праці [4, с. 16] – це розумова діяльність, спрямована на капіталізацію і комерціалізацію результатів наукових досліджень та розробок. Рівень інтелектуальної діяльності є головним фактором, що визначає адаптацію національної економіки до вимог світової економіки. Інтелектуальна діяльність виступає рушійною силою інноваційних процесів.

Системний підхід до формування законодавчої бази для інновацій в Україні закладений в 1999 році із прийняттям Концепції науково-технологічного й інноваційного розвитку України, що визначає концептуальні основи інноваційного розвитку, а також із прийняттям в 2002 році базового закону “Про інноваційну діяльність [1]. Головною метою державної інноваційної політики відповідно до цього закону є створення економічних та правових умов для ефективного розвитку та використання науково-технічного потенціалу країни. Прийняття у 2006 році закону України [2] “Про державне регулювання діяльності у сфері трансферу технологій” дає змогу ефективно використовувати науково-технічний та інтелектуальний потенціал України.

Під мотивацією персоналу (людського капіталу) бізнес-структур до інтелектуальної діяльності слід розуміти процес впливу на інтереси даного підприємства (організаційний та споживчий капітал) до появи ефективного підвищення у його виробничо-господарській діяльності. Найефективнішим

способом мотивації є фінансове стимулювання інтелектуальної діяльності, що має спрямовуватися на формування матеріальної зацікавленості працівників підприємства, які створюють привабливі умови для інвесторів та принесуть прибуток власникам.

До основних цілей мотивації інтелектуальної діяльності відносять [24]:

- підвищення науково-технічного потенціалу підприємства;
- економічна ефективність інноваційних робіт;
- створення умов для персоналу підприємства з метою підвищення рівня вмінь, навичок та професійних знань;
- збільшення інноваційних пропозицій.

Мотивація інтелектуальної діяльності можлива за рахунок держави, шляхом реалізації державної інноваційної політики. Існують прямі (коли держава безпосередньо втручається в інноваційні та економічні процеси) та непрямі (за рахунок грошово-кредитної політики та системи законодавчих актів) методи впливу державних органів влади на поведінку суб'єктів інноваційної діяльності, з метою покращення інноваційної моделі розвитку окремого бізнесу та країни загалом [22].

У світовій практиці для підтримки інтелектуальної діяльності, що спонукає до інновацій виділяють державні стратегії активного втручання, децентралізованого регулювання та комплексні [33].

Стратегія активного втручання – це стратегія, при якій інноваційна та науково-технічна діяльність виступають головними факторами економічного зростання. Ця стратегія використовується в таких країнах як: Франція, Японія та інші. Крім координації інтелектуальної діяльності, держава відіграє визначну роль у фінансуванні, правовому захисті та контролі.

Стратегія децентралізованого регулювання полягає у тому, що держава створює максимально сприятливі умови для здійснення інтелектуальної діяльності персоналом підприємств. Дана система використовується у США.

При комплексній стратегії уряд використовує для державних підприємств стратегію активного втручання, а до приватних – стратегію децентралізованого регулювання. Таку стратегію використовує Швеція.

Мотивація інтелектуальної діяльності підприємств здійснюється шляхом реалізації податкового, грошово-кредитного та бюджетного стимулювання [16].

Податкове стимулювання – це ряд заходів податкової політики, які здійснює держава, з метою зменшення податкового навантаження на виробничо-господарську діяльність суб'єктів господарювання з метою підвищення їх науково-технічного потенціалу. Таке стимулювання включає ряд дій, які повинен здійснювати уряд кожної країни, а саме:

- розвиток пільгового фінансування інтелектуальної діяльності;
- застосування податкових пільг, чи канікул на окремі види діяльності підприємств;
- застосування санкцій до суб'єктів господарювання, що не приділяють увагу інноваційним процесам, здійснюючи прибуткову діяльність;
- надання на пільгових умовах кредитів підприємствам, які займаються інтелектуальною діяльністю;
- розвиток нових напрямків науки.

Грошово-кредитне стимулювання – це сукупність монетарних інструментів, які використовує держава для стимулювання інноваційного розвитку [18]. Основними елементами грошово-кредитної політики, які сприяють інноваційному розвитку є наступні:

- доступ іноземного банківського капіталу на фінансовий ринок України;
- привабливі умови для депозитних вкладів населення на довгострокову перспективу.

Бюджетне стимулювання – це система заохочувальних заходів держави, направлених на ефективне створення та використання бюджету для розвитку інтелектуальної діяльності, що є запорукою розвитку вітчизняної економіки.

Для мотивації та розвитку інтелектуальної діяльності вітчизняних підприємств, державі слід здійснювати та вдосконалювати ряд заходів: мотивація працівників, розширення джерел фінансування, комерціалізація наукових результатів, покращення інформаційного забезпечення інноваційної діяльності, ефективна державна інноваційна політика, пільгове оподаткування, вдосконалення захисту прав інтелектуальної власності.

На етапі розвитку інтелектуального бізнесу стрімко розвивається економіка знань, що є основою для накопичення, формування та розробки інтелектуальних продуктів, як об'єктів інтелектуальної власності, що стають цінним ресурсом у веденні сучасного бізнесу.

Здійснивши аналіз сутності інтелектуальної власності [17; 25, с. 12; 28, с. 7] зауважено, що під цим поняттям слід розуміти низку виключних прав фізичної чи юридичної особи, які мають справу з придбанням, застосуванням у процесі капіталізації, або комерціалізації та передбаченням й запобіганням порушень прав щодо результатів інтелектуальної діяльності в промислових, наукових та інших сферах діяльності. Інтелектуальну власність як об'єкт управління можна розглядати з правової та економічної точок зору. У межах наукового дослідження розглянуто тільки економічну складову, основними цілями якої є отримання додаткового прибутку, завоювання частки на ринку та можливість впливу на його кон'юнктуру.

Для реалізації цих цілей потрібне динамічне управління інтелектуальною власністю, яка виступає механізмом трансформації науки в матеріальне виробництво з метою раціонального використання інтелектуального потенціалу для реалізації процесу максимального задоволення потреб споживчого (інтерфейсного) капіталу та одержання економічної вигоди.

У системі управління сучасним бізнесом потрібне створення, розвиток та ефективне використання інтелектуальної власності. Це під силу тільки великим, економічно розвинутим підприємствам, які володіють достатньо потужними фінансовими, кадровими та інтелектуальними ресурсами. Для всіх інших за розміром підприємств потрібна підтримка з боку держави. Більшість підприємств, що проявляють колосальну інтелектуальну активність є приватні бізнес-структури, але левову частку результатів наукової діяльності отримали від держави, або за рахунок бюджетних коштів. Тому вони не зацікавлені у постановці на баланс створеної ними інтелектуальної власності, бо це супроводжується додатковими витратами.

Держава має проводити регуляторну політику щодо діяльності підприємств у сфері інтелектуальної власності – стимулюючи, сприяючи та заставляючи всі бізнес-структури до ефективного управління інтелектуальною власністю, що стане підґрунтям розвитку економіки заснованої на знаннях. Якщо не здійснювати управління інтелектуальною власністю, то згодом вона перейде до іноземних компаній, чим принесе збитки вітчизняним підприємствам, державі та суспільству загалом. Управління інтелектуальною власністю є необхідним елементом в системі управління сучасним бізнесом [13].

У праці [5, с. 55-58] співавтором Бабієм П. запропонована схема стратегічного управління як “відкрита” система. Вона є двоелементною, оскільки включає самостійні, але достатньо пов’язані між собою середовища – зовнішнє і внутрішнє. Схема вказує на те, що управління інтелектуальною власністю на підприємстві є сукупністю управлінських дій у вигляді бізнес-процесів, керованих науковою діяльністю з метою отримання ефекту. А у праці [6, с. 316] зображена трьох етапна замкнута модель управління інтелектуальними активами, яка ґрунтується на вартісному підході. На відміну від схеми – тут присутній внутрішній повторний зв’язок (при необхідності коректування управлінських дій) елементів моделі на завершальному етапі, де поступає інформаційний сигнал про отримані результати на основі яких визначається ефект та аналізується кожен показник управління. У кінцевому результаті отримаємо круговий замкнутий взаємозв’язок. В залежності від розмірів підприємства, його форми власності пропонується в управлінні інтелектуальною власністю використовувати зазначені схему чи модель. У окремих випадках можна поєднувати їх.

Загальна система управління бізнесом в класичному розумінні має включати у себе управлінську та управляючу підсистеми. Управляюча повинна виконувати кілька функцій паралельно – дослідження ринку, створення, розвиток, адаптацію та використання інтелектуального продукту. Управлінська полягає у здійсненні менеджменту інтелектуального потенціалу персоналу; інформаційного, правового, фінансового, наукового забезпечення; виявленні та запобіганні ризиків; контролю й аналізу управлінської діяльності щодо інтелектуальної власності.

Співавтори (Бабій П. та Бабій С.) підкреслюють те, що зростання добробуту вітчизняного бізнесу не можливе без інтелектуальної власності. Світовий досвід свідчить, що вона є потужним джерелом підвищення конкурентоспроможності новітньої економіки, базованої на знаннях та потребує управління. Існуюча вітчизняна система управління інтелектуальною власністю не віддзеркалює світового досвіду, бо українські підприємства на сьогодні ще не раціонально використовують наявні науково-дослідні розробки. Потрібен ефективний механізм, який генеруватиме розвиток економіки знань у нашій державі. Тому інтелектуальна власність є форсажем вітчизняного бізнесу, що виведе його на глобальний простір світового масштабу.

Таким механізмом в управлінні інтелектуальною власністю є фінансовий механізм держави. Для України управління інтелектуальною власністю є досить ефективним процесом, оскільки, країна стоїть на інноваційному шляху розвитку національної економіки, основою якого є знання, а також стратегічне

планування вступу в ЄС та співпраця з іншими світовими міжнародними організаціями, що приведе до конкуренції на ринку, подолання якої неможливе без інтелектуальної власності.

Розвиток науково-інноваційної діяльності є основною умовою перебудови та економічного розвитку. Управління інтелектуальним капіталом (надалі ІК) – це вид діяльності, кінцевим результатом якої є прибуток або інший дохід внаслідок створення або використання об'єктів права інтелектуальної власності (надалі – ІВ) [20]. Однією із складових управління ІВ є застосування ліцензійних договорів та ліцензій, за допомогою яких суб'єкти господарювання можуть заощаджувати свої інвестиції та тимчасово вільні грошові кошти спрямовувати на інші господарські потреби. Основою формування фінансового механізму та вдалої політики держави є фінансове забезпечення управління інтелектуальною власністю. Фінансове забезпечення управління інтелектуальним капіталом – це забезпечення грошовими ресурсами напрямів діяльності бізнес-структур щодо створення та використання ІВ [21].

До форм фінансового забезпечення відносять [19]: самофінансування; кредитування; використання акціонерного капіталу; бюджетне асигнування; державне фінансування.

Перша складова моделі фінансового забезпечення – самофінансування, що є його початковою формою і полягає в забезпеченні інновацій джерелами коштів юридичних (амортизаційні, резервні фонди) та фізичних осіб (кошти отримані від реалізації ІВ та роялті від користування ІВ). Основним джерелом самофінансування на сьогодні є використання амортизаційних накопичень, тобто збільшення потоку власних фінансових ресурсів за рахунок внутрішніх джерел – шляхом зменшення податку на прибуток та формування амортизаційних фондів бізнес-структур за допомогою амортизаційних накопичень від використання ІВ.

Наступною складовою фінансового забезпечення є кредитування, суть якого полягає у використанні невластних, а запозичених ресурсів. Воно базується на принципах платності, поворотності, терміновості та матеріального забезпечення кредитів.

Акціонерний капітал – це форма колективного фінансового забезпечення, що складається з первинного та вторинного випуску цінних паперів (кошти юридичних та фізичних осіб).

Бюджетне асигнування – це така форма фінансового забезпечення управління ІВ, за якої всі дії держави спрямовуються на досягнення найбільшого фінансового результату від використання ІВ. До складових бюджетного асигнування відносяться: дотації, субсидії, цільові надходження, зменшення податкового тиску на виробничо-господарську діяльність [27].

Здійснення фінансового механізму держави у сфері управління інтелектуальним капіталом базується на двох чинниках: застосуванні інструментів, методів й важелів впливу на нематеріальні активи та визначенні сутності, завдань і напрямів фінансового механізму.

Державне фінансування полягає у спрямуванні коштів місцевих та державних бюджетів на формування та використання інтелектуального капіталу [30]. Побудова загальної моделі фінансового механізму управління ІВ

є важливою проблемою реалізації фінансової політики держави в цілому. Структуру цієї моделі зобразимо на рис. 1.



Рис. 1. Модель фінансового механізму управління ІВ

Джерело: Особиста розробка співавтора Бабія П.

Інформаційне забезпечення (надалі ІЗ), яке нині ґрунтується на інтелектуальному забезпеченні, що розкрито співавтором Бабієм С. у праці [15] – це накопичення на електронних носіях необхідних даних для вирішення поставлених управлінських задач. До складу ІЗ включають моделі рішення задач управління, програми обробки, зберігання та передачі даних, мови інформаційної системи, математичне забезпечення. Для інформатизації ринку об'єктів ІВ сприятимуть – створення біржі прав ІВ, створення інноваційних фондів на комерційній основі.

Розглянувши, проблему інформаційного забезпечення інноваційного розвитку країни співавтор Бабій П. зазначив, що джерелом економічного зростання стають не природні і матеріальні ресурси, а ідеї та інновації, тобто ринок стимулює розвиток інтелектуальної праці, використання новітніх технологій, винаходів у виробничо-господарській діяльності.

Фінансове забезпечення – це система напрямків та форм фінансування виробничої діяльності учасників ринку. Воно здійснюється за допомогою фінансових інструментів – угод, цінних паперів, ліцензійних угод, договорів про передачу права власності, а також через фінансові важелі – пільгові кредити, податкові канікули, санкції за нецільове використання кредитів, чіткі норми та нормативи. За допомогою кредитів банків, власних коштів, бюджетних ресурсів під дією фінансових інструментів та важелів вивчається ринок ІВ, відбувається залучення фінансових ресурсів для створення або придбання ІВ, здійснюється впровадження, використання або продаж ІВ, потім отримання прибутку від реалізації або впровадження ІВ у виробничо-господарську діяльність бізнес-структур та сплата податків.

Ефективне функціонування фінансового механізму управління ІВ досягається такими заходами держави: зниження податкового тиску на бізнес-структури, що виготовляють інтелектуаломістку продукцію; створення пільгового кредитування нематеріальних активів; використання рефінансування доходів, отриманих від управління інтелектуальною власністю. Здійснення сукупності вище вказаних заходів приведе до економічного зростання за рахунок формування та використання інтелектуаломісткої продукції, що формує інтелектуальний капітал, і до інтелектуального оновлення основних фондів бізнес-структур.

Для трансформації вітчизняних підприємств у інноваційні та сучасні бізнес-структури слід створити умови та можливості не тільки для розвитку їх інтелектуальної власності, але й інтелектуального капіталу, який включає людський або індивідуальний капітал (human capital), споживчий або інтерфейсний капітал (consumer capital) і структурний або організаційний капітал (structural capital). Система управління ІК вітчизняних підприємств потребує докорінних змін та інновацій. Насамперед керівникам необхідно акцентувати увагу не на звичайних матеріальних ресурсах, а на нематеріальні активи (інформаційні, інтелектуальні).

Шляхи управління розвитком та використанням інтелектуального капіталу включають такі основні складові:

- соціально-економічні, які ґрунтуються на тому, що рівень розвитку підприємств є віддзеркаленням ІК (існує пряма залежність);
- науково-технологічні засновані на впливі науково-технічного прогресу на інтелектуальний капітал;
- організаційно-правові базуються на прийнятті нових та удосконалені існуючих правових актів;
- контрольно-регулюючі необхідні для розподілу та раціонального використання отриманого прибутку від інтелектуальної продукції.

Вказані шляхи дадуть змогу стимулювати створенню, розвитку та накопиченню ІК, забезпечать високу якість наукових розробок, передбачать вирішення низки проблем у вітчизняному законодавстві в сфері управління інтелектуальним капіталом бізнес-структур.

Система управління ІК має включати механізм прогнозування та планування розвитку, визначати пріоритети для удосконалення. Впровадження цієї системи є необхідною умовою для створення і використання

інтелектуального капіталу підприємств, що супроводжується такими завданнями:

- розвиток і взаємодія науки та наукомісткого виробництва;
- підготовка та залучення необхідних фахівців у виробничо-господарську діяльність підприємств;
- координація діяльності органів державної влади та забезпечення захисту інтелектуальної власності;
- проведення маркетингової діяльності з метою розширення ринку наукомісткої продукції;
- створення та розвиток інноваційних підприємств для генерації нових знань.

Процес управління ІК підприємств неможливий без його обліку та оцінки, що детально описано у [7, с. 77-81; 8, с. 241-244]. Для проведення оцінки ІК підприємств важливим завданням є впровадження міжнародних стандартів системи обліку нематеріальних активів [31].

Важливим джерелом для процесу управління розвитком та використанням ІК є інформаційне забезпечення, що виступає генеруючим видом продукції у виробничо-господарській діяльності бізнес-структур.

Сьогодні управління ІК ще не стало пріоритетом виробничо-господарської діяльності у вітчизнянчному бізнесі. Не всі сучасні керівники сприймають нематеріальні активи як капітал, що стає перешкодою для трансформації розумового потенціалу у ІК. Існують і інші перешкоджаючі фактори до яких належать: високі трансакційні витрати; відсутність мотивації працівників інтелектуальної праці; неналагодженість системи забезпечення захисту інтелектуальної власності [33].

Для управління розвитком та використанням ІК бізнес-структур, окрім фінансового механізму управління [9, с. 17-20], слід використовувати й організаційно-економічний механізм, що включає у себе вплив на об'єкт управління зовнішніх та внутрішніх чинників.

Основним результатом управління інтелектуальним капіталом є підвищення продуктивності розумової праці, значення якої перевищує над фізичною. Тому політика вітчизняних підприємств та держави має бути направленою на розвиток творчих здібностей людей та подальшого їх залучення до стратегічної діяльності.

Приріст продуктивності праці та втілення у виробничо-господарську діяльність організаційних і технологічних інновацій має бути перспективою в управлінні економічним розвитком як на рівні підприємства, так і на рівні держави. Діяльність бізнес-структур, пов'язана з управлінням інтелектуальним капіталом має забезпечувати вирішення галузевих невідповідностей та дисбалансу економічного і стратегічного розвитку держави. Для цього необхідно надати підприємствам, які працюють у передових напрямках інноваційної діяльності податкові канікули, а також державні дотації. Доцільно створити єдиний центральний державний орган у науково-інноваційній сфері з метою врегулювання та координації діяльності суб'єктів господарювання.

Сьогодні вітчизняні комерційні компанії примножують інтелектуальний потенціал, формують інтелектуальну власність, що дає поштовх до їх перетворення в інтелектуальні бізнес-структури, які мають підвищену

конкурентоспроможність та стратегічну стійкість. Але практичний інструментарій управління трансформацією таких організацій в інтелектуальні часто не відповідають вимогам сучасної економіки, що призводить до зниження ефективності їх діяльності та не сприяє задоволенню потреб суспільства.

Україна значно поступається розвинутих країнам світу у рейтингу конкурентоспроможності та розвитку людського потенціалу. Комерційні компанії у господарській діяльності зіштовхуються із перешкодами змушуючими створювати та використовувати передові знання в умовах динамічного ринкового попиту, що породжує жорстку конкуренцію, яка вимагає високого рівня новаторства. У багатьох бізнес-структурах виникає потреба в розробці ефективних механізмів управління створенням, розвитком та їх перетворенням в інтелектуальні.

Управління інтелектуальним капіталом має бути частиною стратегічного менеджменту компаній, яке нині здійснюється інтуїтивним способом, тісно пов'язане з основними напрямками його діяльності та не пов'язано із його стратегічним розвитком. Практичне використання інтелектуального потенціалу у виробничо-господарській діяльності дозволить подолати негативні чинники, які існують у зовнішньому середовищі.

Гостро постає проблема визначення інтелектуальної бізнес-структури у сфері бізнесу як комерційної економічної одиниці, яка володіє та здійснює ефективне управління інтелектуальною власністю з метою підвищення добробуту суспільства та власної конкурентоспроможності. Стратегічне управління інтелектуальним капіталом ґрунтується на застосуванні ресурсного, процесного та системного підходів [26].

Перший полягає у використанні ресурсів і здібностей компанії, тобто нематеріальних активів та знань. Відповідно до цього підходу покращити та пришвидшити створення і використання знань спонукатиме бізнес-структури навчатися, що є необхідною умовою для економічного розвитку з метою випередження конкурентів.

Процесний зосереджується на бізнес-процесах компаній та є необхідним для доповнення ресурсного підходу. На основі цього підходу конкурентні переваги виникають при залученні в ланцюжок бізнес-процесів окрім матеріальних ще й нематеріальні активи для створення конкурентоспроможної продукції.

Системний підхід до управління інтелектуальним капіталом передбачає управління бізнес-структурою як цілісною системою, що становить сукупність бізнес-процесів. Будь-який управлінський вплив на певний бізнес-процес системи відображається і на інших її частинах. З цього випливає, що управляти необхідно всією компанією загалом. Управління системою ґрунтується на таких основних принципах: забезпечення поставленої мети функціонування й створення умов для стабільності існування в турбулентному середовищі та захист від несанкціонованого впливу зовнішніх факторів.

Стратегія управління інтелектуальним капіталом є складовою політики розвитку сучасних компаній, яка створюється на основі результатів маркетингових досліджень та інтуїції менеджерів, що є недостатнім для зберігання стійкого положення на ринку в умовах глобалізації та жорсткої конкуренції. Тому необхідне бізнес-моделювання управління інтелектуальним

капіталом на основі новітніх інформаційних технологій. Найпоширенішими є програмні продукти Business Studio 3 [34] та SADT [35]. За допомогою першого можна швидко і якісно описати, моделювати та оптимізувати будь-який бізнес-процес, а інший дає змогу розподілу об'єкту на дрібніші складові та подальшому об'єднанні їх. Стратегічне управління інтелектуальним капіталом зображено на рис. 2.

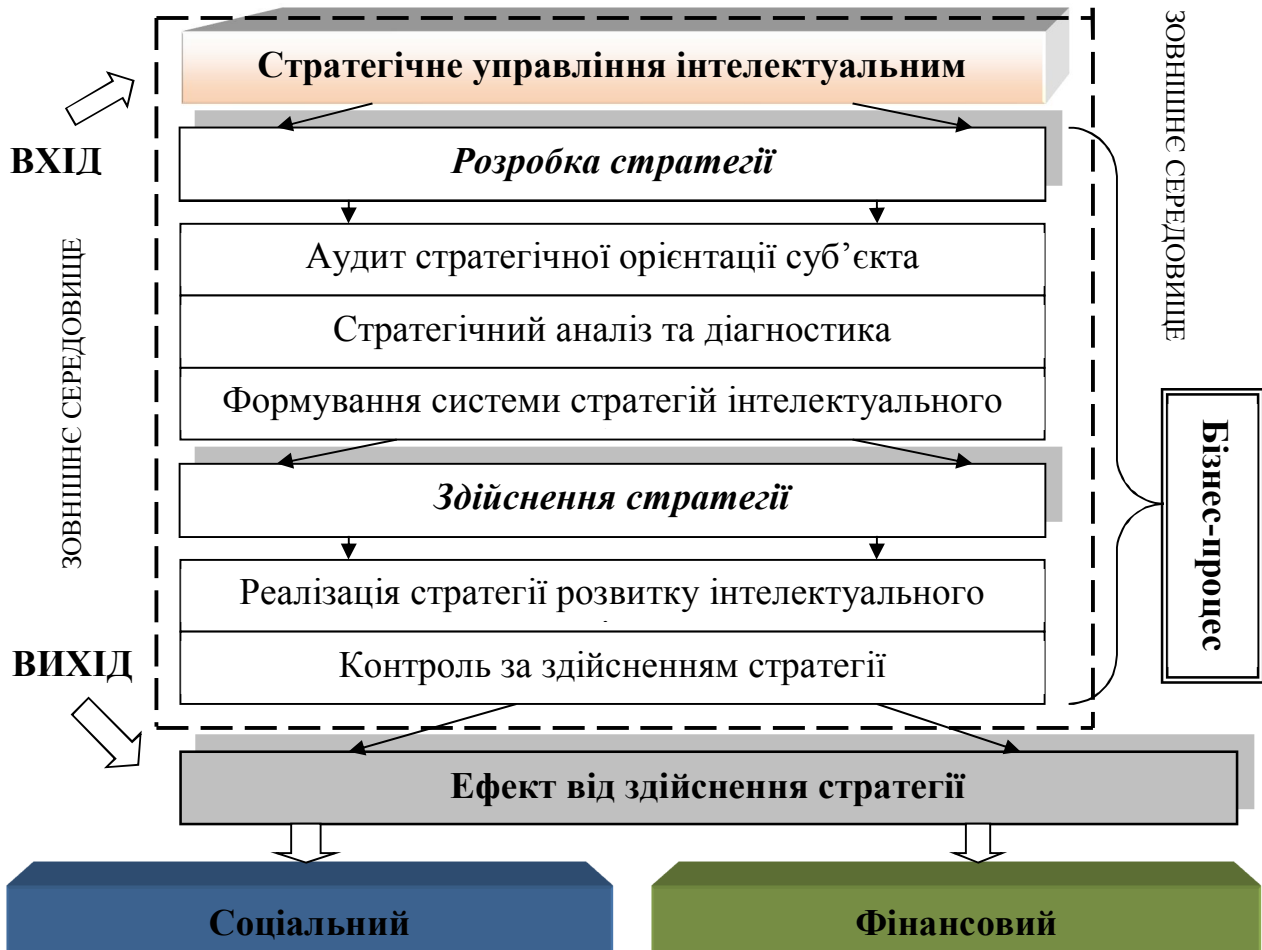


Рис. 2. Схема стратегічного управління інтелектуальним капіталом
Джерело: Особиста розробка співавтора Бабія П.

Стратегічне управління бізнес-процесами для створення та розвитку інтелектуальних бізнес-структур необхідно розглядати як “відкрити” систему, яка має вхід та вихід і на яку впливають фактори зовнішнього середовища. На вході повинен бути присутнім інформаційний ресурс (знання, бізнес-ідеї, стратегія компанії), що переробляється системою, а на виході – результат її діяльності (ефект).

Лише ті суб'єкти господарювання стають “інтелектуальними”, котрі враховують вплив чинників зовнішнього та внутрішнього середовища. При вивченні зовнішнього середовища вони повинні прагнути до пізнання споживчого (інтерфейсного) капіталу, а для внутрішнього – співвідношення збалансованої системи показників [10, с. 130] та завдань управління знаннями [11, 107], що є основою для успіху компанії.

Тому, співавтор Бабій П. зауважив, що стратегічне управління бізнес-процесами для створення та розвитку інтелектуальних бізнес-структур слід

впроваджувати в діяльність поетапно. Застосовуючи підхід “керівник – підлегли” менеджери нав'язуватимуть знання в усі сфери діяльності компанії, що матиме негативні наслідки – опір до здобуття знань. Успішним буде підхід “підлегли – керівник”, де відбуватиметься добровільний та самостійний обмін і збагачення знаннями.

На сучасному етапі функціонування та розвитку новітніх компаній стало пріоритетним завданням менеджерів створення людського капіталу, як “екологічного” продукту, що базується на “безвідходному” виробництві, який є невичерпним, транспортабельним та при поділі не зменшується, а примножується. Генеруючим чинником сучасних бізнес-процесів є інтелектуалізація економіки, де провідне значення мають освіта і знання. Ці явища впливають на людський потенціал, що є рушійною силою розвитку компаній.

Глобальні зміни, які спонукають до заміщення фізичної праці розумовою, полягають у тому, що знання (а не фізична праця) залучені у бізнес-процеси для переробки ресурсів, виступають основою формування ринкової вартості. У процесі субституції праці знаннями, виникає необхідність акумулювання інтелектуального капіталу й створення умов для його транспортування та поділу. Зростання частки інтелектуаломісткості сучасного виробництва формує нові погляди на ерудицію персоналу. Якщо в процесі індустріалізації людина залежна від машинної системи, то в умовах інтелектуалізації виробництва така організація праці є застарілою. Тому виникає необхідність наближення вітчизняної економіки до моделі “інтелектуального суспільства”, що дозволить розширенню функцій персоналу, тобто перехід від бюрократизації до демократизації виробничо-господарської діяльності, яка дає можливість співпраці робітників з керівництвом.

Суть моделі “інтелектуального суспільства” полягає у викоріненні авторитарного способу управління та впровадженню інноваційних форм, що розширить вплив працівника фізичної праці на виробничу діяльність, тобто спростить ієрархічну (просторову) форму управління на площинну (керівники-робітники), що можливо тільки через організаційну культуру. Етика у компанії сприяє звільненню індивідуума від управлінського принципу власної вигоди (збагачення) та сприяє утворенню моральних, соціальних й гуманістичних норм, що є запорукою розвитку “інтелектуального суспільства” [14].

У процесі інтелектуалізації виробничо-господарської діяльності з метою налагодження повноцінного трудового життя бізнес-структури необхідно брати до уваги людські фактори, такі як свідомість, самопочуття, емоції, інтуїція, творчість, самокритичність, самоаналіз, здатність до самостійного мислення робітників, що створить новий соціальний клімат для розвитку “інтелектуального суспільства”. Цьому притаманними є знання ґрунтовані на інформаційному та інтелектуальному забезпеченні [15], що належать тим, хто їх створив і втілює через трудову діяльність у продукцію. Постає гостра проблема у неможливості відокремлення знань від праці, бо навіть при комерціалізації знання залишаються у виробника (ефект примноження). Саме тому матеріальні ресурси втрачають цінність перед знаннями, як нематеріальним активом здатним приносити користь (прибуток) і мати значну частку у майні та вартості бізнесу.

Популярною є фраза У. Черчілля: “Хто володіє інформацією, той володіє світом” [32]. У свою чергу інформаційне суспільство висуває твердження: “Знання – влада” [29], яке руйнує особливе ставлення до технічної складової та зосереджує увагу на процесі осмислення інформації, що генерується у знання. На цьому етапі зароджуються основні елементи творчості, зумовлюючи перехід робітничого персоналу бізнес-структури від вузької спеціалізації, яка поневолює особистість (людський капітал), до широкої духовної та інтелектуальної активності, спричиненої обігом інформації і знань, що надають поштовх для розвитку інновацій.

Виробництво інноваційного продукту – це виробничо-господарська діяльність спрямована на поєднання матеріальних та нематеріальних складових. Якщо у балансі підприємства інвестиції у науково-дослідні та дослідно-конструкторські роботи перевищують над інвестиціями в основні фонди та матеріальні ресурси, то це означає, що дане підприємство трансформується у інноваційний суб'єкт господарювання, де відбувається не тільки виготовлення продукції, але й здійснюються процеси інтелектуалізації виробництва, основою яких є знання.

Отже, інтелектуалізація виробничо-господарської діяльності компанії має відбуватися поетапно, а саме зовнішньо-просторово та внутрішньо-площинно. Перше є історичним набуттям знань (передача інформації від покоління до покоління) – культура, традиції, поведінка, духовність, базова освіта, національна свідомість. Внутрішньо-площинне здобуття необхідних знань відбувається у бізнес-процесі на рівні однієї особи – підвищення кваліфікації, фахова перепідготовка, наука, соціальна активність людей. Підсумовуючи вищезазначене потрібно вказати, що кожен робітник, як індивідуум, має мати свою “просторову” та “площинну” основу, що надасть старт для розвитку і компанії, і держави загалом.

2.3. Інституціональна інфраструктура та її значення для підвищення темпів економічного зростання

Функціонування, рівновага та динаміка економічної системи забезпечується діяльністю пов'язаних між собою і залежних один від одного ринкових інститутів. Сукупність цих інститутів утворює інфраструктуру ринкової економіки, важливість якої для динамічного розвитку економіки, зокрема, і суспільства в цілому важко переоцінити. Так, з 320 критеріїв, що використовуються в щорічному звіті про конкурентоспроможність країн, 83 стосуються економічних показників, 77 оцінюють ефективність влади, 69 вимірюють ефективність бізнесу і 94 визначають якість інфраструктури [2, с. 20].

Посилену увагу до проблем розвитку інфраструктури можна пояснити і тим, що в постіндустріальному суспільстві відбувається збільшення навантаження на галузі економіки, що обслуговують суспільне виробництво, створюють матеріальні умови для високого рівня забезпечення життєдіяльності населення, функціонування суспільних і міждержавних відносин. Інфраструктура все більше стає складовою частиною відтворювального процесу, потребує значних капіталовкладень і трудових ресурсів, проте у

теоретичному аспекті залишається малодослідженою сферою економіки. До того ж останні тенденції, пов'язані із глобалізаційними процесами, міжнародна кооперація і міжнародний поділ праці вимагають проведення процедур уніфікації економічних інститутів та відповідного їх зближення. Встановлення єдиних «правил гри» для всіх суб'єктів світового господарства, незалежно від місця знаходження і національної належності, суттєво інтенсифікує процеси розробки, виробництва та збуту товарів і послуг, тобто, всього суспільного відтворення.

За цих умов особливий інтерес викликає формування інституціональної інфраструктури як елементу загальної організаційної інфраструктури економіки. Виділення інституціональної інфраструктури як особливого структурного сегменту є цілком доречним, адже вона виступає носієм усього спектру соціальних відносин (політичних, економічних, соціальних, правових, екологічних, психологічних тощо) і взаємодій в суспільстві (економіко-соціальних, економіко-політичних, економіко-екологічних, економіко-правових та ін.).

Аналізуючи наукову літературу з питань формування інституціональної інфраструктури, можна виділити декілька принципово відмінних підходів до трактування сутності даної економічної категорії. Прихильники першого підходу надають інституціональній інфраструктурі значення всеохоплюючої керівної підсистеми суспільства, що зменшує трансакційні витрати, контролює та обслуговує інші види інфраструктур країни, регіону, сектору економіки та тощо. Так, за словами Л. Черчи та В. Мозена інституціональна інфраструктура виконує роль «змазки» економічної системи, яка за рахунок спеціалізації і гнучкості полегшує складні операції при одночасному зниженні операційних витрат [18]. Таку ж точку зору підтримують українські науковці С.І. Архієреєв та А.В. Глушач і російська вчена О.Г. Русскова. Вони характеризують інституціональну інфраструктуру як сукупність інститутів, що мінімізують трансакційні витрати учасників ринку при забезпеченні доступу до його ресурсів; систему підтримки статусу інституціональних суб'єктів, яка включає елементи, що забезпечують виконання інституціональних вимог індивідами та гарантують їм свободу дій в рамках узгоджених обмежень, збереження правил і норм; регулюючі та контролюючі дотримання прав і обов'язків сторін угоди, виконання контрактів [1, с. 125; 13, с. 27-28]. Загальна особливість цього підходу полягає в тому, що інституціональна інфраструктура не визнається самостійним сегментом інфраструктури їй надаються лише допоміжні та обслуговуючі функції.

За іншого підходу інституціональну інфраструктуру визначають як окрему структуру, що включає зовнішні і внутрішні елементи, формальні і неформальні складові. Так, за твердженням В.І Кушліного інституціональна інфраструктура характеризується як комплекс галузей і сфер діяльності, що здійснює макроекономічне регулювання економіки та підтримує близькі до оптимальних макроекономічні пропорції розвитку національного господарства. До неї входять державний апарат економічного регулювання, кредитно-фінансова сфера, установи, що забезпечують управління народним господарством району, країни, тощо [3, с. 657]. «Жорстким ядром» ринкової інфраструктури визнає інституціональну інфраструктуру науковець А.А. Ткач,

який розглядає її як сукупність правил і норм поведінки та пов'язаних із ними механізмів, які структурують і забезпечують взаємодію між суб'єктами господарювання [14, с. 10]. Американська вчена Енн Мейхью та українська дослідниця С.С. Нагорнова до системи формальних організацій, які складаються в суспільстві, політиці і економіці та загальних культурних традицій, використання яких забезпечує функціонування ринкової системи відносить [8; 19] інституціональну інфраструктуру.

Аналіз вище визначених підходів свідчить про складну організацію інституціональної інфраструктура. Вона складається із різноманітних взаємопов'язаних елементів і залежно від методу аналізу виступає як горизонтально проникаюча, допоміжна система кожного сегменту інфраструктури, що забезпечує встановлення узгоджених вимог та обмежень, контролю за дотриманням прав і обов'язків контрагентів та представлена як сукупність інститутів та організацій підтримки існуючої інституціональної структури, за допомогою яких економічні агенти встановлюють ділові стосунки та зменшують трансакційні витрати. Або як вертикально структуруючий окремий сегмент інфраструктури, що забезпечує весь спектр соціальних відносин (економічних, політичних, суспільно-правових тощо) і взаємодію контрагентів в суспільстві, суб'єкти якого (органи управління, податкові, бюджетні, антимонопольні, правоохоронні органи, організації забезпечення інноваційного розвитку та суспільно-політичні організації) створюють умови для ефективного економічного зростання, а формальні і неформальні складові забезпечують чітке визначення та захист прав власності, вдосконалення конкуренції, розвиток контрактної системи, формування ефективної організаційної культури та культури праці, розвиток інструментів інвестування та інших інститутів, що дозволяють істотно знизити інформаційну невизначеність і ризики, а відповідно підвищити інвестиційну привабливість економіки країни.

Слід зазначити, що незалежно від підходів, головна роль інституціональної інфраструктури полягає не лише в організації діяльності її елементів та підвищенні їх економічного ефекту, але й у створенні умов для синергетичного ефекту всієї інституціональної системи, для компенсації недоліків ринкового механізму, які проявляються в неспроможності вирішувати завдання, пов'язані із розвитком інфраструктури, модернізацією наукоємного виробництва, підвищенням рівня життя населення, проведенням досліджень в галузях фундаментальних та прикладних наук, бюджетним фінансуванням та податковим регулюванням наукових досліджень і розробок. Поява нових елементів інституціональної інфраструктури є реакцією на зміни інституціонального середовища і пов'язана з необхідністю подолання інформаційної асиметрії та надходженням нових знань (технологій). Як зазначає відомий економіст К. Перес «інституціональна інфраструктура адаптується до кожної парадигми і, в свою чергу, визначає бажаний напрямок, в якому буде розвиватися технологічний потенціал, і те, як його результати будуть розподілятися» [11, с. 197]. Тобто, дія її спрямовується на забезпечення системно-синергетичної стійкості у саморозвитку, самоорганізації та самоадаптації даного просторового утворення і у формуванні його модернізаційного потенціалу на основі науково-технічного прогресу.

Проте, на нашу думку, розрив між технологічною та економічною траєкторіями розвитку окремого суспільства призводить до того, що запозичення передових технологій далеко не завжди сприяє економічному зростанню, адже процес трансформації знань в економіці повинен завжди розглядатися в контексті наявного інституціонального середовища. Досліджуючи тенденції розвитку країн з транзитивною економікою, до проблеми економічного дуалізму слід підходити з позиції когнітивного підходу, що виражається в розходженні формальних і неформальних способів отримання, нагромадження, використання знань в традиційних та сучасних секторах економіки і обмежує можливості використання раніше накопичених в традиційних секторах знань. Відповідно, однією з умов подолання подібного дуалізму та підвищення темпів економічного зростання є включення знань в інституціональну структуру регуляції суспільного життя та самоорганізація на основі взаємної домовленості формально рівноправних суб'єктів господарювання, побудова інституціональної системи спрямованої на інноваційний розвиток. За твердженням економіста Д. Норта, інституціональна система визначає напрямок, придбання знань та навичок і саме він може бути вирішальним фактором довгострокового розвитку суспільства [10, с. 103]. Так, за останні десятиріччя широкого поширення в західній та вітчизняній науці отримав термін «економіка знань» або «економіка, заснована на знаннях». Цей новий тип економіки відрізняється від попередніх тим, що, незважаючи на важливу роль природно-матеріальних ресурсів у створенні економічних благ, зростання і розвиток господарської системи забезпечуються вже не стільки зовнішніми, скільки внутрішніми, нематеріальними факторами, найважливішими з яких виступають знання. На відміну від теорії постіндустріального суспільства, яка досліджує проблеми формування базису системи «нової економіки», теорія «економіки знань» концентрує увагу на соціальних та інституціональних аспектах її формування. Це обумовлюється, в першу чергу, тим фактом, що знання, на відміну від даних та інформації, надають більш глибокі та істотні відомості щодо структур і процесів в економіці. Як зазначають вчені І. Нонака і Х. Такеучи, «інформація – це потік повідомлень, і хоча знання створюється з цього потоку, вони знаходяться в залежності від думок і переконань його власника. Розуміння цього положення призведе до розуміння того, що знання найвищою мірою пов'язані з людською діяльністю» [9, с. 83].

Характерними рисами економіки знань є те, що створена в ній інституціональна структура, по-перше, спонукає зацікавленість індивіда до отримання знань, а, по-друге, забезпечує більш гнучку адаптацію до змін, які в значній мірі породжуються внутрішніми діючими силами самої економіки знань. Закріплення знань та їх трансформація відбувається у вигляді укладання інституціональних угод, які створюються в рамках інституціонального середовища. Таким чином, сучасний етап інституціоналізації економіки пов'язаний, в першу чергу, з необхідністю реформування сфери продукування знань і механізму їх передачі для використання в економіці, а одним з основних завдань інституціональної інфраструктури виступає забезпечення виробництва і передачі знань. Для реалізації цього завдання необхідно створити такі умови:

- існування таких організацій та інститутів, які забезпечують встановлення найбільш ефективних контактів між потенційними партнерами та спрямовані на інноваційний розвиток як окремого суб'єкта господарювання, так і системи в цілому;
- наявність загальних правил, законів, нормативних актів, що регулюють взаємовідносини суб'єктів господарювання;
- посилення ролі інститутів громадянського суспільства як третьої сили поряд із механізмами ринкового і державного регулювання.

Структура інституціональної інфраструктури подана на рис. 1.



Рис 1. Складові інституціональної інфраструктури

*Джерело – авторська розробка.

Функції інституційної інфраструктури полягають у виробленні внутрішнього правопорядку, який повинен забезпечувати суб'єктам господарювання рівні та сприятливі можливості для розвитку в умовних рамках господарського організму. Інституціональну інфраструктуру можна визначити механізмом, який спрямований на ефективне використання інституціонального капіталу та інноваційний розвиток всієї економічної системи. Відомий британський економіст Пол Хеа, розглядаючи універсальні принципи створення інституційної інфраструктури, пов'язує її характеристики з темпами економічного зростання країн. На його думку, для досягнення ефективного та довготривалого економічного зростання необхідні:

- адекватне політичне регулювання;
- реальна макроекономічна стабільність;
- заощадження та інвестиції, достатні для довготривалого економічного зростання;
- відкритість економіки;
- дотримання дисципліни зовнішніх домовленостей [17, с. 33].

На практичному рівні ефективного управління економічним зростанням країн вчений розглядає як суміш двох основних елементів – захист прав

власності та підзвітність уряду. Автор стверджує, що країна, яка реалізує ці теоретичні принципи, практично завжди досягає високих темпів економічного зростання і підвищення його якості. Проте, на нашу думку, крім вище зазначеного, для країн з транзитивною економікою необхідним також є запровадження комплексу заходів, спрямованих на підвищення інвестиційного клімату в країні, залучення в економіку суб'єктів господарювання із значними інвестиційними та інноваційними можливостями, обмеження ренти керуючої еліти і проведення інституціональної реформи, в сфері проектування тих економічних інститутів, які націлені на сталий економічний розвиток, а не поточне використання бюджетних ресурсів. Як зазначає М. Ачелашвили, для посткомуністичних країн необхідна така інституціональна інфраструктура, за допомогою якої можна, з одного боку, реалізувати в найбільш повній мірі порівняльні переваги тієї чи іншої країни, а з іншого – підвищити зацікавленість міжнародного капіталу в інвестуванні в її економіку [16].

Існуюча в Україні інституціональна інфраструктура є недостатньо ефективною тому, що вона не охоплює переважну частину економічних агентів – велика кількість середніх і переважна більшість малих суб'єктів господарювання (особливо в аграрному секторі) належать до неформальних інституціональних утворень і знаходяться в сфері тіньової економіки, не маючи достатніх коштів, ні ефективних стимулів та організаційно-економічних механізмів для здійснення активної інвестиційної та інноваційної діяльності. З постійним розширенням масштабів тіньової економіки Україна поступово потрапляє в «інституціональну пастку», тим самим, викликаючи реальну загрозу для національної безпеки. На початок 2012 року за оцінками ЗМІ в сфері тіньової економіки оберталося близько 525-696 млрд. гривень, що становить майже половину всієї економіки України [7]. Причинами такого високого рівня тінізації економіки залишаються неефективні інституціональні умови регулювання підприємництва та незадовільні умови здійснення підприємницької діяльності, про наявність яких повідомляється у звіті Всесвітнього економічного форуму (ВЕФ) про глобальну конкурентоспроможність за 2012 рік, де Україна посіла 82-е місце серед 139 країн світу. Найслабшою ланкою формування конкурентоспроможності вітчизняної економіки, як і в попередні роки залишаються інституції. Дана складова спричинила зниження рейтингу України на одну позицію нижче порівняно з минулим роком до 132-го місця. Такий результат є одним із найгірших не лише відносно країн ЄС, але й порівняно з найближчими сусідами [4, с. 27]. До інших негативних чинників, що суттєво погіршують рейтинг конкурентоспроможності України, належать рівень корупції та бюрократії в країні, довіри до політиків, роботи правоохоронних органів та незалежності судів, захисту матеріальних та інтелектуальних прав власності, стійкість банківської системи, вплив податкової політики на розвиток бізнесу та залучення інвестицій тощо.

Крім того, недосконалість інституціональної інфраструктури в економіці України розглядається окремими групами як можливість нецільового використання бюджетних коштів заради отримання особистої вигоди, що призводить до виникнення специфічного і вкрай небезпечного явища «некроекономіки» (мертвої економіки), яка є залишком командної економіки та

відрізняє посткомуністичний капіталізм від усіх інших моделей капіталізму [20]. Цей феномен, в першу чергу, пов'язаний із державною підтримкою нерентабельних підприємств, які в силу низької якості або високих виробничих витрат виробляють неконкурентоспроможну продукцію. Проте, замість того, щоб адаптуватися до сучасних економічних реалій, провести реорганізаційні та санаційні заходи, оновити основні засоби та виробничі технології ці підприємства намагаються зберегти систему м'яких бюджетних обмежень, постійно збільшують взаємну заборгованість, переходять на бартерні розрахунки, або виводять частину своєї діяльності в тіньовий сектор. За словами Л. Поліщука «еліти роблять вибір на користь консервації економічно неефективних, але політично безпечних інститутів вилучення ренти» заміняючи економіку прибутку економікою ренти (політичної, ресурсної, бюрократичної тощо) [12, с. 44]. Таким чином, виникає конфлікт між суспільними інтересами, які ґрунтуються на відкритому доступі до суспільних благ (захист прав власності, верховенство права, економічна та політична конкуренція тощо) та уподобаннями владних еліт, що базуються на благах і доступ до яких має обмежене коло привілейованих осіб, які використовують їх для власного збагачення. Побоюючись змін, що часто руйнують посадові переваги та збільшують ймовірність того, що вони будуть замінені, еліти не бажають ініціювати інноваційні зміни і можуть навіть блокувати економічний розвиток, що й спостерігалось в економіці в Україні протягом останніх років [15].

Стримування загальнонаціональних реформ, а часом і відкрите їх саботування чітко сигналізує про інституціональну слабкість системи, що слугує інтересам окремих соціальних груп, завдає безповоротної шкоди в результаті вилучення ресурсів з господарського обороту, відволікає бюджетні кошти від рентабельних інноваційних проектів і, в цілому, негативно впливає на рівень і якість економічного зростання країни. На думку С.Ю. Івашиної, інституціональна інфраструктура має сприяти не стільки скороченню державних видатків, скільки оптимізації форм участі держави в наданні інфраструктурних благ для запобігання надлишковому фінансуванню та мінімізації недоліків держави, має забезпечувати чітке розмежування функцій і джерел фінансування між національним і регіональним рівнями, приватним і державним секторами з метою подолання асиметрії інформації, чіткого розподілу повноважень і прав власності між суб'єктами соціалізації економіки [5, с. 15].

Для подолання негативних екстерналій розвитку інституціональної інфраструктури потрібно зосередити взаємоузгоджені зусилля влади та суспільства на:

- покращенні нормативно-правової бази, що регулює підприємницьку діяльність;
- організаційно-структурних перетвореннях (створення нових організаційних форм, вдосконалення системи управління, розподіл компетенції державних, галузевих і регіональних органів управління і передачі частки їх повноважень органам місцевого самоврядування та саморегулюючим організаціям);

- створенні сприятливого інвестиційного клімату в регіонах країни, а відповідно стимулюванні до залучення інвестицій в основний капітал підприємств;
- удосконаленні інфраструктури на засадах державно-приватного партнерства;
- організації навчання та перепідготовки робітників, що вивільнилися в результаті реструктуризації економіки, створення додаткових робочих місць у сфері послуг;
- стимулюванні науково-технічної діяльності (податкове стимулювання, пільгове кредитування, використання системи субсидій, формування державних спеціальних фондів тощо);
- запровадженні цільової державної програми із створення наукомістких конкурентоздатних технологій, що реалізують стратегічні напрями інноваційної діяльності;
- фінансуванні пріоритетних напрямків фундаментальних та прикладних досліджень з урахуванням економічних і соціальних інтересів суспільства.

Отже, інституціональна інфраструктура є складним механізмом ринкової економіки, яка охоплює систему інститутів, узаконених норм і способів поведінки, що покликані вирівняти умови господарської діяльності економічних агентів. Сучасна інституціональна інфраструктура функціонує на різних рівнях господарської діяльності в межах господарюючого суб'єкта (країни, регіону, сектору, підприємства) та вимагає зростання обсягів інституціонального капіталу, розвитку інноваційної економіки на основі державно-приватного партнерства, що поєднує приватну ініціативу і державно-громадське регулювання, скорочення неефективних виробництв, оновлення технологій і номенклатури продукції, масової заміни морально застарілих активів тощо. Інституціональна інфраструктура, що відповідає сучасному рівню розвитку і громадським інтересам, істотно впливає на рівень економічного розвитку країни, збільшуючи темпи його зростання і покращуючи його якість.

2.4. Результативність первинного публічного розміщення акцій компаніями України на міжнародних фондових біржах (2005-2011 рр.)

Остання світова фінансово-економічна криза, попри загальні негативні тенденції, принесла деякі позитивні зміни в українську економіку, вона сприяла розвитку нового напрямку, а саме – корпоратизації економіки. Виникає можливість нарощування власного капіталу з використанням функцій фондового ринку шляхом проведення первинного публічного розміщення акцій. З огляду на це, актуальним є тестування сучасних фінансових теорій зарубіжних учених: Пагано М., Панетта Ф., Зінгалес Л. (Pagano M., Panetta F., Zingales L.), Брау Дж., Френсіс Б., Когерс Н. (Braun J., Francis B., Kohers N.), Майерс С. і Майлюф . (Myers S. and Majluf N.) за результатами проведення первинного публічного розміщення акцій українськими компаніями з використанням економіко-математичного моделювання.

У цій статті буде здійснено аналіз українських компаній, які провели первинне публічне розміщення акцій, щоб дослідити, які теорії можуть це пояснити. В зарубіжній економічній літературі побутує два типи фінансових

теорій, що намагаються пояснити причини, чому компанії проводять первинне публічне розміщення акцій: життєвого циклу та вибору моменту виходу на біржу [1].

Перший тип - теорії життєвого циклу, згідно яких компанії вирішують провести первинне публічне розміщення своїх акцій на фондовій біржі, коли вони вже знаходяться на певному рівні свого розвитку.

Другий тип - теорії вибору моменту виходу на біржу, які стверджують про те, що компанії проводять первинне публічне розміщення акцій в найбільш сприятливий момент часу. Сприятливі настрої інвесторів можуть мати великий вплив на оцінку вартості компаній. У випадку, коли інвестори є надмірно оптимістичними та переоцінюють вартість компанії, компанії відповідають на це збільшенням числа емісії своїх акцій на біржі, щоб використати це тимчасове «вікно можливостей».

Зміст гіпотези «вікна можливостей» полягає в тому, що насправді компанії не варті таких оптимістичних оцінок та вкладень грошей інвесторів, так як після проведення первинного публічного розміщення акцій показують негативний розвиток і не виправдовують очікувань інвесторів.

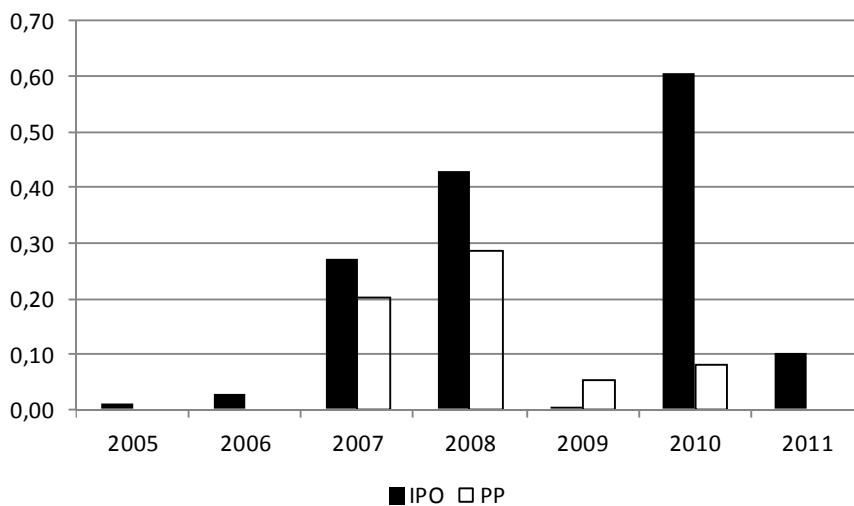


Рис. 1. Динаміка обсягу залученого капіталу компаніями аграрного сектору економіки за допомогою публічних (IPO) та приватних (PP) розміщень акцій за 2005-2011 рр., млрд. дол.*

* Джерело: Побудовано і розраховано на основі: [2; 5]

Компаніями аграрного сектору економіки України було зроблено найбільшу кількість первинних публічних (IPO) та приватних (PP) розміщень акцій і залучено найбільше грошового капіталу за період 2005-2011 рр. Як видно з рис. 1, основний пік залучень інвестицій припадав на 2007-2008 рр. та 2010 рік.

На рис. 2 зображено динаміку S&P GSCI Сільськогосподарського Індексу (S&P GSCI Agriculture Index), який широко визнано для вимірювання динаміки цін на сільськогосподарські товари в світовій економіці, що включає в себе частки таких сільськогосподарських культур у світовому виробництві: пшениці (19,9%), канзас пшениці (5,0%), кукурудзи (30,5%), сої (15,6%), бавовни (7,9%), цукру (13,3%), кави (6,3%), какао (1,4%). Він розраховується на

зваженому базисі від світового виробництва, який визначається середньою кількістю виробленої продукції протягом останніх п'яти років наявних даних [17]. S&P GSCI Сільськогосподарський Індекс показав швидке зростання від середини 2007р., з найкращими показниками в 2008 році (рис. 2). Іпотечна криза в США, яка розпочалась влітку 2007 року може бути одним із чинників такого розвитку прибутковості акцій. Інвестори швидко почали інвестувати в сільськогосподарські товари, де простежувався високий попит і, відповідно, - ціни зросли.

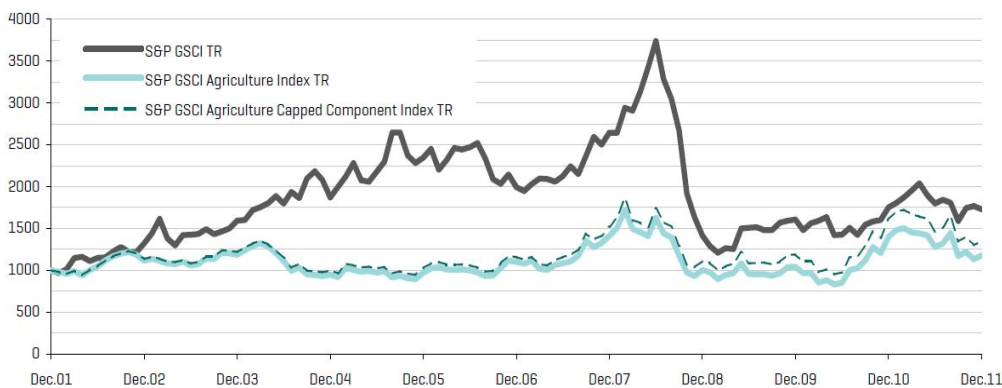


Рис. 2. Динаміка S&P GSCI Сільськогосподарського Індeksu (S&P GSCI Agriculture Index) за період 2001-2011 рр. [17]

Крім аналізу змін цін на сільськогосподарські продукти на світовому ринку, дослідимо розвиток вартості агрокомпаній на фондовій біржі за допомогою S&P Глобального Індeksu Агробізнесу (S&P Global Agribusiness Index). Він включає в себе 24 найбільших компанії агробізнесу з усього світу, акціями яких публічно торгують на фондових біржах. Індекс складається з виробників, дистриб'юторів і переробників сільськогосподарської продукції та постачальників обладнання і матеріалів [18].

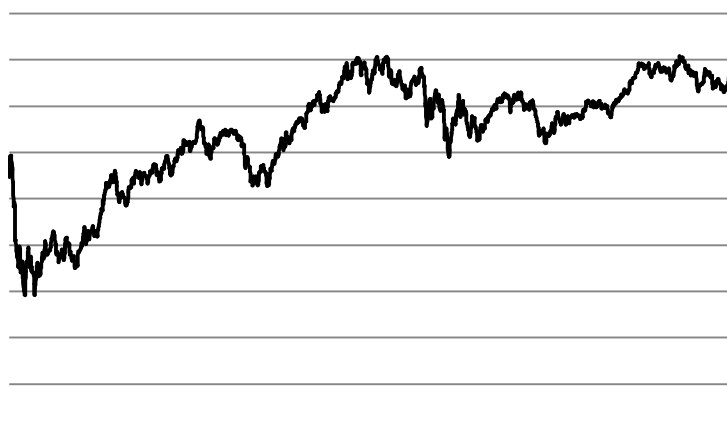


Рис. 3. Динаміка S&P Глобального Індeksu Агробізнесу (S&P Global Agribusiness Index) за період 17.09.2008-2013 рр.*

* Джерело: Побудовано і розраховано на основі [18].

Якщо проаналізувати розвиток S&P Глобального Індексу Агробізнесу за період з 17.09.2008 до 2013 рр., то, як видно з рис. 3, на кінець 2010р. припадає перший пік індексу після фінансової кризи 2008р.

У випадку, якщо порівнювати час, коли українські агрокомпанії вийшли на міжнародні фондові біржі, ринкову ситуацію на основі S&P GSCI Сільськогосподарського Індексу та S&P Глобального Індексу Агробізнесу, то побачимо, що ці компанії зробили первинне публічне розміщення за найсприятливішої ситуації на ринку – висока оцінка агрокомпаній інвесторами – кінець 2007-2008 рр. Ще одна велика хвиля первинних публічних розміщень акцій українських агрокомпаній простежувалася в кінці 2010 року. Обидва індекси також показують подальше швидке зростання показників після піку в 2008 році [18].

Для спростування чи підтвердження гіпотези «вікна можливостей», слід проаналізувати фінансову звітність цих компанії за наступні роки після проведення первинних публічних розміщень акцій. Якщо агрокомпанії покажуть недостатній розвиток, тоді будуть виконані вимоги до гіпотези "вікна можливостей". Аналіз будемо проводити за допомогою економіко-математичного моделювання на основі показника чистого прибутку (net income), взятого з річних фінансових балансів агрокомпаній, опублікованих на їхніх вебсайтах.

Дослідження динаміки поведінки економічних систем також дає змогу визначити перспективи їхнього розвитку, виявити можливі резерви, розробити комплекс адаптивних управлінських рішень, які забезпечать ефективне функціонування економічних об'єктів.

Методологічним апаратом економічної динаміки є економіко-математичне моделювання, зокрема економетричні моделі та методи математичного аналізу, диференціального і варіаційного числення [19].

Одним із найбільш поширених способів моделювання тенденції часового ряду є побудова аналітичної функції, що характеризує залежність рівнів ряду від часу або тренду. Цей спосіб називають аналітичним вирівнюванням часового ряду [20].

Проаналізуємо часові ряди показників чистого прибутку (net income) компаній. Інформаційною базою значень показників служать дані з офіційних вебсайтів компаній.

Маємо справу з динамічним рядом, який містить низку моментів часу $t_0, t_1, t_2, \dots, t_T$ та відповідних значень траєкторії $Q_0, Q_1, Q_2, \dots, Q_T$ для кожної компанії зокрема [19].

Одним із найважливіших завдань дослідження економічної динаміки є встановлення загальної закономірності (тенденції) розвитку. Для цього використовують методи згладжування ряду за допомогою середніх та аналітичне вирівнювання ряду (моделі тренда), тобто вираження головної тенденції розвитку у вигляді функції показника від часу.

Динамічний ряд для кожної досліджуваної нами компанії та кожної галузі, який відображає деякий економічний процес, у межах періоду також має деяку закономірність динаміки – головну тенденцію.

Для побудови моделі тренду для кожної компанії та галузі потрібно пройти декілька етапів. На першому етапі необхідно вибрати клас функцій

тренда. На другому – оцінити параметри функцій. На третьому – зробити розрахунок значень формальних критеріїв апроксимації. На четвертому – провести аналіз залишкової компоненти динамічного ряду. На п'ятому – здійснити вибір функції тренда [19].

Використовують декілька способів визначення типу тенденції. До найбільш поширених відносяться якісний аналіз процесу, що вивчається, побудова і візуальний аналіз графіка залежності рівнів ряду від часу, розрахунок деяких основних показників динаміки.

Вибір найкращого рівняння у випадку, якщо ряд містить нелінійну тенденцію, можна здійснити шляхом перебору основних форм тренду, розрахунку за кожним рівнянням скоригованого коефіцієнта детермінації R^2 і вибору рівняння тренду з максимальним значенням скоригованого коефіцієнта детермінації [20].

Реалізація цього методу відносно проста при комп'ютерній обробці даних. Для цього ми скористались пакетом SPSS. У нашому випадку найбільш адекватною формою кривої є кубічна парабола.

Різні економічні процеси або один і той самий процес, але у різні періоди свого розвитку, можуть суттєво відрізнитись за характеристиками розвитку, тому виділяють щонайменше чотири типи економічного розвитку: рівномірний, прискорений, уповільнений та розвиток із якісною зміною характеристик динаміки протягом періоду часу, який розглядають [19].

Для нашого дослідження зупинимось на трендових моделях розвитку зі зміною характеристик динаміки. Введемо позначення: $Q(t)$ – фактична траєкторія динаміки, $x(t)$ – модель тренда, x_t – фактичне значення показника динаміки ряду ($t = \overline{1, T}$).

Аналізуючи часові ряди показників наших даних, ситуацію найкраще відображає кубічна парабола, тому трендову модель для кожної окремої компанії запишемо у вигляді: $x(t) = \sum_{i=0}^3 b_i t^i$, що еквівалентно $x(t) = b_0 + b_1 t + b_2 t^2 + b_3 t^3$, де b_i – коефіцієнти рівняння тренду ($i = 0, \dots, 3$).

За допомогою пакета SPSS для кожної компанії розраховано коефіцієнти моделі та коефіцієнт детермінації. Коефіцієнти детермінації R^2 показують, скільки відсотків вибіркового об'єкта охоплює кожний вид рівняння.

Моделі тренду матимуть такий вигляд для деяких компаній аграрної галузі:

– «Астарта»: $x(t) = 109279,6 - 38674,4t - 8354,2t^2 + 3514,78t^3$,

$R^2=0,895$ означає, що емпіричною лінією регресії є кубічна парабола, яка охоплює 89,5% досліджуваних даних.

– «Укпродукт Груп»:

$x(t) = 5392,7 + 4024,1t + 219,6t^2 - 75,7t^3$,

$R^2=0,505$ означає, що кубічна парабола охоплює 50,5% досліджуваних даних.

– «Миронівський хлібопродукт (МНР)»:

$x(t) = 2396920,7 - 2576947,5t + 835948t^2 - 69353,8t^3$,

$R^2=0,953$ означає, що кубічна парабола охоплює 95,3% досліджуваних даних.

– «Кернел»:

$$x(t) = 224079 - 330336,8t + 115281,3t^2 - 5205,8t^3,$$

$R^2=0,996$ означає, що кубічна парабола охоплює 99,6% досліджуваних даних.

На рис. 4 зображено розвиток показника чистого прибутку для аграрної галузі, який розраховувався як середній прибуток агрокомпаній в кожному році, де охоплено всі агрокомпанії, які провели первинне публічне розміщення акцій в 2005-2011 рр. Як видно, з початком проведення первинного публічного розміщення акцій в 2005 році простежується зростання чистого прибутку агрокомпаній. Таким чином, гіпотеза "вікна можливостей" для агрокомпаній не підтверджується.

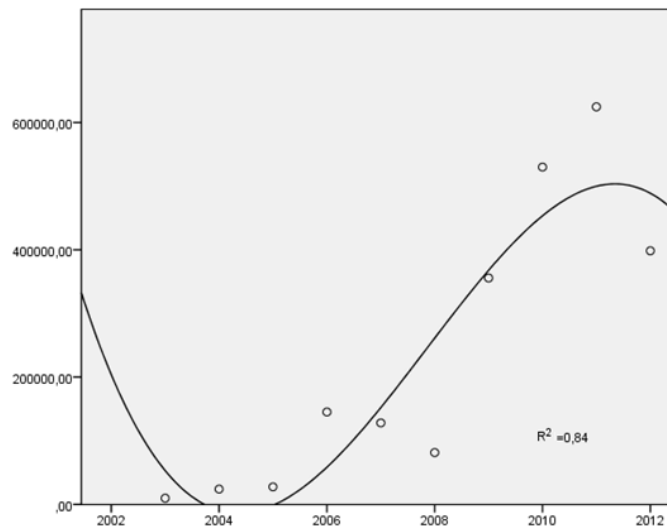


Рис. 4. Розвиток показника чистого прибутку для компаній аграрної галузі, які провели первинне публічне розміщення акцій в 2005-2011 рр., тис. грн. [3; 6; 7; 8; 9; 10; 11; 14; 15; 23; 24]

Як вже згадувалося раніше, перший тип теорій, які шукають відповідь, на запитання: чому компанії проводять первинне публічне розміщення акцій? Це теорії життєвого циклу, прихильники яких стверджують, що компанії вирішують здійснити первинне публічне розміщення своїх акцій на фондовій біржі, коли вони вже знаходяться на певному рівні свого розвитку.

Дані табл. 1 засвідчують, що більшість компаній провели первинне публічне розміщення акцій уже тоді, коли були на ринку понад 10 років, незважаючи на те, до якої галузі вони належали.

Експерти стверджують, що однією з причин такого стану є те, що коли достатня кількість інформації про компанію, яка вже знаходиться на ринку, тоді витрати на оцінку її справжньої вартості будуть низькими [25].

Згідно теорії ієрархії (pecking order) за умови, що менеджери компанії мають більше інформації щодо реальної вартості компанії, ніж потенційні інвестори, компанії використовують різні джерела фінансування (власні кошти, банківські кредити, венчурні фонди), але в останню чергу використовують публічне розміщення акцій на фондовій біржі, стверджують Майєрс С. і Маїлюф Н. (1984). Первинне публічне розміщення акцій на фондовій біржі, незважаючи на значні організаційні витрати, будуть проводити у випадку, коли

компанія зростає, має високе боргове навантаження, низьку ліквідність акцій та відсутність диверсифікації портфеля [26].

Таблиця 1

Кількість років з початку заснування компанії до моменту проведення первинного публічного розміщення акцій у 2005-2011 рр.*

Галузь	Компанія	Біржа	вік до IPO
Аграрна	«AgroGeneration»	NYSE (Alternext)	3
	«Авангард»	LSE	7
	«Укпродукт Груп»	LSE (AIM)	8
	«Миронівський хлібопродукт»	LSE	10
	«Кернел»	WSE	12
	«Астарта»	WSE	13
	«Індустріальна Молочна Компанія»	WSE	13
	«ОВОСТАР»	WSE	13
	«Мілкіленд»	WSE	16
	«Агротон»	WSE	18
	«Агроліга»	WSE (New connect)	19
Промислове в-во	«ВЕСТА»	WSE	19
Будівництво	«KDD Group N.V.»	LSE (AIM)	14
	«ТММ»	FSE (Open Market)	15
Металургія	«Ferrexpo AG»	LSE	більше 30
Вугільна	«Sadovaya Group»	WSE	15
	«Coal Energy S.A.»	WSE	16
Нафто- та газовидобувна	«Cadogan Petroleum Plc»	LSE	4

* Джерело: Побудовано і розраховано на основі даних з веб сайтів вказаних компаній, біржі: Франкфуртська – FSE, Лондонська – LSE, Скандинавська – OMX, ПФТС – PFTS, Віденська – Vienna, Варшавська – WSE, Нью-Йоркська – NYSE.

Як відзначалося раніше, компаніями аграрного сектору економіки було зроблено найбільшу кількість публічних (IPO) та приватних (PP) розміщень акцій, а також залучено найбільше грошового капіталу за період 2005-2011 рр. Як видно з рис. 1, основний пік залучень інвестицій припадав на 2007-2008 рр. та 2010 рік.

Через високий попит і, відповідно, зростання цін на сільськогосподарську продукцію, українським агрокомпаніям необхідний був капітал для подальшого розвитку. У 2007-2008 рр. майже неможливо було залучити такі великі обсяги коштів на внутрішньому ринку, тому агрокомпанії провели первинне публічне розміщення акцій на міжнародних фондових біржах. Однією з причин такого був низький рівень розвитку й низька ліквідність українського фондового ринку, що не дозволяло проведення великих первинних публічних розміщень акцій.

Крім того, було важко отримати кредит через зростання реальної інфляції, яке почалося в кінці 2007р. з максимумом 31% у травні 2008 р. [22], Національний Банк України збільшив мінімальні обов'язкові резерви (листопад 2007 р.) та здійснив активну стерилізацію надлишкової ліквідності на грошовому ринку (у другому кварталі 2007 року). Після таких заходів багато банків відчули брак української валюти. Деякі з них припинили свої програми з кредитування компаній, в результаті чого, кредити для компаній і населення стали занадто дорогими [21].

Ця криза ліквідності також негативно вплинула на ринок облігацій. Українські банки, які є головними держателями українських облігацій почали продавати їх через брак грошей, в результаті чого їх процентні ставки збільшилися майже до 20%. Ось чому український ринок облігацій майже зупинився, оскільки не було ніякого сенсу для інвесторів купувати облігації з 14-15% річних, коли процентні ставки банків на кредити становили майже 20% [21].

Таким чином, теорія ієрархії (pecking order), описана Майерс С. і Маїлюф Н. (1984), підтверджується для українських агрокомпаній, які провели первинне публічне розміщення акцій в 2007-2008рр.

Пагано М., Панетта Ф., Зінгалес Л. (Pagano M., Panetta F., Zingales L.) (1998) емпірично проаналізували, як первинне публічне розміщення акцій (IPO) на італійському ринку впливає на інвестиційну та фінансову політику компанії. Вони порівняли до та після первинного публічного розміщення характеристики компанії з такого ж великого розміру компаніями, які не проводили первинне публічне розміщення акцій та залишилися в приватній власності [27].

Пагано М., Панетта Ф., Зінгалес Л. (1998) виявили, що новий, залучений за допомогою первинного публічного розміщення акцій, капітал не використовувався для фінансування подальших нових інвестицій, а для зменшення наявної заборгованості.

На основі аналізу фінансових балансів українських компаній, які провели первинне публічне розміщення акцій, ми перевірили результати емпіричного дослідження Пагано М., Панетта Ф., Зінгалес Л. на вітчизняному фондовому ринку. В переважній більшості компаній в наступний рік після проведення первинного публічного розміщення акцій простежувалося збільшення запозиченого капіталу, тобто, залучені, завдяки первинному публічному розміщенню акцій, кошти компанії використали не на погашення вже існуючої заборгованості [27].

Винятками стали тільки кілька компаній:

- виробник батарейок та акумуляторів «ВЕСТА», який залучив 0,04 млрд. дол. за 25% в 2011 р. [13];
- вугільна галузь економіки: «Sadovaya Group» залучила 0,03 млрд. дол. за 25% в 2010 р. та «Coal Energy S.A.» отримав 0,08 млрд. дол. за 25% в 2011 р. [12; 16];
- будівельна компанія «21 Століття» залучила 0,13 млрд. дол. за 35,7% в 2005 р. [4];
- агрокомпанія «Агроліга», яка залучила 0,01 млрд. дол. за 16,67% в 2011 р. [23].

Таким чином, українські компанії залучені кошти внаслідок проведення первинного публічного розміщення акцій використали для розширення та розвитку своєї підприємницької діяльності.

Підсумовуючи, можна зробити висновок, що проведене нами тестування на українських компаніях двох типів фінансових теорій, які прагнуть пояснити причини, чому компанії проводять первинне публічне розміщення акцій (вибору моменту виходу на біржу і життєвого циклу) підтверджує наступне: гіпотеза "вікна можливостей" для агрокомпаній не підтверджується. Теорія

ієрархії (pecking order) підтверджується для українських агрокомпаній, які провели первинне публічне розміщення акцій в 2007-2008 рр. Також для переважної більшості українських компаній в наступний рік після проведення первинного публічного розміщення акцій простежувалося збільшення запозиченого капіталу, тобто залучені завдяки первинному публічному розміщенню акцій кошти компанії використали не на погашення вже існуючої заборгованості, а на подальший розвиток.

2.5. Муніципальні цінні папери як чинник ресурсного забезпечення регіонів та громад

Необхідність зміцнення фінансового забезпечення регіонів вимагає від місцевих органів влади посилення ініціативності у пошуку альтернативних ресурсів розвитку. Недостатність бюджетного фінансування актуалізує проблему залучення ресурсів з інших джерел, у першу чергу на реалізацію проектів, які потребують значного обсягу коштів. З іншого боку, інвестиційні проекти, які можуть реалізовувати місцеві органи влади, є довготривалими зі значним терміном окупності. Тому такі проекти вигідніше фінансувати шляхом використання можливостей ринку боргових зобов'язань, у т.ч. за рахунок випуску муніципальних цінних паперів (МЦП) у вигляді облігацій місцевої позики. Такий вид цінних паперів випускається органами місцевого самоврядування з метою: залучення фінансових ресурсів для реалізації інвестиційних програм, які мають виключно місцеве значення, проте виконання яких є критичним для функціонування громади (розвиток систем електропостачання, водопостачання та каналізації, будівництво житла, розвиток транспортних мереж, будівництво об'єктів освіти, охорони здоров'я, задоволення потреб комунальних господарств); залучення додаткових фінансових ресурсів; задоволення нагальних потреб місцевих органів влади або територіальних утворень у грошових коштах в очікуванні майбутніх надходжень; скорочення чи покриття дефіциту місцевого бюджету; погашення існуючих зобов'язань (випущених раніше МЦП); реалізація позабюджетних цілей.

Україна поки що має невеликий досвід функціонування МЦП, перший випуск облігацій було здійснено у м. Києві у 1995 році. Здійснювати муніципальні запозичення мають право лише Верховна Рада АР Крим та міські ради міст із кількістю населення понад 300 тис. осіб [1]. При цьому місцеві зовнішні запозичення шляхом отримання кредитів (позик) від міжнародних фінансових організацій можуть здійснювати всі міські ради. Запозичення до місцевих бюджетів здійснюються за цільовим призначенням і підлягають обов'язковому поверненню. Ринок муніципальних цінних паперів поступово поживляється. Якщо у 2010 р. Національною комісією з цінних паперів та фондового ринку України (НКЦПФР) не було зареєстровано жодного випуску облігацій місцевих позик, то у 2011 р. спостерігалось зростання зацікавленості органів місцевого самоврядування інструментами фондового ринку для залучення інвестицій у розвиток регіонів та їх інфраструктури. Обсяг торгів облігаціями місцевих позик у 2012 р. збільшився в 4,5 разу порівняно з 2011 р. та склав 7,48 млрд. грн. [2]. У 2012 р. емісію муніципальних цінних паперів

було здійснено Київською, Дніпропетровською, Запорізькою, Кременчуцькою міськими радами на суму 5 680,25 млн. грн. Для порівняння: обсяг емісії облігацій місцевої позики у 2011 р. був 584,50 млн. грн., емітентами виступили Верховна Рада АР Крим, Запорізька, Черкаська, Харківська міські ради [3]. Обсяги торгів на торговельному майданчику ФБ ПФТС у 2012 р. збільшилися до 89,45 млрд. грн. порівняно з 88,86 млрд. грн. у 2011 р., причому за муніципальними цінними паперами обсяг торгівлі порівняно з 2011 р. зріс у 4,4 рази – до 601,2 млн. грн. [4]. Хоча загалом за 2012 р. індекс Фондової біржі ПФТС зменшився на 205,74 пункту, або на 38,50 %, і за станом на 01.01.2013 р. становив 328,69 пунктів. Для порівняння, обсяг торгів муніципальними цінними паперами у 2010 р. становив 141,59 млн. грн., у 2011 р. перебував на такому ж рівні і становив 136,47 млн. грн. [5].

На користь необхідності розширення ринку МЦП в Україні свідчить наступне:

– ринок муніципальних облігацій є «основою фінансових ринків – здоровою і міцною, незважаючи на те, що вони мають нижчі ставки, ніж акції корпорацій та державні облігації, витрати на їх розміщення ще менші» [6]; випускаючи МЦП, місцева влада отримує дешеві, порівняно з кредитами банків, кошти;

– МЦП як позикові інструменти мають велике значення для міст, оскільки є джерелом «довгих» коштів, що дає змогу залучати ресурси для фінансування різних довгострокових проєктів містобудування та створення об'єктів інфраструктури;

– кошти, залучені від випуску, спрямовуються на конкретні програми розвитку місцевості, що стимулює виробничу діяльність, дозволяє створити робочі місця, розвинути транспортну інфраструктуру;

– розширення спектру використання місцевих позик є одним з важливих напрямів диверсифікації боргової політики держави в цілому, сприяє розвитку системи управління боргом, розширенню інструментів фондового ринку.

Досвід інших країн свідчить про значний рівень поширення такого боргового інструменту, як МЦП. Інститут муніципального кредиту відіграє важливу роль у фінансах місцевих органів влади розвинених країн, оскільки завдяки додатково отриманим через фінансовий ринок ресурсам можна найбільш повно фінансувати надання суспільних благ та послуг мешканцям певної територіальної громади. Комунальний кредит також є основним джерелом місцевих інвестиційних програм.

Наприкінці 90-х рр. муніципальні облігації склали близько 13 % усього ринку облігацій США, а на початку 2000 р. більше, ніж 60 % муніципальних органів влади країни мали багатий досвід розміщення й обслуговування боргових цінних паперів [7]. Систематично використовували цей вид запозичення у Франції, Бельгії, Нідерландах та інших країнах Європи.

У Польщі, Румунії, країнах Балтії можливості випуску і розміщення муніципальних позик жорстко регулюється законодавством. Основними особливостями законодавчого регулювання ринку муніципальних позик є: 1) необхідність існування системи обмежень щодо відносної частини витрат на обслуговування боргу у загальній сумі міських витрат; 2) існування квоти на

загальний розмір боргу у порівнянні з валовим обсягом міського бюджету; 3) спрямування великих позик виключно на інвестування й існування суттєвих обмежень щодо спрямування коштів на покриття дефіциту бюджету; 4) безпосередній контроль з боку уряду чи спеціально створеного органу за використанням і спрямуванням коштів, отриманих за рахунок емісії муніципальних облігацій, та наявність прозорої системи інформаційного забезпечення емісії [8].

У деяких країнах – Данії, Фінляндії, Німеччині, Італії, Нідерландах, Португалії, Швеції, Швейцарії – доступ органів місцевого самоврядування до ринку позичкового капіталу шляхом випуску місцевих облігацій вільний і не обмежується державою. В інших країнах цей доступ можливий за умови наявності дозволу держави (в Австрії, Бельгії, Великобританії, Греції, Ірландії, Норвегії, Іспанії). У законодавстві практично всіх країн міститься вимога щодо спрямування запозичених фінансових ресурсів виключно на інвестиції. За рахунок емісії муніципальних цінних паперів в європейських країнах формується, як правило, 10-15 % доходів місцевих бюджетів [9].

У Росії найбільшого розвитку програми муніципальних боргових запозичень на фондовому ринку набрали в Москві і Санкт-Петербурзі. Основою такої програми в Москві є Концепція управління муніципальним боргом та використання позикових коштів у міському бюджеті.

Існують різні підходи щодо обсягу муніципального боргу, який вважають безпечним. Як правило, його співвідносять з річними доходами місцевого бюджету, і безпечним вважається обсяг боргу у 30-40 % річних доходів місцевого бюджету. В Угорщині ухвалено закон, який допускає, що борг може досягати 70 % річного обсягу доходів місцевого бюджету [10]. Досвід країн із транзитивною економікою, таких як Чехія, Естонія, Словаччина, свідчить про можливість досягнення місцевими запозиченнями рівня 2-3 % ВВП без створення серйозних загроз для фінансової стабільності [11].

Найпоширенішими формами комунального кредиту є облігаційні та безоблігаційні позики. Такі позики достатньо привабливі як для інвесторів, так і для емітентів.

Муніципальні облігації класифікуються, як правило, в залежності від забезпечення, під яке вони випускаються. Сформувався два основних типи облігацій місцевих органів влади. Забезпеченням першого є податки, що збираються на відповідній території. В США такі цінні папери називаються облігаціями загального боргу (*general obligation bonds*). Другий тип – прибуткові облігації (*revenue bonds*), забезпечені майбутніми платежами за послуги, що надаватимуться завдяки реалізації проектів, профінансованих випуском облігаційної позики. Можливості емітувати цінні папери першого типу залежать від статусу муніципалітету, що вирішив у такий спосіб фінансувати свою діяльність. Це пояснюється тим, що повноваження вводити податки і розпоряджатися зібраними сумами залежать від рівня того чи іншого органу влади. Так, у США випуск облігацій загального боргу уряд штатів і муніципалітетів міст-мегаполісів практикують ширше, ніж органи місцевого самоврядування невеликих міст. На першому рівні можуть вводитися податки на прибуток корпорацій, податок на продаж, а також на власність (стягується з

власників будинків, земельних ділянок). На рівні невеликих міст муніципалітет може маневрувати лише ставкою податку на власність.

У багатьох розвинутих країнах світу доходи від муніципальних цінних паперів не оподатковуються [12]. Наприклад, у США прибуток за муніципальними облігаціями звільняється від податків, тому ставки відсотка за такими паперами нижчі, ніж за облігаціями корпорацій. Крім того, досить важливим фактором є те, що громадянин бачить результат своєї інвестиції, оскільки міська влада залучає інвестиції для певної програми.

Проекти, під які здійснюються муніципальні запозичення, поділяються на три групи:

- 1 група включає об'єкти, що приносять прибуток, за рахунок якого не тільки повністю покриваються всі експлуатаційні витрати і платежі за запозиченням, а й отримується чистий прибуток;
- 2 група проектів – це ті, що не приносять прибутків, але покривають витрати на їхнє спорудження, наприклад, школи, лікарні, будівлі пожежної охорони;
- 3 група проектів передбачає будівництво об'єктів, що не приносять прибутку, але служать суспільним цілям та забезпечують виключно громадські послуги;
- 4 група проектів реалізується спільно органами місцевого самоврядування та бізнесом, переважно за кошти підприємств. Такі проекти отримали назву «проектів промислового розвитку». Вони забезпечують розвиток територій та сприяють залученню до місцевого розвитку приватних інвестицій. Особливо це стосується розвитку бізнесу та створення нових робочих місць.

Найбільш поширеними формами комунального кредиту є облігаційні та безоблігаційні позики. Такі позики достатньо привабливі як для інвесторів, так і для емітентів.

Відповідні позитивні надбання інших країн можуть бути використані і в Україні.

Україна значно відстає в процесах становлення цього ринку від зарубіжних країн, що негативно відображається на соціально-економічному розвитку її міст та фінансової системи загалом. Розбудова сприятливого правового та регуляторного середовища, нагромадження практичного досвіду у сфері місцевих запозичень повинні відбуватися одночасно. На даний час на заваді більш широкому розвитку ринку МЦП в Україні стоїть низка проблем.

Спостерігається недостатній інтерес потенційних інвесторів до МЦП, спричинений низькою доходністю цих цінних паперів, недостатня ліквідність муніципальних облігацій порівняно з іншими борговими інструментами фондового ринку, переважання короткострокових облігацій в обсягах емісій та нерациональне використання запозичень. Доходність МЦП коливається на рівні 10-12 %. Доходи за облігаціями місцевої позики оподатковуються, тому для інвестора – фізичної особи вигідніше розмістити кошти на депозитному рахунку, аніж купувати муніципальні облігації, а для інвестора – юридичної особи вигідність по муніципальних цінних паперах не завжди вища за вигідність іншого розміщення коштів. Кошти від розміщення облігацій місцевої позики надходять під суттєво менші відсотки, ніж за кредитами. По закінченні

терміну запозичення цінні папери мають бути викуплені емітентом за номінальною вартістю, причому лише за рахунок бюджету розвитку. Проте бюджет розвитку не є достатнім джерелом міських рад і кошти з нього доцільніше витратити на інвестиційні проекти безпосередньо, без випуску позик.

Такі факти у сукупності свідчать про недостатній інтерес до муніципальних цінних паперів, що має наслідком низький рівень попиту на МЦП. На ринку МЦП домінують короткострокові місцеві облігації терміном від 1 до 3 років (їх кількість складає майже 70 % від загальної кількості облігацій), що гальмує розвиток всього фондового ринку. Найбільш привабливими є випуски на суму 30-100 млн. грн., проте ці суми є надто великими для міських рад з погляду як швидкого освоєння, так і безпроблемного погашення. Відсутність на ринку муніципальних цінних паперів облігацій терміном дії понад 5 років не дозволяє залучити кошти під реалізацію довгострокових інвестиційно-інноваційних проектів, які здатні створити суттєвий мультиплікаційний ефект і забезпечити розширене відтворення виробництва, зростання доходів домогосподарств, збільшення бюджетних надходжень всіх рівнів.

Існують значні фінансові ризики інвестування у МЦП – непрозорість фінансових операцій на місцевому рівні, зниження рівня ліквідності цінних паперів. Для емітента в умовах повільної висхідної динаміки наповнення дохідної частини місцевих бюджетів зростає ризик невиконання зобов'язань щодо розрахунків за муніципальними облігаціями, що, у свою чергу, може призвести до поширення боргової кризи. Невисоким є і рівень довіри інвесторів до міської влади внаслідок нестабільності економічної ситуації, а також рівень довіри населення до фінансових установ.

Високий рівень ризиків підвищує вартість місцевих запозичень, що зменшує можливості їх застосування при фінансуванні певних сфер. Місцеві органи влади та органи місцевого самоврядування мають недостатні власні матеріально-фінансові гарантії повернення позик, слабкою є й фінансова дисципліна міських рад щодо погашення боргових зобов'язань.

Випуск муніципальних цінних паперів створює додаткове навантаження на місцевий бюджет. Витрати на обслуговування та погашення місцевого боргу здійснюються за рахунок коштів місцевих бюджетів (загального фонду). Місцевий борг збільшується: на кінець вересня 2013 р. місцевий борг становив 21,4 млрд. грн., з них внутрішній – 16,8 млрд. грн., зовнішній – 4,5 млрд. грн., і його обсяг зріс на 4,6 млрд. грн. (на 27,8 %) за 9 місяців 2013 р. Якщо відсоткова ставка за МЦП вища за темпи зростання доходів місцевого бюджету, скорочується обсяг коштів, які могли бути витрачені на фінансування інших капітальних видатків. Видатки на обслуговування боргу місцевих бюджетів не можуть щорічно перевищувати 10 % видатків від загального фонду місцевого бюджету протягом будь-якого бюджетного періоду, коли планується обслуговування місцевого боргу. Інших кількісних обмежень щодо обсягу запозичень до місцевих бюджетів чинним законодавством не визначено, тому обсяги боргових зобов'язань можуть необґрунтовано і безконтрольно зростати, збільшуючи навантаження на бюджет.

Покриття дефіциту бюджету за допомогою облігаційних позик веде лише до перекладення боргів на виконавців наступних бюджетів. Накопичення місцевого боргу спричинює зростання консолідованого боргу, що породжує ризики для фінансової системи всієї країни. Дефолти міст є не тільки економічно, але і політично небезпечними для жителів міст та громадян країни в цілому. Також, при розробці середньострокової стратегії випуску МЦП місцевою владою необхідно враховувати процеси старіння населення та потреби у збільшенні видатків на охорону здоров'я та виплату пенсій, що збільшуватиме потребу в збільшенні доходів місцевого бюджету.

Відсутня цілісна система регулювання діяльності ринку МЦП, недостатнім є рівень гарантій прав емітентів та інвесторів. Чинна законодавча база щодо регулювання функціонування муніципальних цінних паперів є неповною, відсутня цілісна система регулювання запозичень місцевих органів і виконання їх зобов'язань перед кредиторами. Законодавчо встановлено суму запозичень, мету запозичень і напрями використання коштів, види забезпечення і способи захисту прав кредиторів. Обсяг та умови здійснення місцевих запозичень і надання місцевих гарантій погоджуються з центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної бюджетної політики. Між тим, держава не несе відповідальності за борговими зобов'язаннями емітентів, відсутній дієвий механізм гарантування прав кредиторів. Запозичення до відповідних бюджетів можуть бути здійснені лише до бюджету розвитку у складі спеціального фонду (крім окремих випадків), проте видатки на обслуговування місцевого боргу здійснюються за рахунок коштів загального фонду місцевого бюджету.

Законодавчі обмеження щодо розвитку як зовнішніх, так і внутрішніх муніципальних запозичень, з одного боку, убезпечують настання місцевого дефолту, але з іншого – не дають можливості розвиватися ринку муніципальних цінних паперів, унеможливають доступ багатьох органів місцевого самоврядування до зовнішніх ринків позичкового капіталу.

Обмеженням є доступ інвесторів до інформації про діяльність емітентів МЦП. Відсутність інформації щодо фінансового стану та результатів діяльності емітентів МЦП, а також поточного соціально-економічного становища міста, району, регіону та України загалом є однією з причин недовіри інвесторів до цього ринку. Часто відсутня обґрунтована інформація щодо цільового використання залучених коштів та термінів окупності проектів. Не проводиться система рейтингової оцінки емісій. Відсутність інформації або обмеженість доступу до інформації призводить до зростання фінансових та інших ризиків на ринку, що унеможлиблює його ефективне функціонування.

Інфраструктура фондового ринку є недостатньо розвиненою, що не дозволяє всім зацікавленим сторонам брати участь у формуванні попиту на МЦП через різні фонди. Низьким є рівень муніципального фінансового менеджменту, відсутній досвід управління проектами розміщення облігацій місцевих позик, є труднощі в оцінці ризикованості місцевих інвестиційних проектів. Мережа фінансових асоціацій, спілок, філій кредитних установ та інститутів спільного інвестування є нерозгалуженою. Більшість її елементів концентрується у великих містах, тому неможливим є повне задоволення попиту на кредитні ресурси і технічно обмеженим є доступ до ресурсів.

Слабкими є інвестиційні можливості фінансових ринків та інституційних інвесторів. Між тим, інститути фондового ринку здатні акумулювати інвестиції, сприяти формуванню ринку робочої сили, розбудові інфраструктури, загалом забезпечити мультиплікативний ефект щодо стимулювання місцевого розвитку. І такі організації можуть придбавати МЦП.

Нетривалий час функціонування інституту МЦП в Україні та його нерозвиненість дають підстави говорити про незначний рівень професіоналізму емітентів та потенційних інвесторів, які розробляють під емісію інвестиційні проекти. Емітенти вчасно не реагують на нові виклики на фондовому ринку, а інвестори часто не здатні професійно сформулювати прибуткові проекти, які могли б забезпечити успішне інвестування розвитку інфраструктури, забезпечити ефективне використання залучених коштів, повернення боргу та сплату відсотків. Сучасним прикладом успішних проектів, під які було здійснено випуск муніципальних цінних паперів, можна назвати проекти до проведення Євро-2012: з ремонту і реконструкції доріг у м. Харкові (випуск облігацій на суму 100 млн. грн.), з будівництва стадіону у м. Львові (на 300 млн. грн.).

Вказані проблеми свідчать про необхідність реформування ринку муніципальних цінних паперів з метою перетворення його на інструмент ресурсного забезпечення регіонального розвитку, що потребує здійснення комплексних перетворень у системі фінансів.

Вважаємо, що з метою посилення значущості МЦП, розширення сфери їх обігу, збільшення доходності доцільно вжити низку заходів.

Необхідним є підвищення інтересу в місцевих рад та інвесторів до випуску і придбання МЦП, збільшення ліквідності МЦП, переорієнтація ринку МЦП на зростання частки довгострокових облігацій місцевих позик за рахунок зростання рівня цільового використання позик. Це є можливим за рахунок вирівнювання доходності МЦП з доходністю за облігаціями внутрішньої державної позики, підвищення доходності за МЦП в окремих випадках, заохочення різних суб'єктів господарювання, фізичних осіб до придбання МЦП шляхом встановлення вигідних ставок, здійснення випуску в бездокументарній формі, що є більш дешевим для емітента та значно зручнішим для більшості інвесторів, використання методу єдиної доходності – моноцінового аукціону – у якості альтернативи дискримінаційному (багатоціновому) аукціону при розміщенні випуску МЦП, передбачення формування загальної системи позик для комбінованого фінансування видатків, диверсифікації напрямів використання МЦП за рахунок включення додаткових напрямів: фінансування житлового будівництва, побудова міні-ТЕС, утилізація відходів промислового виробництва, модернізація систем водопостачання, вуличного освітлення, доріг, оновлення парку міського пасажирського транспорту, здійснення випуску окремих видів МЦП під прогнозовано високоприбуткові проекти (наприклад, розбудова транспортної та супутньої до неї інфраструктури), спрощення доступу органів місцевого самоврядування до кредитних ринків шляхом перегляду критерію кількості населення щодо міст, міські ради яких можуть емітувати цінні папери, унормування діяльності Фонду гарантування інвестицій на фондовому ринку з метою зменшення рівня недовіри потенційних інвесторів.

Для зменшення рівня ризикованості інвестиційних проектів, під які залучатимуться МЦП, доцільно проводити незалежною компанією аудит фінансового стану міста, визначати його кредитний рейтинг одним із уповноважених на це агентств з метою встановлення надійності цінних паперів (висока позиція в кредитному рейтингу підвищить рівень ліквідності таких цінних паперів і дозволить міській раді залучати кошти під менші відсотки), міським радам – проводити конкурс програм-проектів з метою відбору найкращих проектів, які б забезпечили високу дохідність реалізації проектів, надавати рекомендації щодо підбору та залучення інших інститутів до процесу отримання боргового фінансування, оптимізувати графік виплати поточного кредиту чи фінансування короткотермінового браку коштів, встановлювати правила погашення позик і відсотків за ними за рахунок поточних надходжень, визначати такий період кредиту, який би не перевищував термін капіталовкладення, здійснюваного за рахунок відповідної позики, вибирати вигіднішу форму погашення цінних паперів – викуп за рахунок коштів, що надходять до бюджету розвитку міста (надходження від продажу об'єктів комунальної власності) чи перевипуск цінних паперів. Перевипуск є вигіднішим як для емітентів, так і для інвесторів, оскільки при цьому перед власниками облігацій виконуються всі зобов'язання, а місто продовжує користуватися безстроковим кредитом за встановленим раніше відсотком. Варто також визначати й унормувувати критерії малоризикованих обсягів заборгованості органів місцевого самоврядування.

Убезпеченню повернення боргу за випущеними МЦП сприятимуть здійснення емісії МЦП лише через потребу у фінансуванні видатків на капіталовкладення інвестиційного характеру, проведення економічного обґрунтування доцільності здійснення муніципальної позики, визначення законодавчих гарантій отримання доходів, необхідних для погашення та обслуговування боргів, шляхом чіткого визначення повноважень органів місцевого самоврядування щодо обслуговування боргу, збільшення частки видатків загального фонду місцевого бюджету, що спрямовується на обслуговування боргу, розділення терміну погашення МЦП за рахунок поділу облігацій на декілька (дві-три) серії.

НКЦПФРУ слід розробити та ухвалити Програму розвитку фондового ринку України на 2015-2020 рр., яка, зокрема, має передбачати посилення вимог до управління ризиками, прозорості діяльності та розкриття інформації учасниками фондового ринку, здійснення правового регулювання гарантування інвестицій на фондовому ринку, покладання на державу частини відповідальності за боргові зобов'язання місцевих рад за допомогою механізму гарантування боргу, надання державних гарантій за місцевими позиками, встановлення обмежень на суму запозичень, регламентація предметів застави і розробка процедури врегулювання дефолтів.

Ефективним є поширення інформації про ємність і можливості ринку МЦП на основі створення служби при місцевих радах чи їх виконавчих комітетах, укомплектованої фахівцями з виконання таких функцій: визначення основних параметрів залучення позикових ресурсів, перш за все, обсягу залучення (обсягу емісії МЦП) та прийнятної ціни фінансових ресурсів, надання інформації про умови й можливості фінансування капітальних

видатків, визначення потреби позичальника у фінансових ресурсах, можливості поліпшення управління та зменшення вартості існуючих боргів, визначення інструменту залучення позикових ресурсів та цільових ринків, на яких таке залучення можливе, надання консультацій щодо оптимізації фінансового управління та організації фінансових потоків, щодо можливостей використання іпотечного кредитування на випуск і забезпечення муніципальних цінних паперів, запровадження системи рейтингової оцінки емітентів та їхніх паперів, а також структур, що їх розміщують, проведення відкритого конкурсу розподілу інвестиційних ресурсів на здійснені емісії МЦП.

Доцільно формувати інфраструктуру ринку МЦП з метою підвищення якості управління ринком МЦП та ефективності використання коштів від облігаційних позик. Елементами такої інфраструктури можуть стати міжрегіональний комунальний банк, серед завдань якого будуть проведення операцій із заставою позики, рейтингова оцінка облігаційних позик, визначення меж кредитної позики органу місцевої влади, проведення конвертації позики, акумулювання фінансових ресурсів міських рад декількох регіонів; інститути контрактних заощаджень – недержавні пенсійні фонди та компанії зі страхування життя, а також інститути спільного інвестування закритого типу (необхідним є збільшення частки МЦП у структурі активів цих фінансово-кредитних установ); інститути професійних учасників фондового ринку, зокрема саморегульованих організацій, які дозволять вирішити проблеми, пов'язані з розвитком інфраструктури ринку, забезпеченням ліквідності й інформаційної відкритості ринку, вдосконаленням господарства, посиленням конкуренції між суб'єктами ринку цінних паперів; суб'єкт організаційного оформлення ринку, яким може стати ПФТС, на якій відбувається понад 90 % організованої торгівлі цінними паперами в Україні; мережа філій кредитних установ, фінансових асоціацій та спілок за умови активізації їхньої діяльності та стимулювання придбання ними державних цінних паперів.

Муніципальні цінні папери є незначним за обсягом джерелом доходів місцевих бюджетів і ризикованим з огляду на нерегульованість питань їх забезпечення. Проте це не знижує їх загальноекономічної цінності. Ринок МЦП є органічною складовою сучасного фондового ринку, МЦП є одним з найважливіших інструментів фінансування критичних суспільних потреб, надійним джерелом фінансування місцевих бюджетів. Досконале функціонування ринку місцевих позик прискорює обіг фінансових коштів, сприяє залученню в кругообіг ресурсів, майна, коштів. Вирішення вищезазначених проблем сприятиме подальшому розвитку цього сегменту фондового ринку, збільшенню його ліквідності та зацікавленості в ньому з боку інвесторів.

Розділ 3. Забезпечення соціальної відповідальності бізнесу та перспективи економічного зростання

3.1. Соціальна відповідальність бізнесу: історія розвитку та вітчизняні реалії

Досвід останніх десятиріч розвитку світового та вітчизняного бізнесу переконливо демонструє недосконалість економічних моделей, побудованих на пріоритеті максимізації прибутку, так як вони не в змозі забезпечити гармонізацію виробничої діяльності людини і навколишнього середовища, сприяти налагодженню цивілізованого діалогу між суспільством та бізнесом, сформулювати засади суспільного добробуту. Навпаки в сучасних умовах індикатором рівня розвитку будь-якої держави насамперед виступає рівень соціальної відповідальності її громадян та господарюючих суб'єктів. Бізнес у цивілізованому світі все частіше приходить до думки, що запорукою їхнього успіху є благополуччя суспільства: працевлаштований, задоволений умовами праці і мотивований споживач буде працювати з більшою віддачею і створювати платоспроможний попит на економічні блага, що в свою чергу сприятиме зростанню продуктивності і прибутковості господарюючих суб'єктів.

Як зазначають вчені Ю.Н. Пахомов, С.Б. Кримський та Ю.В. Павленко, “додаткова вартість без створення споживчих вартостей та задоволення суспільно необхідних потреб не є ознакою сталого розвитку; зростання ВВП, що ґрунтується на погіршенні довкілля, споживчий бум, що фінансується в борг, або використання рідкісних природних копалин без реінвестування прибутку не є сталим зростанням. Економічний механізм, цільовою функцією якого є максимізація прибутків, нищить довкілля, веде до стрімкого знищення невідновлюваних природних ресурсів, стимулює духовну деградацію не тільки в бідних країнах, але і в успішних, де реклама нав'язує суспільній свідомості цінності надвисокого споживання” [13].

Як у всьому цивілізованому світі, сучасний розвиток вітчизняного бізнесу характеризується чіткою тенденцією до “соціалізації”, переходом до нової концепції соціально орієнтованого відповідального бізнесу, спрямованого не лише на задоволення платоспроможного попиту споживачів, але й на досягнення загальносуспільних цілей. Особливо актуальною необхідність розробки та практичної реалізації соціально відповідальної стратегії підприємства стає в рамках євроінтеграційного напрямку розвитку вітчизняної економіки, адже в умовах інтеграції до світової спільноти соціальна відповідальність бізнесу є ключовим фактором забезпечення конкурентоспроможності українських підприємств як на вітчизняному, так і на міжнародних ринках.

З точки зору більшості дослідників, концепція соціально відповідального бізнесу зародилася на межі XIX-XX ст., хоча широкого розвитку набула лише в другій половині XX ст. Ідея соціальної відповідальності пройшла шлях від

принципів соціального партнерства в трудових відносинах (1950-1980 рр.) до ідеї стійкого соціально-економічного розвитку (з 2000 р. і до сьогодні) [2].

Першими проявами соціальної відповідальності підприємств було добровільне взяття на себе зобов'язань щодо допомоги нужденним (звичайна благодійність), що здійснювалося з метою “сподобатися ринку” і прорекламувати себе й свою продукцію, використовуючи благодійні акції [6]. Іншим напрямком реалізації підприємствами соціальних ініціатив на початку ХХ ст. було створення благодійних фондів, які були особливо поширеними в Сполучених Штатах Америки. Опікуючись наукою та культурою, благодійні фонди отримували новий шлях до влади над суспільством в обхід держави: до влади як здатності впливати на соціальні процеси та суспільну думку. Значне поширення в США недержавних благодійних фондів обумовлене не тільки політичними чи філантропічними мотивами, а значною мірою й економічним розрахунком, адже згідно американського законодавства донори благодійних внесків повністю або частково звільнялися від сплати податків [6].

Однією з перших компаній, що продемонструвала прихильність до принципів корпоративної соціальної відповідальності, була британська корпорація “Шелл”, яка підтримувала ініціативну молодь, надавала допомогу різноманітній творчій діяльності в галузі культури і мистецтва, здійснювала певні зусилля у сфері захисту довкілля та покращення рівня життя суспільства [12]. Позитивним в даному аспекті є приклад Японії, зокрема за рахунок фондів японських корпорацій фінансуються наукові дослідження (32,4% загальної суми вкладень), освіта (17,9%), утримання науково-дослідних інститутів (8,4%) та будівництво закладів соціального профілю (7,8%), а компанією “Соні” створено фонд розвитку освіти, метою якого є “виховання майбутніх лідерів цивілізації” [12]

Отже, як бачимо, перші соціальні ініціативи, які здійснювалися підприємствами насамперед з маркетинговою метою, поступово набирають рис нової відповідальності бізнесу перед суспільством й еволюціонують до вищого рівня – соціально відповідальної корпоративної стратегії та філософії господарювання. Очевидно, що утвердження в суспільстві концепції соціальної відповідальності нерозривно пов'язане із докорінною зміною самої держави. Так, у 1960-1970-х рр. в західних країнах сформувався новий тип “держави загального добробуту” або “соціально відповідальної держави”, яка взяла на себе відповідальність за загальний добробут власних громадян. В “державі загального добробуту” бізнес і держава перебувають у відносинах тісної співпраці, взаємної відповідальності один перед одним та спільної відповідальності перед суспільством [4].

Зокрема, у 1950-х рр. ХХ ст. американським економістом Г. Боуеном у книзі “Соціальна відповідальність бізнесу” чи не вперше був запропонований принцип соціальної відповідальності бізнесу, під яким вчений розумів обов'язок бізнесменів проводити таку політику, ухвалювати рішення, йти в тих напрямках діяльності, які корисні з точки зору цілей і цінностей суспільства [7]. У 1970-х рр. в рамках неокласичної теорії соціальна відповідальність розглядалася як “корпоративна свідомість”, яка виходила за межі вузького бізнесу, а її реалізація пов'язувалася з максимальним обмеженням державного втручання [7].

У міжнародній практиці термін “корпоративна соціальна відповідальність” став широко вживатися у 1970-х рр. і застосовувався для визначення добровільних зобов’язань, взятих на себе компанією щодо підвищення якості життя та роботи не тільки своїх співробітників, а також суспільства і навколишнього середовища [15].

Доволі поширеним в суспільстві є хибне розуміння соціальної відповідальності бізнесу як меценатства, благодійності чи спонсорства. Проте ототожнювати дані поняття не слід, оскільки на відміну від благодійності, яка для компанії, як правило, є нічим іншим як вдалим рекламним ходом чи PR-акцією, соціальна відповідальність являє собою стратегічний підхід до побудови взаємовідносин між фірмою та її працівниками, партнерами і громадськістю.

Сучасне розуміння соціально відповідального бізнесу західним світом знайшло своє відображення у Глобальному договорі ООН, з приєднанням до якого історія соціальної відповідальності бізнесу розпочалася і в Україні. Зокрема, Всесвітня ділова рада за сталий розвиток (WBCSD) визначає соціальну відповідальність бізнесу як “зобов’язання бізнесу сприяти усталеному економічному розвитку, працюючи з робітниками, їхніми сім’ями, місцевою громадою та суспільством у цілому для поліпшення якості їхнього життя” [8]. А Міжнародний форум лідерів бізнесу (IBLF) трактує соціальну відповідальність як сприяння відповідальній діловій практиці, яка дає вигоду бізнесу та суспільству й допомагає досягти соціального, економічного та екологічного усталеного розвитку через максимальне збільшення позитивного впливу бізнесу на суспільство з одночасною мінімізацією його негативного впливу [15].

Відомі зарубіжні науковці Ф. Котлер та Н. Лі визначають соціальну відповідальність бізнесу як “вільний вибір компанії на користь підвищення рівня добробуту місцевої громади за допомогою відповідних підходів до ведення бізнесу та надання корпоративних ресурсів” [5]. А українська вчена К. Шацьких під соціальною відповідальністю бізнесу розуміє “філософію поведінки і концепцію побудови діловим співтовариством, компаніями та окремими представниками бізнесу своєї діяльності з метою сталого розвитку та збереження ресурсів для майбутніх поколінь” [14].

За умов ринкових відносин та існування інститутів приватної власності соціальна відповідальність бізнесу носить потрійний характер:

– по-перше, СВБ – це відповідальність бізнесу перед державою щодо своєчасної та повної сплати податків і платежів до бюджету, які формують фінансові джерела виконання державою своїх соціальних функцій. Слід зазначити, що в наданні соціальних послуг держава та бізнес мають виступати рівноправними партнерами: держава повинна створювати сприятливі умови для ведення бізнесу, запобігати корупції та утворенню тіньових схем формування додаткової вартості, а бізнес у свою чергу – вчасно сплачувати податки. Якщо ж держава не виконує свою роль щодо створення і збереження сприятливих умов для розвитку бізнесу і захисту прав власників, бізнес отримує привід ухилятися від виконання повною мірою своїх зобов’язань перед державою [3];

- по-друге, СВБ – це відповідальність бізнесу перед суспільством щодо збереження і відновлення навколишнього середовища та забезпечення розвитку територіальної громади, на території якої розташовані виробничі об'єкти;
- по-третє, СВБ – це відповідальність власників бізнесу перед працівниками своїх підприємств щодо забезпечення гідних умов праці та її безпеки, виплати належної заробітної плати і соціальних виплат, дотримання високих соціальних стандартів.

Соціальна відповідальність бізнесу є тією категорією, яка в сучасних умовах перебуває у фазі динамічного розвитку як на загальносвітовому, так і на національному рівнях. Так, в рамках Глобального договору ООН у 2013 р. на економічному форумі в Давосі був запропонований новий проект соціальної відповідальності Global Compact LEAD (“Програма лідерства у сфері корпоративної відповідальності”), до якого приєдналося 54 світові корпорації, в тому числі й українська фінансово-промислова група СКМ [2].

Досвід міжнародних та зарубіжних компаній свідчить, що соціально відповідальне ведення бізнесу сприяє зростанню позитивного іміджу фірми у суспільстві, покращенню її ділової репутації і налагодженню стійких взаємовигідних відносин з державними інститутами й громадськістю. Позитування себе як соціально відповідальної компанії позитивно сприймається західним суспільством. Так, згідно дослідження Cone/Repert, “78% опитаних заявили, що з більшою імовірністю куплять товар, який асоціюється з небайдужою до них соціальною ініціативою, а 66% задля підтримки такої ініціативи готові змінити думку щодо свого бренда” [15].

На сьогоднішній день в нашій державі позиціонування власного бізнесу як соціально відповідального вважається модним, проте на практиці це не завжди відповідає дійсності. Досить часто власники підприємств асоціюють СВБ зі звичайною благодійністю, спрямовуючи певну частину прибутку на реалізацію благодійних проектів, при цьому не забезпечують елементарних соціальних стандартів для своїх працівників і забруднюють довкілля. Інші ж вважають себе соціально відповідальними тільки за те, що здійснюють господарську діяльність у відповідності з нормами вітчизняного законодавства. Так, за даними звіту ПРООН про розвиток СВБ-діяльності на українських підприємствах, майже 50% опитаних компаній вважає, що вирішення соціальних проблем є функцією державних структур, а бізнес повинен тільки забезпечувати власникам отримання прибутку, а державі – сплату податків; тільки 32,7% підприємств вважають, що бізнес повинен брати участь у вирішенні соціальних і екологічних проблем суспільства [1].

Зважаючи на вітчизняні реалії можна констатувати, що в даний момент Україна стоїть на порозі впровадження концепції соціальної відповідальності бізнесу у власний економічний простір, проте якщо донедавна реалізувати соціально відповідальні проекти могли лише великі корпорації, то зараз до програм соціальної відповідальності долучається все більше представників малого та середнього бізнесу. Якщо ж говорити про можливий період, протягом якого вітчизняний бізнес впроваджуватиме у власну діяльність морально-етичні принципи та стандарти і стане справді соціально орієнтованим і відповідальним, то даний процес може тривати протягом кількох десятиліть. Адже переорієнтація на соціально відповідальну концепцію діяльності – це не

банальна зміна митних чи податкових правил, це перелом свідомості всього суспільства, що, зрозуміло, не відбувається в один момент. І якщо Західна спільнота мала для цього доволі непоганий старт – напрацьовані роками ринкові принципи господарювання, здобутий у конкурентному протистоянні досвід і сформована культура економічної поведінки, то держави пострадянського простору, в тому числі й Україна у спадок отримали не лише тоталітарну економічну модель, деформовану, деградовану і корумповану економіку та дезорієнтоване суспільство, а також повну відсутність будь-якої соціальної орієнтованості вітчизняного бізнесу. Серед найбільш актуальних і вагомих перешкод розвитку СББ в Україні можна виділити наступні:

- незадовільний фінансово-економічний стан більшості вітчизняних підприємств і, як наслідок, відсутність фінансових передумов для реалізації соціальних ініціатив;

- низький рівень правової культури українського суспільства, відсутність поваги до права як такого, існування феномена тіньової економіки й домінування корупції над законністю і правопорядком (Україна належить до найбільш корумпованих держав світу з таким рівнем тіньової економіки, що робить її некерованою. Так, за даними Федерації профспілок України, 2/3 працівників підприємств працює без юридичного оформлення трудових відносин, а тому фактично позбавлені всіх законних прав [4]);

- відсутність історичних традицій управління вітчизняним бізнесом (за роки існування командно-адміністративної економіки були втрачені не лише українські традиції господарювання, напрацьовані вітчизняними підприємцями протягом багатьох десятиліть, а й винищені цілі покоління представників підприємницького класу, тому сучасний український бізнес – це підприємництво у першому поколінні без власної історії, традицій та культури);

- високий рівень закритості українських підприємств для громадськості, відсутність суспільного контролю за діяльністю корпорацій;

- відсутність механізмів формування екологічної свідомості як окремих громадян, так і переважної більшості представників вітчизняного бізнесу;

- нерівномірний вибір пріоритетів розвитку на рівні держави: в Україні акцентується увага насамперед на врахуванні інтересів великих бізнесових структур та держави, тоді як потреби недержавних організацій, науково-освітніх та дослідницьких закладів, як правило, є другорядними.

Поряд з цим в Україні успішно функціонують підприємства, які комплексно підходять до розуміння соціальної відповідальності бізнесу та перетворюють її в невід'ємну частину корпоративного управління.

Одним з таких підприємств є компанія “Київстар”, яка в 2009 р. прийняла Концепцію корпоративної соціальної відповідальності, визначивши її як “добровільний вибір компанії, що полягає у веденні бізнесу в гармонії з суспільством, участі в соціальному та економічному розвитку України” [9]. У рейтингу соціально відповідальних компаній України, укладеному Reputation Capital Ukraine у 2009 р. компанія “Київстар” отримала найвищий індекс корпоративної соціальної відповідальності (КСВ) серед підприємств України, а також посіла 2-е місце в рейтингу соціально відповідальних компаній за версією журналу “ГВардія” [9].

Концепція СВБ в компанії “Київстар” реалізується за такими напрямками [9]:

1. Соціальний розвиток колективу, в рамках якого проголошується, що “співробітники були є і будуть головною цінністю компанії”. Зокрема, в рамках даного напрямку здійснюються заходи, спрямовані на формування позитивного психологічного клімату в колективі, створюються сприятливі умови праці, розроблена ефективна система матеріального (нарахування квартальних премій, перегляд заробітних плат і нарахування річного бонусу за результатами роботи) і нематеріального стимулювання співробітників (у 2010 р. 244 працівникам були висловлені подяки із записами в трудовій книжці, 690 працівників отримали листи подяки від керівників, 29 співробітників нагороджені почесними званнями та грамотами), працівникам надається можливість брати активну участь у житті компанії, можливість переходити на індивідуальний графік роботи (якою скористалося 10% працівників), забезпечується професійний та особистий розвиток колективу (кожен третій працівник у 2010 р. брав участь у корпоративних тренінгах), цікаве дозвілля (проводяться чемпіонати з футболу, розважальні заходи для дітей співробітників). До слова, за результатами незалежного дослідження Ernst&Young у 2010 р. “Київстар” визнана найкращим працедавцем в Україні.

2. Відповідальність за продукти та послуги. В рамках даного напрямку компанією “Київстар” розроблена та активно реалізується соціальна програма “Безпека дітей в інтернеті”, яка насамперед передбачає ознайомлення батьків та педагогів з азами онлайн-грамотності, рекомендує способи правильного донесення до дітей інформації про загрози мережі, також компанією “Київстар” створено “білий список” рекомендованих дитячих сайтів.

3. Корпоративна благодійність. В рамках волонтерської програми допомоги дітям з вадами зору волонтерами “Київстар” було створено аудіо-бібліотеку (озвучено і записано близько 7 годин літературних творів для дітей), якою скористалося більше 1500 дітей. В результаті реалізації Всеукраїнської благодійної ініціативи “Для людей, для країни!” оснащено мультимедійні класи у 8 інтернатах для дітей з вадами зору, надано допомогу дітям-сиротам із 25 підшефних інтернатів, а також подаровано понад 5000 хвилин безкоштовного спілкування ветеранам у межах традиційної акції “Дзвінок фронтовому другу”.

4. Програма екологічної відповідальності “Київстар” сфокусована в таких напрямках:

- енергоефективність у роботі мережі і зменшення викидів CO₂;
- “зелений офіс “Київстар””: електронний документообіг, відеоконференції, вимикання ПК і електроприладів наприкінці робочого дня;
- розробка продуктів та послуг, які допомагають клієнтам бути більш дружними до навколишнього середовища: “Факс на e-mail”, електронне поповнення рахунку, що дозволяє скоротити споживання ресурсів (зокрема паперу);
- екологічні акції: прибирання скверів і парків, висадження дерев і квітів.

Також однією із компаній, яка працює на вітчизняному ринку комунікаційних технологій та активно впроваджує концепцію корпоративної

соціальної відповідальності є компанія “Microsoft”. Основними напрямками реалізації програми СВБ компанії “Microsoft” є [11]:

- підтримка громадських та благодійних організацій у впровадженні інформаційно-комунікаційних технологій (22 неприбуткові організації отримали програмне забезпечення на суму 261 тис. дол.);
- комп’ютерна грамотність населення (в рамках проекту “Відкритий світ інформаційних технологій” компанією “Microsoft” створено мережу навчальних центрів, які займаються проведенням безкоштовних тренінгів з інформаційних технологій та наданням доступу до Інтернету незахищеним верствам населення);
- безпека дітей в Інтернеті (“Microsoft” заснувала в Україні Коаліцію за безпеку дітей в Інтернеті, волонтери компанії проводять тренінги з безпеки в Інтернеті для дітей та дорослих);
- партнерство в навчанні (міжнародна програма “Партнерство в навчанні” реалізується з 2003 р. за підтримки МОН України і спрямована на впровадження українськими педагогами ІКТ (інформаційних комп’ютерних технологій) у навчальний процес);
- співпраця з університетами (проведення тренінгів з новітніх технологій для викладачів ВНЗ, проведення міжнародних конкурсів студентських ІТ-проектів, створення науково-освітніх центрів інновацій Microsoft на базі університетів);
- підтримка розвитку інновацій (компанія “Microsoft” надає молодим, а також невеликим компаніям в галузі веб-дизайну й програмного забезпечення фахову технічну підтримку та можливість безкоштовно скористатися найновішими продуктами та веб-технологіями Microsoft);
- захист інтелектуальної власності та боротьба з піратством;
- благодійні акції та ініціативи співробітників компанії “Microsoft”.

Відповідальне ведення бізнесу лежить також і в основі діяльності мобільного оператора life:) з моменту його заснування. Life:) є членом глобального договору ООН, на принципах якого й розвиває власну стратегію корпоративної соціальної відповідальності, що ґрунтується на підтримці малозабезпечених верств населення, дітей-сиріт, захисті навколишнього середовища та розвитку талановитої молоді.

Власну концепцію соціальної відповідальності life:) реалізовує за такими напрямками [10]:

1. Відповідальність перед споживачами. В рамках даного напрямку компанія life:) пропонує своїм клієнтам високі стандарти обслуговування, запроваджує корисні інновації, використовує безпечні інноваційні технології та сертифіковане обладнання, забезпечує високу якість покриття, пропонує найвигідніші та найзручніші умови для спілкування.

2. Відповідальність перед державою проявляється у своєчасній та повній сплаті всіх податків і виплат до позабюджетних фондів.

3. Відповідальність перед інвесторами. Завдяки щорічному приросту основних економічних показників діяльності компанія life:) виправдовує очікування власних акціонерів.

4. Відповідальне партнерство. В основі діяльності компанії лежать принципи чесності, відкритості ведення бізнесу і відповідального партнерства;

завдяки регулярному проведенню різноманітних опитувань life:) забезпечує зворотній зв'язок зі своїми клієнтами і бізнес-партнерами. Політика етики і ділових цінностей компанії спрямована на боротьбу з проявами корупції, порушенням правил ведення фінансової та податкової звітності, а також передбачає проведення прозорості і чесної тендерної політики у сфері закупівель.

5. Відповідальність перед колективом. Завдяки проекту Dream Team (з англ. “команда мрії”) life:) об'єднує власний колектив. Співробітники, які мають активну суспільну та життєву позицію, отримують можливість спілкуватися за рамками офісу, об'єднуватися в “клуби за інтересами” і займатися спільним хобі, разом проводити дозвілля, підтримувати дружні відносини. Корпоративна традиція неформальних зустрічей Happy Friday (з англ. “щаслива п'ятниця”), які проводяться в кінці кожного робочого тижня, дозволяє співробітникам ближче познайомитися один з одним, поспілкуватися на неробочі теми, що сприяє створенню легкої і дружньої атмосфери в колективі. А в рамках інформаційних зустрічей нового формату Now You Know More (з англ. “тепер ви знаєте більше”) представники одних департаментів компанії у формі оригінальної презентації знайомлять інших з особливостями роботи власного функціонального підрозділу, розповідають про себе і свої посадові обов'язки.

Окрім цього за ініціативою вищого керівництва life:) в компанії реалізується новий формат діалогу зі співробітниками, в рамках якого кожен працівник може призначити зустріч улюбленому топ-менеджеру life:) для обговорення робочих питань, пропозицій та ідей. Доступність менеджерів вищої ланки для всіх співробітників і їх готовність до прямого діалогу додає кожному працівнику впевненості у власній цінності для компанії і в тому, що всі його пропозиції та ідеї будуть обов'язково взяті до уваги. Також у life:) створена програма, спрямована на відзначення найкращих працівників компанії “life:) Culture Awards”, основним принципом якої є визначення кращих співробітників шляхом відкритого голосування їх колег. Добре об'єднує колектив також створення внутрішньокорпоративних ЗМІ, серед яких корпоративний інформаційний портал life:), щоквартальний корпоративний електронний журнал HAPPY life:) і внутрішнє телебачення SMILE TV life:).

6. Відповідальність перед суспільством. Компанія life:) фокусує увагу на реалізації різноманітних соціальних ініціатив, серед яких вартими уваги є:

– соціальний проект “Близькі не за горами”, в рамках якого жителі Західного регіону України змогли безкоштовно поспілкуватися з близькими і друзями, які перебувають за кордоном;

– соціальний проект “Час хороших справ!”, метою якого є подарувати мобільний зв'язок тим, хто його потребує, але з різних причин не може придбати мобільний телефон. В рамках ініціативи “Час хороших справ!” компанією life:) було організовано пункти збору старих, але придатних до використання мобільних телефонів та передано їх, а також 250 нових мобільних телефонів від компанії life:) новим власникам (дітям з неблагополучних сімей, дітям-сиротам, малозабезпеченим людям похилого віку);

– соціально-навчальний проект для молоді “Школа мобільного зв'язку:)", метою якого є розширення кругозору школярів, збагачення їхніх знань у сфері сучасних технологій, підняття престижу технічних

спеціальностей. В рамках даного проекту учні 9-10 класів змогли побувати на презентаціях компанії, познайомитися з представниками різних спеціальностей та дізнатися, як строюються телекомунікаційні послуги.

– соціальні проекти “Допомогти так легко!” і “Волонтери”, які ініціюються та реалізуються власними силами співробітників компанії і спрямовані на допомогу безпритульним дітям і дітям з підшефних дитячих будинків;

– соціально-навчальна програма “Стрибок в життя:)", яка дає можливість талановитим старшокурсникам отримати перший практичний і професійний досвід роботи в компанії life:), ознайомитися з особливостями функціонування корпоративної структури, побудовою бізнес-процесів і розвитком корпоративної культури в організації (за 4 роки існування в рамках проекту пройшли стажування 150 молодих спеціалістів, 50 з них отримали роботу в компанії life:)).

7. Екологічна відповідальність. Life:) підтримує ініціативу екологічно свідомої діяльності і у своїй повсякденній діяльності керується принципами “зеленого офісу”, в основі якого лежить економія природних ресурсів (застосування електронних програм, що дозволяють вести документообіг в електронному режимі, використання екологічно безпечних та економних засобів друку, а також автоматичного двостороннього друку).

Отже, як свідчить досвід вітчизняних компаній, концепція соціальної відповідальності стає невід’ємним елементом формування соціально-економічної стратегії їхнього розвитку, а при прийнятті будь-яких управлінських рішень фахівці дедалі частіше оглядаються не лише на економічні, а й на соціальні й екологічні наслідки господарської діяльності.

Незважаючи на існування позитивних прикладів соціально відповідального бізнесу, в Україні існують значні розбіжності та суперечності між бізнесом, суспільством і державою. Формою прояву цих розбіжностей є те, що з одного боку вітчизняний бізнес не виконує повною мірою своїх зобов’язань перед державою, про що свідчить існування значного “тіньового” сектора, з іншого боку – бізнес часто просто ігнорує виконання соціальних завдань, проявом чого є невиконання трудового законодавства, виплата заробітних плат “у конвертах”, працевлаштування “без трудової книжки”, забруднення навколишнього середовища тощо. Тому подальші наукові дослідження та розробки в даному напрямку повинні бути спрямовані на розробку дієвих механізмів, які б сприяли формуванню в нашій країні соціально відповідального бізнесу не лише “на словах”, а й на практиці, що само собою неможливе, якщо держава не виконує задекларованих зобов’язань щодо створення сприятливих умов для ведення бізнесу. У зв’язку з цим важливим є пошук шляхів діалогу та узгодження інтересів держави та бізнесу, кінцевою метою якого є забезпечення добробуту та розвитку суспільства.

3.2. Роль держави у забезпеченні соціальної відповідальності бізнесу

Проблеми удосконалення управління соціально-економічними системами різних сфер активності, масштабу та рівня позиціонування в суспільній ієрархії були, є і ніколи не перестануть бути предметом неперервних та прискіпливих наукових, методологічних та прикладних досліджень у зв'язку з тим, що і світ, і суспільство є об'єктами постійних еволюційних або революційних змін, які потребують інтелектуального забезпечення через осмислення, наукове узагальнення та формулювання рекомендацій щодо їх практичної реалізації з метою отримання виключно позитивних результатів і наслідків.

У цьому контексті особливого статусу сьогодні набуває сучасна парадигма розвитку суспільства відома під загальною назвою «соціальна держава», під якою, для прикладу, розуміють державу «... розвиненого цивільного суспільства, що, з'єднуючи у своїй діяльності принципи волі й рівності, соціальної справедливості, надкласовості, реально забезпечує соціально-економічні права людини» [1]. Виникнення і формування цієї парадигми було започатковано в античні часи, розвивалось і сьогодні продовжує удосконалюватись за трьома основними векторами:

- науковий – як ідея соціальної справедливості та рівності, яка вивчається, відображається і розвивається різноманітними концепціями і теоріями;

- нормативний – як конституційний принцип, задекларований більшістю демократичних країн у конституціях своїх країн;

- емпіричний – як реальна практична діяльність державних інститутів з вирішення соціальних проблем суспільства, соціальних груп та індивідумів, що до них належать.

Головними ознаками соціальної держави є такі:

- вона є продуктом еволюції суспільства в напрямку до громадянського суспільства соціальної демократії;

- вона завжди визнається якісною характеристикою правової держави;

- вона виступає конституційною гарантією забезпечення і захисту соціальних прав людини;

- її мета і діяльність з досягнення мети (соціальна політика) передбачає наявність розвинутого соціального законодавства;

- вона сприяє трансформації ринкової економіки на соціальну ринкову, служінню інтересам як власника, так і суспільства;

- вона гарантує забезпечення громадянського миру і злагоди в суспільстві.

З врахуванням викладених вище ознак задамося такими питанням. Чи можна Українську державу, яка сьогодні згідно з Конституцією є «... суверенна і незалежна, демократична, соціальна, правова держава» [2] вважати соціальною, якщо на думку авторів аналітичної доповіді [3, 6] «Державну політику пронизує практично «відокремлене» розуміння «економічного» та «соціального» і якщо в Україні «... склалася не соціально-орієнтована модель ринкової економіки, а так званий «олігархічний капіталізм», орієнтований на задоволення економічних інтересів в першу чергу великого капіталу» [3, 4]?

Цілком очевидно, що сьогодні ця відповідь буде негативною. Підтвердженням цього можна і слід вважати позицію професора В. Т. Ланового, яка полягає в тому, що «... жодна влада не зможе поставити олігархічний бізнес на службу суспільству» [4]. Однак, і така, і будь-які їй подібні ситуації не тільки суперечить суті і загально визнаним ознакам терміну «соціальна держава», але й виступають гальмом соціально-економічного розвитку країни в напрямку її повноправного входження в світову спільноту соціальних держав, якими на сьогодні на конституційному рівні є більшість країн світу.

Саме в зв'язку з цим і виникає мотивація дослідження шляхів соціалізації не просто вітчизняної державної системи загалом, а і її різноманітних складових – соціально-економічних підсистем (регіонів, територіальних громад, галузей, підприємств та їх об'єднань, установ та організацій тощо) з їх людськими, сировинними, фінансовими, фізичними і нематеріальними ресурсами. При цьому, метою соціалізації будь-якої соціально-економічної підсистеми з позицій управління цим процесом слід вважати формування у кожної із названих складових готовності до соціально відповідальної поведінки – соціальної відповідальності суб'єктів всіх без виключення сфер життєдіяльності українського суспільства.

Погоджуючись з тим, що «відповідальність» це «... категорія етики, яка характеризує особистість з точки зору виконання нею моральних вимог, що ставляться суспільством і одночасно виражають ступінь участі особистості і соціальних груп як у їх власному моральному удосконаленні, так і в удосконаленні суспільних відносин», а «соціальна відповідальність» це «...добровільна реакція на соціальні проблеми суспільства з боку організації» [5], звернемо увагу на той факт, що теорії, концепції і поняття «соціальна відповідальність» в Україні сьогодні в переважній більшості вивчаються, адаптуються та удосконалюються головним чином у контексті і з позицій «корпоративної соціальної відповідальності», «соціальної відповідальності підприємств», «соціальної відповідальності бізнесу» тощо. І це, поза всіляким сумнівом, також є актуальним і важливим аспектом формування соціально орієнтованої ринкової економіки в нашій країні.

Адже більшість дослідників і авторів сучасних моделей соціально відповідальної поведінки суб'єктів ринкових стосунків традиційно концентрують свою увагу на «корпоративній соціальній відповідальності» (англ. – Corporate Social Responsibility – CSR) [6; 7; 8]. Цій же складовій соціальної відповідальності присвячено як довідково-інформаційні матеріали різних міжнародних і вітчизняних громадських організацій [9; 10; 11], так і розвідки багатьох вітчизняних дослідників [12; 13; 14].

Згідно з визначенням ISO 26000 «Соціальна відповідальність – це відповідальність організації за вплив своїх рішень та діяльності (продукти, послуги, процеси) на суспільство і навколишнє середовище, що реалізується через прозору та етичну поведінку, яка:

- допомагає сталому розвитку, здоров'ю та добробуту суспільства;
- зважає на очікування зацікавлених сторін;
- не суперечить відповідному законодавству та міжнародним нормам поведінки;

– поширена в усій організації і практикується у її відносинах (діяльність організації в рамках сфери свого впливу)» [11].

У контексті нашого дослідження остання позиція («... практикується у її відносинах...») є критично важливою з погляду комплексності соціально відповідальної взаємодії всіх складових суспільства. Адже ігнорування обов'язковості соціально відповідальних стосунків між суб'єктами діяльності навіть при позитивному вирішенні всіх інших позицій руйнує основи як соціальної відповідальності, так і соціальної держави.

Тому, ставлячи перед собою завдання дослідження шляхів удосконалення соціальної відповідальності всіх суб'єктів життєдіяльності українського суспільства, з необхідністю приходимо до висновку про доцільність комплексного та поглибленого підходу до дослідження, трактування і використання категорії «соціальна відповідальність» не щодо окремішньої «організації» (в розумінні соціально-економічної підсистеми), а в контексті забезпечення взаємної соціальної відповідальності детермінованої множини таких суб'єктів у рамках соціальної держави.

Необхідність і доцільність саме таких дій добре ілюструє позиція керівника проекту «Громадяни і держава: розвиток партнерства», стратегічного радника Євросоюзу, проф. К. Форрестер, яка вважає, що головною проблемою України була, а ми вважаємо, що є і залишається відсутність комунікації між владою і громадськістю, між громадськістю та бізнесом. На її думку «... влада і громадськість не співпрацюють належним чином; немає і тісного контакту між пересічними українцями та неурядовими організаціями» [16].

Таким чином, при наявності багатьох соціальних потреб у нашій соціальній державі – в ній, на жаль, поки-що відсутня чітка державна стратегія розбудови державної спільноти із соціально відповідальними складовими – соціально-економічними системами. В суспільстві сформовані певні стереотипи щодо соціальної відповідальності бізнесу, який не сприймається як рівноправний учасник життєдіяльності соціуму, а скоріше як суб'єкт, який «всім щось винен». Вектори зусиль влади, бізнесу, науки, населення, громадянського сектору є різноспрямованими, відсутня платформа для їх консолідації, конструктивного діалогу, стратегії і технологій ліквідації.

Тому комплексний аналіз соціальної відповідальності всіх без виключення суб'єктів системи ринкових взаємодій у суспільстві є необхідним, що, в свою чергу, вимагає наявності адекватної потребам цього аналізу моделі.

Слід вказати, що з позицій тематики нашого дослідження для такого комплексного аналізу найбільшим потенціалом, на нашу думку, володіє поліваріантна модель інтерпретації взаємовідносин соціальної держави як суб'єкта та суспільства як макросуб'єкта соціальної відповідальності В. П. Єлагіна. Запропонована ним в [17, с. 13] модель представлена у вигляді взаємодіючих держави, до складу якої входять «... державні органи законодавчої і виконавчої влади державного і регіонального рівня, органи місцевого самоврядування, спеціалізовані (відомчі) державні органи управління соціальною сферою і їх підвідомчі підприємства та установи», а з боку суспільства – «... недержавні підприємства і установи, асоціації і громадські організації різного напрямку й статусу, родину, індивідуальних громадян, неформальні структури колективності й мережі соціальної підтримки». При

цьому всі вони повинні реалізовувати політику, «... якою враховуються інтереси ринку, держави і громадян ...» і яка є «... найбільш прийнятна й завершена форма організації громадянського суспільства в умовах панування ринку» [18].

Хоча аналогічні пропозиції щодо моделювання взаємодії окремих «груп впливу» або вирішення вузьких функціональних завдань реалізуються в моделях багатьох інших дослідників, згадана модель вперше інтерпретує комплекс «соціальна держава» і «соціальна відповідальність».

Однак, для її поглибленого дослідження та формулювання рекомендацій щодо удосконалення є доцільним попередньо усвідомити, а за необхідності і уточнити найбільш узагальнені характеристики «зацікавлених учасників» і «зацікавлених суб'єктів» (т.зв. стейкхолдерів від англ. Stakeholder – окрема особа або група осіб, яка має інтерес щодо будь якої активності організації або її рішення. [11]), як це було зроблено авторами дослідження, проведеного Центром «Розвиток корпоративної соціальної відповідальності» в 10 регіонах України [12]. Основною метою цього дослідження була оцінка «... рівня обізнаності суб'єктів із сутністю, принципами та основними компонентами соціальної відповідальності й міжнародним стандартом із соціальної відповідальності ISO 26000» та «...виявлення механізмів сприяння розвитку концепції» [12, с. 2].

Результати і висновки цієї роботи, виконаної у 2007-2008 рр., демонструють відсутність позитивної динаміки в розвитку соціальної відповідальності у взаємостосунках вітчизняних стейкхолдерів (бізнес, державна влада, профспілки, організації споживачів, громадські організації, дослідницькі інституції), оскільки загалом є цілком адекватними уже наведеними вище висновкам проф. К. Форрестер, сформульованими нею у 2012 році, тобто через 5 років.

Ця обставина ще раз засвідчує актуальність, доцільність і нагальну необхідність не тільки наукових досліджень, а й радикальних змін у практиці і державного управління, і управління діями всіх інших «зацікавлених суб'єктів», яких, на відміну від авторів роботи [12], ми пропонуємо узагальнити в такому вигляді: влада, бізнес, наука, громадянське суспільство (представлене профспілками, громадськими організаціями споживачів, підприємців, роботодавців тощо).

Така інтерпретація взаємодії соціально відповідальних стейкхолдерів в рамках соціальної держави вимагає певного узагальнення та інтерпретації їх характеристик у релевантному для цілей нашого дослідження вигляді, тобто оцінки здатності і готовності до соціально відповідальної, результативної і ефективної співпраці, до пошуку компромісів і взаємної толерантності.

Слід, однак, задатися такими питанням. Чи може вимагати влада соціальної держави високого рівня соціальної відповідальності основних стейкхолдерів будь-якої соціально-економічної системи (і в першу чергу бізнесу) у тому випадку, коли вона сама не демонструє або демонструє дуже непереконливо власну соціальну відповідальність перед ними.

Саме з цих позицій слід поглянути на суспільство як на сукупність інститутів, формальних і неформальних об'єднань та окремих громадян, в основі якого знаходиться окремішній громадянин, добре усвідомлений у своїх

інтересах та готовий до активної діяльності самостійно або через відповідні об'єднання забезпечувати ці інтереси шляхом впливу на владу, примушуючи її враховувати різні, іноді суперечливі, інтереси та шукати шляхи і засоби їх вдоволення, примирення і узгодження.

З цією метою вважаємо за доцільне звернутися до відомої теоретичної концепції «соціального інтелекту», запропонованої Е. Торндайком (Edward Lee Thorndike) ще у 1920 році і детермінованої ним як «діяльність у міжособистісних стосунках» [19]. Для соціалізації суспільства та його влади названа концепція має дуже важливе значення позаяк виступає основою «соціалізації особистості» і обумовленого цим розвитку її «соціального інтелекту» в напрямку емпатійного ставлення до інших людей, готовності прийти на допомогу, прагнення до організації стабільних, продуктивних і ефективних контактів, формування здатності «... рефлексувати поведінку, психологічні стани та настрої інших людей, прогнозувати, попереджувати та вирішувати можливі конфліктні ситуації – важливі якості успішної професійної діяльності представників даної групи професій, які, в свою чергу, є складовими соціального інтелекту» [20]. Той факт, що «... соціальний інтелект може розглядатися і як груповий феномен, який не зводиться до соціальних інтелектів учасників групи» [21] робить цю концепцію популярною в сфері організаційної психології, організаційної поведінки, прогнозування поведінки, утворення і управління командами тощо. Тому, соціалізацію всіх складових (в т. ч. влади) суспільства через такі складові як «соціальний інтелект особистості» і «соціальний інтелект групи» слід вважати необхідною умовою побудови соціальної, правової, демократичної і відповідальної влади у державі та належного менеджменту у всіх без виключення її соціально-економічних системах і підсистемах.

Адже тільки добре усвідомлені, а значить вільні, небайдужі та активні громадяни – людські ресурси СЕС здатні спільно, ефективно і результативно реалізовувати делеговані владні повноваження, контролювати владу, мінімізувати і стабілізувати розширення її повноважень за рахунок ущемлення громадянських прав, сприяти реалізації задекларованого принципу «влада для людини».

На разі ж, основною проблемою сьогоденного стану взаємостосунків між всіма охарактеризованими вище учасниками процесів життєдіяльності соціальної держави Україна і, в першу чергу, між владою та бізнесом слід вважати той факт, що «...кожен із цих учасників ринку «вариться у своєму власному казані», звинувачує один одного і не здійснює реальних спроб до об'єднання зусиль» [22]. При цьому, автором вказаної статті хоча і було зафіксовано насправді найвагоміший недолік – дезінтеграцію і диференціацію функцій, завдань і цілей всіх учасників, сформульовані рекомендації і пропозиції з покращання та удосконалення управління їх взаємодією традиційно орієнтовані окремо на кожного із учасників, які в скороченому вигляді подані нижче:

«У напрямі бізнесу» – «... організацію і ведення бізнесу здійснювати, спираючись на сучасніші технології і науково-технічні досягнення»;

«У напрямі влади» – «... при виконанні своїх зобов'язань надавати пріоритет інтересам суспільства, а не корпоративним і особистим»;

«У напрямі суспільства» – «Надавати пріоритети громадській діяльності і висуванню гідних лідерів при формуванні органів влади»;

«У напрямі науки» – «... надавати пріоритет виконанню цільових програм і проектів, які зачіпають найбільш актуальні проблеми суспільства».

У колективній аналітичній роботі провідних українських науковців «Соціально-економічний стан України: наслідки для народу та держави» вказано, що українська влада повинна «... стати координатором дій різних суб'єктів суспільства, сформуванню сприятливу для розвитку суспільства правову і нормативну базу (...) виробити інтегративні механізми, соціальні стандарти та моделі поведінки, цінності толерантності та суспільної консолідації, на основі яких і відбудеться трансформація національної ідентичності в контексті європейської інтеграції» [23, с. 12]. Тільки в цьому випадку влада, демонструючи власну соціально відповідальну поведінку, зможе отримати відповідну реакцію з боку її партнерів-стейкхолдерів.

В іншому разі «... наслідком несформованої цілісної ефективної системи партнерства і соціальної відповідальності бізнесу в Україні може бути загострення соціальних проблем» [23, с. 152], спричинених безліччю прикладів «... несумісності соціально-економічних суб'єктів у сучасній Українській державі ...» [24].

Таким чином, висновок щодо необхідності владі «... стати координатором дій різних суб'єктів суспільства» повинен бути спрямованим на усвідомлення доцільності пошуку та наукового обґрунтування інноваційних управлінських технологій, здатних «... подолати/усунути різної природи і розмірів несумісність» та «... вилікувати пацієнта-суспільство» [24].

Проф. О.А. Грішнова у своїй доповіді «Соціальна відповідальність. Український шлях до європейської соціальної держави» [25, с. 51] констатувала, що «Необхідною умовою розбудови і соціальної держави, і розвиненої економіки, і високої якості життя є формування і реалізація соціальної відповідальності усіх суб'єктів держави. Соціальна відповідальність – це усвідомлення суб'єктами соціальної держави єдності соціального простору, свідоме виконання ними своїх обов'язків».

У зв'язку з цим перед владою постає питання про доцільність пошуку та впровадження в практику управління соціально-економічними системами всіх рівнів управління і сфер ділової активності національної економіки такої моделі організації їх усвідомленої соціально відповідальної взаємодії в рамках держави, яка б забезпечила консолідацію і концентрацію всіх зусиль і ресурсів (і в першу чергу інтелектуальних) на проблемних питаннях пріоритетної соціалізації національного, групового та особистісного інтелекту, як основи формування і розвитку соціальної економіки в соціальній і соціально відповідальній державі Україна.

3.3. Вплив держави на розвиток соціальної відповідальності бізнесу

Діяльність держави спрямована на досягнення генеральної мети – блага людини, її морального та фізичного благополуччя, максимальної правової і соціальної захищеності. Як правило, держава коректує ті "недосконалості", які

притаманні ринковому механізму і з якими він сам впоратися не в змозі. Держава бере на себе відповідальність за створення рівних умов для суперництва підприємців, для ефективною конкуренції, за обмеження влади монополій. Вона також піклується про виробництво достатньої кількості суспільних товарів і послуг, оскільки ринковий механізм не в змозі належним чином задовольнити колективні потреби людей. Участь держави в економічному житті диктується ще й тим, що ринок не забезпечує соціально справедливий розподіл доходу.

Необхідною умовою ефективного функціонування соціально орієнтовного ринку є реалізація принципу соціальної відповідальності всіх її суб'єктів: державних та регіональних органів влади, господарств різних форм власності, громадських організацій та громадян [1].

У силу економічних реалій, а також під впливом зовнішніх та внутрішніх чинників, держава нині не спроможна повного мірою та у достатньому, відповідно до європейських стандартів, обсязі забезпечити фінансування соціальної сфери. Для України найбільш прийнятною є форма «державно-приватного партнерства», яка дозволяє вирішувати питання соціального характеру у взаємодії «влада-бізнес» шляхом взаємного конструктивного консенсусу. Тобто держава залучає приватний капітал до фінансування національно значущих проектів та надає йому соціальної орієнтації, а бізнес отримує сприятливі умови господарювання та забезпечення гарантованого прибутку від участі у спільних проектах.

Завдання полягає не в тому, щоб примусити державні та приватні підприємства взяти на себе тягар соціальних виплат, а в тому, щоб в рамках конструктивного діалогу погодити основні пріоритети розвитку країни і розробити механізми формування соціального партнерства. Інструмент державно-приватного партнерства є альтернативою приватизації, оскільки перше не передбачає переходу права власності від держави до приватного інвестора на весь термін реалізації проекту.

Держава має матеріально та морально підтримувати соціальні ініціативи бізнесу, особливо у роки кризи. Від ефективності відносин держави та бізнесу залежить ступінь відповідності корпоративних соціальних інвестицій. Органи місцевої влади є головними зовнішніми партнерами компаній у розвитку програм соціальної відповідальності бізнесу. При чому, чим більше підприємство, тим вищий має бути рівень співпраці.

Бізнес не може діяти ізольовано від суспільства, оскільки він сам є частиною соціуму. Підприємства, особливо великі, є соціально-економічними інститутами. Від їх діяльності багато в чому залежить стан довкілля, якість споживчих товарів і послуг та ін. Сьогодні бізнес-структури виступають активними учасниками життя суспільства й беруть участь у вирішенні гострих суспільних проблем.

Держава має демонструвати прозорість у проголошенні пріоритетних напрямів, до яких бізнес може приєднатися. Але на сьогодні в Україні соціальна відповідальність бізнесу тільки починає зароджуватись. Задля того, щоб ідея набула широкого розвитку, треба проводити дієві заходи: спеціальні інформаційні заходи, освітні програми для підготовки майбутніх фахівців з соціальної відповідальності бізнесу.

Розкриттям питань соціальної відповідальності бізнесу займалися такі відомі вчені, як Х. Боуен, П. Друкер, К. Девіс, М. Фрідман, А. Керолл, Е. Фрімен, С. Сеті, Ф. Котлер та ін. Якщо говорити про розробку цієї проблематики вітчизняними науковцями, то слід виділити такі прізвища: Грицина Л.А., Кошій О. В., Ворончак І. О., Маліновська О. Я., Л. Соболева, І. Троснікова, К. Черновий, В. Якірець, В. Воробей, І. Жуковська, А. Зінченко, С. Мельник, О. Полякова, М. Саприкіна, П. Яницький та ін.

Визначення терміну «соціальна відповідальність бізнесу», що майже тотожне з «корпоративною соціальною відповідальністю» до цього часу ще не є чітко сформульованим. Трактують термін «соціальна відповідальність бізнесу» досі є предметом теоретичних дискусій. Так Г. Боуен, який і ввів у науковий обіг цю категорію, розумів її як «реалізацію такої політики, прийняття таких рішень, дотримання такої лінії поведінки, які були б бажані з погляду цілей та цінностей суспільства» [2, с. 24].

Лауреат Нобелівської премії з економіки М. Фрідмен, який вважає, що «існує одна й тільки одна соціальна відповідальність ділового світу – використовувати свої ресурси та займатися діяльністю, спрямованою на збільшення прибутку, за умови, що він дотримується правил гри, тобто бере участь у чесній конкурентній боротьбі без обману та шахрайства» [3, с. 127].

Ф. Котлер визначає соціальну корпоративну відповідальність як зобов'язання бізнесу сприяти економічному розвитку, працюючи з найманими працівниками їхніми родинами, місцевою громадою та суспільством загалом з метою покращення якості життя [4, с. 4].

На думку О.Я. Маліновської, визначення соціальної відповідальності бізнесу в Україні має бути таким: «це морально-етична відповідальність бізнесових структур за рівень надання послуг, рівень якості виробленої продукції, а також створення гармонійного середовища відносин між працівниками, партнерами, споживачами та суспільством загалом у вирішенні соціальних проблем» [5, с. 201].

Українські дослідники О.В. Кошій та І.О. Ворончак дають таке визначення: «соціальна відповідальність бізнесу – сучасна концепція підприємницької діяльності, зорієнтована на свідоме й системне врахування у діяльності підприємства вимог законодавства та потреб зацікавлених сторін в економічній, екологічній, трудовій, операційній, діловій, філантропічній, інформаційній сферах з метою забезпечення сталого розвитку і процвітання бізнесу і суспільства» [6, с. 27].

Вітчизняний дослідник проблем соціальної відповідальності Л.А. Грицина вважає, що «соціальна відповідальність бізнесу – це добровільна його діяльність, яка перевищує визначені у законодавстві вимоги до роботи підприємства, та охоплює екологічну, суспільну, трудову та економічну сфери відповідальності перед навколишнім середовищем, суспільством у цілому, територіальними громадами, працівниками, постачальниками, споживачами, акціонерами» [7, с. 7].

Орієнтація України на інноваційний розвиток економіки, без якого неможлива успішна інтеграція України у світову економічну систему, ставить перед вітчизняними компаніями нові завдання, важливість яких пов'язана саме із соціальною відповідальністю, тобто, на державному рівні – відповідальність

перед суспільством і, окремо перед кожним громадянином, та на підприємницькому рівні – відповідальність перед, самою державою, своїм колективом та споживчим сектором економіки.

Соціальна відповідальність бізнесу є добровільною діяльністю компаній приватного і державного секторів, спрямованою на дотримання високих стандартів діяльності, соціальних стандартів роботи з персоналом, мінімізацію шкідливого впливу на навколишнє середовище, створення довірливих взаємовідносин між бізнесом, суспільством і державою, покращення результативності бізнесу та показників прибутковості в довгостроковому періоді. Держава заохочує підвищувати соціально відповідальне ведення бізнесу, наприклад, через податкові пільги, надання преференцій для отримання державного кредитування; реалізації державно-приватного партнерства тощо [8, с. 12].

Так, Закон «Про благодійництво та благодійні організації» передбачає податкові пільги, відповідно до яких фізичні та юридичні особи, які віддають частину свого прибутку, заощаджень або власності на благодійну діяльність. Законом України «Про охорону навколишнього середовища» передбачаються податкові пільги підприємствам, які використовують альтернативні джерела енергії та інноваційні технології.

Благодійність та соціальна відповідальність дає бізнесу: славу; підвищення іміджу компанії на національному та місцевому рівнях; розміщення реклами товарів і послуг; висвітлення своєї діяльності в мас-медіа; покращення внутрішньо-фірмових відносин; укріплення зв'язків з інвесторами; доступ до певних ринків; звернення до цільових груп; створення і збереження робочих місць, підвищення рівня життя клієнтів, службовців і акціонерів.

У багатьох західних країнах термін «соціальна відповідальність бізнесу» замінено терміном «сталій розвиток», оскільки піклуючись про здоров'я, створюючи стабільне суспільство, бізнес сам формує для себе сприятливі довгострокові умови, а також споживачів своїх товарів та послуг.

Різні соціальні пільги і соціальні виплати складають соціальний пакет підприємства. Соціальний пакет – це різного виду фінансові, матеріальні і нематеріальні блага, які працівник може отримати від підприємства для підвищення рівня життя. Зміст соціального пакету зорієнтований, як правило, на підтримку здоров'я, забезпечення комфортних умов праці, забезпечення мінімально необхідних умов життя, культурний розвиток, організацію дозвілля [9, с. 15].

Дослідження, що були проведені в багатьох країнах, незважаючи на деякі відмінності в результатах, дозволяють виявити базову тенденцію. Вона полягає в тому, що, за наявності рівних даних продукції, споживачі віддають перевагу продуктам і послугам тих компаній, які піклуються про соціальні аспекти розвитку суспільства та будують бізнес-стратегію з урахуванням принципів соціальної відповідальності [10]. Проте нині висока якість товарів сприймається як щось само собою зрозуміле, а оцінка компанії базується на її активності у вирішенні нагальних потреб території, де ця компанія діє.

У 2003 році Україна розробила власні Цілі Розвитку Тисячоліття й установила планові завдання до 2015 р. Основну відповідальність за досягнення цих цілей несе уряд, але й на соціальну відповідальність бізнесу покладене

велике й високе завдання – досягти цілей, закладених у Декларації розвитку тисячоліття: подолання бідності; забезпечення якісної освіти впродовж життя; сталий розвиток довкілля; поліпшення здоров'я матерів та зменшення дитячої смертності; обмеження поширення ВІЛ-інфекції / СНІДу та туберкульозу і започаткування тенденції до скорочення їх масштабів; забезпечення гендерної рівності.

На необхідність створення взаємодії бізнесу та суспільства звертається увага в «Концепції формування в Україні системи соціальної відповідальності бізнесу», аргументами погіршення ідей соціальної відповідальності служать: загальне скорочення тривалості життя населення та його старіння, великий обсяг від'їзду кваліфікованих кадрів за межі країни; надмірна диференціація доходів, майнове розшарування та зубожіння значної частки населення; повільне вирішення проблеми бідності населення; високий рівень «тінізації» економіки та ринку праці; нерозвинена нормативно-законодавча база щодо благодійності, меценатства та спонсорства; недостатня участь бізнесу у вирішенні соціально значущих питань [11].

П.І. Шилепницький відзначає, що механізм соціальної відповідальності бізнесу покликаний розв'язати проблему бюджетних обмежень. Сьогодні вже стало звичним, коли великі транснаціональні корпорації роблять кроки назустріч суспільству шляхом будівництва об'єктів соціально-культурного призначення, відтворення природних багатств, боротьби з бідністю та невиліковними хворобами тощо. Приводом для сприяння розвитку державно-приватного партнерства, на думку вченого, є низка причин.

По-перше, йдеться про заходи компанії соціального, економічного та екологічного характерів, метою яких є не отримання прибутку, а досягнення соціального ефекту. Тобто такі дії спрямовані на досягнення цілей розвитку місцевої спільноти та суспільства загалом.

По-друге, соціальна відповідальність корпорацій – це відносини між приватним бізнесом, з одного боку, та стейкхолдерами з іншого. Останніми виступають наймані працівники, постачальники, споживачі, інвестори, акціонери, місцева спільнота, суспільство.

По-третє, реалізація концепції соціальної відповідальності корпорацій передбачає, в тому числі, і створення та обслуговування об'єктів інфраструктури загальнодержавного значення, як то: шкіл, лікарень, закладів культури, очисних споруд, що є, власне, предметом домовленостей у державно-приватному партнерстві.

По-четверте, відбувається перерозподіл повноважень, ризиків та відповідальності щодо розвитку інфраструктури та надання послуг, які традиційно вважались монополією держави, від власне держави до приватного сектору.

По-п'яте, як і в державно-приватному партнерстві, в соціальній відповідальності корпорацій фактично поєднуються корпоративні комерційні цілі корпорацій та соціальні цілі розвитку суспільства. Вкладаючи кошти в заходи соціального характеру, корпорація отримує позитивний імідж соціально відповідальної, адже члени суспільства вважають, що купуючи товари та послуги такої компанії, вони автоматично долучаються до її суспільно-корисної діяльності.

По-шосте, представники стейкхолдерів беруть участь у процесі рішень щодо проектів соціальної відповідальності корпорацій та їхній фактичній реалізації. Тобто, перед прийняттям рішень про реалізацію проектів соціальної спрямованості компанії співпрацюють з органами влади стосовно визначення нагальних потреб суспільства, які б вона могла задовольнити. Участь держави полягає у виділенні земельної ділянки на будівництво інфраструктурних об'єктів, отримання відповідних погоджень та дозволів.

По-сьоме, після закінчення термінів будівництва інфраструктурних об'єктів, відбувається їх передача від компаній-ініціаторів таких заходів до місцевої спільноти в особі органів місцевого самоврядування.

По-восьме, за державою залишається роль гаранта дотримання суспільних інтересів. Йдеться про те, що реалізація таких проектів, спрямованих на задоволення певних громадських потреб, в свою чергу не повинна ніяким чином зашкодити інтересам місцевої спільноти. Наприклад, у рамках соціальної відповідальності корпорацій не може бути збудований сміттєпереробний завод, якщо він спричиняє шкідливі викиди в навколишнє середовище.

По-дев'яте, зменшується навантаження на державний бюджет, що дозволяє його перерозподіляти на менш забезпечені статті та більш ефективно використовувати.

По-десяте, ініціатором співпраці виступає приватний сектор, а не держава [12, с. 63-64].

Отже, держава повинна стимулювати бізнес на створення суспільних та соціально значущих благ, використовуючи дотації, субсидії, субвенції, пільги. З огляду на надзвичайну суспільну та економічну користь, що містить у собі соціальна відповідальність бізнесу, питання її розвитку належать до сфери особливої уваги органів державної влади багатьох країн світу та провідних міжнародних організацій.

У більшості країн ЄС у різній формі розроблені та функціонують державні програми підтримки і стимулювання соціальної відповідальності бізнесу. Завдяки цим програмам держава визначає бажану поведінку для бізнесу, долучає компанії приватного і державного секторів до спільного виконання соціально важливих завдань, матеріально стимулює бізнес до соціально відповідальної діяльності тощо. Соціальна відповідальність бізнесу в Україні перебуває в стадії становлення. Найбільш активними у цій сфері є, насамперед, представництва іноземних компаній, які переносять на українське підгрунтя сучасні світові практики, принципи і стандарти. Відомо про досвід вітчизняних підприємств й організацій, які протягом останніх 15 років удосконалюють свою діяльність на засадах концепцій «Загального управління якістю». Зазначений процес потребує певної координації та стимулювання, а відтак активної участі в ньому держави, яка повинна визначити соціальну відповідальність бізнесу як бажану поведінку для бізнесу. Найбільш доцільним у цьому контексті є ухвалення відповідної «Національної стратегії соціальної відповідальності бізнесу в Україні». Прийняття цього документу сприяє покращенню іміджу України всередині країни і за кордоном, демонструє її прагнення рухатися відповідно до сучасних європейських і світових тенденцій,

дотримуватися концепції сталого розвитку, відповідально ставитися до проблем суспільства і навколишнього середовища [13, с. 2-4].

Отже, соціальна відповідальність бізнесу – це діяльність, що передбачає: дотримання вимог законодавства (податкового, екологічного, трудового та ін.); виробництво якісної продукції та послуг для споживачів; створення нових робочих місць, загальноприйняті етичні норми ділової практики; постійні зусилля щодо захисту навколишнього середовища та економії ресурсів; розвиток людського потенціалу; формування громадянського суспільства.

На жаль, надмірна кількість податків, високі податкові ставки, непередбачуваність податкової політики часто змушує компанії переміщуватись у тінь або приховувати частину реальних прибутків. Деякі з них застосовують тіньову зайнятість, виплачуючи зарплати, нижчі за прожитковий мінімум, що аж ніяк не відповідає засадам соціальної відповідальності бізнесу.

У той же час впровадження соціальної відповідальності бізнесу у діяльність компаній має відбуватися на добровільній основі, а усі контакти з владою мають бути суто партнерськими. Західний стандарт мотивує підприємця здійснювати добровільні соціальні інвестиції. На відміну від нього, вітчизняні закони мають винятково примусовий характер. Українське законодавство покладає на бізнес низку обов'язкових соціальних функцій, що мають винятково фіскальне забарвлення. Водночас багато діючих законів є застарілими та не відповідають реаліям вітчизняного бізнес-середовища [14].

Можемо стверджувати, що соціальна відповідальність бізнесу для держави дає такі позитивні результати:

- вирішення суспільних соціальних проблем: позитивні тенденції в питаннях безробіття, екології, освіти, медицини, спорту, захисту дітей та молоді тощо;
- покращення соціально-економічних показників, збільшення рейтингу в міжнародних звітах конкурентоспроможності країн;
- зменшення витрат державних коштів на соціальні заходи та отримання можливості їх спрямування в інші пріоритетні напрями;
- розвиток соціального підприємництва, що усвідомлює відповідальність за інших членів суспільства, зміна характеру відносин держави та суб'єктів господарювання;
- зменшення рівня «тіньової економіки»;
- збільшення довіри населення до державних органів влади як гарантів захисту його інтересів; збільшення упевненості у майбутньому;
- збільшення інноваційності економіки країни, якісного рівня товарів та послуг, як наслідок – можливості залучення інвестиційних коштів;
- підвищення «якості життя» суспільства [15, с. 413].

Щодо соціально відповідальної поведінки, то вона приносить вигоду бізнесу завдяки:

- поліпшенню репутації та позиції на ринку;
- збільшенню лояльності клієнтів;
- зростанню довіри населення до діяльності компанії, її товарів та послуг;
- більш ефективному управлінню ресурсами, скороченню витрат;

- підвищенню мотивації та лояльності працівників;
- відповідності нормам і стандартам світової економічної спільноти;
- створенню й використанню нових можливостей для бізнесу.

Отже, однією з проблем сучасної економіки України слід назвати відсутність продуктивної взаємодії бізнесу і держави. Міжнародна практика показує, що ефективне партнерство держави і бізнесу поряд з інноваційними стратегіями великих корпорацій – невід’ємна складова стрімкого економічного зростання. Слід відмітити, що одним з ключових напрямків економічного зростання є соціальна сфера та її розвиток. Її стан визначає процеси відтворення трудових ресурсів, їх кількість і якість, рівень науково-технічного розвитку, культурне і духовне життя суспільства. Отже, стимулювання розвитку соціальної відповідальності бізнесу призведе до успішного розвитку державної економіки. При цьому багаторічний досвід країн Європейського Союзу у сфері впровадження соціальної відповідальності бізнесу, різноманіття практик, досягнуті результати у цій царині, відкритість інформації можуть бути хорошою підмогою для формування політики соціальної відповідальності бізнесу в Україні.

3.4. Обеспечение социальной ответственности бизнеса – путь к повышению эффективности развития экономики

Активизация глобализационных процессов в мировой экономической системе стала определяющим признаком развития современной экономики Украины, характеризующейся растущей экономической взаимозависимостью с другими странами, возникновением новых форм организации и управления с одновременным обострением конкуренции на внешних и внутренних рынках.

Переход Украины к устойчивому экономическому развитию, ее интеграция в мировое сообщество требуют внедрения современных практик взаимодействия государства, бизнеса и общества, которые бы позволили усилить взаимную ответственность всех участников общественной жизни, создав условия для дальнейшего стабильного развития экономики регионов, основанного на активизации внедрения социальной ответственности всеми субъектами хозяйственной деятельности.

В современных условиях стратегической целью государства становится качественное управление социально ответственным бизнесом и его государственное стимулирование, что является одним из определяющих факторов конкурентоспособности национальной экономики. Исходя из особой значимости вопросов социально ответственного управления предприятиями, задекларированных в мировом бизнес-сообществе весьма важным является исследование проблематики развития социальной ответственности в украинском бизнес-пространстве.

Раскрытие природы социальной ответственности бизнеса и эволюции подходов к ее пониманию нашло свое отражение в трудах как отечественных, так и зарубежных ученых, а именно: В.К. Борисова, М.И. Корсакова, Н.О. Симченко, С.Е. Литовченко, Е.Г. Панченко, А.М. Колота, А.И. Кредисова, П. Друкера, К. Дэвиса, М. Мескона, Х. Боуэна, М. Фридмена и др. [1; 2; 3; 4; 5]. Однако, стремительная глобализация экономических процессов объективно

обумовлює необхідність подальшого вивчення проблем формування і розвитку соціальної відповідальності бізнесу в взаємозв'язі з конкурентоспособністю регіонального розвитку в умовах глибокої реформи економіки, метою якої не тільки зростання бізнесу і економічний розвиток підприємств, а в першу чергу, відповідальності перед суспільством, що становить основу стійкого економічного розвитку будь-якого сучасного держави.

Термін «соціальна відповідальність бізнесу» (СВБ) можна охарактеризувати як відповідальне ставлення підприємства до своїх продуктів, споживачів, працівників, партнерів, активна соціальна позиція, якою характеризується в гармонічному взаємодії з представниками державних органів управління, комерційного сектору і суспільства з метою надання ефективного впливу на рішення економічних, соціальних, гуманітарних і екологічних проблем регіону, де знаходиться підприємство. СВБ має два основні види: внутрішню і зовнішню СВБ [5].

Внутрішня СВБ включає: управління і розвиток людських ресурсів через навчальні програми і програми підвищення кваліфікації кадрів; охорону здоров'я працівників і безпеку праці; додаткове медичне і соціальне страхування співробітників; стійкість зарплати; надання допомоги працівникам в критичних ситуаціях.

Под зовнішньої СВБ слід розуміти: співпрацю з місцевим суспільством і місцевою владою; взаємовідносини з бізнес-партнерами, постачальниками і споживачами; відповідальність перед клієнтами за якість наданих послуг; дотримання прав людини; спонсорство і благодійність; вплив на охорону навколишнього середовища [6].

Проблемами соціальної відповідальності бізнесу займаються декілька організацій, серед яких найбільш відомі - Сеть Глобального Договору ООН в Україні, Центр «Розвиток корпоративної соціальної відповідальності», Суспільство "Соціально відповідальний бізнес". Сеть Глобального Договору ООН в Україні почала своє існування в 2006 році, об'єднавши 34 компанії і організації. З того часу українська мережа розширилася до більш ніж 180 членів і продовжує зростати. Головною метою роботи цих організацій стала розробка проекту і виведення на громадське обговорення «Концепції національної стратегії соціальної відповідальності бізнесу в Україні». Проект документа був створений в межах роботи Консультативної ради по розробці проекту Національної концепції розвитку соціальної відповідальності бізнесу. В Україні значуща частина компаній задекларувала свою приверженість принципам Глобального Договору ООН, основою якого є 10 принципів в сферах прав людини, трудових відносин, навколишнього середовища і протидії корупції, дотримання яких є обов'язковим для учасників [7].

Хотілося б зазначити, що в затвердженому в 2009 році Угоді між Україною і ЄС передбачено виконання певних завдань, які стосуються соціальної відповідальності. Європейська Комісія розглядає соціальну відповідальність бізнесу як частину внеску в сталі розвиток і Стратегію європейського економічного зростання і

занятости, поскольку СОБ способствует достижению общественной сплоченности, экономической конкурентоспособности и более рациональному использованию природных ресурсов. Следовательно, наиболее адекватным на данный момент решением для украинского бизнеса является использование практического опыта иностранных компаний и использовать стандарты, которые оптимально соответствуют особенностям конкретной структуры.

Исследования специалистов по социальной ответственности бизнеса показало, что в Украине до сих пор не используется ряд практик, которые уже стали традиционными на Западе: учета культурной специфики потребителя, использование системы маркировки продукции, обратная связь с потребителями, предоставление информации о качестве и безопасности продукции, применение принципов оценки жизненного цикла продукта, мониторинг воздействия на окружающую среду, избежания использования генетически модифицированных продуктов. В ЕС социальная ответственность бизнеса включена в политику трудоустройства, политику предпринимательства, защиты окружающей среды и прав потребителя, политику государственных закупок и внешних отношений. В ЕС основная роль СОБ заключается в поддержке устойчивого развития компаний, что приводит к улучшению ситуации на рынке труда, а также качества продуктов и услуг, предоставляемых компаниями. В одних странах она интегрирована в общественную политику (Дания, Франция, Финляндия, Швеция), в других – социально ответственные практики является исключительно прерогативами компаний (Греция, Ирландия, Нидерланды, Словения).

В большинстве стран ЕС в разной форме разработаны и функционируют государственные программы поддержки и стимулирования СОБ. Благодаря этим программам государство определяет желаемое поведение для бизнеса, приобщает компании частного и государственного секторов к совместному выполнению социально важных задач, материально стимулирует бизнес к социально ответственной деятельности [12].

Так, социальная ответственность отечественных предприятий носит фрагментарный характер и сводится лишь к предоставлению благотворительной помощи, социальных пакетов и повышение квалификации персонала. Эту ситуацию подтверждают результаты опросов, проведенные специалистами ООН с представителями украинских бизнес-кругов различного уровня. Наиболее популярными элементами социальной ответственности среди украинских респондентов оказались следующие: внедрение социальных программ улучшения условий труда – 65,5% опрошенных; обучение и развитие персонала – 63,2%; благотворительная помощь – 65%; применение в политике компании принципов этичного и ответственного отношения к потреби телям – 49,5%; участие в региональных программах развития – 32,3%; реализация экологических программ – 29,8%; политика соблюдения прав инвесторов – 20,8%; открытое представление информации о деятельности компании – 18,7% [2].

В современном мире СОБ является общепринятым правилом, которого придерживается значительное количество крупных, средних и даже малых компаний по всему миру. Учитывая чрезвычайную общественную и экономическую пользу, что включает в себя социальная ответственность

бізнесу, вопросы ее развития относятся к сфере особого внимания органов государственной власти многих стран мира и ведущих международных организаций. Поэтому организационное обеспечение социальной ответственности бизнеса в развитых странах предусматривает определение государственных органов, которые будут отвечать за реализацию отдельных положений СОБ [4]. Так, в Японии Министерство по вопросам окружающей среды установило фискальный сбор за углерод, содержащийся в топливе и направило полученные деньги на имплементацию мер против глобального потепления. Япония также приняла на себя обязательства по развитию СОБ в ООН, через Японский Банк международного сотрудничества и Японское Агентство международного сотрудничества. Некоторые компании реорганизовали свои управленческие структуры путем создания офиса СОБ, который контролирует все вопросы, связанные с СОБ, что традиционно контролировались соответствующими отделами, такими как отдел управления окружающей среды и отдел инвестиций.

В Германии Федеральное правительство, вместе с деловыми и социальными партнерами, начало Учебную программу для повышения уровня осведомленности компаний относительно СОБ. Федеральное правительство внедряет более чем 50 индивидуальных проектов в сфере экологии и справедливой торговли. Министерство общественного здоровья и социальной безопасности начало инициативу, направленную на повышение профессиональных возможностей инвалидов, путем обучения, улучшения карьерных возможностей в рамках компаний, обеспечение соответствующего состояния здоровья рабочих в течение длительного времени.

Правительство Великобритании назначило Министра по вопросам социальной ответственности, который содействует поддержке лучших социальных практик компаний. Значительная часть работы в отношении СОБ также выполняется Департаментом по делам Международного Развития, в сферу деятельности которого входят вопросы этической торговли и стремление содействовать бизнес-моделям, которые могут создать более справедливые и выгодные торговые отношения между производителями в развивающихся странах и британскими потребителями. Правительство Великобритании также поддержало Трехстороннюю декларацию о многонациональных корпорациях и социальной политике, закрепляющую желаемое поведение предприятий в сфере социальной политики [4].

Таким образом, в соответствии с опытом развитых стран, эффективность реализации концепции социальной ответственности бизнеса зависит от поддержки государства на всех уровнях управления. Государство должно стимулировать внедрение программ социальной ответственности бизнеса и привлекать в них как можно больше предприятий и организаций независимо от форм собственности. Такие программы способствуют существенному снижению социальной напряженности и нивелированию социальной несправедливости, как это показывает опыт развитых стран, которые давно уже используют СОБ. Следовательно, необходимыми условиями реализации социальной ответственности бизнеса в Украине являются:

– создание органов или ответственных лиц на уровне государственной, местной власти и на предприятиях, которые в соответствии с

законодавством, занимались организацией, внедрением и контролем за реализацией принципов СОБ;

- разработка и принятие четкой законодательной базы в отношении социальной ответственности бизнеса;
- использование зарубежного опыта реализации принципов СОБ на практике;
- обучение и развитие персонала, планирование карьерного роста;
- рост заработной платы, выплата премий и компенсаций;
- помощь в решении жилищных проблем, возможности для полноценного отдыха спортивные и культурные мероприятия;
- совершенствование отношений с потребителями, соблюдение стандартов качества продукции, учета культурной специфики потребителя, удовлетворение потребностей потребителей;
- этические отношения с партнерами, управления каналами поставок, меры, направленные против контрабанды, укрепление связей с местными производителями;
- прозрачность деятельности и отчетность перед акционерами, соблюдение прав акционеров, обеспечение дивидендов;
- благотворительность и инвестиции в социальные программы местной общины;
- предоставление местной молодежи и собственному трудовому коллективу широких возможностей для обучения и повышения квалификации в соответствии с требованиями мирового рынка и национальной экономики;
- соблюдение общепринятых законодательных и этических норм ведения бизнеса;
- добровольная экологическая деятельность: поддержка и поощрение усилий, связанных с охраной окружающей среды;
- реализация корпоративных программ по охране и укреплению здоровья сотрудников,
- реализация корпоративных программ морального стимулирования персонала;
- реализация благотворительных и спонсорских проектов;
- создание благоприятных организационно-правовых условий для деятельности субъектов хозяйствования, участвующих в решении социальных проблем;
- предоставление льгот по налогам, сборам, арендной плате и других платежам предприятиям и организациям, которые занимаются благотворительной деятельностью;
- целевая финансовая поддержка негосударственных субъектов социальной политики за счет бюджетных средств;
- применения экономических и других санкций к тем, кто действует в ущерб социальным интересам территориальной общины;
- налаживание сотрудничества с налоговыми органами и проведение консультационной и ознакомительной работы;
- участие в формировании положительного общественного мнения о бизнесе.

Следует отметить, что усиление социальной ответственности бизнеса, поощрение социальной активности предпринимателей являются необходимыми условиями для создания социальной солидарности в стране. Сегодня же предприниматели признают, что социальная вовлеченность приносит пользу их бизнесу, тем, что способствует улучшению имиджа компании в глазах общественности, укрепляет отношения с властью, улучшает взаимодействие с целевыми рынками. К преимуществам социальной активности можно отнести налоговые льготы, улучшение финансовых показателей компаний, укрепление отношений с клиентами, появление новых партнеров, повышение устойчивости при кризисах, рост конкурентоспособности, повышение лояльности сотрудников. Большинство компаний предпочитают освещение социальных проектов в средствах массовой информации и считают это выгодным для себя. В основном предприниматели склонны выполнять самостоятельно социальные программы компаний, но бывает, что прибегают к помощи государства или некоммерческих организаций [10].

Так, например корпоративная социальная ответственность «Киевстар» – это ведение бизнеса в гармонии с обществом и активное участие в социальном и экономическом развитии Украины. «Киевстар» стремится достигать успеха в бизнесе исключительно путем, который способствует развитию общества и страны. Для «Киевстар» социальная ответственность бизнеса – это комплексное понятие, основными составляющими которого являются: сотрудничество с МВД Украины относительно противодействия распространению незаконного контента в интернете и мобильного мошенничества, а также информационная работа по обучению детей безопасному использованию интернета и формированию мобильной культуры в обществе; всеукраинская благотворительная инициатива «Для людей, для страны!», направлена на помощь детям-инвалидам и детям, лишенным родительской опеки, а также ветеранам и людям преклонного возраста; предоставление услуг, дружественных к окружающей среде, соблюдение требований экологического законодательства и минимизация воздействия на окружающую среду; прозрачное и этичное ведение бизнеса согласно законодательству, полная уплата налогов, вклад компании в социальное и экономическое развитие страны. Корпоративная ответственность «Киевстар» реализуется согласно принятой Концепции корпоративной социальной ответственности и соответствует принципам Глобального Договора ООН, к которому «Киевстар» присоединился в мае 2006 года.

Компания «Витмарк-Украина» также член Глобального Договора ООН, что подтверждает ее приверженность международным нормам социальной ответственности бизнеса, отраженным в Глобальном Договоре ООН. В 2010 году Компания опубликовала свой первый отчет о Прогрессе в Глобальном Договоре, реализовав социальные проекты в таких сферах: благотворительность; образование; экология и охрана окружающей среды; охрана здоровья; социальная защита и трудоустройство. Ведутся работы по формированию новых направлений, в частности – это развитие бизнес-среды в регионах присутствия компании.

На основе исследования СОБ ряда отечественных предприятий, можно выделить ряд критериев, соответствие которым позволяет определить

отдельную организацию как социально ответственную: добросовестная уплата налогов, выполнение требований международного, государственного, регионального законодательств; производство и реализация качественной продукции; реализация корпоративных программ повышения профессионализма сотрудников; реализация корпоративных программ по охране и укреплению здоровья сотрудников; реализация корпоративных программ морального стимулирования персонала; реализация благотворительных и спонсорских проектов.

Таким образом, какую бы форму не приобретало взаимодействие бизнеса, власти и общества, конечным итогом этих взаимоотношений должен быть устойчивый рост социального развития региона. Для этого необходимо иметь согласованные действия компаний с местными и региональными властями, на основе построения эффективных партнерских отношений. Такое партнерство позволит бизнесу реализовать программы в общем контексте региональной социальной политики, т.к. предприниматели имеют эффективные инструменты управления бизнес-проектами, а муниципальная власть может предоставить информацию о состоянии дел на данной территории. Вследствие этого повысится имидж региона, улучшится инвестиционный климат, возрастет конкурентоспособность [8].

Результаты социологических исследований определяют основными препятствиями становления и развития социальной ответственности бизнеса следующие: несовершенство законодательной и нормативно-правовой базы, регулирующей возможности участия бизнеса в социальных программах и учреждений образования в формировании социально ответственных специалистов; отсутствие сформированной и функционирующей независимой гражданской экспертизы и оценки результатов социальных программ, стандартов и качества подготовки бизнес-специалистов; отсутствие системы поощрения ответственных общественных субъектов. По мнению ведущих менеджеров крупных компаний, государство не создало условий, при которых социальное инвестирование было бы выгодным и бизнесу, и государству. В первую очередь остается несовершенной система мониторинга расходования денег меценатов, что позволяет использовать систему перечисленных сумм, а во вторую – низкая культура самого бизнеса. На создание рабочих мест частный сектор должен расходовать 65% предполагаемой суммы, помощь здравоохранению может достигать до 10%, на благоустройство городов – 19%, на культуру и спорт – 3%, религиозным организациям достаточно 2% от суммы благотворительности. На практике вложения бизнеса выглядят абсолютно иначе: только 24% социальных денег предприниматели тратят на расширения штатов, зато 28% – на благотворительность в медицине. Практически совпадает с ожиданиями расход частных средств на инфраструктуру населенных пунктов – 17%, а вот значительно превышают ожидания расходы на культуру и спорт, а также церковь – 19% и 12% соответственно [11].

Соблюдение принципов СОБ создает устойчивый положительный имидж компании и все чаще учитывается при заключении контрактов, получения кредитов, страхования, при взаимодействии с органами власти разного уровня. В результате постоянных поисков и реализации возможностей улучшения влияния бизнеса на его коммуникативные группы корпоративная социальная

ответственность приводит к увеличению стоимости нематериальных активов и бизнеса в целом. Хорошая репутация и ответственность бизнеса в свою очередь обеспечивает сохранение клиентской базы, увеличивает темпы и время роста компании и ее прибыльности. Лояльность клиентов достигается благодаря хорошему имиджу компании и ее продукции у потребителей. За счет увеличения качества работы и предоставления услуг, раскрытию информации, ее прозрачности и доступности, выполнения требований в области социальной ответственности облегчается доступ национального производителя к капиталу инвесторов. Все это приносит повышение репутации, улучшение финансовых показателей, рост продаж, улучшение производительного труда и как следствие повышение конкурентоспособности бизнеса.

Необходимость развития СОБ в Украине обусловлена ее существенным влиянием на достижение экономических, социальных и экологических целей, которые становятся двигателями дальнейшего развития СОБ, что способствует повышению конкурентоспособности отечественного бизнеса и экономики регионов. В таких условиях именно органы местной власти должны сыграть ключевую роль в налаживании эффективной связи между бизнесом и обществом в решении социальных проблем на принципах взаимной выгоды. В современных условиях хозяйствования задача бизнеса, кроме краткосрочных экономических целей максимизации прибыли, должны охватывать и другие сферы функционирования общества и государства, так называемая филантропическая ответственность, в частности, участие в социальных, образовательных программах, программах сохранения окружающей среды, развития и поддержки культуры.

3.5. Подолання корупційних проявів як базова передумова стимулювання підприємницької діяльності та економічного зростання

Формування режиму максимального сприяння бізнесу неможливе без проведення структурних реформ, покращення роботи державних інститутів – в першу чергу, боротьби з корупцією, захисту приватної власності, реформування судової, податкової систем; створення ефективного регуляторного середовища шляхом зменшення втручання держави в економіку та зниження адміністративних бар'єрів; стабілізації державних фінансів і створення стійкої фінансової системи, які є базовими елементами для продуктивної роботи бізнесу та підвищення рівня добробуту національної економіки.

За рейтингами створення умов для розвитку національних економік Міжнародної організації The Heritage Foundation та The Wall Street Journal Україні серед 186 країн світу за індексом економічних свобод у 2014 році належала 155 позиція з показником індексу – 49,3 [1]. Серед країн Європи Україна отримала найнижчий показник та 43 місце, а найкращі умови для розвитку економіки серед європейських країн в Швейцарії – 81,6 (четверта рейтингова позиція в світі) [1]. Динаміка складових індексу економічних свобод показує (див. табл. 1), що найгіршими є показники фінансового регулювання, створення сприятливого інвестиційного клімату, захисту прав

власності та рівня корупції. Аналогічні показники належать центральноафриканським державам Камеруну та Конго.

Таблиця 1

Динаміка індексу умов ведення бізнесу в Україні за 2005-2014 рр.*

Складові індексу економічних свобод в Україні	Роки			
	2005	2008	2011	2014
Податкове навантаження	83,0	82,2	85,2	86,2
Рівень бюрократичних витрат	78,6	79,0	77,3	79,1
Обмеження в міжнародній торгівлі	76,2	69,9	63,2	78,7
Регулювання цін	76,2	53,1	50,0	59,8
Захист трудових прав	55,8	50,0	47,1	49,8
Умови ведення бізнесу	55,0	44,4	32,9	37,5
Фінансове регулювання	50,0	43,0	30,0	30,0
Інвестиційний клімат	30,0	30,0	30,0	30,0
Захист прав власності	30,0	30,0	22,0	29,0
Рівень корупції	23,0	28,0	20,0	20,0

*Примітка: складено на основі інформації Міжнародної організації The Heritage Foundation [1].

За індексом сприйняття корупції (Corruption Perceptions Index, CPI)⁵¹ від Transparency International умови для ведення довгострокового бізнесу в Україні в 2013-2014 рр. значно погіршилися. Основні причини – корумпований протекціонізм і злиття політичних та бізнес-інтересів. Згідно з дослідженням Індексу сприйняття корупції в 2014 р., рейтинг України за рівнем корумпованості залишився практично незмінним – 25 балів зі 100 можливих. Таким чином країна посіла 144 місце серед 177 держав. Україна стабільно залишається у групі «підвищеного ризику» разом з Камеруном, Іраном, Нігерією, Центральною Африканською Республікою та Папуа Новою Гвінеєю [2]. У загально агрегованому рейтингу корумпованості CPI Україна опустилася в порівнянні з 2012 роком на 10 пунктів за параметром політичної та фінансової корупції (складова CPI індексу взята з даних дослідження Political Risk Services International Country Risk Guide). Така ситуація створює і для суб'єктів господарювання і для національної економіки в цілому несприятливе середовище. Основними проблемами ділових кіл при цьому є:

- монополізація, при якій олігархічні клани активно перерозподіляють бізнес-ресурси між собою та не допускають прозорої конкуренції;
 - неможливість довгострокового планування, відсутність єдиних і незмінних правил ведення бізнесу для всіх суб'єктів господарювання;
 - лобіювання та окупація бізнесу державними корупціонерами.
- Процедури отримання дозволів на ведення бізнесу все більше корумпуються,

⁵¹ Індекс сприйняття корупції базується на незалежних опитуваннях, в яких беруть участь міжнародні фінансові та правозахисні експерти, в тому числі з Азійського та Африканського банків розвитку, Світового банку та міжнародної організації Freedom House. Індекс є оцінкою від 0 (найвищий рівень корупції) до 100 (відсутність корупції). Більше двох третин з 177 держав, охоплених Індексом в 2013 р., набрали менше 50 балів на шкалі від 0 (найвищий рівень сприйняття корупції) до 100 (найнижчий рівень сприйняття корупції). За даними Індексу сприйняття корупції 2013 перше місце у світі розділили Данія і Нова Зеландія, кожна з цих держав отримало по 91 балу зі 100 можливих. Афганістан, Північна Корея та Сомалі в поточному році продемонстрували найгірші результати, набравши, кожна, по 8 балів.

процвітає хабарництво при взаємодії з державними органами, посадовці, які приймають рішення захоплюють контроль над фінансовими потоками.

Спеціальний аналіз ділового середовища підприємництва (Business Environment and Enterprise Performance Survey), здійснений European Bank for Reconstruction and Development and the World Bank, свідчить, що найбільш корумпованими в Україні є судова система (47%), правоохоронна сфера (45,4%), медицина (40,6%) та фіскальна сфера, а саме митна служба (37,3%) та податкові органи (41,3%) [3].

У зв'язку з особливим значенням проблеми корупції остання інтенсивно досліджується зарубіжними та вітчизняними фахівцями: Т. Aidt, Р. Bardhan, G. Becker, W. Eliasberg, P. Mauro, S. Rose-Ackerman, F. Landmo, A. Shleifer, G. Stigler, V. Tanzi, E. VanRoy, R. Vishny, Г. Ахметовим, В. Вишневським, А. Веткіним, В. Добренєковим, О. Десятнюк, Н. Ісправніковою, О. Румянцевою, Д. Соколовським, С. Шелухіним, а також рядом впливових міжнародних організацій, у тому числі міжнародних (ООН, Всесвітнім банком, МВФ, Центром антикорупційних досліджень і ініціатив «Transparency International»).

Корупція в Україні набула ознак системного явища, яке поширює свій негативний вплив на всі сфери суспільного життя, все глибше укорінюючись у повсякденному житті як основний, швидкий та найбільш дієвий протиправний засіб вирішення питань, досягнення певних індивідуальних та корпоративних цілей. Не можливо це явище розглядати перманентно, та намагатися ліквідувати приймаючи односторонні чи одноразові заходи. Дієві механізми антикорупційної політики повинні бути спрямовані як на зміну організації системи, так і на формування античинників зародження корупційних стосунків у всіх секторах національної економіки.

Причини корупції, у великій мірі, пов'язані з існуючими конкретними умовами політичного, правового розвитку країни, історією її суспільного життя (недовіра уряду, терпимість до корупції, персональна лояльність, примирення з беззаконням), традиціями державного бюрократичного апарату, існуючим економічним станом та політичним курсом.

Поняття корупції у загальноприйнятому розумінні цього явища вперше було сформульовано 34-ю Сесією Генеральної Асамблеї ООН у 1979 р. як «виконання посадовими особами будь-яких дій або ж бездіяльність у сфері виконання їх посадових повноважень за винагороду у всякій формі в інтересах того, хто надає цю винагороду, як з порушенням посадових інструкцій, так і без їх порушення» [2].

Виникнення корупції пов'язане із появою у людському житті владних та грошових відносин. У римському праві «согитреге» означало ламати, псувати, пошкоджувати, фальсифікувати покази.

Корупція як соціальне явище притаманне усім державам, але її вирізняють форми прояву, масштаби, наслідки. З позицій правового поля корупція охоплює сукупність взаємопов'язаних правопорушень (кримінально-правових, адміністративних, дисциплінарних, цивільно-правових).

Тлумачення корупції, подані в табл. 2, засвідчують, що це явище здебільшого пов'язане із неправомірними діями у публічному секторі. Голова ЮНЕСКО Коїчіро Мацуура пов'язує корупцію із незаконною діяльністю чиновницького апарату. Зокрема, він зауважив, що «корупція подібна

проституції, тільки в останньому випадку жінки, які торгують своїм тілом, можуть знайти виправдання своїм вчинкам «приземленими» посиленнями на необхідність вижити й прогодувати дітей. Чиновники ж особливо «високого польоту», торгуючи своїм посадовим становищем або займаючись, м'яко кажучи, незаконною діяльністю, мають куди більш «піднесені» потреби у вигляді всіляких мерседесів і джипів, шикарних квартир і вілл, свого напівлегального бізнесу і нечуваних привілеїв. І хоча розмір чиновницького апетиту прямо пропорційний статусу в ієрархічній драбині влади, будь-який чиновник-корупціонер – вже точно державна повія...» [4].

Таблиця 2

Визначення поняття «корупція»

Суб'єкт, який сформував визначення	Визначення
Дев'ятий конгрес ООН (Каїр, 1995 р.)	Зловживання державною владою для одержання вигоди в особистих цілях в цілях третіх осіб і груп, а також численні форми незаконного привласнення публічних коштів для приватного використання
Дисциплінарна Група Ради Європи з проблем корупції (Страсбург, 22-24 лютого 1995 року)	Підкуп (хабар), поведінка осіб, уповноважених у державному або приватному секторі, яка порушує обов'язки, що витікають з цього статусу посадової особи, особи, яка працює у приватному секторі, незалежного агента, що мають на меті отримання будь-яких переваг для себе чи інших осіб.
Кримінальна конвенція про боротьбу з корупцією (ETS 173) від 27.01.1999 р. Рада Європи, Страсбург	Умисне обіцяння, пропонування чи надання будь-якою особою прямо чи опосередковано будь-якої неправомірної переваги будь-яким посадовим особам, для них особисто чи для інших осіб, з метою заохочення їх до виконання чи невиконання своїх службових обов'язків
Кодекс поведінки посадових осіб по підтриманню правопорядку, прийнятий Генеральною Асамблеєю ООН 17 грудня 1979 року	Скоєння або нескоєння будь-якої дії при виконанні обов'язків або пов'язаної з виконанням цих обов'язків з вимаганням або прийняттям подарунків, обіцянок чи стимулів або їх незаконне отримання кожного разу, коли має місце така дія або посадова бездіяльність
Кримінальні кодекси Німеччини, Франції, Італії та США	Посадовий злочини, і в першу чергу, хабарництво, використання службового становища, зловживання владою, вимагання, крадіжка та шахрайство
Департамент інформаційного суспільства та протидії злочинності «Підтримка належного урядування: проект протидії корупції в Україні (UPAC)»	Фаворитизм, кумівство; вид соціальної хвороби, яку не можна придушити простою забороною; необхідна диверсифікована програма механізмів боротьби з нею
Світовий банк	Найбільша перешкода до зменшення бідності. Вона викривляє право закону, послаблює інституційні основи нації, впливає на найбідніших
Transparency International	Поведінка посадових осіб державного сектору як державних службовців, так і політиків, наслідком якої вони самі або їх близькі неправомірно і незаконно збагачуються через зловживання переданими їм державними повноваженнями

Суб'єкт, який сформував визначення	Визначення
Закон України «Про засади запобігання та протидії корупції»	Використання посадовою особою наданих їй службових повноважень та пов'язаних із цим можливостей з метою одержання неправомірної вигоди або прийняття обіцянки/пропозиції такої вигоди для себе чи інших осіб або відповідно обіцянка/пропозиція чи надання неправомірної вигоди особі або на її вимогу іншим фізичним чи юридичним особам з метою схилити цю особу до протиправного використання наданих їй службових повноважень та пов'язаних із цим можливостей
Національна антикорупційна стратегія на 2011-2015 р.	Падіння авторитету державних та владних структур; затримка модернізації та розвитку національної економіки, порушення принципу конкуренції; зростання цін внаслідок включення хабара як обов'язкової складової до цінової формули на товари та послуги; погіршення інвестиційної привабливості держави; дискредитація закону як універсального регулятора суспільних відносин та перетворення його в засіб задоволення приватних і корпоративних інтересів

Примітка: складено з використанням [1, 2, 4-9].

Корупцію можливо класифікувати за багатьма критеріями: за типами взаємодіючих суб'єктів (громадяни і дрібні службовці, суб'єкти господарювання і державні установи, посадові особи і інституційні одиниці); за типом вигоди (отримання прибутку, зменшення витрат, уникнення ризиків); за способом взаємодії суб'єктів, тощо. Історично корупція також розрізнялася за тим, чи відбувалося отримання неправомірних переваг за здійснення законних дій («хабарництво») або незаконних дій («лихварство»). Найнебезпечніші форми корупції кваліфікуються як кримінальні злочини. До них, перш за все, відносяться розтрата, розкрадання, хабарі, фальсифікацію документів.

Найбільш поширеним способом корупційних зловживань в державних органах є зменшення сум донарахувань до бюджету під час проведення документальних перевірок контролюючими органами, що напряму пов'язано з хабарництвом, як способом покриття фінансових втрат бюджету, за рахунок особистої вигоди фінансового інспектора. Також, з цим прямими корупційним діянням пов'язано і складання відповідних актів, у тому числі пов'язаних із ліквідацією підприємств, вирішення питань щодо незаконного відшкодування податку на додану вартість; неприйняття рішень про застосування та стягнення фінансових санкцій за результатами перевірок підприємств (найчастіше у сфері податку на додану вартість), прийнятті рішень стосовно керівників підприємств щодо притягнення їх до адміністративної відповідальності. Також, суттєвим порушенням є підробка документів під час працевлаштування в державні органи, що вимагає ретельної перевірки з боку підрозділів управління безпеки. Останніми роками поширеними стали факти вчинення правопорушень у сфері незаконного відшкодування з державного бюджету податку на додану вартість, зокрема й корупційні ризики, що виникають під час сплати та відшкодування ПДВ.

Фактори і умови, які сприяють виникненню корупції умовно можна структурувати на політичні, правові, економічні, соціальні (рис. 1). По суті ці

чинники породжують відповідні наслідки, які доцільно розглядати на мікро- та макрорівнях для економіки. Мікроекономічні наслідки корупції можна ідентифікувати як розорення тінізацію та криміналізацію приватного бізнесу. До макрорівня слід віднести: зниження інвестування в економіку; втрату політичної легітимності влади; зниження якості публічних послуг; втрату податкових надходжень; посилення соціальної нерівності; суспільну напругу; олігархічний контроль над окремими секторами економіки. У високо корумпованих бюрократичних апаратах більшість державних ресурсів свідомо прямують в канали, де їх найлегше розікрасти або де найлегше отримувати неправомірну вигоду з одночасним придушенням механізмів контролю над корупцією: свободи преси, незалежності системи правосуддя, опозиції, індивідуальних прав громадян.

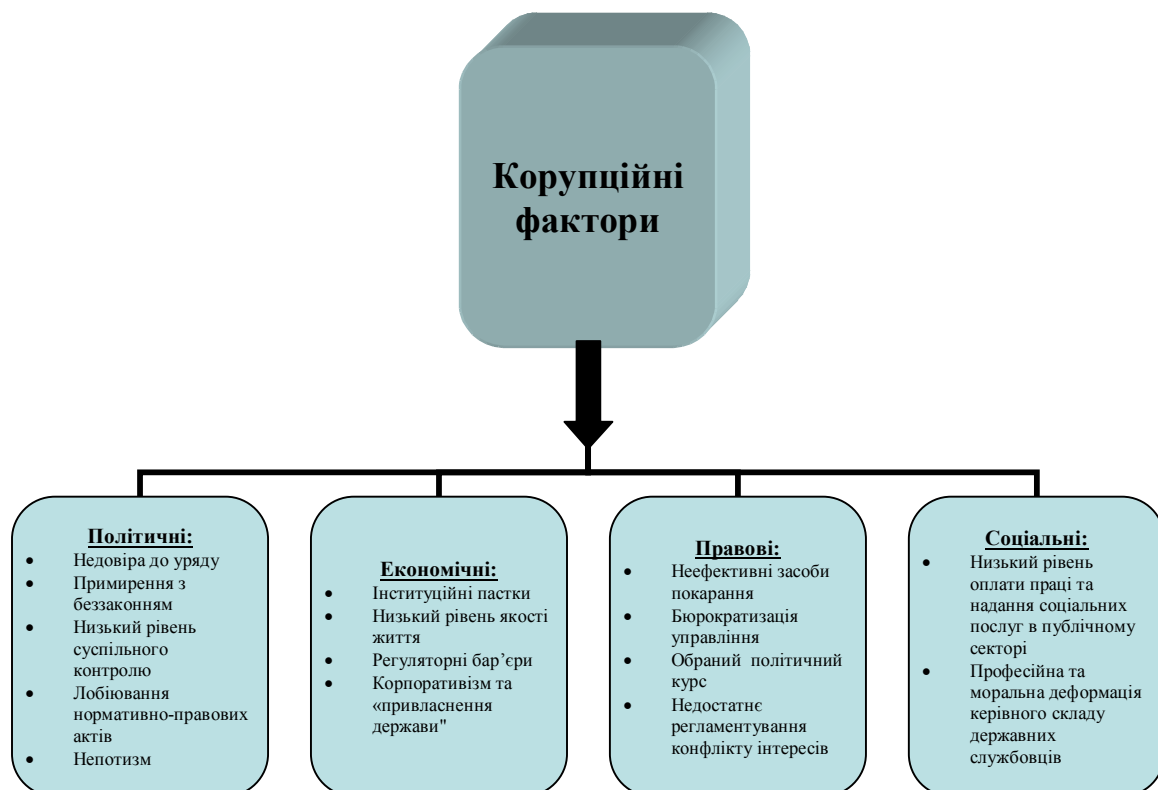


Рис.1. Структуризація корупційних факторів

Примітка. Побудовано автором.

Аналізуючи сучасний стан корупції в Україні, можна узагальнити характерні її риси:

- залежність рівня та форм корупції від загального стану формування демократичних інститутів;
- несистемне, часто науково необґрунтоване реформування владних інститутів, які могли б нівелювати корупційні прояви (адміністративні процедури, регуляторна діяльність, контрольно-ревізійні процедури);
- ураження життєво важливих інститутів суспільства;
- недостатня ефективність політичних ініціатив у сфері боротьби з корупцією;

– терпиме ставлення суспільства до корупції, поєднання в масовій свідомості визнання суспільної шкоди корупції і готовності обирати корупційні шляхи розв'язання проблем;

– слабкість інститутів громадянського суспільства.

Ліквідація чинників корупції повинна лежати в площині розробки та реалізації антикорупційних заходів, які необхідно відобразити у відповідній інституційній базі. Умови успішної протидії корупції повинні передбачати: антикорупційне законодавство та ефективне його застосування державними органами; політичну волю керівництва держави; підтримку антикорупційних заходів держави громадянським суспільством. Кожна із цих складових відіграє у справі протидії корупції свою особливу роль. Вихід за межі правових рамок в антикорупційній діяльності – це шлях до службових зловживань, свавілля, за яких протидія корупції здійснюватиметься тими ж корупційними засобами.

Ключовою ознакою сучасної ситуації щодо боротьби з корупцією в Україні є започаткування у 2010-2011 роках процесу реформування вітчизняного антикорупційного законодавства, зокрема прийняття Національної антикорупційної стратегії на 2011-2015 роки (Указ Президента України від 21 жовтня 2011 року №1001/2011), Законів України «Про засади запобігання і протидії корупції», «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо відповідальності за корупційні правопорушення». Антикорупційну спрямованість мають розпочаті судова, податкова, адміністративна реформи, започаткована реформа кримінального судочинства, вдосконалені механізми доступу громадян до публічної інформації та отримання безоплатної правової допомоги. Позитивними сторонами розпочатих інституційних змін варто вважати антикорупційну експертизу нормативно-правових актів та їх проектів, публічний контроль через взаємодію інститутів громадянського суспільства з органами влади у сфері формування та реалізації державної антикорупційної політики. Антикорупційна експертиза повинна ідентифікувати корупціогенні фактори [10], індикаторами яких слід вважати:

1) неможливість встановлення відповідальної особи, уповноваженої на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, яка наділена правом здійснювати ту чи іншу функцію, виконувати закріплені нормативно-правовим актом, проектом нормативно-правового акта обов'язки і права;

2) невизначеність спеціальних обмежень, пов'язаних з виконанням встановлених повноважень;

3) відсутність чітких критеріїв оцінки ефективності і результативності професійної службової діяльності;

4) невизначеність чіткого змісту службової діяльності особи, уповноваженої на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, зокрема видів і категорій справ, які вона має розглядати, самостійності при прийнятті управлінських та інших рішень, обсягу службових повноважень, які підлягають виконанню (службових обов'язків і прав);

5) відсутність порядку взаємодії з особами, уповноваженими на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, інших структурних підрозділів, інших органів державної влади та місцевого самоврядування при виконанні службових повноважень;

б) невизначеність меж персональної відповідальності особи, уповноваженої на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, за невиконання чи неналежне виконання службових обов'язків;

7) неврегульованість процедури позавідомчого контролю за виконанням особою, уповноваженою на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, службових обов'язків;

8) можливість реалізації особистих, майнових (фінансових) чи інших, не пов'язаних з інтересами служби, інтересів особи, уповноваженої на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, при виконанні службових обов'язків.

З метою зниження ризику виникнення корупційних відносин необхідно при розробці нормативно-правових забезпечити: 1) включення норм, що дозволяють визначити відповідальних за виконання тієї чи іншої державної функції або надання адміністративної послуги осіб, уповноважених на виконання функцій держави або місцевого самоврядування; 2) встановлення для осіб, уповноважених на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, додаткових заборон, обмежень чи обов'язків; 3) введення додаткових критеріїв оцінки якості ефективності і результативності службової діяльності; 4) уточнення обсягу службової діяльності конкретних осіб, уповноважених на виконання функцій держави або місцевого самоврядування.

Щодо громадської ініціативи, то варто відмітити, що останні на чолі з Transparency International Україна рекомендують наступні кроки для владних інститутів щодо контролю над корупцією:

- забезпечити дотримання розробленого антикорупційного законодавства та незмінність правил ведення бізнесу для всіх учасників ринку, незалежно від місця реєстрації та сфери діяльності;

- запобігти злиттю політичних та бізнес-інтересів;

- відновити оприлюднення результатів закупівель державними підприємствами, оскільки це найбільша частина публічних коштів (близько 350 млрд. грн.), яка розподіляється без жодних процедур та інформації;

- створити відкритий «чорний список корупціонерів» у вигляді переліку бізнес-компаній – учасників тендерних змов зі строковою заборонаю їх участі в закупівлях;

- заборонити участь в тендерах родичів та інших осіб, пов'язаних з держслужбовцями;

Також в реалізації антикорупційних заходів важливе місце повинно бути відведено діагностиці корупційних ризиків для їх послідуєчого нівелювання. Так, досить придатним середовищем для корупційних ризиків є «корупційні схеми», які використовувалися при попередній владі в роботі фіскальних структур, що стосувалися відкатів при компенсації ПДВ, підтримки роботи конвертаційних центрів, розмитнення товарів, сплати акцизних платежів. Особливо небезпечними для розвитку національної економіки стали конвертаційні центри або так звані «податкові платформи». До 2007 року конвертацією займалось декілька потужних операторів, а з 2007 року по суті її патрунувала вище керівництво податкових структур. Експерти відзначають, що тут мало місце нелегальне горілчане виробництво, контрафактне виробництво сигарет. Така система не дала до бюджету ПДВ на сотні мільйонів гривень.

Наприклад, за даними Мінфіну, у 2011 році бюджету ПДВ на 360 млн. грн., а у 2012 р. – 370 млн. грн. [11].

Площаки або так звані «програми» по суті існували під керівництвом податкових структур. Для бізнесу це було вигідно з позицій відсутності зайвих контрольних-наглядних процедур, крім того "програмні" схеми дозволяли оптимізувати і податок на прибуток, і ПДВ, і тримати в тіні зарплату. Фактично, це була легалізована схема ухилення від сплати податків. Вартість таких послуг для бізнесу коштувала 10-11%. "Програма" була порятунком для бізнесу, адже дозволяла в системі тотального порушення законодавства не наражатися на небезпеку кримінального переслідування, працювати з "легальними" "обнальними" структурами і отримувати хоч якісь доходи. Базова вартість програми – 10,3%. Все, що зверху – комісійні посередників, або бонуси місцевих керівників фіскальних структур, прокуратури, УВС, СБУ. Із зібраних 10,3%, оператор "Площадки" мав розподіляти ці кошти наступним чином: 0,5-0,8 – заробіток власника «Площадки», по 0,1% – силовикам (УВС, Прокуратура, СБУ), 0,05% – Фінмоніторингу, 0,05% – НБУ, 0,5% – колишнє Міністерство доходів та зборів, 0,05% – відповідним керівникам на місцях, якщо не можна було домовитись централізовано з столиці. Решта суми мала йти в бюджет – це близько 7,9-8,2%. Щоправда, останнім часом в бюджет за рішенням керівництва ДПА віддавали лише 2%, решту суми тримались на рахунках транзитних підприємств для коригувань надходжень в бюджет (при потребі для швидкого виконання плану) або просто йшли в "Сім'ю" Януковича. Майже 80% бізнесу користувались послугами "Програми". Більше того, податкова, а також СБУ, прокуратура, КРУ та МВС буквально заганяли бізнес під ці схеми [12].

Доволі небезпечним і для бізнесу і для держави були тіньові схеми по сплаті акцизного податку на алкоголь і тютюн. Розміри корупції у цій сфері складають мільярди тіньових коштів: фальшиві акцизні марки, контрафакт і контрабанда, а також схеми як обійти закон і не платити акцизи. І знову інституційний супровід для таких схем здійснювала вище керівництво податкових структур та служби безпеки України. Саме вони патрунували виготовлення контрафактних горілчаних виробів на території діючих та нелегальних лікеро-горілчаних заводів. Угрупування контролювало майже всі спиртові заводи в Україні, на яких керівництво змушувало виготовляти «ліве» спиртне, яке в подальшому йшло на контрафактні напої. На заводах працювали відповідні особи, котрі контролювали виготовлення кожної пляшки горілки. Було застосовано схему «відкату» – 0,5 грн. з кожної виробленої пляшки, а «ліву» горілку виготовляли з поставленого «лівого» спирту. Дійшло до того, що зацікавлені посадові особи через своїх із представників нав'язували заводам виготовлення продукції лише із «лівого» спирту. Якщо й цього було замало, на завод направляли силові структури. Значну роль у реалізації тіньових схем реалізації лікеро-горілчаних виробів мали фальшиві акцизні марки, які виготовлялися за кордоном та контрабандним шляхом переправлялися до України. Поставки фальшивих акцизних марок в Україну були організовані з Туреччини, Китаю та Чехії з використанням злочинних схем:

- купівля спирту для парфумерних виробництв (обкладався за зниженою ставкою акцизного збору) та використання цього спирту для виробництва горілки з фальшивими акцизними марками;
- організація фіктивного експорту спирту через підконтрольні підприємства та використання цього спирту для виробництва горілки з фальшивими акцизними марками;
- крадіжки спирту на спиртозаводах по підроблених документах через підконтрольні підприємства, знищення документів та використання цього спирту для виробництва горілки з фальшивими акцизними марками.

Зловживання у сфері розмитнення вантажів були пов'язані із завищенням інвойсів, зміною індикативних цін на митницях. Зловживання в митній сфері щорічно призводили до прямих втрат для держбюджету в обсязі в межах 50-100 млрд. грн. Традиційно, під час розмитнення товарів, тільки 50% плати надходило до бюджету, решта готівкою віддавалася певним посадовим особам за "допомогу". При цьому шансів відмовитися від неї практично не існувало. Інший напрям корупції – провезення контрабанди для окремих фірм без оплати розмитнення. За оцінками Федерації роботодавців України, корупційний ринок на митниці 2013 року становив понад 40 млрд. грн.[13].

В сьогоднішніх реаліях, в першу чергу, необхідно вивести реальний сектор з «програми площадок». На нашу думку, це можна зробити шляхом амністії для бізнесу, який працював за цими тіншовими схемами. Тобто, влада має оголосити, що «площадки» більше не існують, а всі, хто користувався їх послугами, не нестимуть за це відповідальності. Надалі всі платять податки у повному обсязі, а той, хто ухиляється від цього, буде відповідати згідно чинного законодавства. Такий крок зумовить підвищення вартості всіх товарів та послуг, але при теперішній інфляції та кризі не буде вже аж настільки критичним для економіки. І, головне – таким чином уряд зніме напругу серед підприємців і поверне довіру до влади.

Ще один крок, який потрібен економіці – амністія капіталів. Нині в Україні у тіні працює нелегалізований капітал як підприємців, так і чиновників та політиків. Ці кошти треба заставити працювати на економіку. А плата за їх легалізацію компенсує в кілька разів втрати, які понесе бюджет за відмову від притягнення до відповідальності бізнесу за роботу з «площадками». За мінімальними прогностичними оцінками фахівців, бюджет отримав би близько 2-3 млрд. дол. [11]. Лише після цього можна реалізовувати і антикорупційне законодавство і податкове і вимагати від посадових осіб повного декларування власних доходів та витрат.

Також, дуже важливим у протидії корупції імплементувати кращі зарубіжні практики в роботі реального сектору національної економіки в питаннях запобігання корупції. Зокрема, заслуговує на увагу підхід протидії корпоративній корупції, запроваджений в Законі «Про боротьбу з корупцією» Великобританії, Австралії. Згідно з даним законом юридична особа потрапляє під кримінальну відповідальність за неспроможність створити корпоративну культуру запобігання або протидії корупції.

Вкрай важливо суспільством усвідомити той факт, що корупція руйнує повноцінне життя, що її першими жертвами стають суб'єкти господарювання, які несправедливо зазнають збитків. Через ослаблену законність та

ушкоджений соціальний та економічний розвиток, корупція вражає уряд. В зоні ризику опиняється й принцип вільної та чесної конкуренції, значення якої применшується з кожним запропонованим та взятим хабаром. Хабарництво підриває демократію та верховенство права і створює дуже серйозну загрозу для безперервного економічного прогресу та розвитку економіки, а також – для правильного функціонування вільних ринків у більш загальному масштабі. Тому попередження актів корупції повинно стати пріоритетним для кожного, кому не байдуже майбутнє бізнесу та національної економіки.

*3.6. The impact of CSR on business continuity*⁵²

Abstract

Corporate social responsibility is often equated with the desire to stay on the market through implementation of long-term development strategies. Corporate social responsibility is always written into the strategy of the organization. CSR can bring benefits in the economic and social dimensions. CSR allows companies to stay on the market and develop. Ensuring the continuity of the organization is to ensure the effective implementation of strategic plans of the organization. CSR is a concept that helps to ensure the continuity of the organization.

Introduction

In terms of knowledge economy intangibles have started to play a key role⁵³. Organizations are looking for ways to enable them to stay in business and develop⁵⁴. In order to survive organizations are trying to find ways to reach customers and retain customers. One of the ways to attract and retain the customer is the social responsibility of the organization. In terms of the knowledge society, companies should be socially responsible because the number of consumers who are making their purchasing decisions taking into account pro-social activities of companies. Corporate social responsibility is also referred to as a responsible, ethical business. This means that the company voluntarily takes into account the social, ethical and environmental aspects of their business activities in dealing with the environment. A very important area in the functioning of the organization is to secure continuity which creates the conditions that enable the organization to be socially responsible. The purpose of this article is to show the nature and importance of social responsibility of organizations, to indicate the dynamic nature of the concept and to show the importance of business continuity in the organization functioning under the conditions of an knowledge based economy⁵⁵.

1. The nature and importance of corporate social responsibility

⁵² Adam Skrzypek PhD, Management Institute, MCSU Lublin

⁵³ A. Skrzypek, Knowledge management as a tool supporting Corporate Social Responsibility in terms of sustainable development, The sixth international scientific conference Rural Development 2013: innovations and Sustainability 28-29th November, 2013, Aleksandras Stulginskis University Akademija, Kaunas district Lithuania. www.asu.it/ruraldevelopment/lt. Akademija, 2013, Volume 6, Book 1. w: The sixth international scientific conference Rural Development 2013 - Proceedings, p. 351-354, ISSN 1822-3230

⁵⁴ A. Skrzypek, Managing knowledge in conditions of changing surroundings w: E. Skrzypek (red.) Improving organizations in Knowledge Society, Wyd. UMCS Lublin 2011, s. 125-138.

⁵⁵ A. Skrzypek., GOW - przyczyny i uwarunkowania, Annales UMCS Lublin, Oeconomia Sectio H, 2012, Vol. XLVI, 2, s. 189-203.

Sustainable development in enterprise of international or national scope is associated with CSR (corporate social responsibility CSR), or more often corporate responsibility. It is recognized that CSR was born at the third European Management Symposium in Davos in 1973 during which discussed were the tasks and objectives that should serve as guidelines for companies undertaking business activity. In a document from this symposium it was stated that the management is responsible to clients, co-workers, to investors and society⁵⁶.

The start of CSR in Europe dates back to 1995 when in response to the growing interest in the topic of corporate social responsibility a group of business representatives together with former EU Commission President J. Delors signed the European Business Declaration against social inequality⁵⁷. The need for broad understanding of CSR was stressed by creators of Global Compact, which was an initiative of Kofi Annan, the UN Secretary General, and was presented at the World Economic Forum 1999 in Davos. The addressees of the initiative were representatives of the business community around the world. They were sent an appeal that in the ordinary course of business they should be guided by the set of principles in the scope of:

- Human Rights
- Labor standards
- Environmental protection
- Anti-corruption

They also formulated the following ten principles:

1. Support and respect for human rights adopted by the international community
2. The elimination of all violations of human rights
3. Respect for freedom of association
4. The elimination of all forms of forced labor
5. Abolition of child labor
6. Elimination of discrimination in respect of employment
7. Precautionary approach to environmental challenges
8. Undertaking initiatives to promote greater environmental responsibility
9. Use and diffusion of environmentally friendly technologies
10. Acting against corruption in all its forms, including extortion and theft

This idea was based on the assumption that the application of these principles by the business community can contribute to addressing pressing economic problems of the world and lead to the minimization of the negative effects of globalization⁵⁸.

To emphasize the importance of this issue already in 2001 the European Commission presented a Green Paper on Corporate Social Responsibility in order to trigger a public debate on corporate responsibility. The result of the debate was to present a strategy for the implementation and dissemination of responsible business practices in the European Union - White Paper Communication on CSR.

In 2006, evidence of support for the CSR issue is currently visible in 'Implementing the partnership for growth and jobs; Making Europe a pole of

⁵⁶ H. Steinman, G. Schreyogg, Zarządzanie. Podstawy kierowania przedsiębiorstwem, Wrocław 1992, s. 59-60.

⁵⁷ www.odpowiedzialnybiznes.pl, strona internetowa Forum Odpowiedzialnego Biznesu.

⁵⁸ A. Senkus, Doskonalenie systemowego zarządzania w kontekście sustainability, Wyd. Difin, Warszawa 2013.

excellence on corporate social responsibility'. CSR can be a source of opportunity, innovation and competitive advantage, can be a source of social progress, as the company invests a portion of the resources, their knowledge and skills in activities that benefit society.

The increase in the value of socially responsible companies usually translates to an increase in satisfaction and quality of life of all stakeholders and also causes an increase in stakeholder confidence. Trust is one of the elements of social capital, the foundation of social interaction, organizational resource, it is also the expectation of individuals and groups to conduct others, the conviction that uncertain activities of other employees will be beneficial to the entire organization, as well as for people expressing confidence. Trust is the glue of social groups and networks, the objective of the activity and the means to an end, and it depends on the risk, accompanied by vulnerability, the risk of dependence and contributes to vulnerability, trust is related to expectations for the future. If we trust each other, we can take more chances, be more innovative, faster and easier open a business, invest, take out loans. This is a fundamental element of good existence in all dimensions⁵⁹. Trust can reduce business risk from information asymmetry.

2. Some aspects of CSR

Corporate social responsibility was associated for many years with charity. In the nineteenth century large fortunes were created, and with them the great philanthropy, such as A. Carnegie and JD Rockefeller. Charity was not associated with business. After the collapse of Enron and WorldCom CSR issue has taken on particular importance in the world. In 1992 the United States established Ethics Officers Association. Currently, already 95% of companies from the list of Fortune 500 largest companies in the world officially run programs related to business ethics⁶⁰.

The second half of the twentieth century saw the concept of the social responsibility flourish. CSR is the consideration by the company at the stage of building a social business strategy, environment and relations with the wider institutional environment, including the various groups of stakeholders.

In the modern world the stakeholder relations are crucial for the survival and sustainable growth and development of enterprises. In Poland, the first CSR strategies were applied by foreign companies, from the markets where public pressure forces the business to act in accordance with the principles of social responsibility. Responsible Business Forum was established being the largest non-governmental organization promoting CSR. It published annually best practices of responsible business in the Polish market.

CSR refers to three aspects, ie economic, social and environmental. These three areas that overlap and it is rare to related to only one of them. It seems necessary to supplement these areas with the ethical aspect.

According to the European Commission CSR is a concept whereby companies decide voluntarily to contribute to the improvement of society and the environment.

⁵⁹ M. Bugdol, *Wymiary i problemy zarządzania organizacją opartą na zaufaniu*, Wyd. UJ Kraków 2010, s. 16.

⁶⁰ *ibidem*

They use open and transparent business practices that are based on ethical principles and cooperation with employees and stakeholders⁶¹.

The objective of the CRS is to finance the development of human resources, environment-friendly activities, development of social awareness, support for the development of citizenship. The idea of corporate social responsibility should be a plane which combines economic and social interests of enterprises.

As one of the most complete definitions of the concept of CSR can be regarded the implementation of responsible business in companies where in the process of developing strategies businesses voluntarily take into account the interests of society and the environment, as well as relationships with various stakeholder groups. Relationships and dependencies between stakeholders and the company result from the needs and the mutual expectations and obligations. The expectations of these entities are due to the fact that each company co-exists in the local community with other participants of social life⁶². The company therefore should not be selfish in its approach to resource use. It can be concluded that Freeman's theory has largely influenced CSR concept.

In addition, a very important issue is the scope of social responsibility. According A.B. Carroll, there are four levels of corporate social responsibility⁶³:

- economic responsibility: 'bring profit'. profit-maximizing revenue and minimizing costs, making good strategic decisions, careful division of earned income, sustainable development,
- liability 'follow the law', compliance with legal requirements, providing products compliant with the regulations, anti-corruption, compliance with labor law, honoring the warranty,
- ethical responsibility 'act ethically', acting in accordance with social expectations, customs and morals, ethical coherence of the company, to provide ethical leadership,
- philanthropic responsibility 'be a good citizen', charity, supporting arts and education, improving the quality of social life, being a good citizen.

In addition, there is environmental responsibility 'Protect the environment and its resources'⁶⁴

An enterprise distinguishes four levels of social engagement⁶⁵:

- basic economic activities,
- commercial projects in the social environment,
- investments in the local community,
- philanthropic activity.

⁶¹ European Commission, Green Paper on Corporate Social Responsibility: Promoting a European Framework for Corporate Social responsibility, COM (2001) 366, Por. także A. Rawicka, A. Ptak, J. Lepka, Przedsiębiorstwa w krainie działań społecznych, Akademia Rozwoju Filantropii w Polsce, Warszawa 2003, s. 4.

⁶² R.E. Freeman, W.M. Evan, Corporate governance; a Stakeholder interpretation, Journal of Behavioral Economics 1990, vol. 19.

⁶³ A.B. Carroll, A.L. Buchholtz, Business & Society. Ethics and Stakeholder Management, Thomson Learning, South-Western College 2003, s. 39

⁶⁴ M. Rojek - Nowosielska, Nie tylko zysk. Odpowiedzialność społeczna przedsiębiorstw nowej generacji CRM, „Personel i Zarządzanie” 2002, nr 24.

⁶⁵ B. Rok, Odpowiedzialny biznes w nieodpowiedzialnym świecie, Akademia rozwoju filantropii w Polsce, Forum Odpowiedzialnego Biznesu, Warszawa 2004, s. 46.

Corporate social responsibility is not only to comply with what the law requires, but also voluntary investment in human capital, the environment and relationships with stakeholders.

3. Continuity of the organization

"When he violates order, he loses continuity" - Robert Ludlum

The concept of business continuity is related to risk management. Business continuity is a strategic and tactical ability to anticipate events and faults and respond to in order to continue operations at an acceptable and defined level⁶⁶. At the core of the concept of business continuity is an engineering approach to production process reliability⁶⁷. In terms of information society and knowledge-based economy where we are dealing with life and computerization of technological procedures economic continuity of the organization is associated with access to information resources⁶⁸.

Business Continuity Management is a holistic process, enabling the identification of potential risks and consequences of their occurrence. It shapes the resistance organization and enables effective implementation in order to protect the interests of key stakeholders, reputation, brand and value creating activities.

Business continuity management is supposed to respond to crises. To maintain continuity of operations one should identify and quantify risk⁶⁹. The specific results of the risk management process are the basis for determining strategies for business continuity. It should be emphasized that risk management covers all events and business continuity management focuses on strategic events that threaten survival, and have been identified in the assessment of risk⁷⁰. Risk management and business continuity are two disciplines that must be integrated⁷¹.

Business Continuity Management (BCM) is a set of actions that an organization undertakes to provide to customers, suppliers and regulators availability of its critical business functions in the case of an emergency. BCM is to provide a way to establish the process and actions that some considered to be the minimum level of operational action which will be preserved even in a critical disruption. Business continuity management is not a process to be executed at the time of the crash, but refers to the daily activities aimed at prevention (risk reduction) of an emergency situation and maintaining readiness for immediate response if such existed. BCM is strongly related to organizational culture, management quality, operational safety management, management of information security and IT systems⁷².

Business continuity management should be considered at the macroeconomic level, where it comes to crisis management in the country, in accordance with the

⁶⁶ BS 25999-2 Business Continuity Management-Specification, British Standards Institution, London 2007, pkt.2.37, s. 8.

⁶⁷ J. Zawila-Niedzwiecki, Metoda TMS-BCP projektowania rozwiązań zapewnienia ciągłości działania organizacji, w: Zarządzanie przedsiębiorstwem: Teoria i praktyka, AGH, Kraków, 2007, s. 16

⁶⁸ D. Elliott, E. Swartz, B. Herbane, Business Continuity Management; A Crisis Management Approach, Routledge, New York 2002, s.1.

⁶⁹ A. Skrzypek, Wybrane aspekty ryzyka w warunkach nowej ekonomii - w: J. Toruński, H. Wyrębek (red.) Zarządzanie organizacjami a ryzyko, Wyd. Studio Emka Warszawa 2011, s. 56-75.- a

⁷⁰ A. Skrzypek, N. Saadi, Zintegrowane obszary zarządzania ryzykiem. w: E. Skrzypek (red.) Metody, techniki i narzędzia zarządzania, Wydział Ekonomiczny UMCS Lublin, 2011, s. 22-28.

⁷¹ Business continuity management and risk: The role of standards, British Standards Institution, London 2008, s. 3.

⁷² P. Senkus, Zarządzanie i dowodzenie z wykorzystaniem orientacji procesowej, Difin, Warszawa 2013.

relevant legal provisions. Microeconomic reference includes activities in various organizations. Business continuity in the organization should be considered in the area of strategy, operations and crisis response.

Ensuring the continuity of the organization is to ensure the effective implementation of the strategic plans of the organization. Through analysis of key processes and resources involved in it is possible to identify the critical points, the most vulnerable to external and internal threats. Methodological basis for the implementation of business continuity management is BS 25999, ISO 22301 and good practices in the field of crisis management and construction plans.

Business Continuity Management provides the tools to respond in a crisis situation, in the form of the minimum acceptable configuration and business continuity plans or replacement plans. The minimum acceptable level of system configuration is the availability of resources necessary to carry out the process at a minimum acceptable level.

Tips for business continuity management are contained in:

- BS 25999-1:2006, guide that includes recommendations in the field of business continuity management, points to protection of public interests and social long-term rationalization of the overall cost of the operation, focused on determining the processes, principles, concepts, implementation perfected framework, anticipating threats and responding to disturbances,

- BS 25999-2: 2007, published as a standard, contains the requirements necessary to build - the certification of business continuity management system, the standard of the content life cycle of business continuity management, which includes: understanding the organization, define the strategy, development and implementation of response, exercise, maintenance and overhaul. This cycle is a series of activities that cover all aspects and phases of business continuity management program. In contrast, business continuity management program is a process of ongoing management and oversight conducted by the management of the organization with the appropriate resources, intended to ensure that appropriate steps are taken to identify the impact of potential losses, develop realistic plans and strategies to resume operations, ensure continuity of supply of products and services, by providing training, maintenance and inspection of standardized business continuity management system conforming to BS 25999-2⁷³.

- ISO 22301:2012 Social security. Business continuity management System Requirements. Full name of ISO 22301:2012 Social security - business continuity management systems - Requirements. The emergence of standards for many organizations is a change in the functioning of the management system standard BS 25999. Standard was written by leading experts in the field of business continuity and provides the best framework for business continuity management in the organization. Organization through the certification system will be able to prove their compliance with the requirements of customers, partners, owners and other stakeholders. The standard ISO 22301 has replaced 25999-2. Business continuity is part of the overall risk management in the company, with overlapping areas of information security management and IT management.

⁷³ BS 25 999-2..., op. cit., s. 5

CSR as a modern concept included in the strategic management evolves. CSR Trends 2014, prepared by the Responsible Business Forum (FOB) point to the seven main directions of development of corporate social responsibility. There are trends that are constantly changing and have a significant impact on the shape and meaning of CSR⁷⁴. These include social reporting, dialogue with stakeholders, environmental activities and sustainable management of the supply chain.

The future of the so-called CSR 2.0 depends on the adaptation of companies and their boards to changing trends in innovative communication technologies and the increasingly widespread cloud solutions. The modern consumer is a demanding consumer who wants to have personified product. Studies show a clear increase in the number of e-consumers, which, with good use of the potential of social networking and the Internet can be a successful brand image of the company and high profits in the near future.

Summary

The basis of CSR is to understand that the company is made up of people, it is dependent on people and serves people. CSR in the economic aspect is conducting business in a rational, fair and transparent manner. CSR is a concern for the interests of the client and to create good relationships with stakeholders and the local community. The company, which bases its work on CSR reconciles economic efficiency with social and environmental issues. Companies should be guided by the principles of CSR and popularize this attitude. They should also develop volunteering and apply good practice in business, encourage employees to behave environmentally friendly. CSR companies must operate in accordance with the ethical and legal standards. CSR is a concept that draws attention to the good quality product, shows concern for workers' rights and environmental protection. It creates a basis for action that shape the policy of sustainable development. CSR is defined as 'strategic philanthropy', community involvement or social investment. CSR also forms relationships with stakeholders and creates opportunities.

CSR is realized by social programs for the benefit of consumers, local communities and businesses. The most important benefits that they can get the company may include the economic and social benefits:

- improved image of the company in the eyes of customers and the media
- increase customer loyalty and satisfaction and staff
- improved economic situation and strengthening of the competitive position
- rationalization of operations by an increase in savings through the use of environmental technologies
- the emergence of opportunities to increase investor interest in pro-social businesses
- increase market advantage
- better negotiating position
- greater attractiveness of the company's market employers
- to help solve social problems
- activation of the local community in the area of entrepreneurship and philanthropy

⁷⁴ *Polski CSR- rozwój czy stagnacja? Trendy CSR 2014*, <http://odpowiedzialnybiznes.pl/aktualno%C5%9Bci/polski-csr-rozwoj-czy-stagnacja-trendy-csr-2014/>, dostęp 5.06.2014.

- stimulating philanthropic attitudes
- more effective education of the public, which in terms of the knowledge society is a very important problem.

The choice of models of CSR depends on the company, the models should be chosen so as to bring the greatest benefits to society and business at the same time. CSR is also becoming an important element in creating a positive image of the company in the labor market, increase competitiveness, sustainable development and it is founded is a commitment to social, economic and ecological goals. Corporate social responsibility is possible only if all subsystems are functioning smoothly. These systems are integrated, which brings certain effects in the economic, technical and social scope. Business continuity achieves the expected result, which can be a source of funding for projects in the field of corporate social responsibility in an organization.

3.7. The development level of corporate social responsibility and the measurings of intellectual capital associated⁷⁵

The development of the situation over past ten years led the change from the industrial age to the era of knowledge. These changes resulted in the growing importance of intellectual capital in the search of competitive advantages (Aras, et al. 2011, p.623). In connection with the above matter it is obvious that every company that is trying to be competitive on market should focus around the intangible and legal assets. The progress of research in this area integrates two approaches, emphasizing the connection of components of intellectual capital (intellectual capital - IC) and CSR (corporate social responsibility - CSR). Their selection requires the presentation of basic measuring of these two approaches.

In the case of CSR basic classification of modules components is straightforward. It refers to the environment, society and social aspects, although within different principles, norms and standards (ISO 26 000, Global Reporting Initiative - GRI, industrial proposals) obtain typical configuration and reporting level. On the other hand, speaking about IC, there are many options for the allocation of modules, the essence of which is similar. For example, different classification criteria suggest Bontis N.; Konrada group, Sveiby K.; Evidson L. i Malone S.; Brooking A.; Roos. G. i Roos J.; Steward T., Lev B.; Bratnicki M. i Strużyna J.; Dobija D.; Głuszek E.; Koch, G; Leitner, K.; Bornemann, M. (Bontis, et. Al. 2000, s. 12; Klimontowicz 2011, s. 201; Reporting Intellectual Capital 2006, s. 73). As pointed Ł.Sułkowski and J. Fijałkowska (2012), the connections between IC end CSR among other were examined by "Barnett (2007) i McWilliams et al. (2006), which emphasize that intangible and legal assets, that correlate with IC, have a major role in the functioning of socially responsible enterprises, Hillman i Keim (2001), which emphasize the effect of this on firms value, Branco i Rodrigues (2006) and Pedrini (2007), which found a positive correlation between the IC end CSR activities and identify how investments in CSR activities generate the value for the growth of IC.

⁷⁵ Anna Maryniak, Poznan University of Economics

At the present stage of development it is considered that integrated information on intellectual capital and corporate social responsibility conduce the formation of competitive advantage on the market (Lungu et al. 2012, p.50). Analysis of social reports and IC give a reason to conclude that prove the need of their integration (Castillo-Polo and Gallardo-Vázquez 2008; Cuganesan 2006, Branwijck 2012). After these assumptions of the research community, the report content penetrate and aim to improve the pattern of the company. In this regard, taking into account the similarity detected, greater flexibility and range of the report on intellectual capital, the main thing to add is the social reporting to IC report, considering that it will reduce the costs on the making the report and simplify the non financial information for various interested parties (Castillo-Polo and Gallardo-Vázquez, 2008). It is assumed that the making of the report of balanced development is an essential part of ensuring the development of IC reporting and the presentation of information about IC in report of balanced development is more plausible in case when companies are defined by a higher level of operation of principles of Global Reporting Initiative (Oliveira, et al., 2010). Furthermore, it is emphasized that the motivation is also similar to IC reporting and CSR and is based on the same theoretical economic approaches, as well as two approaches identified are based on similar means of companies (Sułkowski i Fijałkowska 2012).

The study on connection of the intellectual capital and corporate social responsibility is based on data, which was collected in 53 Islamic banks in GCC in a period of 2007-2011 (Musibah and Alfattani 2013). The aim of the study was to evaluate the impact of intellectual capital on the social responsibility of Islamic banks over the countries of the Persian Gulf (Gulf Cooperation Council – GCC). The authors suggested that there is a connection (proved by scientific research) between intellectual capital and financial results of activity (Chen et al., 2005; Zeghal and Maaloul 2010) and the connection between financial results of activity and CSR (Tsoutsoura 2004; Scholtens 2008), so there exists a connection between intellectual capital and CSR. However, it should be noted that results of such studies are not straightforward and have both positive and negative connections (Cheruiyot 2010, Wagner et al., 2002). Bases on the undertaken research it was found the positive, neutral or negative connection of intellectual capital according to the CSR due to chosen variable - the component of intellectual capital. Similar dependence were found in studies of companies, that listed on the Indonesian Stock Exchange market, as a result of the analysis of 49 entities from various industries from top 100 "Kompas" 2007 list (Razafindrabinina and Kariodimedjo 2011).

On the other hand, the studies were made on the analysis of 39 Turkish firms in the period 2007-2008 based on Istanbul Stock Exchange (ISE) data, that was intended to identify the dependencies between VAIC⁷⁶ ((Value Added Intellectual Coefficient) and CSR. As a result the connection between VAIC and CSR was not confirmed. According to research community, the reason for this may be that the research was carried out during the crisis (which was significant for Turkish economy) and the short period (2 years) (Aras, et al., 2011).

⁷⁶ VAIC has two components: capital employed efficiency coefficient (economic value added/ book value of the net asset for a company) and intellectual capital efficiency (human and structural capital)

Other similar studies were related to reporting. The aim of study was to investigate the level and quality of information on intellectual capital in the context of social responsibility. The study was conducted on the base of 37 Italian companies that are listed on the exchange in the period of 2005-2006. The study confirmed a significant increase of the attention to the subject of intellectual capital in CSR reporting and conclusion was drew that human capital is most characterized by the category, based on which relational and organizational capital were highlighted. The research community effectuated a conclusion that the integration of reporting on IC and CSR is appropriate and may be useful for improving of transparency and understanding of processes inside company for internal and external parties concerned (Passeti, et al., 2009).

Such empirical analysis is based on studies of Italian entities; it was made by Michela Cordazzo (2005). The aim of her research was the identification of modern elements of IC reporting environment and society. The author noted the lack of homogeneity among reports on the environment and society, and significant correspondence with IC reports at the same time. The researcher believes that, with the growing consciousness of multidimensional nature, the impact of the enterprise on the environment in accordance with current reporting are not adequate with social needs, and technological environment.

In the next studies, provided with usage of Australian consumer industry, the authors developed a classification of intangible assets and legal values, which integrate approaches of IC and CSR (Guthrie, et al., 2007).

Based on the classification of CSR on the basic GRI and the classification of IC by Guthrie et al. from 2004 (where the offers of Petty, R., IFAC - International Federation of Accountants, Sveiby, K. were accepted), was developed a model that can be the basically for the evaluation of intangible assets of the enterprise, taking into account the specific features of the industry.

Previous research was mainly focused on generating collaborative conceptual boundaries for integrated IC end CSR reporting. However, appears a shortage of ratings, the main task of which is to show which exactly of all amount of the standpoints of intellectual capital are supporting the development of CSR, and which are still little used.

The check of world literature and own research of the practice of economy management helps to suggest that growing from year to year pressure on entities in the area of socially responsible action becomes a strong impetus to the development of intellectual capital in its three main measures. It is necessary to activate the research that would pay attention on the role of IC in the formation of CSR.

Due to the purpose, it is important to evaluate:

1. level of awareness of CSR and bases of behavior associated with it;
2. incorporation of the businesses to socially responsible activities;
3. development of IC in terms of socially responsible activities;
4. allocation of future areas of research on dependency of both approaches.

Our arguments are based on previous studies. The research was conducted among 147 companies of different size, localized in Wielkopolska. The research was conducted on the basis of a structured survey questionnaire. During the study was taken into account the activity of enterprises of different industries. We used purposive sampling and the research itself had pooling character. The study was

conducted in 2013. In half of studied enterprises work less than 50 people, the second half include middle size and large enterprises. Most analyzed enterprises have the Polish capital (table 1).

Table 1

Capital and size of the Company

Company capital	
71%	polish
14%	international
15%	mixed capital
Company size	
29%	micro (1<x<10 employees)
21%	small (10<x<50 employees)
17%	middle (50<x< 250 employees)
33%	large (>250 employees)

Source: self-design elaboration.

Respondents, who represent entities in the majority confirmed that they know the concept of CSR (80%) and the main sources of knowledge diffusion are education establishments, conferences, skill improvement and working place (fig. 1, fig. 2). Therefore, it seems that the role of external interested parties in promoting the socially responsible subjects, represented by the central and regional authorities and specialized agencies should certainly grow.

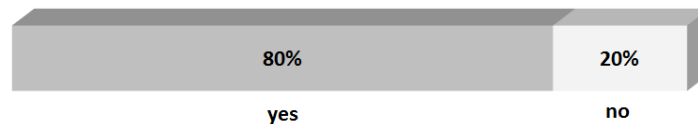


Fig. 1 The share of the analyzed entities that know the concept of CSR

Source: self-design elaboration.

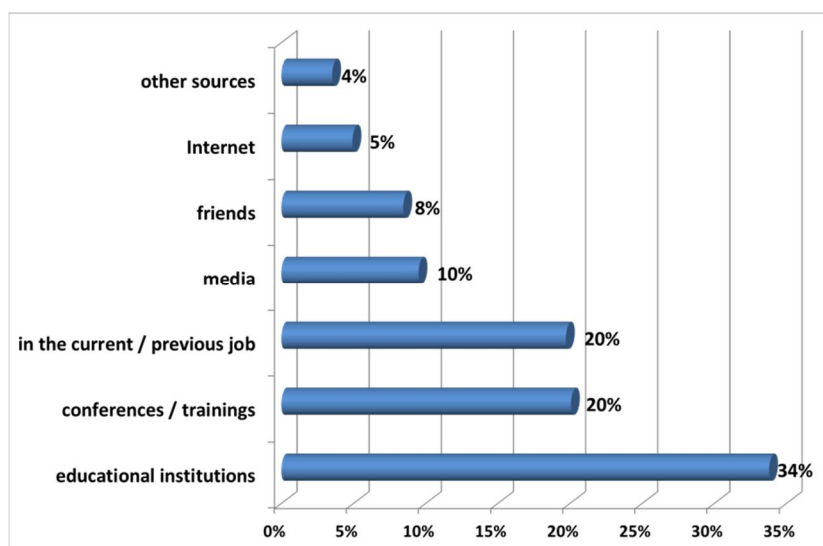


Fig.2. Location of receiving the data on subject of CSR

Source: self-design elaboration.

So, among the analyzed entities only one-fifth of the society of knowledge on CSR, a more than 60% of respondents believe that it is necessary to raise its level (fig. 3., fig.4).



Fig. 3 The distinction of CSR issues among people

Source: self-design elaboration.

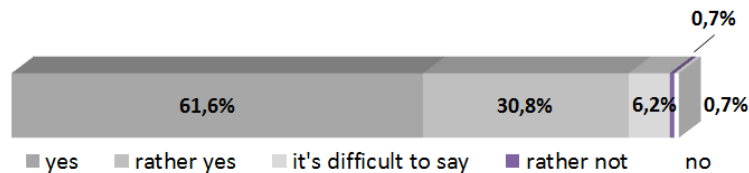


Fig. 4 The need to improve public informing about CSR

Source: self-design elaboration.

Based on the responses received we can confirm that the own assessment of the knowing with the idea of CSR is greatly overrated. In this regard, we should conclude that in this area the level of human capital, which also determines the development of structural and relational capital, is low.

Respondents also acknowledged that the purpose of most businesses is getting the profit, and only a small number of entities (12%) concerned to obtain it legally, according to legal and ethical principles and social and environmental balance (fig. 5).

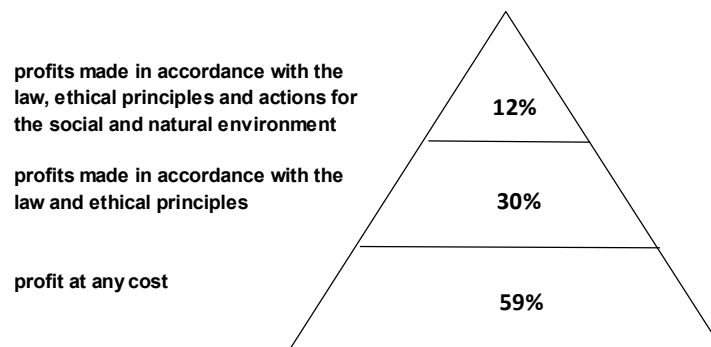


Fig.5. The objectives of the enterprise.

Source: self-design elaboration.

In addition, according to respondents, most companies undertake their CSR activities due to marketing effect (41%) and the belief that it is needed (19%) and only a small number of respondents (11%) are ready for the measures, that base on the sensitivity to economic and the social surrounding needs of interested parties..

So, we can conclude that organizational capital of the enterprise is slender in terms of system solutions for CSR and there is the shortage of structures that can professionally support this type measures.

According to the respondents, it is necessary to improve quickly the ethical level of the enterprise staff. In fact, among more than two hundred factors often the

main attention is paid to the need for honoring workers by employers, normal working conditions, activity in the legal field and assurance for women they'll return to work after maternity leave (Fig. 6).

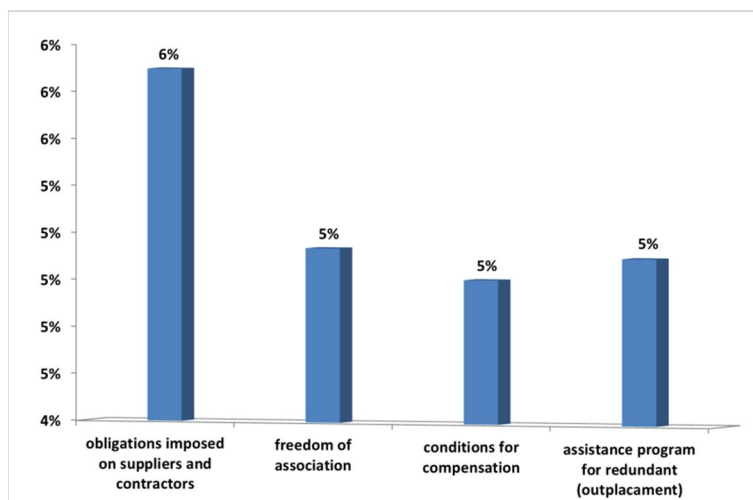


Fig. 6 Important factors due to the code of ethics of the enterprise

Source: self-design elaboration.

Among the less significant factors are highlighted: the obligations imposed on suppliers and contractors, freedom of association, conditions for compensation and assistance program for redundant (fig. 7). Respondents also indicated that ethical norms primarily violated because of the desire to get easy money (37%), intense competition (36%) and social recognition (13%).

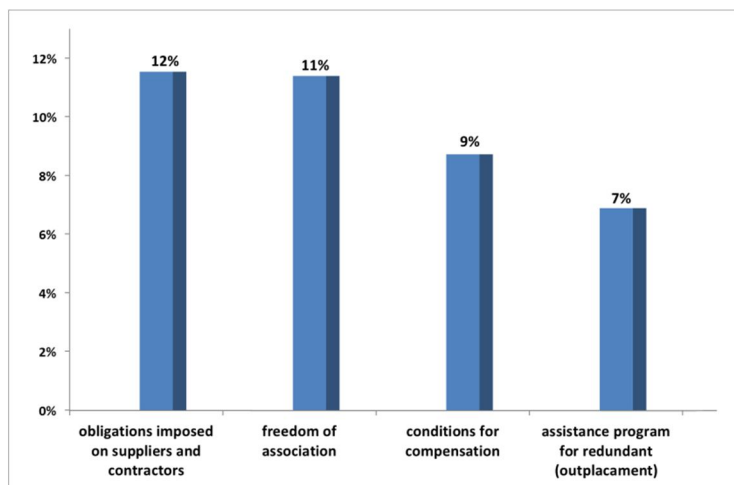


Fig. 7 Minor factors in code of ethics of the enterprise

Source: self-design elaboration.

Based on data received we can conclude that the low interest to socially responsible actions from the businesses is determined by the shortage of motivation of such activity. The study showed that almost half of respondents were not inclined to pay more for products that are manufacture in accordance with the principles of balanced development, as there is no confidence about the firm and it is difficult to believe in the faithful representation. (fig. 8).

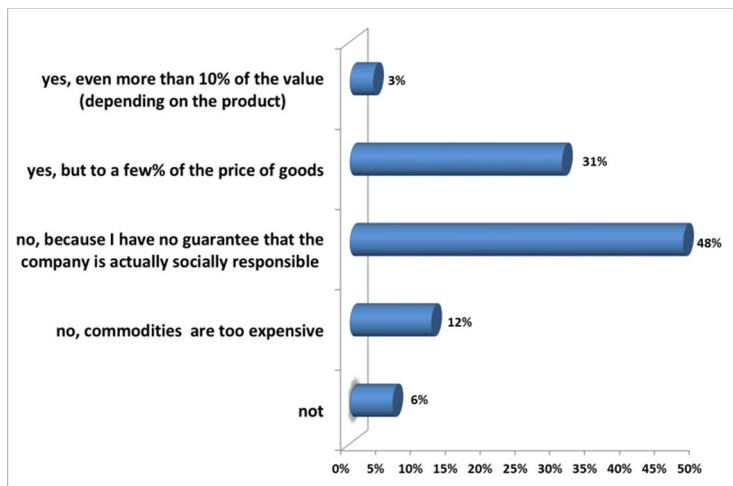


Fig. 8 The addiction of consumers to purchase goods made on proper way at higher price

Source: self-design elaboration.

It is related to opinion above that such information is provided only from marketing point of view. In addition, during choosing the employers mostly do not pay attention to the fact whether the company is socially responsible (fig.9). From this arises, that deficiency of human and structural capital is the result of deficient motivation to usage the analyzed activity. If relational capital is derived to human and structural capital, we can conclude that it is also deficiently built up.

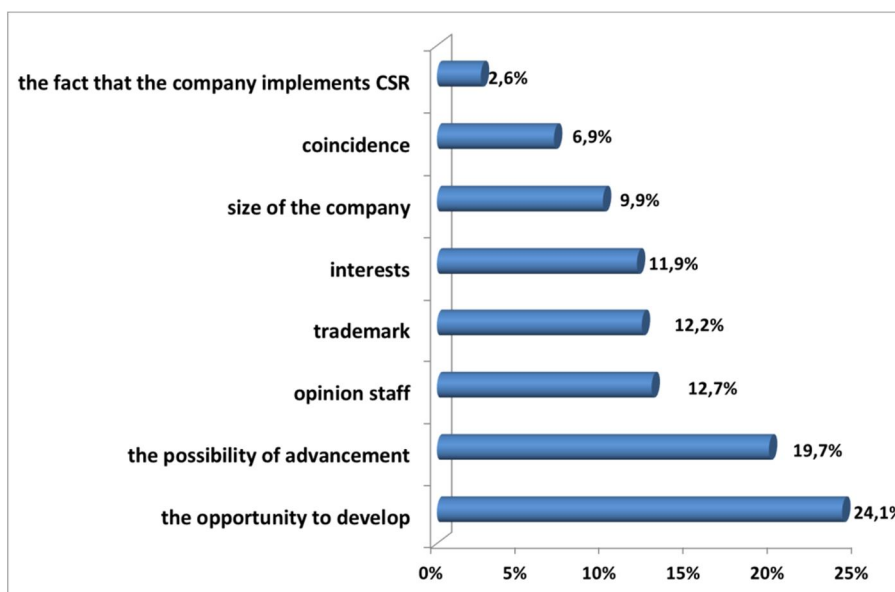


Fig. 9 Essential questions during choosing an employer

Source: self-design elaboration.

During research it was also found what kind of capital used in taking the measures are of socially responsible nature. So, the firms tend to segregate garbage, energy, paper, and to upholding legal norms and taking care about development of the workers (fig.11).

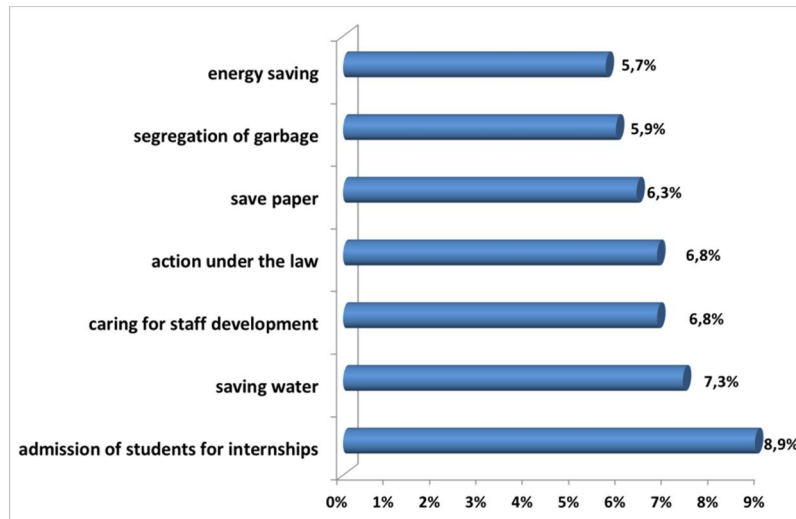


Fig. 11. The most common measures of CSR, finished by employers

From this arises next: firstly, CSR is interpreted as a way to reduce costs and ensure the interests of the company, increasing its productivity. However, it is not being given the main importance of CSR, which includes the formation the base and organizational culture, the development of human consciousness capital, the common organization with the contractors and the local community of CSR area. Some structural solutions are applying, while forgetting about investing in correlation inherent in supply chain, relationships with interested parties in economic area and environment. From this arises that CSR is treated selectively without strategic vision. This thesis is confirmed by answers on the question about the barriers on the way of implementation of the CSR concept (fig. 12).

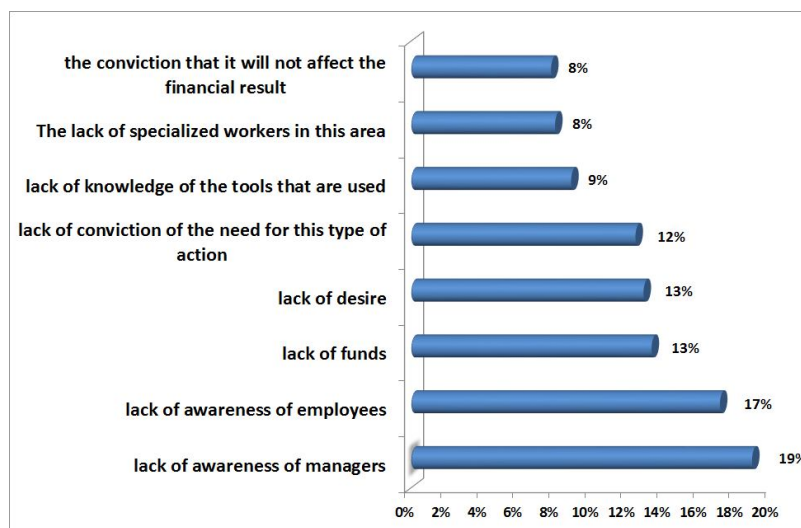


Fig. 12 Barriers to introduce the idea of social responsibility in the enterprise

In the context of CSR the main importance is given to the lack of consciousness among both - managers and employees.

As follows from the research, it was proved that:

- a low level of awareness of analyzed respondents and society on the CSR idea is presented, which shows the low level of competencies related;
- most businesses undertaking their economic activity making little account of ethics, social and environmental balance;

- Business activity in the CSR area is explained with the marketing effect and it does not occur on the base of knowledge the needs of today's and future generations;
- lack of system solutions in the CSR area and indistinct understanding of its idea indicates about the low level of structural capital in these point;
- deficiency of the extended human and structural capital in CSR is the result of insufficient market motivation for implementation the discussed measures;
- Implementation of CSR is based on organizational capital whereby the companies admire to ensure the economic interests of the firms;
- relational capital is defined by the least usage in the process of forming the boundaries of CSR;
- the biggest deterrent throughout implementing the idea of CSR is the low level of intellectual capital, namely the limited awareness of the idea of CSR among employees of the enterprise.

The resented study is only the first step to broader considerations about the impact of intellectual capital on the delivery of output CSR activity. Taking into account that intellectual capital can be considered as the driving force of balanced development at the corporate level (Mertins 2012) in the future it is necessary to test a number of hypotheses.

Among the main hypothesis it is worth to notice the following: the development of the idea of social responsibility of business is characterized by positive dependence on the development of intellectual capital applied in measures of this type; considering the fact that the development of three main measures of intellectual capital correlate and depend on each other, the development of capital (human, infrastructure and relational), which are used through social responsibility will also provide positive cross impact on each other; the increasing of importance of accountability in the IC and CSR, causing expansion of their content; there is a need for combining the idea of integrated reporting (that briefly combines financial content and CSR) and IC reporting; the increasing of importance of intangible assets cause the growing need of synergistic approach to all intangible assets of the enterprise, as the presentation of individual reports gradually transforms into the standard, which in the future will be insufficient to score a competitive advantage; identifying of the intangible assets are becoming more and more important, compared to other factors, which verify a competitive advantage; individual components of human capital (among other employees, education, training, work-related knowledge, entrepreneurial spirit), have different importance in shaping the idea of CSR; individual components of structural capital (among others intellectual property, management philosophy, corporate culture, management processes, information / networking systems, financial relations) have different importance in shaping the idea of CSR; individual components of relational capital (among other brands, customers, customer satisfaction, company names, distribution channels, business collaborations, licensing agreements) have different importance in shaping the idea of CSR; development of IC is associated with the development of CSR and has a positive impact on financial performance.

Summarizing, we can add that in terms of globalization and the continuance of supply chain, the role of CSR in the context of IC should be considered from the

perspectives of the leveled integrated companies. In this regard, future research area would be associated with the analysis of the development of IC and CSR in the context of the integration level of the supply chain, internationalization level, the length of the logistics chains, geographic diversity and the factors associated with it.

For example, taking into account the internationalization criterion, we can confirm that the level of internationalization of investigated subjects, expressed in forms of cooperation with foreign partners, is extremely low. The fifth part of the examined enterprises exports or imports, 16% have branches or affiliates, 8% operate in license conditions, 6% are members of the franchise network, 5% formed alliances with foreign partners, 4% have their own production abroad and only concluded a 2% joint venture.

Thus, some entities depending on their level of diversification the channels of sales use different forms of entering foreign markets at the same time. So we can assert that examined companies are not strongly integrated from the institutional, legal and cultural point of view with business representatives in foreign markets. In this regard, the diffusion of knowledge on CSR and thereby the development of intellectual capital in this area is determined by the level of implementation of CSR in a particular country.

3.8. Державно-приватне партнерство в системі відтворення суспільних благ в Україні

Унаслідок соціалізації та гуманізації ринкової економічної системи відбувається удосконалення механізмів відтворення суспільних благ. Незважаючи на це перебороти розходження між існуючим попитом на суспільні блага і реальними можливостями їх виробництва, зовнішніми проявами яких є дефіцитність бюджетних ресурсів, не просто. Одним із способів розв'язання цієї проблеми є формування багатоканальної системи фінансування виробництва суспільних благ, серед компонентів якої особливе місце займає державно-приватне партнерство (ДПП). Це обумовлене тим, що даний вид діяльності виступає в якості компромісу держави і приватного сектору щодо використання ринкових і неринкових регуляторів, який дозволяє одержати спільні вигоди від такого співробітництва під час виробництва суспільних благ.

На теоретико-методологічному рівні визначення особливостей використання ДПП для підвищення якості виробництва суспільних благ базується на з'ясуванні його природи (табл. 1). Спільним у цих дефініціях є те, що ДПП функціонує на контрактній основі, визначаючи тим самим правила взаємодії державного і приватного секторів на середньо- і довгостроковий періоди для здійснення інвестиційної діяльності з метою поліпшення кількісно-якісних параметрів виробництва, що перебуває головно під опікою держави. Тому діяльність на засадах ДПП бере до уваги особливості технології виробництва суспільних благ, напрями, в яких приватний сектор може одержати вигоди для себе від такої взаємодії, оцінку і розподіл ризиків між учасниками, узгодження і збалансування інтересів партнерів тощо.

У свою чергу це стало підставою для виокремлення таких основних критеріїв використання інституту ДПП у виробництві суспільних благ, як:

Таблиця 1

Підходи до розуміння сутності ДПП*

Автор	Основні компоненти																	
	договір	відносини	взаємовигідність	співробітництво	середньо- та довгостроковий період	розподіл цілей	складова політики	інвестування	одержання прибутку	передача ризиків	товари та послуги	інфраструктурні активи	досвід партнерів	перерозподіл повноважень	державна	бізнес	приватний сектор	центральні і регіональні органи виконавчої влади
В. Варнавський, А. Клименко, В. Корольов	+	+		+	+	+		+			+	+			+		+	
О. Длугопольський	+	+	+	+	+		+				+	+		+	+	+		
В. Євсєєв, С. Литовченко		+	+	+	+	+		+	+	+	+	+			+		+	
І. Запатріна	+	+			+		+	+		+	+	+		+	+	+		
Т. Єфименко, К. Павлюк	+	+		+	+	+	+			+	+	+		+	+	+		
І. Точицька	+	+	+	+	+			+	+	+	+	+			+		+	
П. Шилепницький		+			+	+		+	+	+	+	+		+		+		+
Організація Об'єднаних Націй	+	+	+	+	+				+	+	+	+				+	+	+
Організація з економічного співробітництва і розвитку	+	+	+	+	+	+			+	+	+				+	+		
Міжнародний валютний фонд	+		+		+			+	+	+	+	+			+	+		
Європейський Союз*		+	+	+	+		+	+		+	+	+		+	+	+		
Світовий Банк	+	+		+	+					+	+	+			+		+	
Закон України „Про державно-приватне партнерство”	+			+	+			+		+						+		+

* не визначено на рівні співдружності.

* Джерело: складено автором на основі [1, с. 9-19; 2, с. 18; 3, с. 40-41, с. 67; 4, с. 442; 5, с. 64-65; 6, с. 1-11; 7; 8, с. 16-23; 9; 10, с. 31-32; 11; 12; 13].

– вид економічної діяльності [4, с. 448], що сприяло конкретизації типів, форм і вигід від співробітництва держави і приватного сектора;

– ступінь ринковості самих суспільних благ [14, с. 2, с. 8], на основі чого визначені умови, за котрих загальні дії державного і недержавного секторів є сприятливими і дозволяють одержати бажаний соціально-економічний результат;

– поліпшення якості життя суспільства, що вказало на необхідність запровадження ДПП для тих видів суспільних благ, де приватний сектор може надавати їх за меншу ціну або кращої якості за умови збереження їх вартості для держави [5, с. 67];

– пріоритетність здійснення, що визначає важливість виробництва суспільних благ інноваційного характеру [2, с. 29; 15, с. 94, с. 106-114] або досяжність індивідуальних і суспільно значущих цілей проекту [3, с. 126-127].

У зв'язку з цим вважаємо, що до особливостей використання інституту ДПП у процесах відтворення суспільних благ можна зарахувати:

– складність технології продукування суспільних благ, що вимагає використання спільних зусиль у здійсненні інновацій в цій сфері для досягнення необхідного соціального та економічного ефектів. Так, новими формами і механізмами взаємодії, що передбачають справедливий розподіл ризиків суспільної та приватної сторін є застосування контрактів „нового покоління” [16, с. 89-93], а також „загальних технологічних ініціатив” (Joint Technology Initiatives) [17, с. 3-9];

– специфіку доступу до суспільних благ на основі встановлення певних правил і процедур, що будуть обмежувати їх споживання. Це пов'язане з тим, що приватний сектор прагне одержати вигоду від інвестованих у проект коштів, а держава у свою чергу повинна створити необхідні для цього умови. Т. Беслі і М. Гатаком були запропоновані різні підходи до організації співробітництва держави та приватного сектору на основі критерію максимізації корисності [18, с. 7-15], а В. Варнавським визначені базові умови розвитку ДПП і механізми збалансування інтересів учасників [19, с. 19-23];

– орієнтованість головно на розвиток інфраструктури виробництва суспільних благ через те, що тут можна застосувати механізм перекладання видатків проекту на кінцевого споживача. Так, законодавством України, Російської Федерації, Казахстану визначені такі сфери застосування ДПП, як послуги, котрі надаються з використанням суспільної інфраструктури [6, с. 6; 7; 20; 21];

– залучення до тих видів їх виробництва, що не створюють загроз для національних інтересів і суспільної безпеки. Дослідники вказують на те, що розвиток інституту ДПП практично неможливий у тих державних секторах, де важливим є національна безпека, управління достатньо витратне, а послуги малоприсадибні для продажу [4, с. 447; 22, с. 17-20].

У зв'язку з цим проаналізуємо динаміку розвитку ДПП в Україні у 2000-2012 рр. (табл. 2). За цей період обсяги інвестицій по ДПП у нашій країні зростали, хоча і нерівномірно, а найвищі показники були досягнуті у 2005 р., 2007-2008 рр. і 2011 рр. Такі флуктуації в інвестуванні по ДПП свідчать про те, що в Україні макроекономічна ситуація не відзначається стабільністю та умови розвитку даного інституту не є найсприятливішими.

Можна стверджувати, що інвестиції по ДПП у нашій країні головно розглядалися як інструмент переборювання розходжень між реальними можливостями наповнення зведеного бюджету та його використанням, пов'язаним з виробництвом суспільних благ. У періоди, коли фіксувались найбільші обсяги інвестицій по ДПП, абсолютні і відносні показники розбалансованості зведеного бюджету України були одними з найвищих, а темпи зростання ВВП – одні з найнижчих. Подібну амплітуду коливань демонструвала і цінова сфера, де флуктуація індексу споживчих цін і нестабільність валютного курсу закладали значні ризики щодо окупності проектів, продовження тривалого співробітництва держави і приватного сектору, реальних можливостей бюджету для поліпшення якості надання суспільних благ. У зв'язку з цим учені зазначають, що імплементація ДПП в

економіку України вимагає значної підтримки з боку держави, однак потенціал бюджету може бути суттєво нівельований [27, с. 17-18, с. 21], і вказують на проблему неспроможності держави до простого відтворення [10, с. 229].

Таблиця 2

Динаміка інвестицій по ДПП і соціально-економічна ситуація в Україні у 2000-2012 рр.*

Показник	Роки												
	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Обсяг інвестицій по ДПП, млн. дол.	206,3	414,5	206,45	370,27	738,0	1507,34	869,11	1429,2	1565,94	1184,69	501,46	2816,4	1164,0
Темпи зростання інвестицій по ДПП, % до поперед. р.	85,14	200,92	49,81	179,35	199,31	204,25	57,65	164,44	109,57	75,65	42,33	561,64	41,33
Темпи зростання ВВП, % до поперед. р.	105,9	109,2	105,2	109,6	112,1	102,7	107,3	107,9	102,3	85,2	104,1	105,2	100,2
Індекси промислової продукції, % до поперед. р.	113,2	114,2	107,0	115,8	112,5	103,1	106,2	107,6	94,8	78,1	111,2	107,6	98,2
Темпи зростання інвестицій в основний капітал, % до поперед. р.	114,4	120,8	108,9	131,3	128,0	101,9	119,0	129,8	97,4	58,5	99,4	122,4	111,6
Індекс споживчих цін, %	128,2	112,0	100,8	105,2	109,0	113,5	109,1	112,8	125,2	115,9	109,4	108,0	100,6
Зведений бюджет України, млн. грн.: доходи	49117,9	54934,6	61954,3	75285,8	90592,9	134183,2	171811,5	219936,5	297893,0	272967,0	314506,3	398554	445454
видатки	48148,6	55528,0	60318,9	75792,5	102384,8	141698,8	175284,3	226054,4	309203,7	307399,4	377842,8	416854	492395
доходи, % ВВП	28,90	27,20	28,00	28,20	26,30	30,40	31,60	30,50	31,40	29,90	28,70	30,30	31,62
видатки, % ВВП	28,30	27,50	27,30	28,40	29,70	32,10	32,20	31,40	32,60	33,70	34,50	31,10	34,95
дефіцит/профіцит, % ВВП	-0,60	0,30	-0,70	0,20	3,40	1,80	0,70	1,10	1,50	4,10	5,90	1,8	3,60

Показник	Роки												
	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Рівень державного боргу, % ВВП	45,3	31,0	28,6	24,7	19,6	14,3	12,1	9,9	13,8	24,9	29,9	27,4	28,3
Середньорічний обмінний курс, 100 дол./грн.	544,02	537,21	532,66	533,27	531,92	512,47	505,00	505,00	526,72	779,12	793,56	796,76	799,3
Частка збиткових підприємств, %	37,7	38,2	38,8	37,1	34,8	34,2	33,5	32,5	37,2	41,1	42,7	36,5	37
Індекс сприяння корупції	1,5	2,1	2,4	2,3	2,2	2,6	2,8	2,7	2,5	2,2	2,4	2,3	2,6
Індекс економічної свободи	47,8	48,5	48,2	51,1	53,7	55,8	54,4	51,5	51	48,8	46,4	45,8	46,1

* Джерело: складено автором на основі [23; 24; 25; 26].

Крім того, і ділова активність українських підприємств не є стійкою, про що свідчить динаміка індексів промислової продукції, темпів зростання інвестицій в основний капітал і частки збиткових підприємств у 2000-2012 рр. (табл. 2). Відповідно і можливості вітчизняних суб'єктів підприємництва здійснювати інвестиції по ДПП не мали належної основи, а система взаємодії держави і приватного сектору по ДПП носила переважно „умовний” характер. До основних причин такої ситуації можна зарахувати у межах проектів по ДПП невизначеність відносин між партнерами і значну зарегульованість підприємницької діяльності. На думку колективу вчених одним з механізмів формування сприятливих умов для суб'єктів підприємництва у сфері інвестування по ДПП є створення Інвестиційного фонду України [3, с. 84-87], за функціями і завданнями подібного до Інвестиційного фонду Російської Федерації, а інші – вказують на необхідність удосконалення системи оцінки інвестиційних проектів по ДПП [28, с. 123-124] та активізацію ролі приватного сектору у цій сфері в період економічних криз для стимулювання сукупного попиту [29, с. 13].

У 2000-2012 рр. відбулися незначні зміни значень індексу сприяння корупції, Україна за цим показником перебуває у групі країн з високим корупційним потенціалом. Подібна тенденція склалась для нашої країни і за індексом економічної свободи. Це вказує на те, що відносини суб'єктів підприємництва та держави по ДПП у переважній більшості випадків не є достатньо прозорими, значно забюрократизовані і формалізовані.

Не на системній основі здійснюються в Україні і різні види проектів по ДПП. Так, у 2000-2012 рр. їх було реалізовано 44 на загальну суму 12973,66 млн. дол., їх кількість змінювалась від 0 у 2004-2005 рр. до 16 у 2012 р. (табл. 3), у середньому на кожен рік припадало по 3 проекти. Найбільша кількість проектів зафіксована у такому напрямі економічної діяльності, як енергія, телекомунікації, вода і каналізація, транспорт. Що стосується обсягів інвестицій по ДПП, то тут ситуація дещо інша, оскільки лідируючі позиції

займають телекомунікації, енергія, вода і каналізація, транспорт. Якщо інвестиції по ДПП у телекомунікаційному секторі здійснювалися на регулярній основі, то в енергетичному – з деякою періодичністю, у транспортному, воді і каналізації – були профінансовані у 2009 р. і у 2005 і 2008 рр. відповідно. А темпи зростання обсягів інвестицій по ДПП у розрахунку на один проект у 2000-2012 рр. відзначались високою амплітудою коливань. Тому цей спосіб взаємодії держави і приватного сектору головно має кон'юнктурний характер, залежить від „бажання” уряду розвивати такого роду відносини, поточної соціально-економічної та політичної ситуації.

Таблиця 3

Кількість та обсяги інвестицій по ДПП в Україні у 2000-2012 рр.*

Показник	Роки												
	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Кількість проектів, у тому числі:	1	9	1	1	-	-	2	1	2	1	4	6	16
енергія	-	6	1	-	-	-	1	1	1	-	4	5	16
телекомунікації	1	3	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	-
транспорт	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-
вода і каналізація	-	-	-	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-
Обсяг інвестицій по ДПП за напрямками, млн. дол.	206,30	414,50	206,45	370,27	738,00	1507,34	869,11	1429,20	1565,94	1184,69	501,46	2816,40	1164,00
енергія	-	160,0	20,0	-	-	-	-	83,4	100,14	120,69	88,91	997,8	724,5
телекомунікації	206,30	254,5	186,45	370,27	738,00	1407,34	865,21	1345,8	1363,8	934,0	412,55	1818,6	439,5
транспорт	-	-	-	-	-	-	-	-	-	130,0	-	-	-
вода і каналізація	-	-	-	-	-	100,0	-	-	102,0	-	-	-	-
Обсяг інвестицій по ДПП у розрахунку на 1 проект, млн. дол.	206,30	46,06	206,45	370,27	738,00	1507,34	434,56	1429,20	782,97	1184,69	125,37	469,4	72,75
Темпи зростання обсягів інвестицій по ДПП у розрахунку на 1 проект, % до поперед. р.	-	22,3	448,2	179,4	199,3	204,2	28,8	328,9	54,8	151,3	10,6	374,4	15,5

Показник	Роки												
	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Обсяг інвестицій по ДПП млн. дол.													
кошти держави	0,4	160,0	0,0	0,0	0,0	0,0	3,9	41,1	0,0	54,0	85,32	1320,0	35,2
кошти приватного сектору	205,9	254,5	206,45	370,27	738,00	1507,34	865,21	1388,1	1565,94	1130,69	416,14	1496,4	1128,8
Обсяг інвестицій по ДПП у розрахунку на 1 особу, дол., Болгарія	19,31	39,60	28,87	131,25	114,46	409,54	240,30	141,59	136,42	114,27	76,13	129,28	84,49
Литва	111,21	34,30	60,94	108,15	62,98	64,74	66,15	92,20	83,42	41,69	51,82	53,54	4,04
Румунія	40,15	25,21	16,07	28,04	29,70	104,75	26,64	205,26	152,86	153,15	33,64	70,92	119,57
Україна	4,22	8,55	4,30	7,78	15,60	32,14	18,65	30,80	33,97	25,75	10,95	61,76	25,53
Обсяг інвестицій по ДПП у розрахунку на 1 грн. доходів зведеного бюджету, дол./грн.	0,0042	0,0075	0,0033	0,0049	0,0081	0,0112	0,0051	0,0065	0,0053	0,0043	0,0016	0,0071	0,0026
Обсяг інвестицій по ДПП у розрахунку на 1 грн. видатків зведеного бюджету, дол./грн.	0,0043	0,0075	0,0034	0,0049	0,0072	0,0106	0,0050	0,0063	0,0051	0,0039	0,0013	0,0068	0,0024

*Джерело: складено автором на основі [23; 26].

На нашу думку, така динаміка інвестицій по ДПП за видами економічної діяльності в системі відтворення суспільних благ вказує на їх орієнтованість на:

- сприяння модернізації інфраструктурного сектору національної економіки;
- реалізацію тих проектів, що дозволяють належним чином гарантувати окупність вкладених коштів, оскільки тут можна краще задіяти механізми раціонування споживання суспільних благ;
- створення умов для досягнення бажаного рівня добробуту суспільства у середньо- і довгостроковому періодах.

Також вважаємо, що розвиток ДПП для забезпечення якості виробництва суспільних благ в Україні перебуває у початковій стадії. Обсяг інвестицій по ДПП у розрахунку на 1 особу у 2000-2012 рр. є явно недостатнім для України, оскільки у різні роки він коливався від 4,2 до 61,8 дол./особу. За той самий

період у Болгарії від склав 19,3-409,5 дол./особа, Литві – 4,03-111,2 дол./особа, Румунії – 16,1-205,3 дол./особа. Якщо виходити із середнього показника за 2000-2012 рр., то в Україні – це 21,54 дол./особа, Болгарії – 128,12 дол./особа, Литві – 64,24 дол./особа, Румунії – 77,38 дол./особа, тобто у 3,0-6,0 разів менше у порівнянні з цими країнами. І обсяги інвестицій по ДПП у розрахунку на одну гривню видатків і доходів зведеного бюджету мають головно умовний характер, у середньому – 0,0053 і 0,0055 дол./грн. відповідно.

Однією з причин є недосконалість нормативно-правової бази і стан державних інститутів. В Україні формування законодавства, що регулює відносини по ДПП було завершено у 2010 р., що пов'язане з набуттям чинності закону „Про державно-приватне-партнерство” [7], який визначив такі основні форми ДПП, як договори оренди та концесії, двостороння або багатостороння угода про розподіл продукції. Подібні процеси по інституціоналізації ДПП відбуваються у Російській Федерації і Республіці Білорусь, де ухвалені проект федерального закону „Про основи державно-приватного партнерства у Російській Федерації” [30] та концепція проекту Закону Республіки Білорусь „Про державно-приватне партнерство” [31]. Відмінною особливістю правового поля цих країн є те, що в їх проектах форми здійснення ДПП прописані детальніше, що забезпечує гнучкість розвитку відносин держави і приватного сектору у сфері виробництва суспільних благ у довгостроковому періоді. В Україні ДПП, будучи одним з чинників підвищення ефективності виробництва суспільних благ, поки слабо впливає на цей процес. Важливим є удосконалення нормативно-правової бази, пов'язане з розширенням і конкретизацією форм здійснення ДПП, на що вказують підходи, задекларовані у пілотних законодавчих проектах інших країн. Додатково це посилить і фінансово-економічну базу залучення інвестицій по ДПП у виробництво суспільних благ.

З боку українського приватного сектору йдуть сигнали про його готовність брати активнішу участь у спільних з державою проектах по ДПП, оскільки у 2000-2012 рр. основна частина усіх інвестицій по ДПП припадала на приватних партнерів і незначна – на державу. Головними причинами гальмування розвитку ДПП у виробничих процесах для суспільних благ в Україні є:

- невизначеність курсу держави у даній сфері відносин з приватним сектором, що у свою чергу, не дає можливості чітко сформулювати і позначити головні цілі, принципи, задачі та механізми впровадження в життя такого партнерства;

- недостатня прозорість умов взаємодії та обережність суб'єктів підприємництва щодо реалізації проектів по ДПП, що призводить до самообмеження здійснення інвестицій по ДПП;

- підходи до формування зведеного бюджету, орієнтовані головно на короткостроковий період, що не дозволяє з боку держави виділяти більше коштів на такі проекти і будувати довгострокові відносини з приватним сектором.

У зв'язку з цим оцінимо вплив соціально-економічних умов на розвиток інституту ДПП в Україні. Серед учених точаться дискусії навколо визначення тих детермінант, що створюють належні умови для розвитку інституту ДПП.

Відзначається, що посилення ролі інституту ДПП у процесах відтворення суспільних благ залежить від стану державних фінансів, темпів інфляції, розмірів ВВП, умов ведення бізнесу та інвестиційного клімату, регулювання відносин власності [3, с. 38, с. 89-97; 6, с. 49-55; 19, с. 19-23; 32, с. 5-9]. Інтенсивність впливу соціально-економічних умов на розвиток інституту ДПП в Україні у 2000-2012 рр. визначено за допомогою регресивно-кореляційного аналізу. У даному разі до головних чинників, що пов'язані з діяльністю інституту ДПП ми зарахували обсяг валового внутрішнього продукту (x_1 , млн. грн.); обсяг реалізованої промислової продукції (x_2 , млн. грн.); обсяг інвестицій в основний капітал (x_3 , млн. грн.); обсяг прямих іноземних інвестицій в країну (x_4 , млн. дол.); обсяги доходів і видатків зведеного бюджету (x_5 , x_6 , млн. грн.); обсяг дефіциту зведеного бюджету (x_7 , млн. грн.); частка доходів і видатків зведеного бюджету по відношенню до ВВП (x_8 , x_9 , %); рівень державного боргу (x_{10} , %).

Згідно з методологією регресивно-кореляційного аналізу, ми спочатку визначили залежність обсягів інвестицій по ДПП (y) від відповідних показників (x_1-x_{10}), обчисливши коефіцієнти парної кореляції і перевіривши на мультиколінеарність. Оскільки між досліджуваними параметрами x_1-x_{10} , існує значний або сильний зв'язок, то багатофакторна регресивна модель через явище мультиколінеарності не буде достатньо адекватною. На наступному етапі ми побудували серію економетричних моделей (табл. 4), де обсяг інвестицій по ДПП (y) – залежна змінна, а x_1-x_{10} – незалежні змінні.

Таблиця 4

**Види економетричних моделей інвестування по ДПП в Україні
у 2000-2012 рр. ***

Назва незалежної змінної	Регресивно-кореляційне рівняння	Коефіцієнт детермінації R^2	Адекватність моделі за критерієм Фішера	Статистична значимість за t-тестом Ст'юдента*
x_1 – обсяг ВВП	$y = 0,0088 x_1^{0,8628}$	0,6187 зв'язок сильний	$F_{кр}(1; 11; 0,95) = 4,84$ $F_{розр} = 17,85$	$t_{кр}(0,01, 11) = 1,363$ $t_a^* = 4,225; t_a^* > t_{кр}; t_b^* = 1,756; t_b^* > t_{кр}$
x_2 – обсяг реалізованої промислової продукції	$y = 0,0042 x_2^{0,9186}$	0,6355 зв'язок сильний	$F_{кр}(1; 11; 0,95) = 4,84$ $F_{розр} = 19,18$	$t_{кр}(0,05, 11) = 1,796$ $t_a^* = 4,380; t_a^* > t_{кр}; t_b^* = 1,979; t_b^* > t_{кр}$
x_3 – обсяг інвестицій в основний капітал	$y = 13,698 x_3^{0,3345}$	0,4069 зв'язок поміркований	$F_{кр}(1; 11; 0,95) = 4,84$ $F_{розр} = 7,55$	$t_{кр}(0,01, 11) = 1,363$ $t_a^* = 2,747; t_a^* > t_{кр}; t_b^* = 1,778; t_b^* > t_{кр}$
x_4 – обсяг прямих іноземних інвестицій	$y = 1,1576 x_4^{0,6651}$	0,6425 зв'язок сильний	$F_{кр}(1; 11; 0,95) = 4,84$ $F_{розр} = 19,77$	$t_{кр}^*(0,01, 11) = 1,363$ $t_a^* = 4,446; t_a^* > t_{кр}; t_b^* = 0,100; t_b^* < t_{кр}$ (параметр випадковий)
x_5 – обсяг доходів зведеного бюджету	$y = 0,0426 x_5^{0,8197}$	0,6291 зв'язок сильний	$F_{кр}(1; 11; 0,95) = 4,84$ $F_{розр} = 18,66$	$t_{кр}(0,01, 11) = 1,363$ $t_a^* = 4,320; t_a^* > t_{кр}; t_b^* = 1,390; t_b^* > t_{кр}$

Назва незалежної змінної	Регресивно-кореляційне рівняння	Коефіцієнт детермінації R ²	Адекватність моделі за критерієм Фішера	Статистична значимість за t-тестом Ст'юдента*
x_6 – обсяг видатків зведеного бюджету	$y = 0,0728 x_6^{0,7714}$	0,6124 зв'язок сильний	$F_{кр}(1; 11; 0,95) = 4,84$ $F_{расч} = 17,38$	$t_{кр}(0,25, 11) = 0,697$ $t_a^* = 4,169; t_a^* > t_{кр}; t_b^* = 1,178; t_b^* > t_{кр}$
x_7 – обсяг дефіциту / профіциту зведеного бюджету	$y = -1,565x_7^2 - 97,821x_7 + 453,44$	0,6548 зв'язок сильний	$F_{кр}(1; 10; 0,95) = 4,10$ $F_{розр} = 9,48$	$t_{кр}^*(0,01, 10) = 1,363$ $t_a^* = 4,212; t_a^* > t_{кр}; t_b^* = 4,353; t_b^* > t_{кр}; t_c^* = 2,299; t_c^* > t_{кр}$
x_8 – частка доходів зведеного бюджету	$y = 0,1241e^{0,2959x_8}$	0,3911 зв'язок поміркований	$F_{кр}(1; 11; 0,95) = 4,84$ $F_{розр} = 7,07$	$t_{кр}^*(0,01, 11) = 1,363$ $t_a^* = 2,658; t_a^* > t_{кр}; t_b^* = 0,635; t_b^* > t_{кр}$ (параметр випадковий)
x_9 – частка видатків зведеного бюджету	$y = -74,957x_9^2 + 4709,6x_9 - 73369$	0,5140 зв'язок значний	$F_{кр}(1; 10; 0,95) = 4,10$ $F_{розр} = 5,29$	$t_{кр}^*(0,01, 10) = 1,363$ $t_a^* = 2,562; t_a^* > t_{кр}; t_b^* = 2,630; t_b^* > t_{кр}; t_c^* = 2,659; t_c^* > t_{кр}$
x_{10} – рівень державного боргу	$y = 2565e^{0,0511x_{10}}$	0,3769 зв'язок поміркований	$F_{кр}(1; 11; 0,95) = 4,84$ $F_{розр} = 6,65$	$t_{кр}(0,01, 11) = 1,363$ $t_a^* = 2,579; t_a^* > t_{кр}; t_b^* = 15,460; t_b^* > t_{кр}$

* регресивно-кореляційні рівняння були перетворені у лінійні типу $y = a \cdot x + b$.

* Джерело: складено автором на основі [23; 26].

Побудовані нами моделі є адекватними за критерієм Фішера, а t -тест Ст'юдента виявив, що коефіцієнти регресивно-кореляційних рівнянь також у переважній більшості випадків статистично значимими. Ми можемо дати таку інтерпретацію для даної серії економетричних моделей: незалежна змінна x_1 пояснює 61,87 % варіації залежної змінної y ; x_2 – 63,55 % варіації залежної змінної y ; x_3 – 40,69 % відповідно; x_4 – 64,25 % відповідно; x_5 – 62,91 % відповідно; x_6 – 61,24 % відповідно; x_7 – 65,48 % відповідно; x_8 – 39,11 % відповідно; x_9 – 51,40 % відповідно; x_{10} – 37,69 % відповідно. Тому при інвестуванні по ДПП в Україні потрібно враховувати динаміку ВВП, загальний інвестиційний клімат, ситуацію в реальному секторі національної економіки та особливості функціонування бюджетної системи, що дозволить підвищити ефективність виробництва суспільних благ у перспективі.

Спільним для цих регресивно-кореляційних рівнянь є те, що вони нелінійні. Це вказує на існування непростих і суперечливих взаємозв'язків між інвестуванням по ДПП та соціально-економічними умовами в Україні. Подібні проблеми, що впливають на інвестування по ДПП існують і в Російській Федерації, де перешкодами виступають обмеженість бюджетних коштів на ці цілі, відсутність реально працюючого механізму створення крупних інвестиційних проектів і слабка інституційна готовність учасників [33, с. 48-49], швидкість організації проектів [34, с. 27]. Крім того, можливості інвестування по ДПП для поліпшення кількісно-якісних параметрів продукування суспільних благ пов'язані з дією низку суб'єктивних чинників, що мало піддаються кількісній оцінці.

Таким чином, при розвитку інституту ДПП необхідно брати до уваги особливості його використання у процесах відтворення суспільних благ, специфіку організаційно-правових і соціально-економічних умов в Україні. Специфікою становлення ДПП, як чинника підвищення ефективності виробництва суспільних благ в економічній системі України можна зарахувати:

- незавершеність формування інституційних умов, що регулюють відносини держави і приватного сектору;
- непослідовність дій держави у реалізації спільних проектів, зокрема щодо вкладення коштів у розвиток інфраструктури виробництва суспільних благ;
- слабкі позиції приватного сектору, обумовлені його чутливістю до змін соціально-економічної ситуації в країні та оцінкою можливостей інвестування по ДПП для розвитку середньо- і довгострокових відносин з державою.

Регресивно-кореляційний аналіз дозволив визначити інтенсивність впливу кожного з досліджуваних параметрів соціально-економічних умов на інвестування до ДПП в системі відтворення суспільних благ у 2000-2012 рр. в Україні та виявити ті чинники, котрі сприяли би його активізації. Поглиблення імплементації ДПП у відтворення суспільних благ в економічній системі України пов'язане із:

- стабілізацією соціально-економічної ситуації та створенням сприятливого інвестиційного клімату, що дозволить визначити найважливіші напрями розвитку ДПП у середньо- і довгостроковому періодах;
- переборюванням забюрократизованості, корупційності в країні і формуванням належних умов для підвищення ділової активності суб'єктів підприємництва, що обумовлене необхідністю забезпечення прозорості та простоти співробітництва держави і приватного сектору;
- удосконаленням підходів щодо наповнення і розподілу коштів зведеного бюджету, що буде сприяти тим самим збільшенню обсягів інвестування по ДПП з боку держави завдяки досягненню збалансованості та прогнозованості ситуації в майбутньому.

Вважаємо, що активізація розвитку інституту ДПП у процесах відтворення суспільних благ в Україні передбачає:

- завершення формування діючого законодавства, що регулює відносини по ДПП та посилення ролі недержавних організацій, що його підтримують, сприяючи прозорості відносин держави і приватного сектору щодо інвестування та одержання спільних вигід при виробництві суспільних благ;
- визначення чітких пріоритетів діяльності у сфері ДПП у середньо- і довгостроковому періодах, що обумовлене потребою нівелювання „рваного” типу інвестування по ДПП та поліпшення якості суспільних благ;
- створення підходящих соціально-економічних умов, що дозволяють здійснювати інвестиції по ДПП через облік стану національної економіки, зведеного бюджету, його розподілу та перерозподілу, очікувань приватного сектору.

3.9. Соціальна держава: модернізована модель соціально-відповідальної взаємодії стейкхолдерів національної економіки

Зацікавленість науковців, політиків, практикуючих управлінців у всіх сферах життєдіяльності суспільства у пошуку теоретичних моделей і генеруванні практичних рекомендацій з формування, розвитку і ефективного функціонування такої мегасистеми, як соціальна держава обумовлена загальним усвідомленням потенціалу позитивних наслідків їх реалізації.

Не ставлячи перед собою завдання детального аналізу варіантів соціальної державності, підкреслимо тільки, що в сучасній літературі поряд з іншими найбільшого поширення отримав наступний поділ моделей розвитку соціальної держави: патерналістська, корпоративна і етатистська, кожна з яких ґрунтується відповідно на ліберальній, консервативній та соціал-демократичній ідеології [1; 2; 3; 4; 5].

Хоча теоретично ці моделі є типами «ідеальних» соціальних держав, кожна з яких має певні переваги і недоліки, в практичному плані як правило спостерігається поєднання їх елементів з певним домінуванням характерної риси однієї з них.

Однак, кожна з названих моделей в умовах українських реалій підпадає під вплив особливих історичних, культурних, національних, ментальних, економічних і політичних чинників, які унеможливають їх просту реплікацію.

Адже, для прикладу, принципи корпоративної моделі (консервативна ідеологія) не можуть бути швидко та успішно адаптованими для України в зв'язку з відсутністю механізму розвинутого трипартизму: роботодавець-профспілка-робітник. Характерні для сьогодення дисфункціональність вітчизняних профспілок, відсутність державних гарантій на працевлаштування, приналежність українських корпорацій промислово-фінансовим угрупованням, у яких на пріоритетних позиціях стоять власні інтереси, а не сплата податків, страхових внесків і т. п. залишають цю модель поки-що нездатною забезпечити соціальну справедливість та захист населення в Україні.

Щодо патерналістської моделі (ліберальна ідеологія), то для її реалізації в Україні слід спочатку забезпечити умови для належного функціонування інститутів правової держави. Однак ситуація, коли умови розвитку середнього та малого підприємництва визначаються державою, закони, регулювання і правила регламентуються владою всупереч інтересам підприємницького сектору, коли держава обмежує і контролює розвиток вільного ринку в інтересах великого бізнесу, не забезпечує благополуччя громадян з мінімальними доходами і т. п., спостерігається де-мотивація підприємців щодо накопичення та реінвестування заощаджень, забезпечення страхування, сплати податків і, навпаки, мотивує подальшу тінізацію економіки, яка скорочує податкові надходження до бюджету країни та бюджетів її регіонів. Відсутність правової держави і законодавства не дають сьогодні можливості використання ліберальної моделі для побудови соціальної держави в Україні.

Використання етатистської моделі (соціал-демократична ідеологія) є також сьогодні неможливою до впровадження в Україні в зв'язку з порушенням принципу взаємної відповідальності особи і держави. Якщо з боку держави, яка бере на себе відповідальність за забезпечення соціального захисту,

справедливості та добробуту населення, це виражається у невиконанні взятих на себе зобов'язань, то зі сторони особи спостерігається відсутність готовності виконувати свої фінансові зобов'язання перед суспільством. В зв'язку ж із обумовленим цим конфліктом інтересів значним дефіцитом державного бюджету останній не може виконувати функцію фінансової основи цієї моделі.

Цілком очевидно, що реальна практика управління державною системою загалом та її складовими соціально-економічними підсистемами сьогодні вимагає від нас розбудови власної моделі соціальної держави і її соціально відповідальних складових на основі комбінування елементів різних моделей з врахуванням економічних, політичних реалій і ресурсних можливостей країни.

На необхідності інтенсифікації такого наукового пошуку наголошували учасники міжнародної конференції «Україна на шляху до європейської соціальної держави» (26.05.2011 р.), формулюючи в процесі дискусії його основні проблемні питання та завдання з їх вирішення.

Проф. Колот А.М. – «Ми не маємо як такої соціальної політики, тому її не можна покращити, її можна будувати з нуля, ліпити, як діти, возрожувати її» [6, с. 51].

Проф. Грішнова О.А. (окрім уже наведеної вище позиції щодо умови розбудови соціальної держави) – «Абсолютна більшість розробок стосується лише соціальної відповідальності бізнесу, але, на наше переконання, немає сенсу говорити про соціальну відповідальність лише бізнесу. Соціальну відповідальність несе передусім держава. Соціальну відповідальність мають усі люди» [6, с. 51-52].

Директор Всеукраїнської громадської організації «Інститут демократії та соціальних процесів» Шибко В.Я. – «... ми починаємо розбудову громадянського суспільства, як складову соціальної держави, саме через те, що ми все киваємо на необхідність соціального діалогу...» [6, с. 56].

Зав. відділом соціальної політики Національного інституту стратегічних досліджень при Президентові України Піщуліна О.М. – «На сьогоднішній день модель, в рамках якої існує соціальна політика, працює соціальна політика, не визначена» [6, с. 56].

Проф. Новікова О.Ф. – «... не хочуть приймати соціальну політику якраз з тим, щоб не приймати відповідальність» [6, с. 61].

Заст. голови Федерації профспілок України Кондрюк С.М. – «...приватизація бізнесом влади, що комерціалізація соціальної держави і все решта веде в прірву,...» і «... якщо апріорі влада, бізнес за певної підтримки науковців не вбачає доцільним належну оплату праці, належний захист, належну пенсію, то тоді ми будемо вимушені вести не соціальний діалог, а шукати інші засоби...» [6, с. 64].

Узагальнюючи наведені витримки, отримуємо невітні оцінки, згідно з якими «соціальну політику слід будувати з нуля», «соціальна політика не приймається», «модель невизначена», «більшість розробок стосується соціальної відповідальності бізнесу», «влада, бізнес за певної підтримки науковців не вбачає доцільним належну оплату праці».

Однак, позитивні напрямки пошуку шляхів вирішення існуючих проблем відкриваються розумінням того, що «соціальну політику слід будувати», що «ми починаємо розбудову громадянського суспільства», що «соціальний діалог

необхідний», що «відповідальність несе передусім держава», що «відповідальність мають усі люди», а «умовою розбудови і соціальної держави, є формування і реалізація соціальної відповідальності усіх суб'єктів держави».

Тому, основні напрямки розробки удосконаленої вітчизняної моделі соціальної держави повинні прокладатися в просторі встановлення нових принципів взаємозалежності економіки і політики, встановлення нових механізмів, правил і процедур взаємовідносин на основі співробітництва і пошуку компромісів з узгодження інтересів всіх рушійних сил цих взаємовідносин (стейкхолдерами) з відмовою від віртуального принципу рівності всіх і всього, з акцентом на підвищенні їх особистої ролі і внесків у виробництво та розподіл соціальних благ.

В цьому контексті слід зауважити, що встановлення і використання нових механізмів, правил і процедур відноситься до сфери управління і менеджменту соціально відповідальними суб'єктами ринкових стосунків, щодо яких світовою управлінською теорією і практикою КСВ накопичено значний і самий різноманітний досвід, який вітчизняні дослідники і практикуючі управлінці використовують ще порівняно мало. І це при тому, що майже аксіоматично можна стверджувати – соціально відповідальна поведінка будь-якого суб'єкта соціальної держави пріоритетно забезпечується соціально відповідальним управлінням і менеджментом.

У фундаментальній роботі А. Керролл і А. Бухгольц [9] з позицій мультицільових завдань соціально відповідального корпоративного менеджменту розглянута модель взаємодії влади, бізнесу і громадськості. З допомогою цієї моделі демонструється зразок взаємостосунків на основі попарних описів взаємовпливів «громадськість-влада», «бізнес-громадськість» і «влада-бізнес» [9, с. 455, рис. 1]. Ця схема прекрасно ілюструє наведену нами вище позицію проф. Грішнєвої О.А., яка говорить про необхідність забезпечення соціально відповідальної поведінки та відповідальності і бізнесу, і влади, і людей.

Концептуальні моделі менеджменту соціально відповідальної поведінки корпоративних утворень, які спрямовані на трансформацію останніх в соціально відповідальних, тобто «хороших корпоративних громадян» запропоновані в [16; 17]. Однак, всі ці роботи знову ж таки орієнтовані на забезпечення корпоративного управління і менеджменту, а не пошуку моделі управління ефективною взаємодією всіх ключових суб'єктів соціальної держави..

Виявляється така інноваційна модель організації взаємостосунків в тріаді «влада – бізнес – університети» була запропонована ще у 1995 році [18] і отримала назву «концепція потрійної спіралі» Іцковіца – Лейдесдорфа (Etzkowitz Henry – Leydesdorff Loet), як модель еволюційного розвитку суспільства та економіки,

Запропонована цими авторами графічна інтерпретація взаємодії між державою, бізнесом та університетами у вигляді діаграми Ейлера-Венна (рис. 1) з утворенням характерної для постіндустріальної економіки інтегрованої зони – «кластерного альянсу» учасників з максимально інтегрованими цілями та інтересами, має високий потенціал успішного використання в якості базової моделі для опису, аналізу та удосконалення процесів і процедур управління

ефективним, соціально відповідальним соціально-економічним розвитком будь-якого суб'єкта ринку в погодженні із загальнодержавними цілями та інтересами.

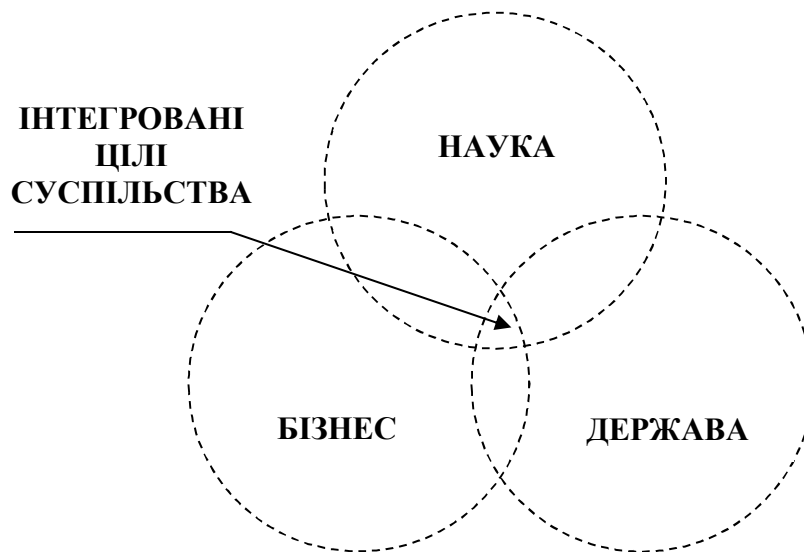


Рис. 1. Базова графічна інтерпретація моделі взаємодії основних гравців соціально-економічної системи [18]

Називаючи зображену на рис. 1 модель базовою, ми маємо на думці можливість її перспективного використання для інтерпретації, аналізу та синтезу систем соціально відповідального менеджменту в загальнодержавній системі управління всіма складовими національної економіки.

Наші припущення ґрунтуються на наступних міркуваннях.

1. В якості суб'єктів прийняття рішень при управлінні процесами, які відбуваються в рамках соціальної держави і результатом яких є її позитивний розвиток, беруть участь органи державного управління, місцевого самоврядування, суб'єкти управління бізнесовими, комунальними, науковими, освітніми, політичними, професійними, громадськими підприємствами, установами та організаціями. Очевидно, що всі вказані вище та інші потенційно можливі учасники процесів соціально-економічного розвитку можуть бути диференційовані за домінуючими складовими сприяння цьому процесу і впливу на його результати. При цьому, якщо Л. Лейдесдорф виділяє три головні групи впливу – стейкхолдерів «Держава – Бізнес – Університети», то слід врахувати, що такий поділ, будучи достовірним для «кластерного альянсу», не цілком достовірно відображає реальний розподіл впливових гравців у загальнодержавній, галузевих, регіональних і транс-регіональних корпоративних спільнотах, в зв'язку з чим базова модель підлягає певній реінтерпретації і адаптації.

2. Відсутність в базовій моделі взаємодії основних гравців соціально-економічної системи такої складової, як «Громадянське суспільство» вирішується простим залученням до співпраці в процесах прийняття рішень щодо напрямків і стратегій розвитку соціально-економічних систем

представників самих різних соціальних страт і організацій в усіх без виключення сферах ділової, політичної і громадської активності, які:

- по-перше, хочуть цього залучення,
- по-друге, володіють позитивним ресурсним потенціалом,
- по-третє мають можливість впливати на процеси в системі.

Адаптована модель взаємодії основних гравців соціально-економічної системи приведена на рис. 2.

В теоретичному плані ця можливість була підтверджена шляхом появи в «потрійній спіралі» Іцковіца – Лейдесдорфа четвертого елемента – представників громадянського суспільства, що привело до трансформації останньої в модель квадро-спіралі, описаної Л. Лейдесдорфом в [19].

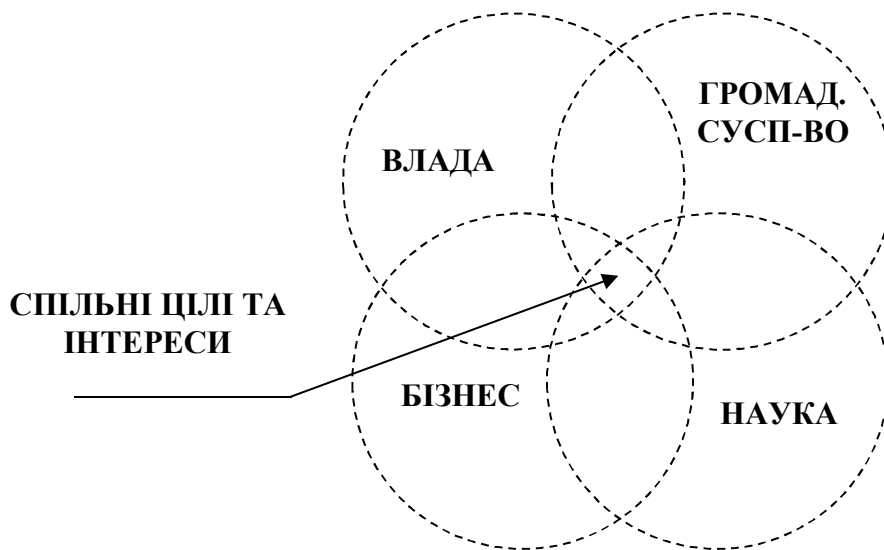


Рис. 2. Адаптована графічна інтерпретація моделі взаємодії основних гравців соціально-економічної системи

Джерело: авторська розробка

3. Західні експерти, в т.ч. і самі автори моделі, вважають, що квадро-спіраль краще від потрійної відповідає вимогам ефективної взаємодії суб'єктів сучасної інтелектуалізованої економіки в зв'язку з тим, що в епоху економіки знань інституції громадянського суспільства набувають критично важливого значення в процесах створення, розповсюдження і споживання нових продуктів, цінностей та суспільних благ [20].

4. В інтегрованій структурі квадро-спіралі формується зона спільних цілей та інтересів (сегмент взаємного накладання кіл на рис. 2) всі чотири складові якої перебувають в постійній та інтерактивній співпраці. При цьому, в процесі функціонування системи повноваження і компетенції всіх учасників зливаються та набувають потенціалу взаємозаміни, що може суттєво покращити якість управління і менеджменту через забезпечення можливості обміну знаннями, досвідом, формування спільних оцінок і спільного бачення подій, прийняття ефективних рішень щодо поведінки на ринках, об'єднання і використання ресурсів – джерело зростання конкурентоздатності і рівня ділової активності не окремих компаній, організацій, установ, локальних ринків тощо,

а соціально-економічної системи загалом з відповідним зростанням її соціальної адекватності.

Слід зауважити, що окремими вітчизняними експертами з питань державного управління організація ефективної взаємодії держави в рамках території-регіону з різноманітними складовими громадянського суспільства на основі «сітьової парадигми територіального розвитку» уже детально розглянута в теоретичних дослідженнях [21, 22], якими в якості головних переваг використання їх результатів були названі можливість організації «... взаємовідносин множини окремих публічно-управлінських, бізнес- та громадських структур», в процесі яких «...важливе значення надається формуванню спільного інтересу ...» [23].

5. Очевидна необхідність, змін в підходах, технологіях та інструментах соціально-відповідального управління і менеджменту соціально-економічними системами, вимагає деструкції традиційних ієрархічних управлінських систем та притаманних їм структур, зв'язків і комунікацій, вивчення світового досвіду мережевого соціального діалогу і партнерства, до якого на думку М. Портера (Michael E. Porter) повинні бути «... залучені різні рівні влади, приватні компанії, освітні та наукові інститути, громадські організації» [24, с. 24] для створення в системі так необхідної на думку проф. Вовканича С.Й. мережі «... соціально-економічних взаємозв'язків і взаємодій, які генеруватимуть мотивацію кожного індивіда на примноження знань, споживання інформації, її виробництво та використання» [25, с. 60-61] і, як наслідок, підвищення якості державного управління і корпоративного менеджменту, покращання підприємницького та інвестиційного клімату, зростання рівнів соціального діалогу і відповідальності.

6. Однак, на нашу думку, і модель квадро-спіралі вимагає удосконалення та адаптації, так як не зовсім достовірно відображає реалії взаємозв'язків і взаємовпливів між всіма її складовими. Адже, ніхто не зможе заперечити того факту, що громадянське суспільство виступає найбільш узагальненим критерієм приналежності людських ресурсів до соціально-економічної системи, так як люди, які працюють у владі, у бізнес-структурах, у наукових інституціях також є членами того ж таки «громадянського суспільства», як це було раніше інтерпретовано в [26, с. 5].

Продовжуючи, однак, удосконалювати модель взаємодії всіх виділених вище складових громадянського суспільства, слід відійти від дуже розповсюдженого але помилкового трактування громадянського суспільства тільки як певної множини «об'єднань громадян», «неурядових громадських організацій», «громадських рад» і т. п., а детермінувати всі названі структури в якості «представницьких структур громадянського суспільства», якими охоплено тільки його найбільш активна частина. При цьому, громадянське суспільство, як інтегральна «сукупність людей і відносин» у всіх без виключення сферах своєї життєдіяльності, через свої «представницькі структури» впливає на інституції, в яких працюють члени суспільства, і на всіх своїх членів у владі, бізнесі та науці.

З врахуванням такої ре-інтерпретації, ми можемо об'єднати всі раніше відомі моделі інтерпретації взаємодії основних гравців (стейкхолдерів) будь-якої соціально-економічної системи у вигляді, представленому на рис. 3, де під

впливом вимог, мотивів і стимулів «глобалізованого оточення», формуються аналогічні позиції «громадянського суспільства», яке, в свою чергу, впливає на стейкхолдерів системи, примушуючи останніх до формування і переслідування в своїй діяльності соціально відповідальних цілей та інтересів.

Як на нашу думку, ця модель більш адекватно демонструє взаємозв'язки і взаємовпливи між всіма стейкхолдерами, залишаючи за громадянським суспільством прерогативи впливу на соціальну відповідальність всіх інших виділених складових громадянського суспільства соціальної держави в процесі встановлення, впливу на основних гравців її соціально-економічного розвитку і досягнення всією системою соціально орієнтованих, прийнятних для більшості цілей.

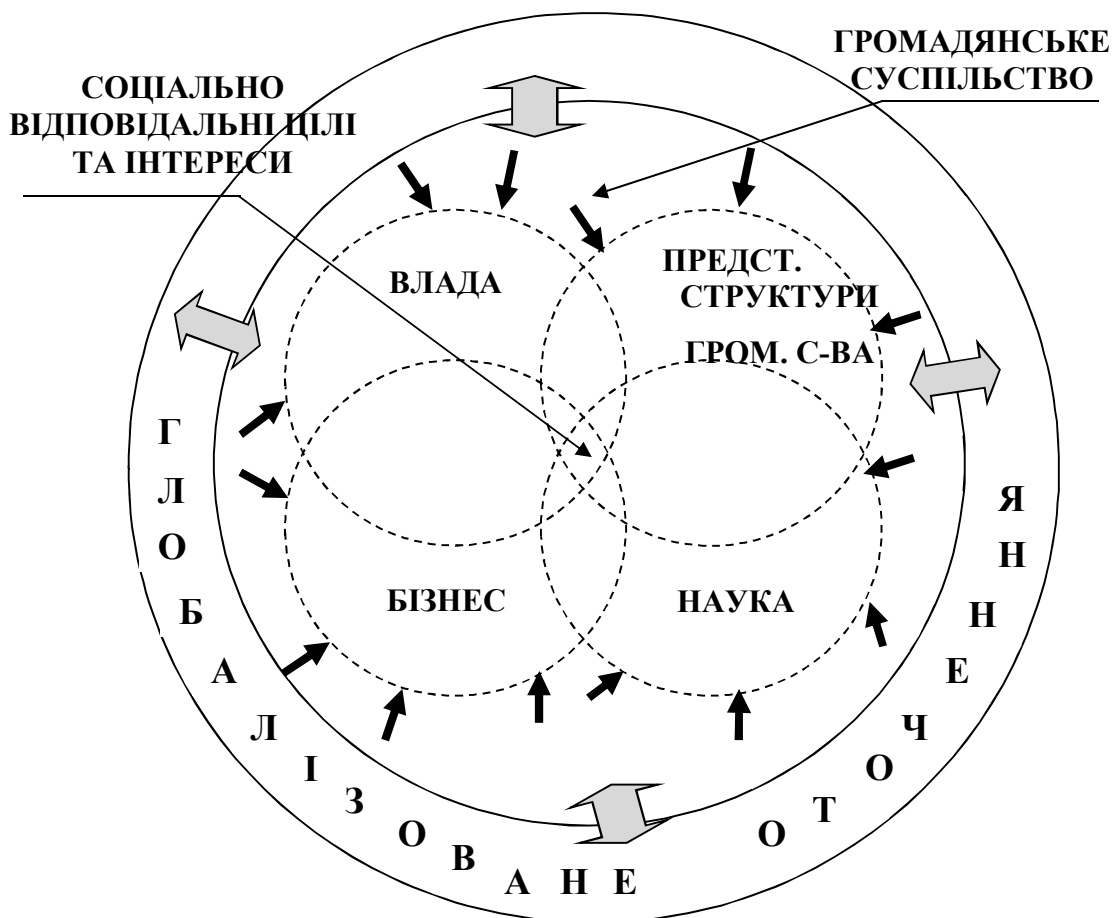


Рис. 3 Модифікована графічна інтерпретація інноваційної моделі взаємодії стейкхолдерів соціально-економічної системи

Джерело: авторська розробка

7. За цих умов в будь-якій соціально-економічній системі можуть виникнути всі підстави для прояву ефекту синергії взаємодії всіх її ключових складових, а також включитися механізми саморозвитку останніх як процес формальних і неформальних погоджень і домовленостей, створення спільних норм, правил і регулювань поведінки та соціально відповідальної діяльності у вирішенні спільних завдань. При цьому, «... ці норми і правила поділяються

всіма учасниками, приносячи їм взаємні вигоди» [27, с. 23], як основу гармонійного розвитку.

Таким чином, основною доведеною умовою успішного удосконалення управління і менеджменту суб'єктами соціально-економічної системи, яка переслідує цілі соціально відповідальної діяльності, можна вважати перехід від традиційних форм організації взаємодії складових за моделями «влада – бізнес», «влада – наука», «влада – суспільство» і т. д. до реорганізації останніх за зразком модифікованої інноваційної моделі «квадро-спіралі» з масштабним залученням «структур громадянського суспільства» для «формування спільного інтересу», «генерування мотивації», «норм і правил», які «поділяються всіма» і приносять «взаємні вигоди».

Адже «структури громадянського суспільства», на думку д-ра політичних наук М.М. Розумного, є основою «... більшості рецептів з оздоровлення публічної сфери, які виписуються з приводу мало не кожної «хвороби» – занепаду парламентаризму, неефективного адміністрування, дискредитованої партійної системи, нерозвиненого, але вже наскрізно корумпованого, місцевого самоврядування «... єдиною запорукою змін на краще...» [28].

При цьому, однак, слід розуміти, що і моделі, і структури, і організація взаємозв'язків та взаємовпливів між всіма стейкхолдерами соціально відповідальної держави чи будь-якої її соціально-економічної підсистеми створюють тільки «рамкові умови» для виникнення цієї відповідальності.

Головною ж умовою залишається духовна, моральна, ментальна та інтелектуальна готовність «сукупності людей і відносин» в спільнотах того чи іншого рівня в державній ієрархії до взаємної соціальної відповідальності.

Саме в зв'язку з цим вважаємо за доцільне нагадати позицію академіка Лібанової Е.М. щодо побудови соціально відповідальної держави в Україні, яка вважає, що «... ми маємо плекати національний інтелект. На жаль, ми його не виховуємо належним чином і не даємо потім йому реалізуватись» [6, с. 24]. Тому, цілком очевидним слід вважати той факт, що сьогодні дефіцит духовно-інтелектуальної складової в самій важливій сфері нашого людського буття – в управлінні і менеджменті українським соціумом загалом і всіма можливими його структурними складовими важко і недоцільно заперечувати, а необхідно шукати, досліджувати, обґрунтовувати, освоювати і ефективно використовувати інноваційні шляхи, методи, технології та інструменти управління на всіх рівнях ієрархії управління соціально-економічним розвитком держави.

3.10. Інтелектуалізація управління як основа забезпечення соціально відповідальної та партнерської поведінки суб'єктів господарювання

У сучасних наукових дослідженнях, присвячених проблемам ефективного функціонування соціально-економічних систем (СЕС), до яких можна віднести державу, регіон, галузь, підприємство часто вживаними стали такі дефініції як „інтелектуальний капітал”, „інтелектуальна власність”, „інтелектуальні ресурси”, „інтелектуальний потенціал”, „інтелектуальна економіка”, „економіка знань”, „управління знаннями” та інші.

Актуальність та своєчасність вирішення проблем, які стосуються використання інтелектуальних ресурсів СЕС продемонстровано в низці наукових публікацій, виступів представників духовної, наукової, культурної, політичної і бізнесової еліт [1; 2], де зазначено про «руйнування», «усунення», «відсторонення», «невизначеність», «втрату» українським суспільством інтелекту, «несприятливе суспільно-політичне і соціально-психологічне тло» для його існування тощо. Автор роботи [3] ці приклади вважає оцінками наслідків існування і дії в суспільстві факторів, які пов'язані з діючою у державі системою управління, в тому числі людськими ресурсами СЕС.

Відомий власник імперії Microsoft Б.Гейтс, акцентуючи увагу на загальній тенденції переходу менеджменту від контролю традиційних ресурсів до використання могутності знань, єдиним виробничим активом свого бізнесу визначив людську уяву. Всесвітньо відомий управлінець вважає, що прогрес пов'язаний з формуванням такого суспільства, де головним капіталом є не стільки люди, які багато знають, скільки люди, які здатні приносити нові ідеї, що реально перетворюють світ [4; 15]. Наявність людських ресурсів, які здатні генерувати нові ідеї та максимально ефективно їх використовувати у найрізноманітніших напрямках діяльності будь-якої СЕС, в тому числі у напрямку формування соціально-відповідальної та партнерської поведінки, є вирішальним для досягнення останньою високої якості діяльності та економічної ефективності. Категорію „якість” у Міжнародному стандарті ІСО 9000:2000 визначено як „... сукупність характеристик об'єкта, що відносяться до його здатності задовольняти встановлені і передбачувані потреби” [5, с. 112]. Віднісши до переліку встановлених і передбачуваних потреб, які своїм функціонуванням задовольняє організаційне утворення будь-якого рівня та виду діяльності, потребу в дотриманні соціально відповідальної та партнерської поведінки з необхідністю приходимо до висновку про їх пріоритетне забезпечення якістю діяльності СЕС. Підтвердження взаємозв'язку якості та соціальної відповідальності знаходимо у світовому досвіді, який серед критеріїв, відповідність яким дозволяє визначити окрему організацію як соціально відповідальну, виділяє виробництво та реалізацію якісної продукції.

Об'єктивною передумовою соціальної відповідальності та партнерства суб'єктів ринкових стосунків можна вважати їх ефективність, основною умовою забезпечення якої автор роботи [6], вважає якість, акцентуючи при цьому особливу увагу на якості системи управління, а також демонструючи постійну функціональну залежність між якістю та ефективністю. Погоджуючись з думкою про тісний взаємозв'язок між категоріями „якість” та „ефективність”, попередньо припустивши, що соціально відповідальна та партнерська поведінка суб'єктів ринкових відносин – це результат їх ефективної діяльності, зумовленої якістю у всіх її проявах – продукції та послуг, праці та технологій, навколишнього середовища, освіти, а також якості життя в цілому, з необхідністю приходимо до висновку про своєчасність та актуальність здійснення пошуку науково обґрунтованих теоретичних, методологічних та практичних підходів до якісних змін у СЕС з одночасним усвідомленням участі в них людини.

Активний пошук механізмів взаємозв'язку між такими категоріями як „інтелектуальні ресурси”, „якість”, „конкурентоспроможність”, „соціально

відповідальна поведінка”, „партнерство” з врахуванням результатів досліджень приведених у [7; 8; 9; 10] дозволив зробити припущення про прямий вплив інтелектуальних ресурсів на рівень конкурентоспроможності, який визначає економічний стан суб’єкта та можливості його соціально відповідальної поведінки та партнерських відносин. З метою приведення аргументів на користь зазначеної вище прямої залежності слід розглядати якість продукції як елемент конкурентоспроможності підприємства, яка залежить від якості розробки та виготовлення виробу. У той же час, якісна розробка та виготовлення продукції – це результат професіоналізму робітників, інженерно-технічних працівників, управлінців, їх науково-технічної та організаційної поінформованості, який формується в управлінській та виконавчій сфері інтелектуальності, а також – високого рівня техніко-технологічного розвитку виробництва, який залежить від інтелектуальності виробничої сфери. Розглядаючи конкурентоспроможність будь-якого суб’єкта господарювання як основу його прибутковості, можна вести мову про зворотній вплив, який проявляється в тому, що високий рівень конкурентоспроможності формує фінансові передумови розвитку інтелектуальних ресурсів, які дають можливість реалізовувати освітні програми підвищення кваліфікації, перепідготовки, впроваджувати новітню техніку та технології у виробничий процес, втілювати плани, пов’язані з соціально відповідальною та партнерською поведінкою.

З метою підвищення конкурентоспроможності суб’єктів ринкових відносин, які беруть активну участь у формуванні конкурентних переваг економіки держави, автори роботи [11] пропонують на кожному підприємстві нарощувати капітал інтелектуальності за рахунок капіталізації щораз більшої частини прибутку у зміцнення потенціалу інтелектуальності. При цьому, на їх думку, цей процес повинен відбуватись у трьох головних напрямках: трансфер інновацій, які створені в рамках діяльності суб’єкта господарювання або суб’єктів вищих рівнів; створення виробничого інноваційного потенціалу; створення сучасної системи кадрової роботи. Не заперечуючи дієвості запропонованих заходів, вважаємо за необхідне у відповідності до сформульованих в [11] напрямків підвищення ефективності використання інтелектуального потенціалу запропонувати так звані сфери інтелектуальності, ідентифікація проблем інтелектуального функціонування яких дозволить приймати ефективні управлінські рішення спрямовані на підвищення рівня конкурентоспроможності суб’єктів ринкових відносин.

Трансфер інновацій, створених науковими центрами в рамках діяльності підприємств та організацій, а також науковими інститутами (державними та регіональними) – це, на наш погляд, сфера інтелектуальності, розвиток якої залежить, значною мірою, від управлінського корпусу суб’єктів ринкових відносин, до компетенції якого входить прийняття рішень про передачу або залучення технології, навичок, знань, методів виробництва та інше.

Створення виробничого інноваційного потенціалу належить до сфери інтелектуальності, яка розвивається в результаті техніко-технологічних змін у діяльності суб’єктів ринкових відносин. Такі зміни, як правило, передбачають абсолютне і відносне зниження витрат ресурсів, підвищення якості продукції та послуг шляхом впровадження нових науково-технічних розробок.

Сучасна система кадрової роботи – це, на нашу думку, сфера інтелектуальності, яку необхідно формувати шляхом впливу на якісні характеристики виконавчого персоналу суб'єкта господарювання, його професіоналізм, рівень кваліфікації, здатність до сприйняття, використання та створення інновацій у різних сферах активності.

Отже, головними напрямками зростання потенціалу інтелектуальності суб'єктів ринкових відносин з метою досягнення останніми високого рівня конкурентоспроможності, наслідком якої є ефективна господарська та соціальна діяльність можна вважати підвищення інтелектуальності в управлінській, виконавчій та виробничій сферах, які повинні розвиватись у тісному взаємозв'язку.

У зв'язку з таким посиленням і ускладненням ролі людини в розвитку суб'єктів економіки будь-якого рівня та виду діяльності багато вчених вважають, що необхідно детально досліджувати процеси, пов'язані з формуванням, використанням, поширенням інтелектуальної складової людського ресурсу організації, головним елементом якої є інтелект. Окремі дослідження вітчизняних вчених стосуються визначення суті поняття інтелект, його функцій в економіці, а також змісту, структури та особливостей нового типу економіки, яка отримала назву інтелектономіка. Не заперечуючи те, що інтелект – це здатність накопичувати знання [12], або інтелект – це продукт діяльності мозку людини [13], вважаємо, що інтелект – це, насамперед, продукт людської уяви, стимульованої діяльністю як самої людини, так і її участю в діяльності суб'єкта господарювання.

На наш погляд, розвиткові людської уяви, яка синтезовано тою чи іншою мірою і за будь-яких умов притаманна організованим людським спільнотам, а також нагромадженню та ефективному використанню інтелекту з метою досягнення якісних результатів діяльності сприятиме явище інтелектуалізації. Воно останнім часом отримало широку інтерпретацію в наукових джерелах, і як дефініція використовується для обґрунтування напрямків необхідних змін у різних сферах функціонування СЕС.

Такі вітчизняні науковці як О.Б. Бутнік-Сіверський, С.Й. Вовканич, В.К. Врублевський, О.А. Грішнова, В.М. Геєць, О.В. Кендюхов, О.О. Другов, Н.С. Маркова, В.П. Петренко, В.П. Соловійов, Й.С. Ситник, А.А. Чухно та інші у своїх працях достатньо ґрунтовно досліджують питання, пов'язані з теоретико-методологічними та прикладними засадами формування і використання інтелектуального капіталу та інтелектуалізації як явища, яке притаманно новому типу економічних відносин. Дослідження вчених зосередженні в таких напрямках як: інтелектуалізація економіки України та її сучасний стан [14; 15], особливості та основні підходи до інтелектуалізації праці та виробництва [16; 17; 18], інтелектуалізація, соціалізація і гуманізація економічного зростання [19], інтелектуалізація людського капіталу [20; 21], інтелектуалізація менеджменту [22; 23], інтелектуалізація освіти [24]. Узагальнення багатьох підходів до визначення „інтелектуалізації” дало можливість у [25, с. 56] сформулювати цю дефініцію таким чином: „інтелектуалізація – це неперервний, нескінченний, динамічний процес, який супроводжує діяльність соціально-економічної системи будь-якого рівня, забезпечує виникнення та розвиток інтелекту, функціонування індивідуального та суспільного інтелекту,

сприяє покращенню якісних характеристик організації із зворотнім ефектом, формує людський ресурс, здатний до творчого аналізу і синтезу інформації, оцінки та організації виробничих процесів, генерування і реалізації власних та залучених ідей”.

Найнижчим рівнем проникнення процесів інтелектуалізації, на наш погляд, є окрема особистість або домогосподарство як один з найважливіших суб'єктів ринкових відносин. Домогосподарство (окрема особа або сім'я) як суб'єкт ринкових відносин виконує важливі функції в умовах ринкової економіки, зокрема, є постачальником ресурсів (землі, праці, капіталу) та споживачем товарів і послуг. Пов'язуючи ринкові функції особи як макроекономічного суб'єкта з його здатністю застосовувати захисний механізм інтелектуалізації в окремих критичних випадках, приходимо до висновку про те, що явище інтелектуалізації максимально сприяючи забезпеченню інтересів окремої особи, опосередковано гарантує задоволення економічних інтересів як інших суб'єктів ринкових відносин (бізнесу, держави), так і суспільства загалом. Тобто в основі гармонійного розвитку особи, бізнесу та держави лежить явище інтелектуалізації, першооснову якого слід пов'язувати з потребами людини.

Не заперечуючи своєчасності, достовірності та високого рівня наукової обґрунтованості багатьох досліджень, які стосуються проблем інтелектуалізації економіки, суспільства, праці, освіти науки, виробництва та інше, з необхідністю приходимо до висновку, що в їх основі лежить діяльність людини (персоналу) з притаманним їй рівнем інтелекту. У зв'язку з цим, одним з найважливіших завдань сучасних процесів інтелектуалізації, на нашу думку, слід вважати ефективне використання інтелектуального потенціалу людських ресурсів. Його виконання належить до компетенції управлінського корпусу соціально-економічних систем різного рівня.

З цього приводу слід звернути увагу на приведені в [26, с. 8] визначення поняття „управління інтелектуалізацією трудової діяльності”, під яким автори розуміють „... сукупність впливів на цей процес для підвищення ефективності функціонування підприємства відповідно до його цілей та стратегії інноваційного розвитку”. Пов'язуючи партнерські відносини та соціальну відповідальність з цілями інноваційного розвитку суб'єктів господарювання, приходимо до висновку, що основою їх гарантування є інтелектуалізована трудова діяльність та ефективне управління нею. Погоджуючись з розподілом трудової діяльності на виконавчу та управлінську сфери [27], а також з тим, що персонал підприємства виступає і як суб'єкт, і як предмет в управлінні інтелектуалізацією трудової діяльності [26], можна вести мову про те, що саме якість персоналу, як виконавчого, так і управлінського є основою процесів інтелектуалізації та наслідків їх позитивного впливу на функціонування господарських систем. У той же час, підтримуючи думку про те, що „в умовах економіки знань яскраво вираженою тенденцією повинне стати не екстенсивне розширення кількості працівників, а підвищення якості їх підготовки” [28, с. 51-52], припускаємо, що саме якість управлінського персоналу як суб'єкта управління інтелектуалізаційними процесами є пріоритетною. Підтвердження цій гіпотезі знаходимо в [28, 129], де зазначено, що „головними причинами зниження творчої активності українських працівників слід вважати відсутність

необхідних матеріальних стимулів і гарантій соціального захисту, досконалої системи оцінки результатів професійної діяльності та заохочень до творчості”. Вирішенням зазначених та багатьох інших питань, які лежать у площині інтелектуалізації діяльності господарюючих суб’єктів повинен займатися управлінський персонал, одночасно виступаючи і як суб’єкт, і як предмет в управлінні інтелектуалізацією праці.

Прикладом позитивного впливу інтелектуальної активності персоналу підприємства, всіляко підтриманої керівним корпусом, на фінансові та нефінансові результати діяльності суб’єкта господарювання є природоохоронна програма ПАТ „Прикарпаттяобленерго” [29]. Її сутність, яка була запропонована і технологічно обґрунтована працівниками підприємства полягає у конструюванні системи захисту енергетичного обладнання від пошкодження птахами (лелеками) внаслідок їх гніздування. В результаті реалізації згаданої програми на першому (2012 р.) та другому (2013 р.) етапах незаперечним є досягнення підприємством таких змін як покращення надійності електропостачання споживачів Івано-Франківської області (зменшення кількості аварій на лініях електропередач) та охорону білого лелеки на Прикарпатті (зменшення смертності птахів внаслідок ураженням струмом). Таким чином, фінансова вигода – це економія витрат на ремонт та заміну електричного обладнання, а нефінансова – позиціонування ПАТ „Прикарпаттяобленерго” як соціально відповідальної компанії, яка дбає про охорону навколишнього середовища, налагоджуючи при цьому партнерські відносини з природоохоронними організаціями, громадами територій області та місцевою владою. Слід зазначити, що втілення програми на підприємстві стало можливим завдяки інтеграції інтелектуального потенціалу шляхом ідеологічної та фінансової підтримки управлінським корпусом пропозиції щодо створення „банку ідей”.

Іншим прикладом ефективного використання інтелектуальних ініціатив персоналу згаданого підприємства є діяльність створеного у 2011 році „Ініціативного центру”. Обґрунтування його необхідності, своєчасності та основні принципи роботи були запропоновані одним із представників управлінського корпусу підприємства, що свідчить про „психологічну та професійну готовність системи менеджменту компанії та особливо її функціонерів вислухати, оцінити, підтримати та використати ідеї персоналу, спрямовані на вдосконалення якості діяльності” [30, с. 275]. На наш погляд, саме така готовність є головною ознакою інтелектуалізованого управління та важливою передумовою соціально відповідальної та партнерської поведінки. Крім того, в рамках діяльності „Інноваційного центру” на підприємстві створено „Гурток якості” та „Банк ідей”. Такі зміни, по перше – викликали велике задоволення працівників компанії, які змогли донести до керівництва, а в окремих випадках втілити у виробничий процес свої пропозиції, по друге – вдосконалили існуючі на підприємстві бізнес-процеси, по третє – дозволили розвинути ініціативність, підвищити командний дух та імідж компанії [31]. Про високу оцінку соціальних та партнерських ініціатив ПАТ „Прикарпаттяобленерго” свідчить неодноразова перемога підприємства в національному конкурсі бізнес-кейсів з корпоративної соціальної відповідальності (КСВ). Приклад компанії, на нашу думку, яскраво демонструє

на практиці взаємозв'язок між такими задекларованими в [30] напрямками інтелектуалізації як інтелектуалізація виконавської та управлінської праці, а також виробничих процесів. При цьому, виконавський персонал підприємства своїм усвідомленням та сприйняттям необхідності переходу до праці, яка ґрунтується на знаннях, відмовою від пасивного виконання передбачених операцій спонукає представників управлінського корпусу до творчого пошуку та втілення нових ідей, які дозволяють отримати позитивні соціальні та економічні результати.

Використовуючи теоретико-методологічні підходи до інтелектуалізації управління підприємствами, представлені в [32] та беручи до уваги наведений вище досвід соціально відповідальної та партнерської поведінки суб'єкта господарювання, можна висловити припущення, що соціальна відповідальність та партнерство – це результат взаємодії інтелектуального керівника, інтелекту персоналу та відповідних технічних засобів, які на переконання автора роботи [32] формують інтелектуалізовану систему менеджменту.

Свідченням того, що на сучасному етапі розвитку українського бізнесу питання, пов'язані із соціальною відповідальністю та партнерством є своєчасними, актуальними та важливими з погляду ефективної господарської діяльності є щорічна популяризація Центром „Розвиток корпоративної соціальної відповідальності” досвіду реалізації вітчизняними компаніями різноманітних проектів. Кожен із представлених у [33] прикладів демонструє опис соціальної та партнерської діяльності підприємства чи компанії в певній сфері за такою послідовністю: коротка характеристика господарської діяльності, опис проблемної ситуації, прийняті рішення та результати. Такий підхід свідчить про те, що пріоритетна участь у вирішенні проблем корпоративного управління, прав людини, трудових відносин та відносин зі споживачами, захисту довкілля, а також розвитку громад належить управлінському корпусу підприємств, представники якого інтегруючи власний інтелект, інтелект своїх підлеглих та наявні ресурсні можливості, генерують рішення про впровадження тих чи інших заходів. Узагальнення наведеної в [33] інформації з погляду результатів реалізованих проектів дає підстави говорити про те, що управлінський персонал соціально відповідальних підприємств володіє такими якісними характеристиками, які дозволяють йому приймати рішення на користь не тільки суб'єкта господарювання, а й суспільства загалом. Якісні характеристики управлінців є, на наш погляд, головною передумовою інтелектуалізованого управління. До їх числа автор роботи [27] відносить професійну підготовку, інноваційну здатність та активність, вмотивованість, готовність до неперервного навчання і саморозвитку, лідерські якості, готовність до постійних змін, які пов'язані з техніко-технологічним прогресом та досягненнями управлінської науки. На наш погляд, проведення оцінки наведених вище, а також інших обґрунтованих характеристик якості управлінського персоналу за попередньо розробленими методиками дозволить зробити попередні висновки про можливості суб'єкта господарювання формувати інтелектуальні передумови соціально відповідальної та партнерської поведінки.

Визначаючи напрямки підвищення соціальної відповідальності на місцевому рівні, фахівці такого авторитетного серед наукової спільноти закладу

як Національний інститут стратегічних досліджень, насамперед, звертають увагу на вигоди, які отримує бізнес, суспільство та влада від виконання принципів соціальної відповідальності. Серед їх переліку, в контексті визначеної вище пріоритетності якості управлінського персоналу, слід відзначити підвищення професіоналізму та розвиток кадрового потенціалу підприємства [34]. Така вигода бізнесу, на наш погляд, сприяє підвищенню рівня інтелектуалізації праці, зокрема, управлінської, що, в свою чергу, породжує нові можливості соціально відповідальних дій, які пов'язані з використанням інноваційних підходів до вирішення проблем та прийняття рішень. У такому випадку можна вести мову про взаємозалежний вплив явищ соціальної відповідальності та інтелектуалізації з одночасним нагромадженням досвіду в обох напрямках. Тим більше, що серед переліку переваг, які отримує суспільство від дотримання бізнесом принципів соціальної відповідальності та партнерства важливу роль автор приділяє можливості розвитку творчої активності населення, збереження та використання інтелектуального ресурсу, що цілком обґрунтовано можна вважати процесом інтелектуалізації суспільства. На наш погляд, інтелектуалізація суспільства, крім того, що сприятиме підвищенню рівня соціальної відповідальності та партнерства бізнесу, спонукатиме управлінський корпус підприємств до пошуку можливостей задоволення суспільних потреб та інтересів на основі використання власного та залученого творчого потенціалу.

Предсравлені у [34] перешкоди становлення та розвитку соціальної відповідальності бізнесу не сприяють поширенню інтелектуалізованих підходів до управління підприємством, метою діяльності якого, крім отримання прибутку, є соціально відповідальна та партнерська поведінка. На нашу думку, зазначені перешкоди перебувають у тісному взаємозв'язку з такими проблемами інтелектуалізації як відсутність державної політики використання інтелектуальних ресурсів, відсутність моди на інтелект, демотивація інтелекту, деінтелектуалізація суспільства і влади та інтелектофобія. Підтвердження сформульованого припущення про взаємну залежність процесів соціальної відповідальності, партнерства та інтелектуалізації управління знаходимо серед оприлюднених у [34] результатів соціологічних досліджень, які вказують на те, що причинами сповільнених темпів розвитку соціальної відповідальності, в першу чергу, є відсутність стандартів і якості підготовки бізнес-фахівців, а також системи заохочення (морального та економічного) відповідальних суспільних суб'єктів.

У зв'язку з цим приходимо до висновку про важливість вирішення низки критично значущих завдань, пов'язаних з інтелектуалізацією управління, які дозволять активізувати процеси соціально відповідальної та партнерської діяльності:

1. Підвищення рівня вмотивованості персоналу підприємств до активного використання притаманного йому інтелектуального потенціалу, наслідком якого стане кількісне та якісне зростання проектів у сфері соціальної відповідальності та партнерства.

2. Подолання високого ступеня деінтелектуалізації кадрового наповнення системи та підсистеми управління діяльністю суб'єктів господарювання, що

приведе до поступової заміни псевдо-лідерів на лідерів-інтелектуалів та сприятиме наповненню соціально відповідальних ініціатив творчою складовою.

3. Формування на підприємстві за ініціативи керівника-інтелектуала загальноприйнятих та загальнодоступних стратегічних орієнтирів, цілей, завдань і критеріїв, які враховуватимуть потребу, переваги, недоліки та можливі перешкоди у реалізації проектів та програм, спрямованих на соціально відповідальну поведінку.

3.11. Корпоративна соціальна відповідальність як чинник функціонування маркетингу підприємств

Запровадження засад корпоративної соціальної відповідальності (КСВ), і зокрема, концепції соціального маркетингу як невід'ємної та базисної частини КСВ нерідко стає одним із ключових джерел, що забезпечують розвиток та процвітання компанії, становлять фундамент лояльності її персоналу та прихильності споживачів. Правильно побудована концепція соціального маркетингу підприємства узгоджує та поєднує інтереси організації, споживачів та суспільства в цілому, що, у свою чергу, робить його потужним інструментом ефективного бізнесу.

Вагомий внесок у розвиток теорії корпоративної соціальної відповідальності та вирішення проблемних питань маркетингу підприємств внесли наступні вчені: Р. Акерман, М. Ауер, Р. Бартелс, Б. Берман, Дж. Вайбе, Д. Вуд, М. Герц, Е. Дихтль, Дж. Еванс, Е. Епштайн, Дж. Зальтман, А. Керолл, Ф. Котлер, Дж. Лаком, С. Леві, В. Маррейвік, Р. Мертон, Л. Престон, Дж. Пост, С. Сеті, Х. Хершген, Р. Штойер тощо.

Зміна характеру соціально-економічних відносин зумовлює подальший розвиток маркетингу та змінює його сутнісне ядро, яким тепер стає людина. Маркетинг поступово вбирає в себе останні досягнення не лише світової практики, але й науки, починаючи з інформатики й кібернетики і завершуючи психологією, не кажучи вже про використання управлінської, соціологічної і економічної наук. Еволюція маркетингу спричиняє виникнення його новітньої концепції – соціального маркетингу. Соціальний маркетинг логічно з'являється в ході розвитку маркетингу і є його подальшим перспективним шляхом розвитку. У табл. 1. подано три етапи та три цільові напрями маркетингу з відповідними пріоритетами, рушійними силами та мотивами взаємодії зі споживачами, актуальними як для національного, так і світового ринку.

Приблизно до 70-х рр. ХХ ст. компанії орієнтувалися на прибуток і задоволення потреб покупців, тепер же головна мета бізнесової діяльності поповнилася ще одним чинником – добробутом людей у суспільстві. Це зумовило виникнення окремого терміна – «соціальний маркетинг», запропонованого Ф. Котлером та Дж. Зальтманом у 1971 р. [17, с. 4]. Фактично, термін означав спробу використання принципів маркетингу і його технологій, щоб сприяти вирішенню соціальних завдань, реалізації соціальних ідей, а також здійсненню соціальних дій. Саме тоді у сфері діяльності організацій все більше та органічніше постає потреба вирішувати різноманітні громадські проблеми. Для визначення соціального маркетингу впродовж часу використовувалися також інші терміни, такі як «маркетинг соціальних завдань» і «маркетинг ідей».

Таблиця 1

Еволюція соціального маркетингу від 1.0 до маркетингу 3.0

Характеристика	Маркетинг 1.0 Орієнтація на продукт	Маркетинг 2.0 Орієнтація на споживача	Маркетинг 3.0 Орієнтація на цінності
Ціль	Продавати продукти	Задовольняти запити та утримувати споживачів	Зробити світ кращим
Рушійна сила	Промислова революція	Інформаційні технології	Технології нової хвилі
Як компанії розглядають ринок	Масові споживачі з фізіологічними потребами	Більше поінформовані споживачі з власними думками та емоціями	Повноцінні розумні людські істоти з емоціями та душею
Ключова маркетингова концепція	Розробка товарів	Диференціація	Цінності
Принципи маркетингу	Акцент на характеристиках продукту	Позиціонування компанії та продукту	Місія та цінності компанії
Споживча вартість	Функціональна	Функціональна та емоціональна	Функціональна, емоціональна та духовна
Взаємодія зі споживачами	«Один з багатьма»	«Один на один»	«Співробітництво багатьох з багатьма»

Джерело: [2, с. 111]

Е. Дихтль та Х. Хершген наполягають на більш ранньому виникненні ідеї використання маркетингу як соціальної технології [1, с. 13]. На думку німецьких дослідників, інструменти класичного маркетингу почали застосовуватися для соціальної орієнтації сфери виробництва і надання послуг уже на початку 50-х років.

Посилення уваги до застосування технологій соціального маркетингу як механізму взаємодії державних структур та ТНК на шляху вирішення соціальних проблем суспільства, як нового фактора середовища посиленої конкуренції пояснюється рядом причин. Для подальшого розгляду прикладних аспектів соціального маркетингу звернімося до витоків формування цієї концепції задля якісної оцінки його потенціалу та реальних перспектив застосування.

Проблематика формування теорії соціального маркетингу та опису її сутнісних характеристик була дискусійною з моменту свого зародження⁷⁷. Історія соціального маркетингу нелінійна, його розвиток як наукового підходу в теорії маркетингу – нелегкий, зокрема через опір науковців, що вбачають за маркетингом суто економічну діяльність. У зв'язку з цим виникає необхідність проведення додаткових досліджень витоків поняття соціального маркетингу і, відповідно, причин та перспектив його розвитку.

⁷⁷ Зарубіжні науковці Дж. Вайбе, П. Котлер, С. Леві, В. Лазер, Р. Дж. Левідж, Г. Зальтман, А. Андреасен, а також російські дослідники маркетингу О.Панкрухін, Р.Ноздрьова, Г. Абрамшвілі, С.Захаров, В.Меліховський та інші переконливо виступають за «вихід» маркетингу за рамки суто економічного поняття та наголошують на його соціальному складнику як новій невід'ємній характеристиці. Тим часом, один із найбільш щирих та послідовних критиків соціального маркетингу, Дж. Лак, вказує на суперечності, закладені в самій суті цього поняття, і не визначає можливості розширення маркетингової концепції.

Першим імпульсом до виникнення дискусій щодо правомірності поєднання понять соціального та маркетингового стала виразно новаційна праця Дж. Вайбе «Продаж продуктів широкого вжитку та громадянства на телебаченні». Саме ж поняття соціального маркетингу в науковий обіг було введено американськими науковцями П. Котлером та С. Леві в їхній спільній праці «Розширення концепції маркетингу». Цю стратегічну ініціативу далі розвинули П. Котлер та Г. Зальтман у статті «Соціальний маркетинг» [17, с. 3-12]. Згадані вчені відчували потребу розширити сферу маркетингу, що переживав період відносної стагнації. У своєму визначенні вчені роблять акцент на таких ключових засадах суспільства та бізнесу, як принцип споживчої орієнтації, детерміноване відношення ставлення цільових груп людей до різних проблем, та питання, що в них виникають у зв'язку зі зміною подібних відношень. Предметним полем визначення П. Котлера та Г. Зальтмана є розробка, реалізація й контроль за виконанням програм, метою яких є досягти сприйняття та зміни в позитивний бік суджень та думок певних цільових груп про соціальні ідеї, завдання або конкретну діяльність [16, с. 717].

Німецькі дослідники М. Ауер та М. Герц підкреслюють, що йдеться про абсолютно новий напрям маркетингу, у рамках якого розглядаються взаємовідносини підприємств із суспільством. Відповідно, цільову групу компанії становлять не окремі індивіди, а все суспільне оточення, а отже діяльність підприємств не ведеться осторонь від суспільних проблем та суспільного прогресу – і безпосередньо впливає на них [8, с. 30]. Це розуміння соціального маркетингу ідентичне з концепцією соціально-етичного маркетингу, запропонованою П. Котлером. Згодом до позиції вчених щодо ідеї розширення маркетингових горизонтів долучився А. Андреасен, який назвав міркування П. Котлера та С. Леві «гранатою, закинутою на територію концептуальних засад маркетингу» [7, с. 2].

Керуючись ідеєю Дж. Вайбе, П. Котлер та С. Леві поставили під сумнів логіку виключення проблем соціального кола зі сфери застосування маркетингу, на що майже миттєво – та вкрай критично – відреагував Дж. Лак. Між прибічниками двох протилежних точок зору спалахнула справжня наукова війна, що тривала більше п'яти років. З одного боку опинилися прихильники традиційної концепції комерційного маркетингу на чолі з Дж. Лаком та Р. Бартелсом, з іншого – прибічники розширення концепції, зокрема П. Котлер, С. Леві, В. Лазер, Р. Дж. Левідж, Г. Зальтман, А. Андреасен та інші.

За Дж. Лаком, сама семантика слова «маркетинг» пов'язує його із «маркетом» – ринком, на якому продаються та купуються товари. Поширення терміну «соціальний маркетинг» Дж. Лак називає хибною тенденцією, епідемією, що стає на заваді розуміння дійсної суті маркетингу як науки. Він відзначає, що поняття «соціальний» – незіставне з поняттям «маркетинг», оскільки воно не має однозначного трактування, є надто нечітким та ненадійним. У той же час, у визначенні поняття суспільного добробуту також спостерігається тенденція до суб'єктивності. Іншими словами, як ступінь краси визначається споглядачем, так і набір компонентів, за допомогою яких досягається добробут, унікальні для кожного суб'єкта [11, с. 70-71]. Дж. Лак наполягав на винятково чітких дефініціях. Він наголошував, що безпідставне використання терміна «соціальний маркетинг» зводить його цінність нанівець,

перетворюючи на інструмент пропаганди та порожніх закликів. Щоправда, дещо звужені погляди, яких дотримується Дж.Лак та його прибічники, не стримали природний розвиток концепції маркетингу та його інтеграцію з соціальними цілями та цінностями.

Корпоративна солідарна відповідальність стає все більш затребуваною як серед науковців, так і серед представників бізнес-кіл в ході дискусії 1970-х – 1980-х рр. Виділяється два основних підходи до підвищення ефективності сприйняття корпорацією суспільних проблем. Перший з них передбачав інтеграцію питань взаємодії бізнесу та суспільства в систему стратегічного управління. Один із прихильників такої точки зору, Р.Акерман, писав: «Допоки поставлені суспільством проблеми не будуть вирішуватися достатньо швидко, вони накопичуватимуться до такого ступеня, який, врешті, позбавить компанію можливості ефективно функціонувати у своїй традиційній ролі постачальника товарів та послуг» [6, с. 91]. За Р. Акерманом, соціальна діяльність компанії має включати моніторинг зовнішнього середовища, аналіз очікувань конкретних соціальних груп, розробку та впровадження планів взаємодії з цими групами та відповідного управлінського інструментарію. Американський дослідник Е.Епштайн розглядав соціалізацію компанії як здійснення «корпоративної соціальної політики», що передбачає «інституціоналізацію в рамках бізнес-організації ... ключових елементів етики бізнесу, корпоративної соціальної відповідальності та корпоративної соціальної сприйнятливості» [12, с. 55].

У рамках другого підходу компанія не має обмежуватися виключно стратегією, натомість повинна безпосередньо брати участь у таких суспільних процесах, як парламентські та президентські вибори, дискусії у засобах масової інформації, лобістські кампанії. Приміром, такі вчені, як Л. Престон та Дж. Пост трактували соціальну сприйнятливість компанії як специфічну функцію менеджменту, що має існувати поряд із такими традиційними функціями, як планування, звітність тощо [18, с. 122].

Становлення концепції соціальної відповідальності від загальних нормативних питань та формування теоретичного ядра концепції до складнішого діалектичного аналізу її основ проаналізовано в теорії корпоративної соціальної відповідальності В.Фредеріка. Учений розглядає три етапи становлення концепції, називаючи їх, відповідно, етап «корпоративної соціальної відповідальності» (або CSR-1), етап «корпоративної соціальної сприйнятливості» (або CSR-2), та етап «корпоративної соціальної добросовісності» (або CSR-3).

Першому етапу притаманна загально-нормативна ідея про те, що одним із обов'язків компанії є робота, спрямована на досягнення загального соціального добробуту як упродовж здійснення основних бізнесових операцій, так і другорядних. Причому, здійснення такої діяльності може як позитивно, так і негативно позначатися на загальному фінансовому результаті, а сам тип поведінки компанія має обирати як добровільно, так і внаслідок державного примусу.

Другий етап є логічним продовженням та доповненням першого і включає появу категорії соціальної сприйнятливості як «здатності корпорації сприймати суспільний вплив» [14, с. 45]. Автор розглядав сприйнятливість як позитивну відповідь на наукові розробки, сформульовані протягом першого етапу, як

реальний інструмент переключення уваги наукових та бізнесових кіл з теоретичної розробки концепції КСВ на її реальне практичне впровадження. Перехід від CSR-1 до CSR-2, на думку автора, відображає концептуальний перехід від етико-філософського сприйняття соціальної відповідальності компанії до концепції, орієнтованої на фактично здійснювані, практичні дії менеджера.

Третій етап маркується поняттям «соціальної порядності», яке В. Фредерік трактує як вбудовування поняття моральної коректності в дії та політику, які реалізовує компанія [15, с. 130]. Саме поняття соціальної порядності виступає при цьому як не просте хронологічне продовження попередніх етапів, а як продукт складного діалектичного розвитку. Критерієм поведінки компанії, відповідно, вже не є загальна ідея відповідальності, її відбивають комплексні особливості етичної культури того чи іншого суспільства, яке сповідує певну систему поглядів на ведення бізнесу.

Згідно з узагальнювальною теорією А.Керола, сучасне суспільство очікує від бізнесової організації вірності власним економічним, правовим, етичним та дискреційним вимогам. Відповідно, поведінку фірми на ринку можна представити у вигляді чотирьохрівневої піраміди (рис. 1).



Рис. 1. Піраміда рівнів відповідальності А.Керола [9, с. 40]

В основі піраміди лежить економічна відповідальність, що являє собою базову функцію компанії на ринку як виробника товарів та послуг, що задовольняють потреби споживачів, а отже, дають прибуток. Надбудовою над економічною відповідальністю постає правова відповідальність. Вона передбачає необхідність дотримуватися законів при веденні бізнесу в умовах ринкової економіки, відповідність діяльності компанії очікуванням суспільства, зафіксованим у правових нормах. Наступним щаблем є відповідальність етична, що вимагає від ділової практики відповідності тим очікуванням суспільства, що не обумовлюються певними правовими нормами, проте засновані на існуючих нормах моралі. І, зрештою, філантропічна (або дискреційна) відповідальність спонукає фірму до дій, спрямованих на підтримку та розвиток добробуту суспільства через добровільну участь у реалізації соціальних програм.

Відповідно, економічна та правова відповідальність бізнесу – строго обов’язкові для бізнесу, вони відповідають необхідним суспільним вимогам; проявів етичної відповідальності суспільство очікує від підприємства; на дотримання філантропічної відповідальності – сподівається [10, с. 498].

При цьому, дотримуючись соціального підходу, компанія може діяти реактивно, з позицій захисту, адаптивно або проактивно, відповідно до свідомого раціонального вибору власного менеджера [10, с. 504]. Реактивна модель поведінки передбачає пасивну поведінку компанії, що полягає у відповіді на вже існуючі виклики або проблеми із запізненням.

Модель поведінки з позицій захисту передбачає рух у напрямку найменшого опору задля хоча б мінімальної відповідності вимогам та очікування суспільства. Адаптивна модель відбиває орієнтацію компанії на короткострокову перспективу і, відповідно, реагування на соціальні виклики, що постають сьогодні та зараз. Проактивна ж модель передбачає не тільки активну взаємодію компанії та суспільства в соціальній площині, а й, передусім, орієнтацію на середньострокову та довгострокову перспективу в такій взаємодії.

Співзвучною думкам А. Керолла є точка зору американського дослідника С. Сеті, згідно з теорією якого соціальна діяльність компанії полягає у корпоративній поведінці, яка включає: виконання «соціальних обов’язків», які компанія бере на себе внаслідок «дії ринкових сил та правових обмежень»; реалізацію «соціальної відповідальності», яка перевищує строгі обов’язки економічного та правового характеру; «соціальну сприйнятливість», що розуміється як здатність компанії пристосовувати свою поведінку до потреб суспільства [19, с. 58].

Різні точки зору щодо механізму та характеру залучення компанії до соціальної діяльності були інтегровані у цілісну структуру завдяки теорії Д. Вуд (1991 р.), яка містить не лише системоутворюючий теоретичний складник, а й інструментарій для безпосередньої кількісної оцінки результатів соціальної діяльності. У концепції Д. Вуд представлені причини виникнення мотивації соціально зорієнтованої поведінки бізнесу, способи його імплементації та відповідні результати дій. Корпоративну соціальну діяльність науковець визначила як «систему принципів соціальної відповідальності, процесів соціальної сприйнятливості та їх видимих результатів, що існують в рамках бізнес-організації та відносяться до взаємовідносин фірми з суспільством» [21, с. 699]. Згідно з моделлю Д. Вуд, через усталені принципи корпоративної соціальної відповідальності та за допомогою механізму корпоративної соціальної сприйнятливості фірма продукує відповідні результати корпоративної поведінки. До принципів корпоративної соціальної відповідальності відносяться інституційний принцип легітимності, організаційний принцип публічно-правової відповідальності та індивідуальний принцип свободи підприємницького вибору (рис. 2). Перший принцип формується завдяки тісній взаємодії бізнесу та суспільства, оскільки саме суспільство наділяє компанію певними владними повноваженнями. Якщо ці повноваження реалізуються в довгостроковій перспективі не в повному обсязі або з неприйнятними для суспільства результатами, суспільство, відповідним чином, втрачатиме довіру до компанії. Другий принцип тісно пов’язаний з

першим та полягає у відповідальності бізнесу за власні результати як перед суспільством, так і перед ринком та державою. Третій принцип пов'язаний із постанню менеджера як морального агента на шляху взаємодії бізнесу та суспільства, адже саме вони здійснюють вирішальний вибір на користь тих чи інших альтернатив, від яких залежить якість соціально відповідальних результатів.

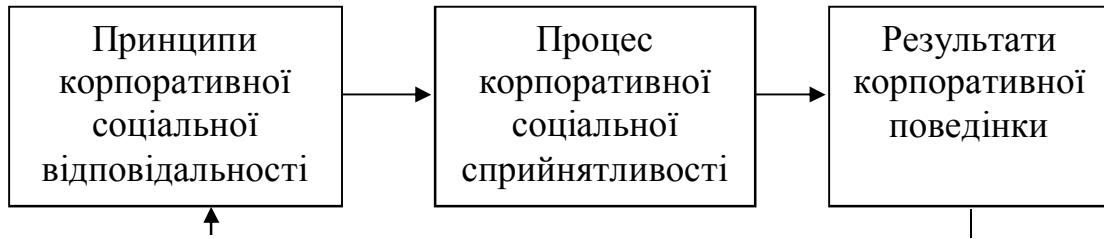


Рис.2. Модель корпоративної соціальної діяльності

Особливості процесу утвердження корпоративної соціальної сприйнятливості компанії залежать від характеру середовища, в якому ведеться бізнес, кола реальних та потенційних стейкхолдерів (зацікавлених сторін), сутності проблем, що виникають у стейкхолдерів та інтересів, які вони прагнуть реалізувати. Отож, якісний аналіз бізнес-середовища допомагає розробляти раціональні рішення для вирішення проблем та задоволення інтересів всіх учасників бізнес-процесу. Результати корпоративної поведінки втілюють кінцевий продукт соціальної діяльності компанії та включають безпосередній вплив на суспільство, набір соціальних програм компанії і, зрештою, соціальну політику компанії, логічне завершення системи корпоративної соціальної відповідальності.

Наймолодшою серед теорій, що описують характер взаємодії компанії з соціальним середовищем, є концепція корпоративної стійкості, що сформувалася в ХХІ ст. на базі досліджень В. Маррейвіка, Р. Штойера та інших. Стійкий розвиток, що передбачає інтегрований підхід до вирішення економічних, соціальних та екологічних завдань, означає для компанії як, відповідно, стійкі прибутки, так і необхідність приділяти увагу екологічному менеджменту, соціальному маркетингу, управлінню людським капіталом та питанням іміджу компанії. Корпоративна стійкість при цьому становить собою «модель управління корпорацією, що охоплює економічну, соціальну та екологічну діяльність компанії як у короткостроковій, так і в довгостроковій перспективі» [20, с. 265].

Фактори, від яких залежить корпоративна стійкість ТНК, вже набули втілення в обов'язкових соціальних звітах, звітах про корпоративну соціальну відповідальність, звітах про нефінансову діяльність, прийнятих у багатьох компаніях, а також у стандартах ISO 14001, SA 8000 та інших. Ряд поширених нині стандартів передбачає інтеграцію соціальних аспектів в організацію

бізнесу та визначає принципи, обов'язки компаній, а також сфери застосування та міру соціальної відповідальності ТНК⁷⁸.

Що стосується зворотного впливу суспільства на бізнес, нерідко окремі групи, здебільшого незначні за кількістю членів, прагнуть активно впливати на організацію. Вони висловлюють невдоволення її діяльністю і намагаються нав'язати їй свої цілі. При цьому їх негативні відгуки часто не збігаються з думкою цільової групи організації або просто інших суспільних верств населення. Організація не може реагувати на всі негативні відгуки про її діяльність, що вимагає визначення пов'язаних з підприємством цільових груп. Часто різні групи висловлюють діаметрально протилежні думки про те, якого вектора організація має дотримуватися в суспільстві, які кроки здійснювати.

Конфлікт інтересів цільових груп – одне з найважливіших дискусійних питань сфери КСВ. Інтереси суспільства і споживача часто не збігаються. Скільки товарів потрібно суспільству, чи потрібні суспільству ті ж товари, що й споживачам, чи впливає виробництво та споживання на довкілля, чи розумно витрачаються природні ресурси, як ставитися до виробництва та споживання небезпечних товарів, таких як зброя, наркотики, алкоголь тощо і, зрештою, чи справді потреби споживачів – істинні, а не штучно створені?

Зі стратегічного боку взаємовідношення організації, споживачів та суспільства найкраще розкрито у статті двох маркетологів П. Котлера та Дж. Зальтмана [17, с. 3-12]. Аналіз науковців базується на трьох таких гіпотезах:

1. Бажання споживачів не завжди збігаються з їхніми довгостроковими інтересами й інтересами суспільства в цілому;

2. Споживачі віддають перевагу організаціям, що демонструють істинну турботу про задоволення їх бажань, потреб, добробуту, а також добробуту суспільства в цілому;

3. Головне завдання організації – адаптуватися до цільових ринків, таким чином забезпечуючи не лише задоволення бажань і потреб, але також індивідуальний і колективний добробут з тим, щоб залучити й надалі утримати покупців.

Подолання соціальної дисфункції ТНК можливе за допомогою різних форм соціального контролю. Як перший етап контролю традиційно розглядають самоконтроль підприємства. Наступний етап – громадський контроль, який втілюється через діяльність профспілок, консьюмеристів, "зелених" рухів тощо. Рівень державного контролю включає розробку законодавчої бази, введення стандартів, контроль якості [5, с. 95-97]. Усі перелічені етапи контролю зіставні з елементами зовнішнього середовища ТНК. Будь-які соціальні зміни, що ініціюються як на рівні громадських організацій, так і на державному та інших рівнях, втілюються через застосування методів переконання, стимулювання, різноманітних мотивацій.

⁷⁸ Стандарт AA 1000:1999, дотримання якого реалізується через підвищення відповідальності бізнесу перед суспільством за рахунок максимального залучення груп зацікавлених сторін, врахування їхньої думки при аналізі діяльності компанії. Стандарт SA 8000:2001 встановлює нормативи поведінки роботодавця щодо своїх працівників у сферах примусової та дитячої праці, однакової оплати праці чоловіків та жінок, техніки безпеки, охорони здоров'я тощо. Стандарт OHSAS 18001 передбачає встановлення та досягнення цілей в галузі промислової безпеки та здоров'я для кожної функціональної одиниці на кожному рівні організації.

Зростання ролі неприбуткового сектору у вирішенні питань соціального кола, проникнення ринкових відносин у раніше нетрадиційні та неприйнятні для ринку сфери (наприклад церква), надають додаткового стимулу у пошуку нових сфер застосування КСВ.

Зазначимо, що одним із наріжних понять сфери КСВ є поняття соціальної проблеми, адже саме в процесі вирішення соціальних проблем ТНК підвищує довіру споживачів, зміцнює позиції власного бренда, і, відповідно, отримує додаткові прибутки. У найзагальнішому розумінні, соціальна проблема – це питання й ситуації, які прямо або побічно впливають на людину і, з точки зору всього або значного числа членів співтовариства, є досить серйозними проблемами, що вимагають колективних зусиль задля їх подолання [3, с. 2]. Р. Мертон визначив соціальну проблему як розрив між соціально прийнятим стандартом і фактичними умовами, тобто відмінність між тим, що є, і тим, що повинно бути [4, с. 3]. Іншими словами, це всяка соціальна ситуація, яка привертає увагу значної кількості компетентних спостерігачів і терміново вимагає коригування й заходів суспільної, тобто групової, дії. Організація в цьому разі може виступити джерелом таких дій, їх ініціатором та каталізатором. Соціальна проблема завжди формулюється у рамках конкретного суспільства. Тому ТНК має добре орієнтуватися в середовищі, у якому вона веде діяльність, в культурних та правових нормах, системі цінностей та моральних парадигмах того суспільства, у якому функціонує.

Корпоративна соціальна відповідальність спрямовується й виявляє себе як всередині ТНК, у внутрішньому середовищі компанії (ставлення до власних працівників, постачальників та партнерів, дотримання корпоративної етики, справедливі принципи управління та прозорість ведення бухгалтерії тощо), так і в зовнішньому середовищі (відповідальність перед споживачами, екологією, взаємодія з місцевими громадами тощо). Основний механізм соціальної взаємодії компанії з зовнішнім середовищем включає соціальне інвестування та соціальний маркетинг. Загалом, ці два механізми містять широке коло можливих соціально відповідальних дій або інструментів: філантропічні заходи, волонтерство, інвестиції в соціально вагомій проблемі, фандрайзинг, спонсорство тощо. При цьому саме за допомогою застосування технік соціального маркетингу у споживачів формується бажаний образ соціально відповідальної ТНК.

На сьогодні соціальні кампанії ТНК, що втілюються засобами соціального маркетингу, торкаються практично всіх сфер суспільного життя, зокрема таких, як:

- охорона здоров'я (антитютюнові кампанії, проблеми безпеки, уживання наркотиків, алкоголю за кермом, СНІДу, правильного харчування, заняття спортом; проблеми імунітету, регулярного огляду молочних залоз, психічного здоров'я, натурального вигодовування немовлят, планування родини тощо);

- захист навколишнього середовища (економне використання водних ресурсів, проблема забруднення повітря, зберігання енергії, захисту національних заповідників та лісів тощо);

- освіта (загальна письменність, рівний доступ до освіти, забезпечення школами тощо);

- економіка (стимулювання підвищення кваліфікації та розвитку навичок, керування увагою інвесторів, проблема відбудови старих міст тощо);
- інші питання, зокрема проблеми насилля в сім'ї, захисту прав людини і громадянина, расизму тощо.

Таблиця 2

Рейтинг соціально відповідальних компаній

Компанія	Країна	Характер дій
StatOil	Норвегія	Розвиток альтернативних джерел видобутку енергії
Grupo Ferrovial	Іспанія	Транспорт, розвиток міської інфраструктури
Walt Disney Company	США	Виробництво біодизелю з рослинної олії, запровадження внутрішньофірмових екологічних стандартів.
Edison	Іспанія	Розвиток альтернативних джерел видобутку енергії (68 водяних станцій, 29 повітряних, сонячні)
ENI	Іспанія	Широкий спектр заходів КСВ у сфері видобутку корисних копалин та енергетики
Whole Foods Market	США	Продаж органічних продуктів
Total	Франція	Дотримання трудового законодавства, норм корпоративної етики
Hochtief	Німеччина	Побудова «зелених», екологічних та енергозберігаючих споруд
Nestle	Швеція	Підтримка стабільності, прав трудящих, принципів чесної торгівлі в індустрії виробництва какао-бобів
NextEra Energy	США та Канада	Розвиток альтернативних джерел видобутку енергії. Компанія є найбільшим оператором ринку повітряних електростанцій.

Джерело: складено автором на основі: [13, с. 2]

Результати проведеного дослідження дозволили зробити наступні висновки:

- Всебічний розвиток як теоретичних, так і практичних засад теорії корпоративної соціальної відповідальності тісно пов'язані з процесами постіндустріальної трансформації світового господарства.

- Зміна характеру та акцентів суспільно-економічних відносин, дедалі більший вплив обмеженості ресурсів, зростання ролі інформації, її мобільності та безпеки, підвищення уваги до відтворення багатства людського потенціалу, розвитку індивідуальних здібностей на основі надання рівних можливостей кожному, поява поняття соціального капіталу потребували зміни принципів процесу управління, у якому головним є не силові дії та примус, а стимулювання та мотивація; нагальним є також перегляд загальних акцентів та векторів діяльності ТНК.

- Концепція КСВ втілює принципи взаємовигідного співіснування бізнесу та держави, виступає імперативом у веденні сучасного бізнесу через як забезпечення сталої прибутковості, так і схвалення з боку держави.

Розділ 4. Мобільність соціально-економічної системи в рамках європейського простору

4.1. Основні принципи формування системи стратегічних цілей університету

За останні декілька років в українському суспільстві дуже багато було розмов про реформування вищої освіти і, особливо, велику увагу приділяли Закону «Про вищу освіту». З 6 вересня цього року цей Закон вступив у дію. Він знайшов схвалення в чиновницьких рядах, але мало ентузіазму викликає в професорсько-викладацького персоналу та наукової громадськості. Варто звернути увагу на саму підготовку цього закону, яка тривала більше 10 років. Здавалося б такий тривалий час дозволить підготувати досконалий закон і який започаткує процес реформування вищої школи. Але чи це так?

Необхідно звернути увагу на ті умови, в яких готувався і приймався закон. В 2002 р. був прийнятий Закон «Про вищу освіту», який робив перші спроби реформувати університетську освіту, і був досить прогресивний на той час. Але з самого початку його реалізація втратила позитивні моменти. Цьому можуть бути підтвердження такого плану – цей закон зазнав 11 поправок Верховною Радою України і 1 поправка Конституційного суду України від 7 липня 2004 р., яка була чи не самим цинічним рішенням. Її суть полягає в тому, що група депутатів (яка лобіювала інтереси ректорів старшого віку) подала в Конституційний суд вимогу, щоб змінити статтю, яка обмежувала право балотуватися на посаду ректорам старше 65 річного віку. Але залишила таку ж саму норму щодо деканів. За логікою Конституційного суду права осіб старше 65 років, які обмежують обиратися на посаду ректора, а на декана – можна, тобто обмежувати право осіб старше 65 років балотуватися на посаду декана можна. Тобто особи, які балотуються на ректора мають більший віковий ценз, ніж особи того ж віку на посаду декана.

Звичайно така норма була неправомірною. У всьому світі існує інша норма (в багатьох країнах навіть не прописана в законодавчих актах, а склалася як традиція). Це займання посади ректора протягом одного або двох термінів. Як правило один термін триває 4-5 років або два терміни 3-4 роки. Якби таку норму було імплантовано в цей закон, то сьогодні б ми не мали осіб на посаді ректора більше 35 років, а 25-річний термін перебування став уже нормою.

Врешті решт сутність цього закону була вихолощена, тому гостро постала проблема розробити новий закон. Цікава історія розробки такого закону в період правління В.Януковича. Фактично це була змагання між різними політичними течіями представленими у Верховній Раді і поза її межами. Що привертає увагу, так це той факт, що від обговорення такого закону була повністю усунена професура університетів. Представляти інтереси професорсько-викладацького та наукового персоналу університетів взяли ректори, які були наближені до влади і скоріше представляли інтереси влади, ніж університетів. Навіть участь значної кількості ректорів у обговоренні

такого закону не є підставою для твердження, що вони будуть представляти інтереси університету в цілому.

На наше глибоке переконання основою для розробки такого закону повинні бути основні принципи функціонування університетів в передових країнах світу (Велика Британія, Німеччина, США, Франція). Разом з тим необхідно відмітити таку деталь – в період глобалізації деякі країни зробили і роблять значний прогрес у справі розвитку університетів. Тому і їхній досвід буде цінним у реформуванні університетської освіти. Тому зупинимось тільки на деяких основних засадах розвитку університетів у світі, які є основоположними у функціонуванні університетів.

Багато вважають, що основним принципом є автономія університету. Це так, але не менше важливим є принцип фінансування. Є три принципи фінансування: приватний, державний і змішаний. Кожний з них має свої переваги і недоліки. Найдавнішою формою утримання університетів була приватна форма. Студенти платили за своє навчання, так само як і учні оплачували навчання у середньовічних майстрів-ремісників. Але дуже швидко проявилися недоліки такої форми через те, що не завжди здібні і талановиті молоді люди змогли здобути університетську освіту раз, і по-друге, постійне зростання витрат на наукові дослідження і на навчання не завжди могли бути покриті за власні кошти студентів. Тому дуже скоро виникла потреба у додатковому фінансуванні, яке покривали благодійники і держава. З перебігом науково-технічної прогресу потреба у наукових дослідженнях все більше заставляла приватних підприємців і державу фінансувати університети. І з впливом соціалістичних ідей в суспільстві все більше переважає думка, що університети повинна фінансувати держава. Ця ідея досягла повного абсурду в бувшому Радянському Союзі. Крім того, саме за правління комуністів була розділена наука і вища освіта, що завдало невиправних втрат як науці, так і вищій освіті.

Важливо зрозуміти, що в поняття «університет» вкладають українці та іноземці для того щоб зрозуміти відмінності зарубіжної і вітчизняної вищої освіти. З точки зору західного розуміння «університет» це заклад, який проводить наукові дослідження і на основі цих наукових досліджень вчить студентів. В Україні «університет» це навчальний заклад який дає основи наукових знань без наукових досліджень. Основи знань базуються на дослідженнях установ системи Національної Академії Наук або зарубіжних вчених. У вітчизняних університетах викладають тільки результати декілька десятиліть тому. У нас відірвана наука від вищої освіти. А отже, порушений основний принцип функціонування університету – єдність науки і освіти. Правда новий Закон на перспективу передбачає певні зрушення, декларуючи обсяги освітньо-професійної та освітньо-наукової програм підготовки магістра вирівнюються, а сама освітньо-наукова програма магістра обов'язково включає дослідницьку (наукову) компоненту обсягом не менше 30 відсотків. Виникає питання на якій основі буде проводитися науково-дослідна робота, особливо це стосується технічних, медичних та природничих спеціальностей університетів.

Ще одним принципом функціонування університетів є його автономність. Згідно Закону «Про вищу освіту» університети отримують значну автономію і самостійність. Але чи це так? Лише створення одного Національного агентства

із забезпечення якості вищої освіти свідчить про втрату будь-якої автономії університетом. Короткий аналіз повноважень, які покладається на це агентство свідчить про значну залежність від нього університетів. Можна з впевненістю сказати, що це буде ще одна бюрократична структура, яка буде регламентувати діяльність університетів зі всіма наслідками, і Закон чітко не регламентує параметри втручання даного Агентства у діяльність університету. Для функціонування цієї структури потрібно хоча б розробити стандарти якості вищої освіти. Достатньо лише поверхового погляду на повноваження, як стає зрозумілим що воно перебирає на себе багато функцій Міністерства освіти і науки, що в майбутньому викличе ускладнення бюрократичної структури і наростання конфліктів між ними.

Яскравим фактом, який підтверджує «автономність» університету може бути положення про надання творчої відпустки для підготовки дисертації на здобуття ступеня доктора наук здійснюється з урахуванням... вимог, що визначаються центральним органом виконавчої влади у сфері освіти і науки. Тобто чи не надасть дане положення право міністерству визначати хто може йти у творчу відпустку, а хто ні. Такі речі повинні бути прерогативою університету. І таких положень, що обмежують самостійність і автономність є досить.

Чого вартує положення Закону про поєднання колегіальних та єдиноначальних засад в управлінні університетом. Наскільки прописані у цьому законі межі та повноваження колегіальності університету і як вони узгоджуються з принципом єдиноначальних засад. Адже вони, фактично, суперечать одне одному. Наскільки університет може бути автономним, якщо орган, якому він належить, повинен укласти з ним контракт. І взагалі яка роль цього контракту, якщо претендента обрано на посаду? Адже в більшості європейських країн така особа автоматично приступає до виконання своїх повноважень. Можна було б багато наводити прикладів обмеження Законом «Про вищу освіту» автономності і самостійності університету. В багатьох країнах світу функції ректора університету розділяються (наукова, освітня, господарсько-фінансова та інші функції) на окремі. Так, в багатьох університетах контроль за використанням коштів або певної їх частини покладається на наглядову раду або ректор взагалі усунутий від господарсько-фінансової функції, а виконує тільки визначені освітньо-наукові функції. Цікавим є досвід деяких університетів, де заборонено посаду ректора посідати працівникові того ж університету – ректором може бути тільки запрошений професор.

Особливою уваги потребує аналіз положення Закону про розпорядження фінансами університету. Тут держава повністю покладає функції на ректора. Здавалося б така норма є прийнятною, оскільки університет фінансується державою і вона хоче залишити за собою повний контроль за використанням фінансів. Разом з тим ректор поставлений низкою нормативних актів у такі рамки розпорядження фінансами, що про нормальний розвиток університету варто забути.

Тут варто сказати про джерела фінансування університету. В державних університетах є дві основні форми фінансування: державний бюджет і плата за надання освітніх послуг. Додатковими джерелами можуть бути госпдоговірні

теми та пожертви приватних осіб. В нас дуже обмежене фінансування за рахунок пожертвування приватних осіб, фондів, грантів тощо, що в багатьох університетах є досить вагомими. Саме за рахунок таких пожертв проводяться наукові дослідження, здійснюються видання, проводяться конференції тощо. На сьогодні в Україні така практика майже відсутня. І новий закон дозволяє інші форми фінансування. Але тут необхідно розробити системи використання коштів, які заробляють університети самостійно або за рахунок грантів. Зокрема, чого потребує негайного вирішення так це використання коштів госпдоговірних тем і грантів не ректором, а безпосередніми керівниками тем або одержувачами грантів. Останнє положення відкрило б можливість здобувати гранти зарубіжних фондів, оскільки останні видають гранти тільки тоді коли коштами розпоряджається одержувач грантів.

Необхідно терміново приступати до створення спеціальних фондів університетів для проведення наукових досліджень за рахунок замовників наукової продукції. Тут університетам необхідно дати повну автономію як у формуванні, так і у витрачанні коштів. Формувати свої фонди повинні також факультети і кафедри. У більшості країн така практика є досить поширеною. Зокрема, в Республіці Польща такі фонди формує кафедра за рахунок надання освітніх послуг за навчання, перекваліфікацію, підвищення кваліфікації, госпдоговірної тематики, надання інших освітніх і наукових послуг. Ці кошти використовуються на видання наукової літератури, включаючи періодичні видання, відрядження для участі в конференціях, оновлення комп'ютерної техніки та програмного забезпечення для якісного забезпечення навчального процесу та виплату гонорарів. Звичайно, обсяги таких фондів не є однаковими для всіх університетів Польщі. Це залежить від розмірів університету, традицій, участі в науково-освітньому процесі та інших факторів.

На нашу думку однією із проблем університетів є панівна думка, яка склалася в суспільстві, що університет в першу чергу навчальний заклад і як додаткову функцію проводить наукову діяльність. Свідченням цього є положення Закону «Про вищу освіту», що обмежує річне навантаження викладача 600 годинами на рік (до цього було 900 годин). Виникає питання: коли займатися науковою діяльністю? Досвід говорить, що наукові дослідження проводяться за рахунок відпочинкового часу викладачів університету. Тому не дивно, що рівень наукових досліджень є вкрай низький і малоефективний. Адже для проведення наукових досліджень крім вільного часу потрібні ще кошти для придбання апаратури, реактивів, виготовлення дослідних зразків тощо. Фактично цей стан унеможливорює проведення фундаментальних наукових досліджень в університетах.

Спроби закону в перспективі збільшити частку фінансування наукових досліджень з 4 до 10 відсотків від загальної суми утримання національних університетів та від 10 до 25 відсотків у дослідницьких університетах не вирішує проблему. Це може частково поліпшити ситуацію, але скоріше утримає її на сьогоднішньому рівні, але не дає можливості розвиватися. Законом також не передбачені можливості виділення коштів на наукові дослідження в приватних університетах.

Це коротко згадані проблеми університетської освіти, які можуть бути вирішені тільки на законодавчому рівні. Разом з тим підвищити рівень освіти і

наукових досліджень можуть самі університети, якщо їхню діяльність не будуть обмежувати різними законодавчими та підвідомчими актами. Наприклад, навчальний процес і його регламентація набули надзвичайно великих розмірів. Чого вартує тільки вимога міністерства складати екзаменаційні білети за формою затвердженою міністерством. І чи розуміли чиновники, які впроваджували це в практику всю безглуздість цього заходу. Тому автономність повинна передбачати і відповідну свободу в реалізації навчальних планів і програм. Сьогодні на 75 відсотків навчальний план спускається університету зверху, який складається відповідними комісіями у відповідних структурах. За новим законом це буде робити Національне агентство із забезпечення якості вищої освіти. І тільки 25 відсотків університет може вносити зміни у так звану варіативну частину. І хоч в навчальних планах є дві-три дисципліни за так званим вибором студентів, насправді це є прерогативою випускової кафедри. Студенти позбавлені права вибирати дисципліна, які вони б хотіли слухати.

Тому для забезпечення автономності університетів необхідно докорінно зміни підходи до формування навчальних планів університетів. Студент повинен мати право вибору дисциплін в необхідному обсязі з гуманітарного, фундаментального та професійного циклу дисциплін. Наприклад, протягом навчання на рівнем бакалавр студент повинен прослухати не менше 2-3 дисциплін гуманітарного циклу, тоді як в навчальному плані їх може бути 10-12. За таким принципом повинні вибиратися і дисципліни фундаментального циклу (10-12 дисциплін з 20-25). Разом з тим необхідно не тільки дозволити студентам вільно вибирати навчальні дисципліни із запропонованого циклу, але й дозволити ліквідувати академічну заборгованість протягом наступного навчального року, що дозволить більш повніше готувати до екзаменів з відповідних дисциплін. Вітчизняна практика сьогодні не дозволяє ліквідувати академічну заборгованість на наступний навчальний рік, що призводить як до значного відрахування студентів, так і необ'єктивної оцінки знань студента.

Дуже багато зараз йде мови про можливість паралельного навчання студентів у зарубіжних університетах. Особливо про можливість видачі двох дипломів. Взагалі ідея не є поганою, але вона потребує всебічного і глибокого вивчення. Доцільно було б дати право студентам одного вузу вільно відвідувати і слухати курси в інших університетах або навіть навчатися протягом одного семестру. Це дозволило б значно розширити кругозір студента, самостійно оцінювати різні наукові підходи і усвідомлено вибирати навчальний заклад. Разом з тим такий підхід загострить конкурентну боротьбу за здібних студентів.

Необхідно також змінити процедуру написання і захисту магістерських робіт. Позитивним у Законі є те, що не всі бакалаври можуть стати магістрами, тобто не більше половини з випускників-бакалаврів можуть продовжити навчання в магістратурі. На мою думку навіть це за високий відсоток магістрів. Магістерська робота є науковою роботою і вона потребує особливих підходів до захисту наукових положень, які містяться у цій роботі. Терміни захисту таких робіт повинні бути значно розширеними десь до 6-9 місяців не більше 2-3 роботи за одне засідання. Склад комісії повинен бути сформований з наукового

керівника, представника деканату, завідувача кафедри і опонента, які призначається з іншого університету або наукової установи чи підприємства. Потребує кардинального перегляду процедура захисту дисертацій на здобуття наукових ступенів доктора філософії і доктора наук. Вона є дуже бюрократизована, основна увага приділяється формі, а не на змісті. Це призвело до таких парадоксів, як не визнання в Україні дипломів наукових ступенів всесвітньовідомих наукових центрів (Гарвард, Оксфорд, Кембридж, Стенфорд, Москва та ін.), оскільки вони не відповідають вимогам українських кваліфікаційних органів. А бо ж чого вартує вимога певної кількості публікації для захисту докторських дисертацій. Якщо найближчим часом не внесуть зміни в порядок захисту дисертацій, то кількість необхідних публікацій може зрости до 100, причому 50 відсотків необхідно буде друкувати за кордоном. В багатьох країнах для захисту дисертації на здобуття доктора філософії взагалі не потрібні публікації. А перші публікації докторів філософії появляються після захисту дисертацій.

Дуже важливим було розпочати впроваджувати у практику підготовки спеціалістів вищої кваліфікації досвід зарубіжних країн. Випускник-бакалавр може продовжити навчання тільки в іншому університеті, у свою чергу випускник-магістр зможе навчатися ще в іншому університеті. Цю схему доцільно було б впровадити і в підготовку докторів філософії і докторів наук. це дозволить майбутнім фахівцям пройти декілька наукових шкіл, ознайомитися з різними науковими поглядами, методами навчання тощо. Така практика склалася в США і дає свої результати. Саме випускники американських університетів мають чи найбільші здобутки в наукових дослідженнях, є лауреатами Нобелівської премії та інших всесвітньовідомих премій. І тут не можна пояснити тільки великими впливаннями в наукові дослідження. Тут вирішальну роль відіграють принцип «змішання крові», тобто пройти шлях різних методів підготовки.

Потребує уваги проблема вступу в магістратуру через вступні випробовування, які проводять університети. Практика останніх років показала, що саме тут є значні невідповідності у знаннях випускників-бакалаврів і вступників-магістрів. Тут варто змінити систему вступу до магістратури. Наприклад, майбутні вступники здають вступні випробовування із іноземної мови в незалежних установах за рівнем TOEFL або IELTS. На перших порах добре було б повернути попередню практику прийому в магістратуру за результатами навчання на бакалавраті.

Дуже важливим для якісної підготовки фахівців крім теоретичної частини є практична частина або стажування. У розвинутих країнах для більшості університетів не є проблемою забезпечення стажистів місцем практики. Фірми, державні та громадські організації завжди раді прийняти у себе стажистів, оскільки можуть відібрати найкращих з них для роботи у своїй організації. Зовсім інша справа в Україні. Для університетів дуже важко знайти підприємства, державні установи та інші організації, які б хотіли взяти на практику студентів. Потреба у фахівцях для українських підприємств є мінімальна і такої потреби немає. Щоб вирішити цю потребу необхідно вжити низку заходів як з боку держави і університетів, так і з боку підприємства. Як і будь яка форма підготовки фахівців потребує витрат. А більшість університетів

намагаються зекономити перекладаючи цю важливу ділянку роботи на самих студентів. Такою формою економії є спроби невиплати керівникам практики від підприємства.

Особливою уваги заслуговує така проблема, як публікація результатів наукових досліджень. За останні роки кількість різних наукових видань різко зросла, що не можна сказати про якість цих публікацій. Проблема в тому, що впровадження так званих фахових видань відкрив широко двері для публікацій за рахунок авторів низькоякісних публікацій без будь якої періодичності і достовірності результатів дослідження. Такий важливий факт, в США на порядок менше економічних періодичних видань, ніж в Україні. Для багатьох організаторів видань наукові журнали стали своєрідним джерелом доходів, оскільки здійснюють видання за рахунок авторів. Тут важливо звернутися до практики міжвідомчих видань з певною періодичністю.

Визначаючи перспективи розвитку університету, необхідно враховувати всі складнощі перехідного періоду. Імплементация основних положень Закону «Про вищу освіту» в практику потребує багато коштів, часу і багато підзаконних актів. Незважаючи на суттєві недоліки цього закону він зможе визначити певні стратегічні цілі. Досягнення цих цілей можливе тільки за умов удосконалення законодавчої бази діяльності університету. Історично так склалося, що дуже багато принципів функціонування університетів сформувалося не на законодавчій базі, а на традиціях. Багато положень закону необхідно буде змінити і саме основне, закон повинен залишити можливість для самостійного формування стратегічних цілей і традицій у вищій школі.

4.2. Концепція сталого конкурентного розвитку університету в умовах Європейського Союзу⁷⁹

Процес соціально-політичної трансформації та юридично-економічної ситуації у Польщі почався в серпні 1980 року, водночас зі створенням Незалежної професійної спілки “Солідарність”. Спілка отримала підтримку 90% польського суспільства, Римо-католицької церкви та інших конфесій, а також благословення і повну підтримку тодішнього Папи римського Івана Павла II.

Перший етап трансформації тривав десять років до 1989 року під керівництвом генерала Войцеха Ярузельського та правлячої в ПНР партії, яка припинила свою діяльність під керівництвом прем'єр-міністра доктора Мечислава Раковського.

Другий етап трансформації почався в 1999 році (25 років тому), від моменту обрання нового парламенту і формування нового уряду під керівництвом прем'єр-міністра Тадеуша Мазовецького та обрання новим парламентом президента генерала Войцеха Ярузельського, який після року на цьому посту подав у відставку, а президентом Республіки Польщі став Лех Валенса, лідер “Солідарності”. Так відбулась мирна передача влади, яка

⁷⁹ Професор д-р. Тадеуш Вавак, Ягеллонський університет, Краків, ПОЛЬЩА

призвела до демократичного встановлення влади у Польщі, що ґрунтувалась на вільних виборах.

Від того часу відбуваються чергові етапи суспільно-політичної та юридично-економічної трансформації, яка триває донині і ще залишається багато чого зробити в цьому напрямку. Трансформація відбувається також в галузі науки і вищої освіти. Протягом цього часу неодноразово змінювалися закони про вищу освіту (у 1999 р., 2005 р., 2011 р., та 2014 р.)⁸⁰. Незважаючи на останні поправки, законодавство про науку і вищу освіту, надалі залишає бажати кращого і протягом 2-3-х років передбачаються його наступні зміни. Це законодавство поступово адаптується до законів, що діють у Європейському Союзі, рекомендацій Європейського простору вищої освіти (Болонського процесу) та Європейського дослідницького простору (Лісабонської стратегії)⁸¹.

Багато необхідних змін в галузі науки і вищої освіти у Польщі ще треба впроваджувати⁸². Процес трансформації науки та вищої освіти є завданням, яке не має кінця з огляду на необхідність його постійного розвитку, а також вдосконалення функціонування вищої освіти і науки, забезпечення сталого розвитку державних і приватних вузів та безперервність розвитку науки в окремих галузях і напрямках⁸³.

Автор⁸⁴ цього матеріалу, на основі цілісно показаних результатів багатолітніх досліджень, їх аналізу і роздумів, концентрується на реалізації наступних дуже важливих цілей:

– синтетично показати роль вузів в умовах “нової економіки”, глобалізації та посилення інтеграції в Європу;

– представити університет як PENTAGON (п’ятикутник) боротьби за благополуччя інтелектуального суспільства та інституцій – бастіону, що стоять на сторожі очікуваного рівня культури, науки, якості життя, розвитку цивілізації (рис. 1);

– представити модель впливу сталого розвитку університетів на їх результати навчання, в умовах постійного реформування вищої освіти Польщі (рис. 2);

– заохотити професорів, докторів, доцентів і кандидатів наук, які працюють в університетах та інших вищих навчальних закладів в Україні до використання моделі Пентагону (рис. 1) і моделі впливу сталого розвитку університетів на їх результати навчання (рис. 2). При цьому сприяти наданню

⁸⁰ Закон від 12 вересня 1990 року про вищу освіту, Бюлетень законів (далі: Dz. U.) 1990, № 65 пункт 385, з пізнішими поправками (далі: з пізн. зм.); Закон – Право про вищу освіту від 27 липня 2005 року, Dz. U. 2005, № 164, пункт 1365, з пізн. зм.; Закон про зміну закону - Право про вищу освіту, Закон про академічні ступені і ступені та звання в ділянці мистецтв і внесення змін до деяких інших законів від 18 березня 2011 Dz. U. 2011, № 84, пункт 455; Закон про внесення змін до закону - Право про вищу освіту, закон про академічні ступені і ступені та звання в ділянці мистецтв та внесення змін до деяких інших законів від 10 липня 2014 року.

⁸¹ T. Wawak, *Wstępny, roboczy raport z I etapu badań na temat: „Projakościowa restrukturyzacja zarządzania w szkolnictwie wyższym*, [w:] *Wyzwania jakości zarządzania w szkołach wyższych*, praca zbiorowa pod red. naukową T. Wawaka, Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego, Kraków 2011, s. 357-376.

⁸² T. Wawak, *Najważniejsze propozycje zmian w systemie zarządzania szkolnictwem wyższym w Polsce w opinii ankietowanych profesorów – wyniki badań*, „Zarządzanie i Finanse. Journal of Management and Finance”, część 1, nr 3, wrzesień 2012, Gdańsk, s. 370-393.

⁸³ T. Wawak, *Pro quality restructuring of management in higher education*, [w:] *CURRENT PROBLEMS OF UNIVERSITY MANAGEMENT*, praca zbiorowa pod red. naukową T. Wawaka, Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego, Kraków 2013, s. 17-83.

⁸⁴ T. Wawak, *Jakość zarządzania w szkołach wyższych*, Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego, Kraków 2012.

цим моделям власного (українського) конкретного змісту, використовуючи чисельні дослідження автора, пов'язані з польським досвідом (масштаб їх універсальності і можливості використання в Україні є високими);

– переконати, що сила економіки кожної країни в довгостроковій перспективі залежить від темпів розвитку науки, вищої освіти та їх вимірних результатів у галузі наукових досліджень, освіти й консалтингу.

Було б дуже корисним, а навіть необхідним, запустити спільні польсько-українські дослідження, які б проводили міжнародні дослідницькі групи, в рамках програми “ЄВРОУНІВЕР 2014”⁸⁵. Зацікавлені вузи в Україні та Польщі повинні взяти активну участь у підготовці проекту змін, рекомендованих академічними середовищами та необхідними для проведення в рамках суспільно-політичної та юридично-економічної трансформації в галузі науки і вищої освіти в Україні та Польщі.

1. Вузи в умовах “нової економіки”, глобалізації та інтеграції в Європі

Виникнення і розвиток “нової економіки” пов'язаний з прискореним розвитком технічного прогресу в галузі інформаційних і комунікаційних технологій (ІКТ), поглибленням інтеграції в рамках Європейського Союзу і прискоренням процесу глобалізації. Ці три динамічні процеси повинні супроводжуватися глибокими змінами у сфері вищої освіти, а особливо якісною реструктуризацією управління державних і недержавних вузів у Польщі. Це пов'язане з тим, що відбувається глибока інтернаціоналізація всіх видів діяльності та розвиток конкуренції між усіма видами діяльності. Даний процес проходить не лише в економіці, але й у науці і вищій освіті. Це змушує всі європейські країни, в тому числі й Польщу підлаштовуватися до тенденцій розвитку та вимог світового ринку освіти і досліджень. Міжнародний аспект діяльності вузів змушує їх відповідати на виклики конкуренції від провідних університетів світу. Тільки два польські університети містяться в середині четвертої сотні списку світового рейтингу вузів, а вищі навчальні заклади України знаходяться набагато далі⁸⁶.

Паралельно розвивається глобалізація, яка взаємодіє з розвитком “нової економіки”. Водночас йде також інтернаціоналізація та нерівномірний розвиток економічної діяльності у світі та інтенсифікація науково-технічного прогресу (швидше в США, повільніше в Європі). Збільшення пропозиції нових технологій супроводжується збільшенням попиту на них, викликаного інтенсифікацією глобальної конкуренції та попитом економіки на інновації. Таким чином розвиток глобалізації стимулював інтенсифікацію створення і використання ІКТ та в деякій мірі сприяв створенню “нової економіки”⁸⁷.

Польські університети не приділяють належної уваги зв'язкам “нової економіки”, глобалізації та європейської інтеграції з вимогами Болонського

⁸⁵ Т. Вавак, *Якісна реструктуризація управління вищою освітою – Вступні тези українсько-польського проекту „ЄВРОУНІВЕР 2014”*, [w:] *АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ ТЕОРІЇ ТА ПРАКТИКИ НЕПЕРЕРВНОЇ СТУПЕНЕВОЇ ПІДГОТОВКИ ФАХІВЦІВ В СИСТЕМІ ВИЩОЇ ОСВІТИ*, матеріали конференції 13-14.11.2012 р., Тернопільський національний технічний університет імені Івана Пулюя, Тернопіль 2012, s. 20-25.

⁸⁶ Ranking WEB of Universities New July 2013 edition, <http://webometrics.info/en> (4.07.2014).

⁸⁷ A. Zaorska, *Nowa gospodarka a globalizacja i regionalizacja*, Centrum Wiedzy, www.centrumwiedzy.edu.pl (20.07.2007), s. 2-3.

процесу і наслідкам змін, що відбуваються у розвитку науки й вищої освіти в розвинених країнах. Незабаром конкуренція на ринку освіти і наукових досліджень появиться, а до цієї конкуренції польські вузи належним чином не підготовлені. Водночас, країни Європейського Союзу розвиток "Нової Європи", пов'язують з "Європою знань"⁸⁸ (Europe of Knowledge).

2. PENTAGON розвитку конкурентоспроможного університету

Керівники вищих навчальних закладів сьогодні повинні бути повністю свідомі того, що університет на сучасному ринку послуг, в умовах конкуренції з іншими вітчизняними та зарубіжними вузами, повинен постійно боротися за збільшення свого місця в рейтингах та за бажаний рівень доходів, які повинні перевищувати витрати, а також давати економічний надлишок призначений на самофінансування розвитку вузу. Ринок цих послуг стає сучасним полем бою, на якому триває битва за більш високу якість досліджень та навчання. Університет не повинен допускати думку про можливу поразку, яка неминуче означатиме банкрутство, ліквідацію, вороже або дружнє поглинання, тобто включення його до структур іншого вузу; а це означає підпорядкування, або іншими словами, неволю. Таким чином, кожен університет повинен розробити реалістичну, добре продуману, ефективне стратегію розвитку та управління, а також розробити оптимальну тактику діяльності, поділену на практичні, ефективні операції. На наступному етапі керівники вузів повинні підготуватися до прийняття рішень – операцій, які будуть керуватись прийнятою стратегією, визначеною відповідно до затвердженої тактики на відповідних фронтах дій. Керівництво вузу, факультету, інституту та інших організаційних підрозділів вузу, керуючись принципами Total Quality Management (загального менеджменту якості), повинно приймати рішення необхідні для реалізації прийнятих цілей вузу, своєчасно впроваджуючи в життя прийняті ідеї. Це означає, що співробітники вузу повинні вірити в те, що вони приречені на успіх і зобов'язані його досягти, йдучи в наступ на фронті боротьби за краще майбутнє.

Прийняті на рівні вузу, факультетів, інститутів, кафедр рішення мають бути послідовними і вести до реалізації комплексних, чітко визначених цілей і завдань. Окремі характеристики вищого навчального закладу повинні поєднуватися (в результаті прийнятих рішень) в одне ціле – УНІВЕРСИТЕТ, який можемо представити у вигляді геометричної фігури: п'ятикутника (англійською мовою: *pentagon*), тобто ПЕНТАГОНУ. Університет в кожній державі є інституцією – бастіоном, який стоїть на стражі очікуваного рівня культури, науки, якості життя, розвитку і цивілізації. Університет – це PENTAGON боротьби за благо мислячого суспільства. Сторонами, показаного на рис. 1 у вигляді геометричної фігури **abcde** (п'ятикутник, тобто PENTAGON), університету мають наступні характеристики (фактори):

- потреби потенційних клієнтів і бенефіціарів університету (**P**);
- успіх вузу, що проявляється в успішній реалізації цілей університету (**S**);

⁸⁸ A. Kraśniewski, *Proces Boloński: dokąd zmierza europejskie szkolnictwo wyższe*, Wyd. MEN, Warszawa 2005, s. 25.

- капітал: інтелектуальний, матеріальний, фінансовий і медійний університету (**K**);
- методи роботи: науково-дослідницької, дидактично-виховної, консультативно-експертної в вузі (**T**);
- управління в університеті (**M**).

Стратегія розвитку та управління університету повинна враховувати ці характеристики (детермінанти) і вказувати конкретні пов'язані з ними стратегічні й оперативні цілі, а також визначати завдання, які треба виконати протягом визначеного часу. Крім того, у цій стратегії необхідно визначити місце для представлення дій, спрямованих на розвиток і ефективне використання власного капіталу та методів роботи для створення доданої вартості й економічного надлишку.

Якщо об'єднати вершини **c** і **d** прямою лінією, паралельною зі стороною **M**, то ми поділимо п'ятикутник на дві геометричні фігури і отримаємо:

- площу чотирикутника **abcd**, яка показує ресурси капіталу і методи роботи вузу (**N**),
- площу трикутника **cde**, яка показує додану вартість, створену університетом, який дає економічний надлишок (отриманих виторгів з вирахуванням понесених коштів) в університеті (**E**).

При з'єднанні прямою лінією вершини **a** і **d** площа чотирикутника **abcd** буде розділена на два трикутника і отримаємо:

- площу трикутника **acd**, що символізує якість управління капіталом на рівні університету: інтелектуальним, матеріальним і фінансовим (**MKQ**),
- площу трикутника **abd**, яка символізує якість управління методами роботи: науково-дослідницької, дидактично-виховної, консультативно-експертної в університеті (**MTQ**),
- площу чотирикутника **abcd**, яка символізує якість управління в університеті (**MQ**).

Якщо в середній відрізку **ad** поставимо точку **q**, яка є центральною точкою чотирикутника **abcd**, що представляє площу якості – тобто ядро якості капіталу, методів роботи та управління, то всередині цього чотирикутника сформується два вектори:

- **Wqa** – вектор управління капіталом: інтелектуальним, матеріальним, фінансовим і медійним університету, що виходить з точки **q**, тобто ядра якості, яка цей вектор генерує і приводить в рух;
- **Wqd** – вектор управління методами роботи: науково-дослідницької, дидактично-виховної, консультативно-експертної університету, виходить з точки **q**, тобто ядра якості, яка цей вектор генерує і приводить в рух.

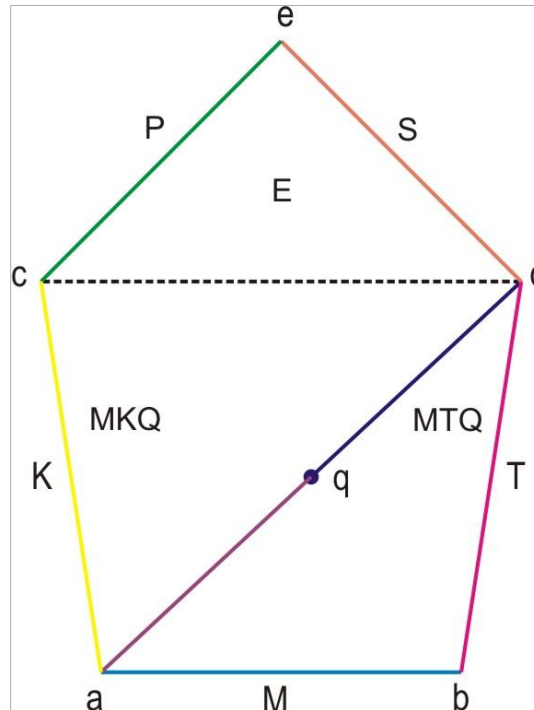


Рис. 1. PENTAGON розвитку, конкурентоспроможного університету

P – потреби потенційних клієнтів і бенефіціарів університету,

S – успіх вузу, що проявляється в успішно реалізованих цілях університету,

K – капітал університету: інтелектуальний, матеріальний, фінансовий і медійний,

T – методи роботи в університеті: науково-дослідницької, дидактично-виховної, консультативно-експертної,

M – управління в університеті,

N – площа чотирикутника **abcd**, яка показує ресурси капіталу і методи роботи університету,

E – площа трикутника **cde**, яка показує додану вартість, створену університетом, що сприяє утворенню економічного надлишку в університеті,

q – центральна точка чотирикутника **abcd**, яка представляє площу якості – тобто ядро якості капіталу, методів роботи та управління, котра вказані нижче вектори генерує і приводить в рух,

W_{qa} – вектор управління капіталом університету: інтелектуальним, матеріальним, фінансовим і медійним,

W_{qd} – вектор управління методами роботи університету: науково-дослідницької, дидактично-виховної консультативно-експертної,

MKQ – площа трикутника **acd**, що символізує якість управління капіталом в університеті: інтелектуальним, матеріальним і фінансовим,

MTQ – площа трикутника **abd**, яка символізує якість управління методами роботи в університеті: науково-дослідницької, дидактично-виховної, консультативно-експертної,

MQ – площу чотирикутника **abcd** (MKQ + MTQ), яка символізує якість управління в університеті.

З вищевказаного виникає, що головною проблемою розвитку університету продовжує залишатися справа покращення якості управління на

всіх організаційних рівнях. У наступних частинах буде розглянута коротка презентація деяких вищевказаних характеристик університету. Натомість аналіз геометричної фігури – ПентагОНУ дозволить показати прикмети університету та збагатити пізнання індикаторів (характеристик) університету, вказаних у графічній формі.

3. Модель впливу сталого розвитку університетів на їх результати навчання, в умовах постійного реформування вищої освіти Польщі

Поняття **сталого розвитку** є неоднозначним і інтерпретується по-різному в різних науках. Насамперед, це поняття виходить з галузі лісового господарства і було створене Хансом Карлом фон Карловіцем. “Спочатку воно означало спосіб господарювання лісом, який полягав на тому, що можна було вирубати стільки дерев, скільки могло пізніше вирости на тому місці, таким чином щоб ліс ніколи не був знищений і міг завжди відродитися”⁸⁹. У макроекономіці **сталий розвиток** означає досягнення якості життя такого рівня, на який дозволяє нинішній розвиток цивілізації. Натомість для екологів, це такий розвиток, в якому на даному рівні цивілізації, потреби нинішнього покоління можуть бути заспокоєні без шкоди для можливостей майбутніх поколінь задовольняти свої власні потреби⁹⁰.

Грецький філософ Геракліт Ефеський (бл. 540-480 до н.е.), творець концепції зміни як центрального елементу світу – *panta rhei*, стверджував, що неможливо двічі зайти в одну і ту ж річку, бо в ній уже є інша вода. Усе тече, отже стійкий розвиток слід розглядати динамічно у часі як прогрес без можливості повернення – завжди тільки уперед. Кожен крок назад викликає прискорений регрес, який негативно впливає на якість життя.

Маючи на увазі вищевказане, **сталий розвиток університету** означає злагоджений, комплексний, багатосторонній, якісний спосіб господарювання ресурсами вузу, який відкидає все, що блокує розвиток і всебічно вводить усе те, що це розвиток підтримує, таким чином, щоб вуз ніколи не був ліквідований і постійно динамічно збільшував свій науково-дослідницький, дидактичний і консультативно-експертний потенціал, тим самим прислужуючи підвищенню якості життя академічної спільноти та народу його країни, Європи та світу. Темп і напрямок **сталого розвитку університету** є результатом синергії способу функціонування вузу, у тому числі якості управління. Способи управління повинні бути добрані належним чином, враховувати навколишнє середовище і використані для реалізації ідей, цілей і завдань університету в Польщі та в рамках Європейського Союзу.

Прагнення до **сталого розвитку університетів**, з одного боку, вимагає загальної свідомості академічної спільноти щодо відповідальності вищих навчальних закладів (соціальної, етичної, економічної та екологічної) за відносини із зацікавленими сторонами, а з іншого боку – вимагає розуміння потреби безперервного самовдосконалення академічних викладачів, наукових

⁸⁹ E. Skrzypek, *Miejsce i znaczenie wiedzy w zrównoważonym rozwoju*, [w:] *Filozofia TQM w zrównoważonym rozwoju*, praca zbiorowa pod red. Jerzego Żuchowskiego, Wydawnictwo Politechniki Radomskiej, Radom 2008, s. 158 та http://pl.wikipedia.org/wiki/Zrównoważony_rozwój.pl (8.05.2014).

⁹⁰ Рапорт Світової комісії з навколишнього середовища і розвитку від 1987 р. – “*Наше спільне майбутнє*” („*Our Common Future*”), так званий Рапорт Брундтланд – від прізвища голови комісії, http://pl.wikipedia.org/wiki/Zrównoważony_rozwój (8.05.2014).

співробітників і студентів університету. У такому випадку досягнуті університетами результати задовольняють їх співробітників, студентів і випускників, а також будуть сприяти розвитку вузу та всіх зацікавлених сторін. Ця теза настільки очевидна, що не вимагає ніяких доказів і може бути прийнята як логічно сформульована аксіома. Крім того, її підтверджує “Частковий рапорт”, підготовлений консорціумом Ernst&Young Business Advisory і Instytut Badań nad Gospodarką Rynkową⁹¹, а також результати проведених автором досліджень⁹².

Реалізована університетами якість освіти – це остаточний ефект впливу багатьох взаємопов’язаних різними способами факторів на перебіг ланцюга дидактичного процесу, який охоплює наступні ланки:

- низький рівень підготовки кандидатів на навчання;
- прийом до вузів без підтвердження попередніх результатів навчання;
- кількість і якість доступних в університеті ресурсів;
- прийняті альтернативні напрямки навчання в межах спеціальності;
- проходження навчання відповідно до затвердженої в університеті програми навчання та плану занять у визначеному часі.

На ці ланки дидактичного процесу суттєвий вплив мають:

- Міністерство національної освіти,
- Міністерство науки та вищої освіти,
- керівництво і співробітники університетів,
- студенти та аспіранти,
- оточення університетів.

Над усім має нагляд, контролює і визначає напрямки:

- держава, яка ініціює, вводить і контролює постійну реформу вищої освіти,
- Європейський Союз, який рекомендує і підтримує розвиток Європейського простору вищої освіти.

Ключове місце у формуванні якості освіти відіграє **сталий розвиток університету (СРУ)**, який суттєво визначає спосіб господарювання ресурсами університету і перебігом навчання. Натомість рівень і діапазон **СРУ** є ефектом синергії стану ресурсів і факторів впливу (представлені в частині 2 і 3), які блокують та підтримують розвиток університету.

Сталий розвиток університету, формуючи спосіб господарювання університетськими ресурсами, посередньо, з різною силою, впливає на:

- університетські доходи за надані послуги в напрямку досліджень, навчання та консалтингу;
- якість управління в університеті,
- рівень підготовки кандидатів на навчання (наприклад, шляхом організації підготовчих курсів для кандидатів на даний напрямок навчання).

Основні ресурси університету включають:

⁹¹ *Diagnoza stanu szkolnictwa wyższego w Polsce*, Частковий рапорт підготовлений консорціумом: Ernst&Young Business Advisory і Instytut Badań nad Gospodarką Rynkową, листопад 2009 р., www.uczelnia2020 (24.02.2014).

⁹² T. Wawak, *Quality – oriented changes in knowledge management in colleges of higher education – an outline of the problem*, [w:] *Enterprises in the Face of contemporary challenges*, pod red. A. Anastasi and R. Borowieckiego, Krakow University of Economics and University of Messina, Krakow – Messina 2000, s. 90-94.

- всіх співробітників університету, які становлять його інтелектуальний капітал, зокрема, науково-педагогічні працівники;
- науково-дослідницькі досягнення університету та його колишніх і нинішніх співробітників;
- навчальні програми;
- бібліотеки;
- нерухомість університету;
- відповідно обладнані дидактичні зали;
- фахові, сучасні дослідні та дидактичні лабораторії;
- обладнання та комп'ютерна техніка;
- транспортні засоби;
- фінансові ресурси університету;
- інші ресурси.

СРУ є неодмінною умовою *sine qua non* для досягнення високого рівня результатів навчання, тобто, провідного місця в якості навчання на даному напрямку, на різних, альтернативних рівнях і профілях навчання. Ця справа має фундаментальне значення для розвитку університету і його місця на конкурентному вітчизняному і європейському ринках освітніх послуг. Зв'язок СРУ з вищевказаними ланками у ланцюзі дидактичного процесу представляє: **“Модель впливу сталого розвитку університетів на результати навчання”**⁹³, подана у формі рис. 2.

У кожному вузі, який прагне досягти міцний сталий розвиток, академічне співтовариство під керівництвом університетської влади, повинно спочатку визначити зовнішні і внутрішні фактори, які:

- блокують розвиток даного університету,
- підтримують розвиток даного університету.

Далі, обов'язково треба ввести в державних і приватних вузах принцип сталого розвитку, послабити, а потім усунути фактори, які його блокують та запустити фактори, що сприяють сталому розвитку в усіх вищих навчальних закладах, здатних це зробити. Решта повинні бути якомога швидше ліквідовані.

Дуже часто керівництво університету обмежує своє зацікавлення покращенням результатів навчання тільки до оцінки, аналізу та самого перебігу навчання, відповідно до затвердженої програми і графіку призначеного на її реалізацію. Це основна помилка програм, які забезпечують якість освіти й приймаються керівництвом вузів у Польщі. Ці програми ігнорують усі зовнішні і внутрішні моделі впливу сталого розвитку університету на результати навчання (рис. 2), які безпосередньо і посередньо впливають на перебіг навчання, ще перед його початком. Зовнішні компоненти цієї моделі часто без критично, бездумно, прямо і формально приймає керівництво вузу, замість того, щоб вміло адаптувати їх до потреб сталого розвитку та покращення результатів навчання. Натомість, внутрішні компоненти часто не використовуються належним чином для блага вузу. Це є наслідком низької якості управління у вищих навчальних закладах і відсутності належної підготовки керівників до прийняття управлінських рішень.

⁹³ Модель впливу сталого розвитку університету на результати навчання була повністю (в тому числі рисунок) розроблена автором.

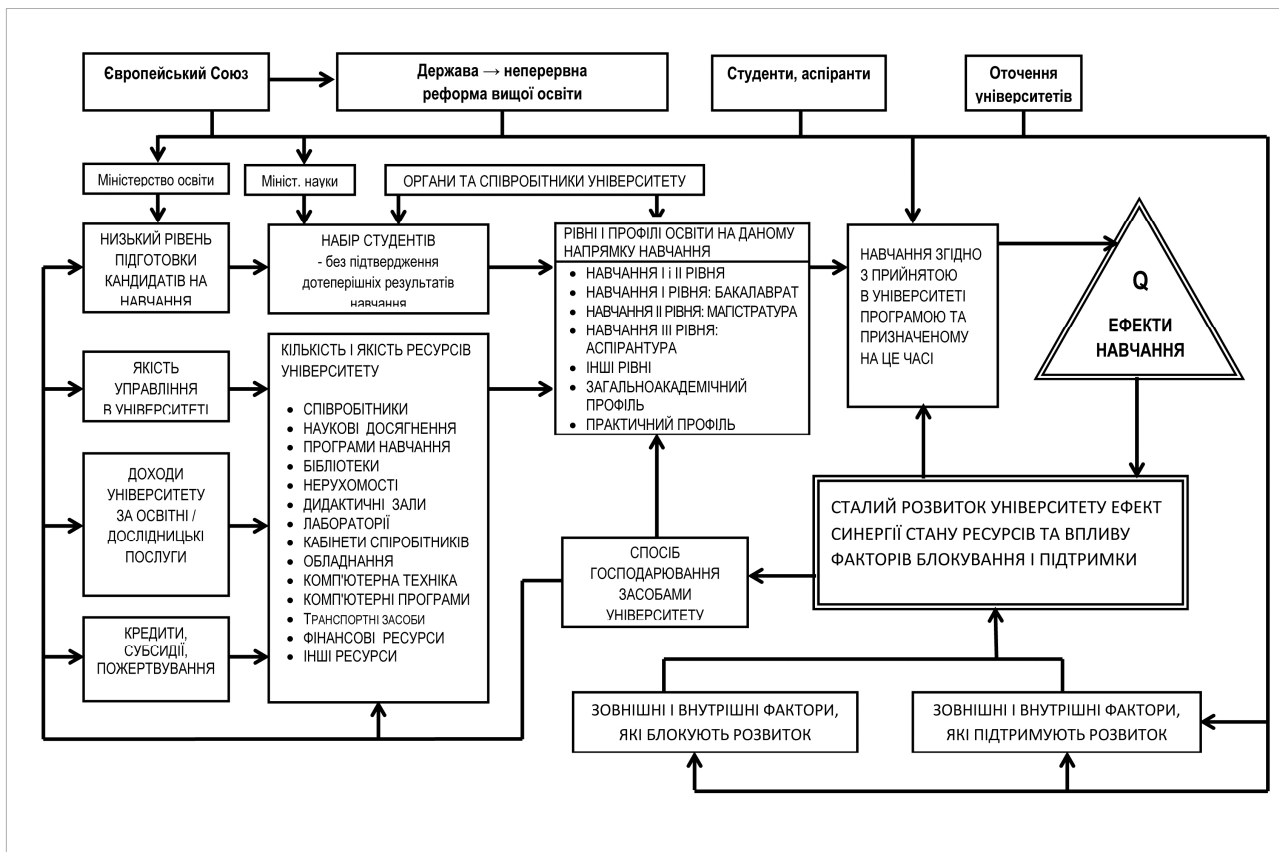


Рис. 2. Модель впливу сталого розвитку університетів на результати навчання
Джерело: власне опрацювання.

Підписна 27 червня 2014 року Угода про асоціацію між Україною та Європейським Союзом, поряд з угодою про вільну торгівлю є дуже важливим кроком в економічному і політичному розвитку України. Ця угода дає великі можливості, але несе також ризики, які виникають з економічних відносин з країнами ЄС.

Експерт Американської торгової палати Ярослав Железняк (Україна), у своїй статті розміщеній 10 липня 2014 р. на сайті FORBES УКРАЇНА, під заголовком “5 законів, которые приблизят Украину к Европе”, вказує на “Пакет первоочередных документов, без которых преимущества зоны свободной торговли ощутит только европейская сторона”⁹⁴. Треба повністю погодитися з цим автором у тому, що без належної підготовки законодавства України, може появитися небезпека, що від асоціації будуть мати користь тільки країни ЄС!!!

Автор вважає, що парламент улітку повинен зайнятися проектами 5 законів. На першому місці він поставив закон “про безпеку та якість харчових продуктів”, а на п’ятому закон “про відповідальність посадових осіб” – цей закон безпосередньо пов’язаний з якістю управління. Інші три закони також посередньо пов’язані з якістю упаковок, рослин і тварин. Автор правильно вважає, що досягнення вигоди від асоціації України з Європейським Союзом, залежить від реалізації права про якість продукції та якість управління в Україні. Якщо якість не буде кардинально покращена, то користь досягнуть у першу чергу країни Європейського Союзу.

⁹⁴ Ярослав Железняк, 5 законів, которые приблизят Украину к Европе, FORBES УКРАЇНА, 10 липня 2014 р., <http://subscribe.forbes.ua>.

Ключ до покращення якості продукції та управління – це необхідність підвищення якості та ефективності навчання на всіх восьми рівнях неперервної освіти, **встановлених Європейським Союзом**⁹⁵. Про це Україна повинна пам'ятати!!! Відправною точкою для кожного вищого навчального закладу має бути перетворення його в ПЕНТАГОН – процвітаючий, конкурентоспроможний університет (рис. 1) та започаткування процесу неперервного навчання, вдосконалення управління якістю на всіх організаційних рівнях. Далі вузи повинні прагнути досягнути стійкий розвиток (рис. 2) шляхом ослаблення та усунення виявлених раніше, блокуючих факторів та більш ефективного використання факторів, що сприяють їх розвитку. Всі ці дії будуть забезпечувати підвищення якості та ефективності навчання в тих вузах, які будуть конкурентоспроможними і прибутковими, а їхні випускники будуть досягати успіхи в своїй роботі і в особистому житті.

Враховуючи вищевикладене, метою автора є:

– заохочування професорів, докторів, доцентів і кандидатів наук, які працюють в університетах та інших вищих навчальних закладах України використовувати модель Пентагону (рис. 1) і модель впливу сталого розвитку університетів на результати їх навчання (рис. 2) та наповнювати цю модель власним конкретним змістом, з врахуванням реалій України, використовуючи чисельні дослідження автора, пов'язані з Польщею (діапазон їх універсальності і можливість використання в Україні є високими);

– створення доброго клімату для реалізації, вищезгаданої польсько-української програми “ЄВРОУНІВЕР 2014” і запрошення до неї українських університетів.

– переконання, що для міцності економіки кожної країни вирішальне значення в довгостроковій перспективі мають вплив темпів розвитку науки та вищої освіти та їх вимірні результати у галузі наукових досліджень, навчання та консалтингу.

4.3. Проблема якості кадрового потенціалу ВНЗ в контексті європейської інтеграції вищої освіти України

Проблема підвищення якості вищої освіти в Україні розглядається як один із провідних факторів для успішної розбудови в країні суспільства знань, європейської інтеграції вищої освіти України в контексті Болонського процесу, створення умов для задоволення потреб у високоякісних освітніх послугах на основі збереження та розвитку науково-педагогічного потенціалу вітчизняної вищої школи.

Головною складовою, що визначає науково-педагогічний потенціал вищої школи є кадри. Тому всебічне вивчення кількісного і якісного їх складу особливо актуальне, оскільки є основою аналізу стану і тенденцій розвитку вищої освіти України в умовах євроінтеграції.

⁹⁵ Рекомендація Європейського парламенту і Ради Європейського Союзу від 23.04.2008 р. про створення Європейських кваліфікаційних метарамок для безперервного навчання протягом усього життя, Офіційний Журнал Європейського Союзу С 111 від 6.05.2008 р., с. 1., <http://eur-lex.europa.eu> (22.07.2014).

Проблемі оцінювання якості трудового потенціалу присвячена значна кількість наукових і методичних праць як в Україні, так і в ближньому і далекому зарубіжжі. Що стосується теоретичних досліджень, то даним питанням присвячені праці багатьох науковців та освітян, зокрема А. Абрамової, Н. Батечко, Є. Войленко, Т. Гриця, С. Головіної, Б. Лебіна, Т. Лукіна, П. Мінюкова, А. Мацюк, В. Пастухова, А. Селіванова та інших. Однак проблема кадрового забезпечення вищої школи України у економічній літературі окремо не вивчалась. Деякі аспекти даного питання проаналізовано в роботах М. Дудки, Т. Моїсеєвої, Ю. Васильєва, В. Глухова, М. Федорова, А. Ломоносова, О. Ломоносової, О. Навроцького тощо.

Однак поза увагою дослідників залишаються питання, пов'язані з системним аналізом стану викладацького складу ВНЗ у світлі сучасних реалій суспільного розвитку України.

У структурі кадрового потенціалу ВНЗ варто виділити дві категорії працівників: педагогічні працівники та наукові співробітники. Характеризуючи процеси, що відбуваються у формуванні трудових ресурсів ВНЗ за рівнями акредитації, зазначимо, що позитивно змінюються не тільки кількісні показники викладацького персоналу, а й їх якісні характеристики. Збільшується чисельність викладачів ВНЗ III-IV рівнів акредитації, які мають наукові ступені кандидата і доктора наук, вчені звання доцента, професора, що є позитивним фактором покращення якості вищої освіти (рис. 1, рис. 2).

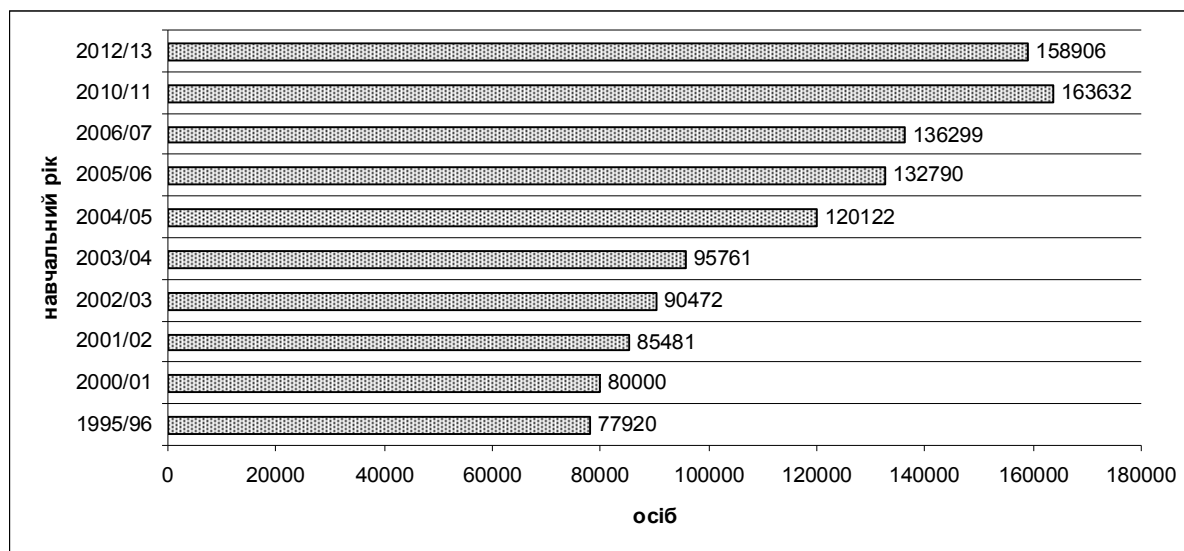


Рис. 1. Динаміка чисельності науково-педагогічних кадрів вищих навчальних закладів III-IV рівнів акредитації України [3]

Щодо навчального навантаження викладачів вітчизняних ВНЗ за міжнародними параметрами воно дуже високе: 700-900 годин на рік, з яких дві третіх – аудиторні. Велике навантаження і часта необхідність багатьом викладачам працювати у кількох навчальних закладах залишає поза їх увагою застосування прогресивних методик навчання, індивідуальну роботу зі студентами тощо.

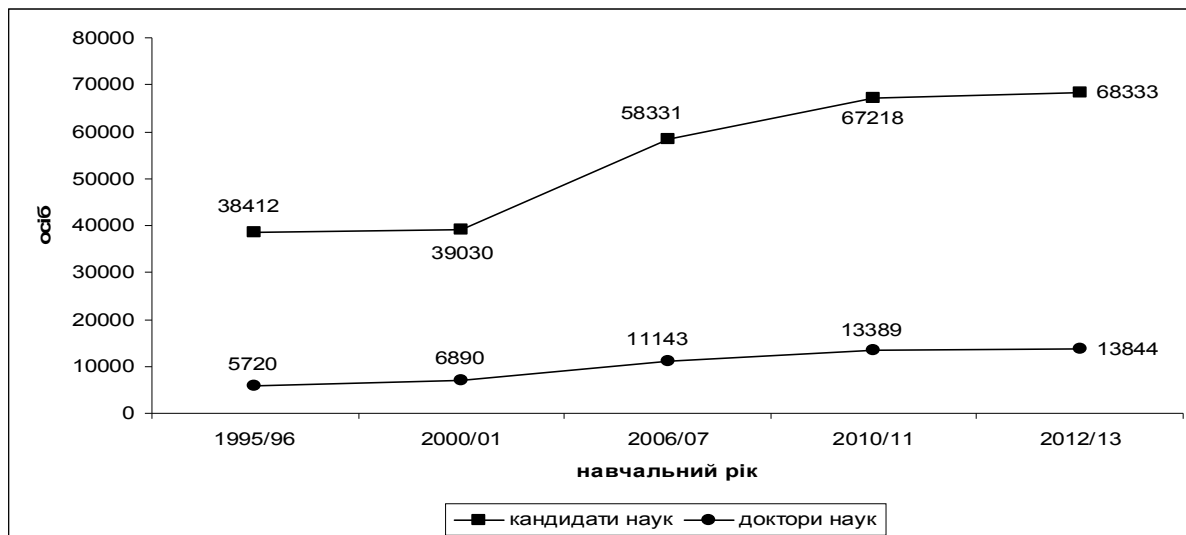


Рис. 2. Динаміка якісних індикаторів персоналу ВНЗ III-IV рівнів акредитації [3]

Важливим показником для проведення порівняльного аналізу є чисельність викладачів з науковими ступенями, вченими званнями у розрахунку на 100 студентів денної форми навчання. Тут спостерігаються доволі позитивні результати. Так у 2003/2004 навчальному році відповідні показники по Україні склали: доктори наук – 0,72; професори – 0,74; кандидати наук – 4,18; доценти – 3,09. А вже на початку 2012/13 навчального року аналогічні показники були на рівні: доктори наук – 1,25; професори – 1,13; кандидати наук – 6,19; доценти – 4,20 (рис. 3). Така динаміка є позитивною для розвитку вищої освіти України в цілому і, зокрема, для покращення її якісного показника.

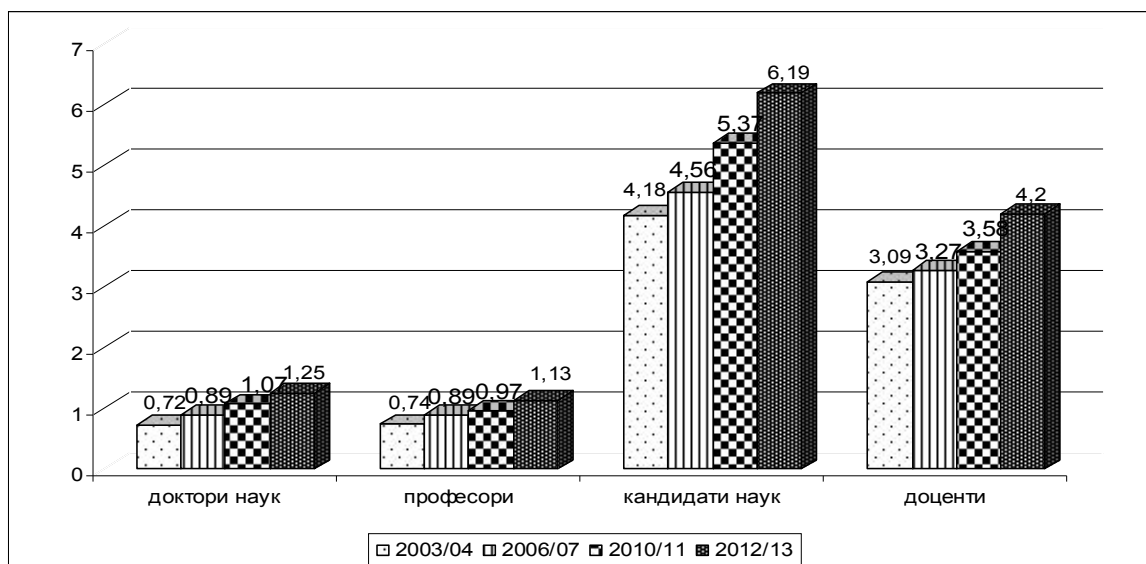


Рис. 3. Чисельність викладачів з науковими ступенями, вченими званнями на 100 студентів денної форми навчання у вищих навчальних закладах [3]

Однак, занепокоєння викликають вікові показники докторів і кандидатів наук. Так, половина докторів наук – люди віком 60 років і старше, а кожен четвертий старше 65 років. Доктори наук у віці 40-50 років нараховують лише

14 %. Серед кандидатів наук кожен п'ятий віком до 40 років, а третина – поза 60 років [2, с. 96]. Особливо це стосується викладачів фундаментальних та технологічних дисциплін. Останнє пов'язано з тим, що ще у 90-ті роки минулого століття багато випускників вищих навчальних закладів покинули Україну в пошуках кращих можливостей для працевлаштування та умов життя за кордоном. Переважно це стосується молоді, котра мала досвід роботи в галузях математики, фізики та комп'ютерних наук. Цікаво, що цей фактор бумерангом повернувся у наше сьогодення, коли країна потребує добре освічених фахівців математично-природничого напрямку: інженерів, програмістів, конструкторів, фахівців у галузі мікро- та наноелектроніки, прикладної хімії та фізики [1].

Ще одним вагомим показником, який впливає на якість вищої освіти є підготовка аспірантів і докторантів науково-дослідними інститутами (НДІ) та ВНЗ (рис. 4), а також статеві та вікові характеристики цього контингенту науковців. Позитивною є тенденція до зростання чисельності підготовлених аспірантів і докторантів, однак все ж залишається на низькому рівні якісний показник – обсяг захищених дисертацій. Як серед аспірантів, так і серед докторантів цей показник не перевищує 30%, тобто лише кожен третій після закінчення навчання отримує науковий ступінь кандидата і доктора наук відповідно.

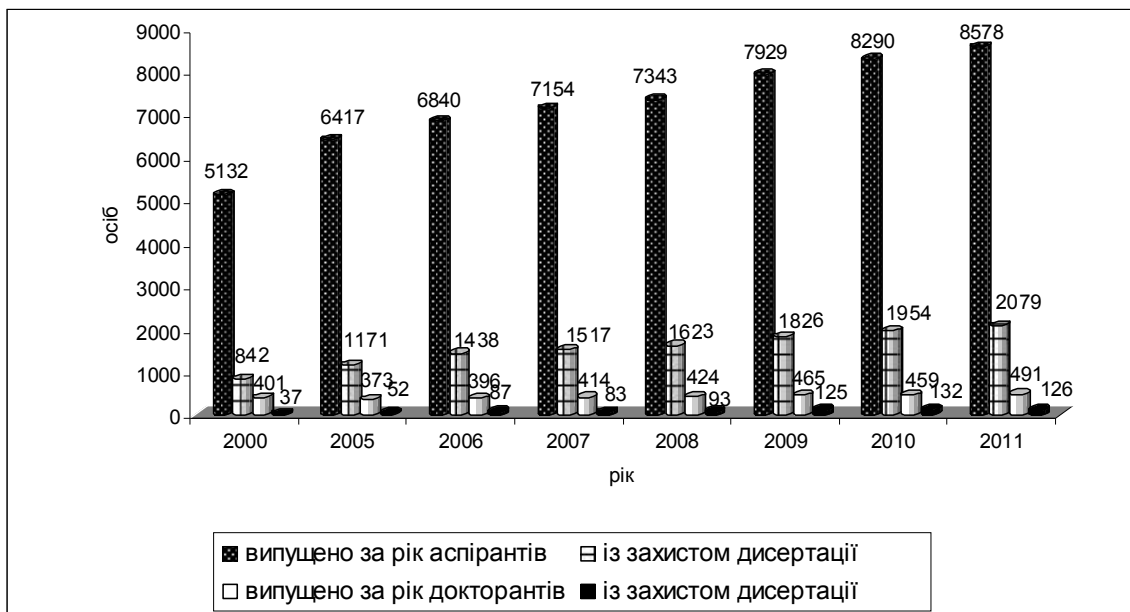


Рис. 4. Чисельність підготовлених аспірантів та докторантів, у тому числі із захистом дисертації на кінець року [3]

Аналізуючи вікові дані, бачимо, що основна маса аспірантів це люди віком 23-26 років, докторантів – 40 років і старше. Основна частка аспірантів – це вчорашні випускники вищих навчальних закладів, без практичного досвіду роботи за спеціальністю. Щодо статевої структури, то серед аспірантів переважають жінки (60,1% від загальної чисельності), а в докторантурі основну частку складають чоловіки (54,6%).

Аналізуючи кадровий потенціал ВНЗ, варто звернути увагу на галузевий показник захисту кандидатських і докторських дисертацій. У 2011 році

фактично навчання в аспірантурі закінчили з 8578 осіб, у т.ч. з відривом від виробництва – 5312, без відриву від виробництва – 3266. При цьому лише 2079 аспірантів (24,2%) із захистом дисертації. Основна частина захищених дисертацій у галузі економічних наук – 364, технічних наук – 242, медичних наук – 296, педагогічних наук – 153, юридичних наук – 120. Найвищий відсоток захищених дисертацій серед випущених аспірантів у галузі медичних наук (69,2%), військових наук (50,0%), політичних наук (46,2%), історичних наук (33,5%) та філософських наук (32,4%). Значно гірший рівень захисту дисертацій у галузі національної безпеки (11,3%), сільськогосподарських наук (9,0%) та архітектури (6,3%).

Майже аналогічний рівень захисту докторських дисертацій. Із всієї сукупності захищених робіт, більше 50% у галузі технічних, економічних, фізико-математичних, філологічних і медичних наук [3].

Така ситуація зумовлена зниженням інтересу молоді до науки і наукових досліджень, причинами чого є:

- зниження суспільного престижу професії викладача і науковця;
- погіршення матеріально-технічних та інформаційних умов науково-педагогічної роботи;
- зниження мобільності молодих вчених через матеріальне становище;
- низький рівень заробітної плати у навчальних закладах;
- неефективна державна політика у сфері соціального захисту молодих науковців тощо.

Наслідком цього є відтік перспективних молодих науковців за кордон та у комерційні структури, фізичне старіння науково-педагогічних кадрів України.

Сьогодні, в нашій країні, постерігається низька мобільність як студентів, так і викладачів ВНЗ пов'язана з консервативними структурними чинниками в традиційній системі соціального забезпечення громадян. Так в Україні до останнього часу міжнародна мобільність студентів, аспірантів і науково-педагогічних працівників здійснювалася в основному шляхом міжуніверситетських обмінів та за грантовими програмами. В 1991 році було вперше запроваджено бюджетну програму навчання студентів і стажування аспірантів у провідних зарубіжних вищих навчальних закладах (100 студентів, 100 аспірантів, 100 науково-педагогічних працівників). Зрозуміло, що доки в країні не настане економічна та політична стабільність, малоімовірно, що наше студентство та науково-педагогічні працівники зможуть сповна використовувати всі можливості, які надають міжнародні процеси інтеграції у вищій освіті. Недостатня мобільність викладацького складу вищої школи України провокує певну їх ізоляцію, відсутність міжнародного досвіду вищої освіти та певну інертність в академічному середовищі. Останнє спричинене незнанням науково-педагогічними працівниками іноземних мов та інформаційно-комунікаційних технологій [1].

Ефективність функціонування системи вищої освіти значною мірою залежить від професіоналізму науково-педагогічних працівників ВНЗ. На основі проведених досліджень, власного науково-педагогічного досвіду роботи у ВНЗ зазначимо, що на відміну від викладачів педагогічного профілю, які мають професійну вищу педагогічну освіту збагачену досвідом викладання у загальноосвітніх навчальних закладах в процесі проходження різних видів

педагогічних практик, викладачі ВНЗ іншого профілю (медичного, технічного, економічного тощо) не мають професійної психолого-педагогічної підготовки, тобто не є достатньо компетентними у сфері освіти. Особливо актуальною є ця проблема для молодих викладачів, вчорашніх випускників ВНЗ, які власну діяльність здійснюють переважно на основі копіювання старших викладачів або інтуїції, що не призводить до підвищення результативності їхньої роботи. До якісних критеріїв діяльності викладача вищої школи рекомендуємо віднести такі:

- **професійну компетентність** – єдність теоретичних знань, організаційних вмінь та практичних навичок необхідних для здійснення професійної діяльності;
- **педагогічну компетентність** – вміння викладача аналізувати, планувати, організовувати, контролювати і вносити корективи у навчальний процес, знання і застосування новітніх форм і методів навчання;
- **психологічну компетентність** – знання викладачем особливостей засвоєння студентами матеріалу відповідно до вікових та індивідуальних характеристик, рівня взаємовідносин та спілкування в навчальній групі та місця особистості в ній;
- **соціально-економічну компетентність** – знання основ розвитку і перебігу суспільних процесів, рівень поінформованості про стан справ у політичній, соціальній, економічній тощо сферах держави та світу;
- **комунікативну компетентність** – володіння ефективними методами і прийомами міжособистісного спілкування, знання іноземних умов та сучасних інформаційних технологій;
- **загальнокультурний рівень** – сформована система суспільних моральних і духовних цінностей.

Така ситуація вимагає розробки та впровадження системи заходів з розвитку педагогічного професіоналізму молодого викладача в умовах науково-педагогічної діяльності (рис. 5). Процес управління розвитком професіоналізму викладачів повинен носити не фрагментарний характер, а бути системним, змістовним і мотивованим.

Сьогодні вища школа України зіткнулась з проблемою кадрового забезпечення освітнього процесу, зумовленою:

- а) відтоком висококваліфікованих науковців з сфери освіти у інші галузі економіки через втрату інтересу до педагогічної діяльності як способу матеріального забезпечення і задоволення духовних потреб;
- б) низькою мотивацією молодих фахівців продовжувати навчання і присвячувати себе науково-педагогічній діяльності, що призводить до старіння професорсько-педагогічного складу вищої школи.

Ефективність праці викладачів варто розглядати як один з факторів забезпечення якості освітніх продуктів ВНЗ (рис. 6). У свою чергу, результативність праці професорсько-викладацького штату визначається сукупністю чинників, реалізація яких неможлива без наявності дієвої системи мотивації науковців.

Отже, можна зробити висновок, що мотивацію до професійної діяльності викладача варто розглядати як один із факторів ефективності його праці, а

ефективність педагогічної роботи – як чинник забезпечення якості освітнього процесу.



Рис. 5. Система заходів розвитку педагогічного професіоналізму молодих викладачів ВНЗ

Джерело: розроблено автором

Для аналізу результативності мотиваційної системи ВНЗ рекомендуємо використовувати мотиваційний потенціал викладачів.

Мотиваційний потенціал науково-педагогічного працівника – складова трудового потенціалу, яка характеризує готовність працівника до максимальної трудової віддачі, розвитку конкурентоспроможності, реалізації в процесі трудової діяльності набутих знань, умінь і навичок.

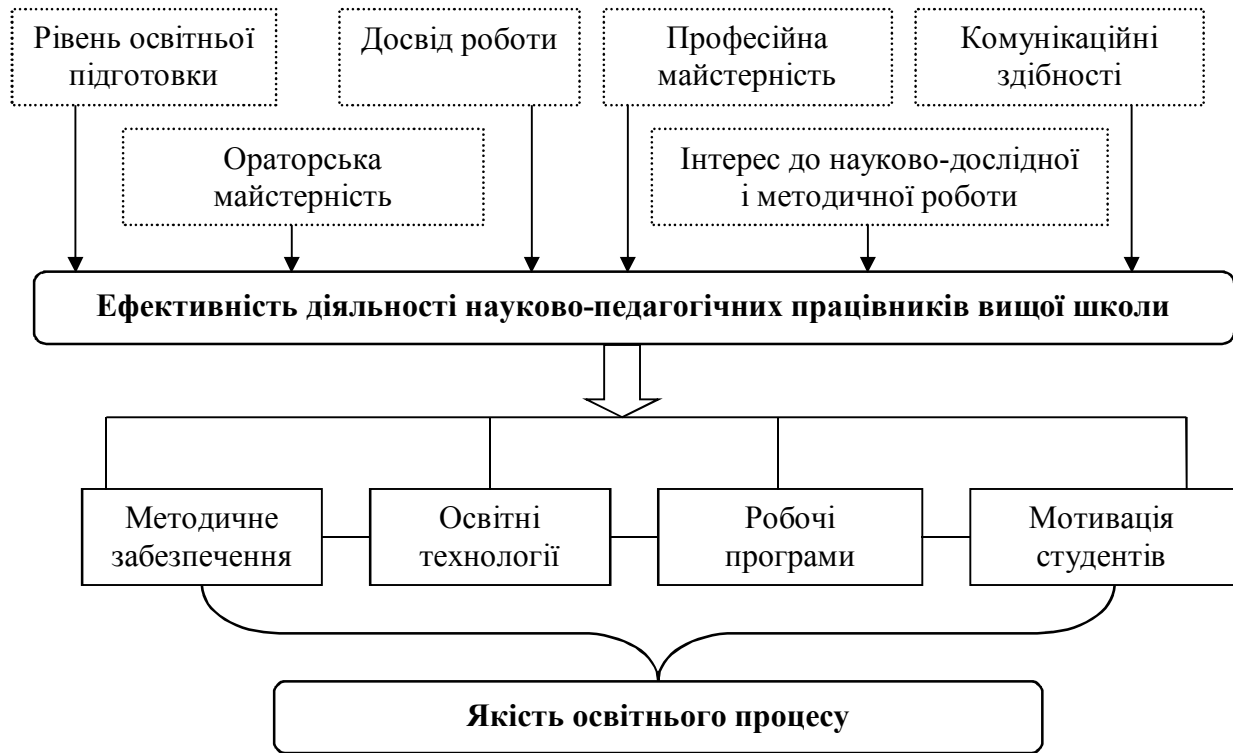


Рис. 6. Механізм впливу діяльності науково-педагогічних працівників ВНЗ на якість освітнього процесу

Джерело: розроблено автором

Вхідними даними для аналізу є значення мотиваційних потенціалів викладачів, вихідними – заходи спрямовані на удосконалення системи управління персоналом ВНЗ. Запропонована нами система мотивації працівників ВНЗ базується на системно-цільовому підході відповідно до стандарту ISO 9001. Концептуальну модель мотиваційної системи зображено на рис. 7.



Рис. 7. Концептуальна модель системи мотивації працівників ВНЗ

Джерело: розроблено автором

Задоволення мотиваційних потреб науково-педагогічних працівників пропонуємо здійснювати на основі системи заходів наведеної у табл. 1.

Таблиця 1

Система мотивації науково-педагогічних працівників ВНЗ

Мотивуючі фактори			Система стимулювання
М	<i>Money</i>	<i>Гроші</i>	Матеріальне стимулювання у формі: - премії (за результатами роботи); - разових виплат (з нагоди ювілею, виходу на пенсію тощо); - матеріальної допомоги (на лікування, оздоровлення) т.д.
О	<i>Obedience</i>	<i>Повага</i>	Соціальне стимулювання через: - публічне висловлення подяки, вручення грамоти; - присвоєння звання кращий викладач року, найвизначніше наукове досягнення року тощо.
Т	<i>Talent</i>	<i>Талант</i>	Створення умов для розвитку особистості, реалізації творчих здібностей викладачів, розкриття їх науково потенціалу. Сприяння професійному і кар'єрному росту науковців.
І	<i>Interest</i>	<i>Інтерес</i>	Стимулювання науковців до співпраці з талановитими студентами, до спільної науково-дослідної та інноваційної діяльності.
В	<i>Variant</i>	<i>Варіант</i>	Розширення умов, можливостей і варіантів сумісництва і суміщення для науково-педагогічних працівників.
А	<i>Authorization</i>	<i>Повноваження</i>	Постановка перед працівниками задач, які чинять вагомий вплив на розвиток ВНЗ. Залучення викладачів до прийняття управлінських рішень для покращення результатів функціонування університету.
Т	<i>Training</i>	<i>Навчання</i>	Створення умов для перепідготовки та підвищення кваліфікації викладачів. Стимулювання педагогів до навчання в аспірантурі і докторантурі, захисту наукових дисертацій.
І	<i>Information</i>	<i>Інформація</i>	Організація і проведення на базі ВНЗ наукових конференцій, семінарів, симпозіумів, круглих столів тощо.
О	<i>Order</i>	<i>Порядок</i>	Забезпечення сприятливого позитивного мікроклімату у колективі. Підтримання організаційної культури на високому рівні.
Н	<i>Nine factors</i>	<i>Дев'ять факторів</i>	Сукупна дія вище зазначених дев'яти факторів формують систему мотивації праці науково-педагогічних працівників ВНЗ і чинять позитивний вплив на результати роботи освітньої установи.

Джерело: розроблено автором

Результати праці викладачів ВНЗ мають перспективний характер і суттєво відрізняються від праці в сфері виробництва, яка спрямована на досягнення короткострокових матеріальних результатів. Результативність роботи викладачів неможливо оцінити протягом короткого відрізка часу, оскільки її очікуваний продукт – підготовка освічених фахівців – довготривалий процес. Тому при розробці дієвих механізмів мотивації і

стимулювання науково-педагогічної праці слід подолати протиріччя між тимчасовим інтересом і довгостроковою доцільністю.

Отже, підсумовуючи сказане, вважаємо, що основними негативними тенденціями в розвитку кадрового потенціалу вищої школи України є:

- недостатній рівень забезпеченості ВНЗ науково-педагогічними працівниками у співвідношенні «доцент-студент» та «професор-студент»;
- «старіння» науково-педагогічних працівників ВНЗ;
- нерівномірність кваліфікаційної структури викладацького корпусу за галузями знань;
- зниження результативності діяльності аспірантури і докторантури.

На наш погляд, необхідна нова, інноваційна за своїм змістом кадрова політика у вищих навчальних закладах, спрямована на створення для фахівців сприятливих умов для професійного зростання. Наразі є нагальна потреба створення такої вікової структури у вищій школі, яка б забезпечила високу творчу активність і неперервність традицій національної вищої освіти. Для досягнення зазначеної мети потрібно докорінно перебудувати систему підготовки та перепідготовки науково-педагогічних працівників, що уможливить проведення реформ вищої освіти України та її інтеграції до міжнародного освітнього простору.

4.4. Охорона здоров'я як глобальне суспільне благо: зарубіжний досвід та вітчизняні проблеми

Динамічний розвиток багатьох країн світу наприкінці ХХ – початку ХХІ століття все більшою мірою зумовлюється не лише новітніми досягненнями в сфері науки і техніки, але й інвестуванням в людський капітал, що є головним потенціалом економічного росту [1, с. 168]. Безперечно, що найважливішою інвестицією в людський капітал, яка не лише підвищує продуктивність праці, а й сприяє зростанню особистого добробуту, є охорона здоров'я⁹⁶. Піклування про здоров'я людей є однією з найважливіших соціальних функцій, покладених на суспільний сектор економіки (так зване «патронатне благо» [2]). Підставою обґрунтування ролі держави у фінансовому забезпеченні та регулюванні сфери охорони здоров'я є «ринкові фіаско», що призводять до *Парето*-неефективних рішень. За визначенням *К.Ерроу*, на ринку медичних послуг рівень споживання диктує не стільки сам споживач, скільки продавець послуг [3, с. 943].

В теорії економіки суспільного сектора [4; 5] надання медичних послуг (стосунки між лікарем і пацієнтом) є класичним прикладом інформаційної асиметрії. Складність методів діагностування, лікування та профілактики обумовлює ситуацію, коли хворий не готовий сприймати усю необхідну інформацію щодо своєї хвороби і, як правило, таку інформацію не одержує. Відповідно, пацієнт не має можливості самостійно обрати найкращий варіант лікування і, крім того, не обізнаний з усіма ризиками, які можуть виникнути в

⁹⁶ Інвестування в охорону здоров'я має значну соціально-економічну ефективність. Так, згідно досліджень *К.Уінслоу*, до досягнення людиною 20-річного віку витрати на її здоров'я становлять приблизно \$20 тис., до 40-річного віку вона компенсує їх, а до 60 років прибуток від її праці дорівнює близько \$20 тис. Такою є середня величина дивідендів від трудової діяльності здорової особи.

процесі лікування. До того ж, якщо лікар максимізує власні прибутки, то може призначити більш дорогий спосіб профілактики чи лікування хвороб, а це позбавляє можливості хворого розподілити свій попит на благо у відповідності з його споживчою корисністю. Таким чином, пацієнт вимушений «покладатися» на компетентність та досвід лікаря щодо лікування хвороби, на яку він хворіє. При цьому критерії, за якими пацієнти визначають рівень кваліфікації лікарів, є досить суб'єктивними і часто не співпадають з критеріями, якими користуються самі медичні працівники. Це ускладнює для пацієнтів вибір найкращого лікаря. Також фармацевтичні компанії не мають стимулу повідомляти про шкідливі побічні ефекти своїх ліків, причому споживач не має можливості провести експертизу для оцінки таких препаратів.

Отже, медичне обслуговування є специфічним товаром, особливості якого (табл. 1) не дозволяють надавати його на конкурентному ринку, а тому виникає необхідність державного фінансування та контролю за якістю медичних послуг не лише на національному, але й глобальному рівні.

Таблиця 1

Визначальні характеристики медичного обслуговування [4; 6; 7]

Характеристика	Зміст
1. Особливості природи попиту	Попит індивідів на медичне обслуговування є нестабільним, нерегулярним і непередбачуваним (медичні послуги приносять задоволення лише у випадку хвороби), а також пов'язаним з загрозою для повноцінності особистості (хвороба – дорогий ризик, навіть не враховуючи вартості медичного обслуговування).
2. Очікувана поведінка лікаря	Оскільки медичне обслуговування є товаром, для якого продукт і його виробництво ідентичні, то споживач не може перевірити продукт його споживання, і у відносинах присутній елемент довіри (на лікаря покладаються як на експерта у встановленні наявності хвороби).
3. Невизначеність продукту	Виліковування хвороби так само є непередбачуваним процесом, як і сам факт її наявності (як лікар, так і пацієнт усвідомлюють інформаційну нерівність у взаємних стосунках).
4. Умови пропозиції	Оскільки «вхід» в галузь медицини обмежується ліцензуванням, то це автоматично підвищує вартість медичного обслуговування. Також затрати на освіту в медичній сфері набагато вищі, ніж в будь-якій іншій галузі професійної освіти.
5. Практика ціноутворення	Практика встановлення цін і позиція професії лікаря достатньо специфічні – широка цінова дискримінація за рівнем доходу (починаючи з нульового рівня для малозабезпечених пацієнтів) та настоювання на оплаті наданих послуг на противагу авансовим внескам.

На фоні зростання кількості наукових публікацій та практичних дискусій щодо глобальних суспільних благ ВООЗ акцентувала дослідження на актуальності цієї концепції для проблем охорони здоров'я. Результати були опубліковані в праці «Глобальні суспільні блага для здоров'я: перспективи економіки охорони здоров'я і суспільного здоров'я» [8; 9]. В праці розглядається концепція глобальних суспільних благ щодо системи охорони здоров'я і формулюються стратегії для досліджень і практичної роботи з метою покращення здоров'я як кінцевого глобального суспільного блага. Акцентується також увага на тому, що здоров'я дійсно є глобальним

суспільним благом на противагу позиції, згідно якої індивідуальний або національний стан здоров'я населення є за своєю сутністю приватним благом, адже воно (населення) і виступає його первинним споживачем⁹⁷. Частково з цим можна погодитись, оскільки здоров'я часто є конкурентним і взаємовиключним серед окремих суб'єктів та країн щодо благ, необхідних для забезпечення й підтримки його на належному рівні. Однак існують принаймні два аспекти, які дозволяють однозначно стверджувати, що здоров'я є все ж глобальним суспільним благом. По-перше, це «ефект профілактики» або локалізації інфекційних захворювань, пов'язаний з тим, що попередження захворюваності в одній особі забезпечує позитивний зовнішній ефект для інших через зниження ризику їх інфікування (скорочення кількості випадків інфекційних хвороб в одній країні зменшує ймовірність їх трансферу в інші країни). По-друге, це значний «накопичувальний ефект», який стосується того, що стан здоров'я індивіда чи нації має широкі економічні наслідки, оскільки, незважаючи на те, що вплив хвороби на стан здоров'я є, переважно, приватною справою, проте відсутність бажання чи фінансової можливості лікування і профілактики хвороб населенням може спричинити негативний кумулятивний ефект стосовно національної (регіональної) економіки у вигляді зниження рівня виробництва чи доходу.

Ліквідація поліомеліту є класичним прикладом глобального суспільного блага у сфері охорони здоров'я. У 1988 р. Всесвітня асамблея охорони здоров'я проголосувала за стратегію ліквідації поліомеліту, яку на той момент передбачалось поширити на 125 країн і п'ять континентів. До кінця 2001 р. всі країни світу ратифікували рекомендовану ВООЗ стратегію ліквідації поліомеліту через посилення масової імунізації населення. В результаті узгоджених дій країн із використанням механізмів міжнародного державно-приватного партнерства лише 10 країн виявились ендемічними за захворюванням⁹⁸.

Навіть через п'ятдесят років після впровадження ефективного лікування туберкульозу захворювання все одно продовжує реєструватися, виступаючи поруч зі СНІДом домінуючою причиною смертності інфекційного характеру дорослого населення в світі, що забирає від 1,5 до 2 млн. життів щорічно. Особливо насторожує зростання випадків комбінації туберкульозу зі СНІДом, що особливо яскраво проявляються у зв'язку з поширенням глобалізації (міграція населення призводить до міжнаціонального поширення туберкульозу). В 1993 р. ВООЗ оголосила туберкульоз глобальною проблемою і почала активно пропагувати в світі стратегію DOTS (терапія короткостроковими курсами під безпосереднім наглядом), яка була успішно апробована ще у 1958 р. в Індії. Сьогодні ця стратегія вважається найбільш

⁹⁷ З точки зору макроекономічної стратегії, жорсткий поділ між приватними благами із значними зовнішніми ефектами та чистими суспільними благами є недоцільним. Наприклад, створення інфраструктури для забезпечення своєчасного і ефективного лікування туберкульозу, мотивація хворих до пошуку та завершення курсу лікування можуть набувати рис суспільних благ, незважаючи на те, що лікування для особи, за змістом, є приватним благом з позитивним зовнішнім ефектом.

⁹⁸ Незважаючи на те, що контроль інфекційних хвороб є неконкурентним за своїм впливом, його здійснення вимагає як виключних (вакцинація, презервативи), так і невиключних інтервенцій (знання профілактичних заходів, оптимальне лікування).

ефективною для лікування туберкульозу та економічно вигідною інтервенцією в глобальній системі охорони здоров'я⁹⁹. Глобальний план боротьби з туберкульозом 2002 р., розробка якого фінансувалась Дж.Соросом через Інститут «Відкрите суспільство», оцінює витрати на реалізацію усіх заходів у \$9,1 млрд., більша частина яких призначена для лікування хворих активною формою туберкульозу та хворих туберкульозом в поєднанні з ВІЛ-інфекцією. Також багато інших фондів (Фонд Гейтса, Фонд Рокфеллера) зробили свій внесок у фінансування таких заходів.

Результатом таких узгоджених дій стала загальносвітова тенденція зниження рівня захворюваності туберкульозом на 100000 населення, яка особливо яскраво проявляється на приладі європейських країн. Так, у більшості країн ЄС протягом 1999-2013 рр. скоротилась кількість випадків захворюваності на туберкульоз усіх форм. Проте в деяких країнах цей показник дещо зріс, а в більшості пострадянських країн він сягає загрозливих масштабів (наприклад, в Казахстані; Молдові; Росії; Україні).

СНІД, що викликається вірусом імунодефіциту людини, спочатку був сприйнятий як проблема національної системи охорони здоров'я, яка була виявлена у Європі та північній Америці політично активними групами гомосексуалістів та споживачами ін'єкційних наркотиків. Перші заходи в цьому напрямку були сконцентровані на профілактиці, і разом з Глобальною програмою боротьби зі СНІДом вивели цю стратегію на глобальний рівень. В останні роки, як справедливо зазначають Г.Хеннеланд та Л.Рове [8], розвинуті країни суттєво «виграли» від проведення курсу лікування антиретровірусними препаратами, в той час як країни, що розвиваються, в значній мірі були «виключені» з цього процесу. По-перше, в розвинутих країнах була можливість заплатити за антиретровірусні препарати; по-друге, в більшості країн, що розвиваються, відсутня інфраструктура і кваліфікований персонал, необхідний для безпечного та ефективного антиретровірусного лікування; по-третє, в більшості країн, що розвиваються, не були створені медичні технології для боротьби зі штамом ВІЛ, який виявляється, переважно, у африканських країнах на південь від Сахари. Проте ставлення світової спільноти до профілактики ВІЛ переглядається і висувуються слушні аргументи на користь поєднання профілактики з лікуванням. Антиретровірусна терапія є благом не лише для інфікованих, але також виступає частиною профілактики. Лікування зменшує «вірусне навантаження», що, відповідно, скорочує ймовірність передання хвороби статевим шляхом.

В більшості європейських країн за 1999-2013 рр. показники захворюваності на СНІД (клінічний діагноз) на 100000 населення скоротились в 1,5-2 рази. Так, найнижчого рівня захворюваність на СНІД досягла у Угорщині, Чехії, Польщі, Болгарії, Німеччині, найвищого – в Україні, причому цей показник зріс порівняно з 1999 р. у вісім разів. Доводиться констатувати, на жаль, що сьогодні Україна займає лідируючі позиції за рівнем захворюваності на чимало смертельних хвороб – СНІД, туберкульоз, рак, вірусний гепатит.

⁹⁹ За рівня витрат від 0,9 до 3,1 дол. США в рік за збережене життя, *DOTS* може швидко знизити як летальність від туберкульозу, так і захворюваність ним, забезпечуючи одужання понад 85% хворих.

Спеціальна сесія Генеральної асамблеї ООН з проблеми СНІДу у 2001 р. оцінила потребу у фінансуванні витрат на ВІЛ/СНІД в країнах з низьким і середнім рівнем доходів, до яких відноситься і Україна, у \$9,2 млрд. щорічно. Спільна програма ООН з боротьби зі СНІДом стала глобальною відповіддю на загрозу ВІЛ/СНІД. Проте, як це часто відбувається, саме ці країни недоотримують фінансування на програми боротьби з вірусними захворюваннями, що пов'язано як з недостатніми ініціативами на ринку виробництва ліків та вакцин для таких країн, так і з масштабною корупцією в більшості секторів економік країн з низьким і середнім рівнем доходів.

В контексті забезпечення необхідними фінансово-матеріальними ресурсами для профілактики та лікування СНІДу, туберкульозу на рівні глобальної спільноти важливо попередити прагнення окремих держав до «безквиткового проїзду», аналогічно як і протидію потенційних антагоністів там, де в них є можливість блокувати рішення щодо надання глобальних суспільних благ. Міжнародні організації можуть забезпечити організаційну та ресурсну підтримку, проте вони залежать від фінансування країнами-учасницями; більшість країн, що розвиваються, і які, переважно, є основними споживачами глобальних суспільних благ, мають обмежені ресурси для інвестування; а транснаціональні корпорації орієнтуються, насамперед, на прибуток, отже, інвестують лише в тому випадку, якщо самі очікують отримати вигоду. Д. Вудвард та Р. Сміт [10; 11] пропонують комбіновану систему добровільних інвестицій та планових внесків, що розподіляються між країнами відповідно до узгоджених схем, які фіксуються національними податками, скоординованими між країнами, податками, що встановлюються та збираються на глобальному рівні, та системою різноманітних ринкових механізмів. Незважаючи на прогресивність такої схеми фінансування глобальних суспільних благ, в т.ч. охорони здоров'я, на практиці її реалізувати досить складно, адже жодна розвинута країна не зацікавлена у фінансовій підтримці більш «слабких» економік, які, тим не менш, споживають більшу частку глобального суспільного блага (більша кількість вакцинацій, масштабніші інформаційні заходи щодо попередження вірусних хвороб), проте з огляду на дефіцит ресурсів та недовіру багатьох інституційних механізмів, оплачують його непропорційно мало.

Сучасні тенденції в системах охорони здоров'я країн світу можна охарактеризувати наступним чином: 1) орієнтація на стаціонарне лікування (акцент на високоспеціалізованій медичній допомозі); 2) фрагментація як результат розробки і реалізації багатьох програм та проектів одночасно; 3) поширення комерціалізації медичної допомоги в нерегульованих системах охорони здоров'я (табл. 2). Зазначені тенденції є надзвичайно загрозливими для стабільності та соціально-економічної ефективності сфери охорони здоров'я в глобальних масштабах, адже ігнорування прав пацієнтів, «вибірковість» надання медичної допомоги, зниження якості та підвищення цін на медичні послуги, орієнтація на фінансові результати в стратегічному сенсі «підривають» не лише якість людського капіталу, але й завдають збитків національним економіками в плані економічного зростання та інноваційної активності. Однак позитивною тенденцією останніх десятиліть розвитку систем охорони здоров'я в глобальних масштабах стало те, що медицина перестала

розглядатись в якості виключно реципієнта державних коштів, а стала повноцінною галуззю у створенні ВВП (приклад Сінгапуру, Німеччини).

Таблиця 2

Тенденції розвитку сучасних систем охорони здоров'я [12; 13; 14; 15]

№	Характеристики тенденцій	Приклади
Орієнтація на стаціонарне лікування	<p>Протягом ХХ століття основною ланкою систем охорони здоров'я більшості країн світу були лікарні, оснащені технологіями та укомплектовані вузькими спеціалістами. В наш час непропорційний акцент на лікарнях та вузька спеціалізація стали основними джерелами неефективності та нерівності. Досвід промислово розвинутих країн свідчить, що при надмірній частці високоспеціалізованої медичної допомоги якість лікування не відповідає витраченим ресурсам. Орієнтація на стаціонарне лікування призводить до значних витрат через призначення непотрібних ліків, появу ятрогенних захворювань та ставить під загрозу гуманітарні й соціальні аспекти охорони здоров'я, сприяє втраті невикористаних можливостей. Таким чином, неефективні способи вирішення проблем у сфері охорони здоров'я витісняють більш результативні, раціональні та справедливі – методи організації медико-санітарної допомоги і підвищення рівня здоров'я населення. Починаючи з 1990-х рр. більшість країн ОЕСР намагаються все менший акцент робити на лікарнях, вузьких спеціалістах, тримати вартість лікування під контролем (скорочення кількості лікарняних ліжок, заміна госпіталізації доглядом по дому, нормування медичного обладнання).</p>	<p>В Лівані, наприклад, налічується більше відділень кардіохірургії в розрахунку на одного жителя, ніж в Німеччині, і водночас бракує програм, спрямованих на скорочення факторів ризику серцево-судинних захворювань. На початку 2000-х рр. в Японії було 93 сканери для комп'ютерної томографії на 1 млн. жителів, тоді як в Нідерландах – 6. Бразилія, Чилі, Португалія та Таїланд змінили співвідношення між спеціалізованою стаціонарною і первинною медико-санітарною допомогою на користь останньої, що дозволило покращити показники та задоволеність пацієнтів (право на доступ до медобслуговування, соціальний захист, профілактика і пропаганда здорового способу життя). Загалом, видатки на медичне обладнання в США, Японії та країнах ЄС складають \$250-290 на особу, тоді як в більшості пострадянських країн – \$6-10 на особу, в країнах Африки – \$2,5 на особу.</p>
Фрагментарність системи охорони здоров'я	<p>Якщо міське медичне обслуговування загалом пов'язане з лікарнями, то бідні прошарки сільського населення частіше стикаються з прогресуючою фрагментацією медичних послуг, оскільки «вибіркові» або «вертикальні» підходи зосереджені на програмах і проектах боротьби з окремими хворобами. Різниця в оплаті праці працівників, що зайняті в звичайному державному секторі і в програмах та проектах з хорошим фінансуванням, поглиблюють кризу людських ресурсів в слабких системах охорони здоров'я. Послуги надаються лише за хворобами, які фінансуються програмами, а особи, що не підпадають під жодні програмні пріоритети, залишаються без уваги медиків.</p>	<p>В Ефіопії персоналу, який працює за контрактом для допомоги у виконанні програм, платили у три рази більше, ніж звичайним державним службовцям, а у Малаві за 1,5 роки в одній з лікарень 88 медичних сестер звільнилися заради роботи у програмах неурядових організацій, де платили значно більше, ніж в державній системі охорони здоров'я.</p>

№	Характеристики тенденцій	Приклади
Нерегульована комерціалізація	В багатьох країнах з низьким і середнім рівнем доходів недостатнє фінансування і фрагментація медичних послуг прискорили комерціалізацію охорони здоров'я (нерегульований продаж платних медичних послуг незалежно від того, надаються такі послуги державними чи приватними закладами). Комерціалізація медичного обслуговування досягла великого масштабу в тих країнах, які не в змозі здійснити регулювання сектора охорони здоров'я (через брак потенціалу чи власний вибір). Вартість медичних послуг перекладається на пацієнта незалежно від того, в медичний заклад якої форми власності він звертається (медичні послуги стали товаром, який купується-продається на платній основі без додержання прав захисту споживача). Постачальник послуг володіє знаннями, а у пацієнта вони відсутні або недостатні, тому перші завищують ціну або знижують якість допомоги.	Нерегульовані комерціалізовані системи охорони здоров'я поглиблюють нерівність, надають низькоякісне і часто небезпечне для здоров'я медичне обслуговування. Зокрема, в Конго існує так звана хірургія «сафарі», коли медичні працівники підробляють, проводячи видалення апендициту чи інші хірургічні втручання вдома у пацієнта, часто за високу плату. Аналогічні проблеми властиві і Україні, зокрема вітчизняні правоохоронні органи щороку фіксують загрозову статистику нелегальних абортів та продажу донорських органів на «чорному ринку».

Витрати на стаціонарну допомогу в структурі загальних витрат на охорону здоров'я сягають 45-50% в країнах ЄС, і є найвищими в Україні – приблизно 70%. Витрати на медикаменти в середньому становлять 12-15%, і є найвищими в Молдові – 35,7%, Угорщині – 31,2%, Греції, Естонії – 24,8%. Капітальні видатки на медичні заклади в більшості країн ЄС складають 3-4% і щороку зменшуються, тоді як в Україні та Білорусі спостерігається поступове зростання цього показника до 10-13%. Проте в умовах високого рівня корумпованості економік цих країн та дії механізмів «відкатів» при укладанні контрактів на капітальне будівництво, реконструкцію та модернізацію установ державного сектора (в т.ч. медичних закладів), зазначена тенденція не може розглядатись як однозначно позитивна і така, що сприяє якісній зміні стану фінансування сфери охорони здоров'я на перспективу. Що ж стосується готівкових виплат на охорону здоров'я («з гаманців пацієнтів в кишені лікарів»), то найменшим цей показник є у Франції, Нідерландах, Люксембурзі (в межах 7%), а найбільшого значення досягає у Грузії (77%), Вірменії (60%), Молдові та Україні (40-42%).

В структурі державних і приватних джерел фінансування охорони здоров'я загалом домінуюча роль в переважній більшості країн відводиться, звичайно, державі. Навіть у США, де набуло поширення медичне страхування за рахунок коштів роботодавців та працівників, державне фінансування охорони здоров'я сягає 7,3% ВВП, тоді як приватні витрати складають частку приблизно у 2% ВВП. Для європейських країн характерним є те, що частка державних витрат на сферу охорони здоров'я становить в середньому 5-7% ВВП, тоді як приватні витрати не досягають рівня 2% ВВП. Винятком з цього правила є кілька пострадянських держав (в т.ч. Україна, де 3,5% ВВП становлять державні витрати на охорону здоров'я, і близько 3% – приватні). Така комерціалізація медицини при дефіцитності бюджетних ресурсів та

відсутності ефективних механізмів їх витрачання, на наш погляд, наближає Україну до показників розвитку цієї галузі у Мексиці, де приватні витрати на охорону здоров'я становлять більшу частку за державні, а якість і доступність медичної допомоги є однією з найнижчих у світі. Сьогодні близько 5,6 млрд. людей в країнах з низьким і середнім рівнем доходів більшу частину витрат на медичну допомогу оплачують з власних коштів, до того ж поширюється загрозлива тенденція, коли понад 100 млн. людей в світі опиняються на межі бідності через високі витрати на медичне обслуговування. За даними ВООЗ, у світі обсяг фінансування охорони здоров'я із зовнішніх ресурсів досяг 17% загальних витрат, а в деяких країнах з низьким рівнем доходів на душу населення цей показник сягає 75% (в Україні – 45%).

Що ж стосується ролі держави у фінансуванні стаціонарної допомоги та медикаментозного забезпечення населення, то тут прослідковуються неоднозначні тенденції. Так, протягом 1999-2013 рр. серед європейських країн лідируючі позиції щодо рівня державних витрат на стаціонарну допомогу належать Ісландії – 99,2%, хоча державні витрати на медикаменти загалом скорочуються з 65,9 до 44,8%. Великобританія демонструє стабільно високі норми державного фінансування як витрат на стаціонарну допомогу (85,3%), так і витрат на медикаменти (83,6%). В Україні, Білорусі, Молдові в умовах недофінансування системи охорони здоров'я витрати на медикаменти практично повністю стали «приватною справою» пацієнтів, адже частка держави в таких видатках скоротилась до 18-25%. Швейцарія є однією з небагатьох європейських країн, де державне фінансування як стаціонарної допомоги, так і медикаментів за паритетом купівельної спроможності (ПКС) є одним з найвищих (\$2027 та \$454 відповідно), проте в структурі загальних витрат сягає лише 62-65%.

Щодо розвитку системи охорони здоров'я в показниках її кадрового та матеріально-технічного забезпечення, можна відзначити, що в Україні 100 тис. населення обслуговує в середньому 302 лікарі (або 1160 медичних працівників)¹⁰⁰, що суттєво перевищує аналогічний показник Великобританії, Люксембургу, Угорщини, Польщі та відповідає показникам Данії, Ірландії, Латвії, Естонії, Молдови. За показником кількості лікарень на 100 тис. населення Україна займає лідируючі позиції в порівнянні з країнами ЄС, поступаючись лише кільком пострадянським країнам: Білорусі, Казахстану, Росії та Грузії. Однак така велика кількість лікарень не пов'язана в Україні, на жаль, з ефективністю надання медичної допомоги. З цим показником тісно кореспондує інший, а саме – кількість лікарняних ліжок на 100 тис. населення. Україну (868 на 100 тис.) за цим індикатором «обігнали» лише Японія (1400), Китай (1320), Білорусь (1123) та Росія (974) [16]. Вітчизняна система охорони здоров'я й досі базується на тому, що у державних і комунальних лікарнях обсяг фінансування та розмір зарплат медичного персоналу залежить від кількості ліжок-місць в закладі. Наприклад, якщо лікарня розрахована на 500 хворих, то з державного або місцевого бюджету вона отримує значно більше, ніж та, де кількість ліжок-місць, наприклад, 100, хоча насправді у лікарні на 500

¹⁰⁰ Про недостатній розвиток медицини свідчить факт, якщо 100 тис. жителів обслуговує менше, ніж 230-250 медичних працівників.

місць може бути зайнято лише кількадесят. Тому керівництво таких лікарень зацікавлене приховувати реальний стан речей (лікування «фіктивних» пацієнтів, затулювання строків лікування), адже фінансування медичних закладів з великою кількістю порожніх ліжок просто «врізають». Не дивно, що й показник середньої тривалості перебування на стаціонарі в Україні у 1,5-2 рази (13 днів) перевищує аналогічні показники в європейських країнах (наприклад, в Нідерландах, Швейцарії, Угорщині – 11 днів, Фінляндії, Німеччині, Чехії – 10 днів, Австрії, Ірландії – 7 днів, Данії, Ісландії – 5 днів). Фахівці з системи охорони здоров'я вважають [17], що саме «боротьба за ліжко-місця» замість залучення інвестицій у вдосконалення методів діагностики (лікування) стала основною причиною відставання і «розвалу» радянської системи охорони здоров'я, адже й досі медицина в Україні фінансується за залишковим, а функціонує – за затратним принципом. Якби фінансування порожніх ліжок спрямовувалось на закупівлю нового обладнання і гідну оплату праці, то пацієнти отримували б якісніше лікування¹⁰¹, а персонал – більше задоволення від своєї роботи (як моральне, так і матеріальне).

Зважаючи на нерівномірне зростання витрат на охорону здоров'я в світі¹⁰² (на сьогодні зафіксована більш, ніж 300-кратна різниця між країнами у витратах на охорону здоров'я, рівень яких коливається від \$20 до \$6000 на особу), доцільно виділити три типи країн за обсягами фінансування сфери охорони здоров'я (табл. 3). До першої групи країн можна віднести ті, в яких обсяг витрат на охорону здоров'я перевищує \$1500 на особу, а в структурі цих витрат домінують державні інвестиції та кошти страхових компаній. На сьогодні в цих країнах проживає близько 1 млрд. населення (наприклад, США, Канада, Великобританія, Норвегія), а масштабні державні інтервенції на ринку медичних послуг поєднуються з чіткими механізмами контролю бюджетних коштів. До другої групи входять країни, в яких обсяг витрат на охорону здоров'я коливається від \$400 до \$1500 на особу, а в їх структурі переважають фонди страхових компаній та приватні кошти самих споживачів медичної допомоги – пацієнтів. Кількість населення цих країн досягає 2,9 млрд. (наприклад, Бразилія, Чилі, Чехія, Угорщина, Польща). До третьої групи країн, на наш погляд, можна віднести держави, в яких фінансування охорони здоров'я знаходиться на мізерному рівні (від \$100 до \$400 на особу), а в структурі цих витрат домінують приватні кошти пацієнтів. Кількість населення цих країн досягає 2,6 млрд. (наприклад, Індія, Бурунді, Малі, Україна, Білорусь), а високий рівень корумпованості медичної галузі часто нівелює будь-які позитивні реформи в системі охорони здоров'я.

¹⁰¹ За даними опитувань, проведених *Program on International Policy Attitudes*, 95% українців незадоволені якістю вітчизняного медичного обслуговування.

¹⁰² В усьому світі обсяг витрат на охорону здоров'я стрімко зростає: у період 1995-2010 рр. він збільшився майже вдвічі – з \$2,6 трлн. до \$5,1 трлн. Рівень витрат на охорону здоров'я (5% в рік на особу) зростає швидше за світовий ВВП, випереджаючи також і приріст чисельності населення.

Таблиця 3

Типологія країн залежно від обсягів і структури витрат на охорону здоров'я

Типи країн	Обсяг витрат на охорону здоров'я (в середньому)	Чисельність населення, що проживає в цих країнах	Моделі росту
Країни з високовитратною економікою охорони здоров'я (США, Норвегія, Великобританія)	Понад \$1500 на особу	1 млрд.	В структурі зростання більшу частину забезпечують державні кошти і страхова медицина
Країни з економікою охорони здоров'я, що швидко розвивається (Бразилія, Чилі, Польща)	Від \$400 до \$1500 на особу	2,9 млрд.	В структурі зростання більшу частину забезпечує страхова медицина та приватні кошти пацієнтів
Країни з низьковитратною і повільно зростаючою економікою охорони здоров'я (Індія, Бурунді, Україна)	В межах від \$100 до \$400 на особу	2,6 млрд.	В структурі зростання більшу частину забезпечують приватні кошти пацієнтів

Отже, незважаючи на те, що скорочення смертності населення та зростання якості медичних послуг висуваються сьогодні на перший план в програмах реформ багатьох країн, проте економіці охорони здоров'я в глобальних масштабах притаманна низка ознак, які не дозволяють з оптимізмом говорити про ефективність модернізації системи охорони здоров'я на найближчу перспективу [18]:

1) значний прогрес в секторі охорони здоров'я, досягнутий за останні десятиліття, носить вкрай нерівномірний характер, адже, незважаючи на те, що значна кількість країн світу прогресує в напрямку покращення стану охорони здоров'я (Великобританія, Франція, Німеччина, Сінгапур), проте залишається ще багато тих, що відстають за цими показникам або втрачають минулі провідні позиції;

2) в спектрі проблем здоров'я відбуваються трансформаційні зміни, які раніше важко було передбачити – старіння населення та наслідки важко керованої глобалізації, урбанізації сприяють зростанню темпів поширення інфекційних захворювань в усьому світі і збільшують тягар хронічних та інфекційних хвороб, вимагаючи більш високих затрат на медичну допомогу та медико-санітарне обслуговування;

3) системи охорони здоров'я не оминули стрімкі перетворення, пов'язані з глобалізацією – економічні та політичні кризи ставлять під сумнів здатність держав (інститутів) забезпечувати максимальне охоплення медичними послугами населення (питання надання та фінансування);

4) системи охорони здоров'я невикористовують багато уваги приділяють вузькоспрямованому наданню спеціалізованої медичної допомоги та використовують адміністративно-управлінські методи боротьби із хворобами,

досягаючи короткострокових результатів, що призводить до фрагментації медичного обслуговування;

5) системи охорони здоров'я притримуються принципу невтручання чи необмеженої свободи у сфері управління охороною здоров'я, що призводить до нерегульованої комерціалізації цієї сфери, яка усуває межі між державними і приватними партнерами, тоді як обговорення прав і повноважень пацієнтів та лікарів стає все більш політизованим.

Усе це коло проблем глобальної системи охорони здоров'я в тій чи іншій мірі властиве і вітчизняній медицині, проте воно також доповнюється суто національними «вадами», частково успадкованими від радянської медицини, а частково набутими за роки незалежності. Так, зокрема, фінансова незабезпеченість та неконкретність державних гарантій надання медичної допомоги в Україні зумовлюють низький рівень захисту населення від ризиків обтяження масштабними витратами на лікування в разі захворювання. Також існує значна нерівномірність у розподілі тягаря витрат на медичну допомогу для населення з різним рівнем доходів та з різних регіонів країни. Нестача фінансових ресурсів та матеріального оснащення медичних закладів України органічно поєднується з надлишковим ліжковим фондом, надмірною чисельністю персоналу медичних закладів¹⁰³, низькою ефективністю використання фінансово-матеріальних ресурсів, наявністю структурних диспропорцій між різними видами та рівнями надання медичної допомоги¹⁰⁴ (табл. 4).

Таблиця 4

Проблеми в наданні медичної допомоги [19; 20; 21]

Мінуси	Характеристики проблем
Зворотна пропорційність	Найбільш забезпечені суб'єкти, які відчувають порівняно меншу потребу в медичній допомозі, споживають більшу її частину, в той час як суб'єкти, що володіють обмеженими ресурсами та мають серйозні проблеми із здоров'ям, споживають найменшу її частину. В країнах як з високими, так і низькими доходами державні витрати на охорону здоров'я часто приносять більшу користь багатим, ніж бідним.
Ефект пограбування	В тих випадках, коли особи належать до соціально незахищених верств населення і оплачують медичні послуги готівкою на місці обслуговування, їх витрати можуть бути надзвичайно високими.
Надлишкова фрагментація	Надмірна спеціалізація медичних установ і спеціалістів, вузька спрямованість багатьох програм боротьби із захворюваннями перешкоджають впровадженню цілісного підходу до медичного обслуговування окремих осіб і сімей, що охоплені цими програмами, та не враховують необхідності забезпечення безперервності у наданні допомоги. Медичні послуги, які надаються малозабезпеченим, часто є високофрагментованими і переважно такими, що не забезпечуються фінансовими ресурсами, причому допомога, яка надається на цілі розвитку, лише поглиблює цю фрагментацію.

¹⁰³ Якщо в Україні на 10 тис. населення – 31 лікар, то в Сінгапурі – 14. Також урядова політика охорони здоров'я Сінгапуру надає перевагу великим медичним центрам, тоді як в Україні існує велика кількість дрібних лікарень без належного медичного обладнання, що свідчить про нераціональне використання бюджетних коштів.

¹⁰⁴ Незважаючи на те, що 80-85% медичної допомоги надається на первинному та вторинному рівнях медичного обслуговування (рівні безпосереднього контакту з хворим), бюджетне фінансування первинного рівня послуг в Україні виконується лише на 5%, вторинного – на 15%.

Мінуси	Характеристики проблем
Небезпе- ність	Недосконало сформована система охорони здоров'я, що не здатна забезпечити стандарти безпеки та гігієни, сприяє зростанню випадків ураження внутрішньо лікарняною інфекцією, помилок у прийомі ліків та інших негативних впливів, що можна передбачити і попередити, і які стають причиною смертності та погіршення стану здоров'я.
Неправильність витрачання коштів	Ресурси, що виділяються, концентруються навколо дорогих медичних послуг, при цьому ігноруються потенційні можливості первинної профілактики і пропаганди здорового способу життя, які шляхом попередження можуть майже на 70% скоротити тягар хвороб. Водночас сфері охорони здоров'я не вистачає спеціальних знань і кваліфікованих кадрів, необхідних для пом'якшення несприятливих впливів на здоров'я, що справляються іншими секторами, і найкращим чином використовувати можливості інших секторів в цілях покращення охорони здоров'я.

Бюджетна медицина з точки зору її доступності різним категоріям населення з різним рівнем доходів створює передумови для забезпечення медичними послугами широкого кола споживачів, проте в останні роки вона фінансується лише на 50% від її мінімальних потреб, тоді як, наприклад, в Канаді державне фінансування забезпечує потреби галузі на 83%, в Іспанії – на 90%, у Великобританії – на 93% [7, 145].

Беручи до уваги перманентні проблеми з бюджетним фінансуванням медичної сфери в Україні, на перший план сьогодні висувається питання стосовно запровадження багатоканального фінансування охорони здоров'я. Світова практика виробила основні три моделі фінансування медицини:

1. Бюджетна (державна) модель фінансування (модель Беверіджа), згідно якої на державний сектор припадає переважна (більша) частина витрат щодо утримання установ охорони здоров'я. Така модель набула поширення у Великобританії, Швеції, Ірландії, Норвегії, Данії, Фінляндії, Іспанії, Канаді, Австралії, Туреччині, Греції, де держава фінансує понад 80% усіх видатків на охорону здоров'я. І хоч завдяки державному фінансуванню створюються передумови для найповнішого забезпечення населення з різним рівнем доходу медичними послугами, бюджетна медицина є привілеєм багатих країн (високий рівень ВВП на душу населення та значні податкові відрахування).

2. Платна (приватна) модель фінансування, яка створює елементи конкуренції на ринку лікувальних послуг. Найбільшою мірою платна медицина поширена в Японії та США, де понад 30% вартості медичних послуг фінансується безпосередньо пацієнтом, а кошти приватного страхування становлять 30-40% усіх видатків на охорону здоров'я. Головною проблемою платної медицини є її недоступність для малозабезпечених громадян (навіть в США близько 15% громадян в 2004 р. не були охоплені страхуванням здоров'я і не одержували ніякої допомоги від держави). Нестача матеріального забезпечення в деяких випадках означає відсутність медичної допомоги і лише надію на безоплатну допомогу за рахунок благодійних фондів (наприклад, Червоного хреста).

3. Страхова (змішана) модель фінансування (модель Бісмарка), що забезпечує підтримку сфери охорони здоров'я за рахунок трьох джерел: внесків підприємницьких структур, працівників і держави, причому 10-20% вартості медичних послуг сплачується з особистих коштів громадян [22, 451]. Така

система фінансування охорони здоров'я на страхових засадах дозволяє збільшити обсяг фінансування в 1,5-2 рази порівняно з бюджетною моделлю (використовується в таких європейських країнах, як Франція, Німеччина, Австрія, Швейцарія, Нідерланди, Бельгія).

На ринок страхової медицини справляють вплив два головних фактори: 1) несприятливий відбір; 2) моральна загроза [23, с. 206-207]. Несприятливий відбір характеризує неспроможність ринку в зв'язку з тим, що здорові люди («вдалі ризику») з ринку підуть, якщо з них будуть вимагати сплати страхових внесків в розмірах, що відповідають усередненому ризику (це спричиняє зростання розмірів страхових внесків і скорочення числа клієнтів страховиків). Зрештою, відбувається «розвал» ринку, тому що тільки «невдалі ризику» захочуть придбати страховку, але не зможуть собі цього дозволити через надзвичайно високу її вартість. Моральна загроза характеризує неспроможність ринку в зв'язку з тим, що люди, переважно, приділяють недостатню увагу збереженню свого здоров'я і витрачають надто багато коштів на лікування наявних в них хвороб, усвідомлюючи, що їх видатки будуть покриті страховкою. Це призводить до підвищення вартості страхових послуг, що в поєднанні з несприятливим відбором може спричинити колапс ринку.

В сучасних умовах українське суспільство виявляє все більший інтерес до змішаної системи фінансування медицини, оскільки вона забезпечує, з одного боку, достатньо високий рівень медичного обслуговування, рівність в доступності медичних послуг високої якості для всіх громадян (суспільна солідарність страхової медицини дозволяє захистити пацієнтів від непомірних витрат на лікування і від втрати заробітку незалежно від його соціально-майнового стану), а з іншого боку, ця система створює певну зацікавленість у населення в посиленні турботи про здоров'я¹⁰⁵, забезпечує відповідальність медичних працівників за якість своєї праці.

Головною проблемою вітчизняної медицини, на нашу думку, є відсутність чіткої урядової програми модернізації сфери охорони здоров'я. В умовах тотальної корумпованості багатьох сфер соціально-економічного життя суспільства (в т.ч. охорони здоров'я) без політичної волі здійснення кардинальних реформ практично неможливо змінити «правила гри», що склались на ринку медичних послуг. Тут доцільно навести приклад країн, які мали аналогічні проблеми в сфері охорони здоров'я, проте з використанням виваженої державної політики змогли не лише вдосконалити систему охорони здоров'я, розширити доступ пацієнтів до якісних медичних послуг, але й перетворити медицину на джерело поповнення доходів державного бюджету, звести до мінімуму тіньовий сектор цієї галузі.

Так, наприкінці 1970-х рр. у Султанаті Оман налічувалась лише невелика кількість працівників сфери охорони здоров'я, переважна більшість яких були іноземними спеціалістами. Менш ніж за одне покоління ситуація кардинально змінилась. Оман послідовно інвестував значні ресурси в національну систему охорони здоров'я і зберігав стабільно високий рівень інвестицій протягом тривалого періоду. Сьогодні в країні існує мережа з 180 місцевих, районних та

¹⁰⁵ В осіб, які застрахували своє життя і здоров'я, тривалість життя може збільшитись внаслідок економічного стимулювання та саногенного мислення – настрою на добре здоров'я.

регіональних медичних установ з штатом понад 5000 медичних працівників, які забезпечують практично всезагальний доступ до медичного обслуговування для населення Оману та іноземців. Очікувана тривалість життя порівняно з 1970-ми рр. збільшилась з 60 до 74 років, а коефіцієнт смертності серед дітей у віці до 5 років скоротився на 94% [24; 25].

Найбільш вражаючих успіхів в реформуванні сфери охорони здоров'я досяг сьогодні Сінгапур – країна «медичного туризму». В 2008 р., за даними місцевої організації з розвитку медичного туризму *SingaporeMedicine*, в країні лікувалось більше 415 тис. іноземців (60% від усієї кількості пацієнтів), тоді як в Німеччині, яка відома на весь світ високим рівнем якості послуг з охорони здоров'я, щорічно лікується лише 70 тис. іноземців [26]. Таким чином, Сінгапур щорічно «заробляє» на медичних туристах \$13-15 млрд.¹⁰⁶, що дорівнює половині державного бюджету України. Якість медичних послуг в країні органічно поєднується з відносною їх дешевизною – на 30-40% нижче, ніж в Західній Європі, Америці.

Стрімкий розвиток сінгапурської медицини *В.Гроот*, професор з питань економіки охорони здоров'я Маастрихтського університету (Голландія) [27], пов'язує з державною політикою, адже система охорони здоров'я країни утримується не лише за рахунок державних субсидій, але й часткової оплати медичних послуг самими пацієнтами із засобів, акумульованих на їх рахунках та фондах соціального забезпечення. Щомісячно громадяни зобов'язані перерахувати на такі рахунки від 6,5 до 9% своєї зарплати. Проте навіть в державних клініках у Сінгапурі за послуги лікарів пацієнтам доводиться платити (ціни регулює держава)¹⁰⁷. В результаті такої ефективної політики в галузі охорони здоров'я за 1980-2012 рр. середня тривалість життя в країні зросла з 71 до 80 років, а дитяча смертність скоротилась з 10,7 до 1,9%. Система охорони здоров'я Португалії також фінансується за рахунок податків, коштів обов'язкового і добровільного страхування, а також приватних внесків пацієнтів. Система повністю сформувалась у 1979-1983 рр. і базується на принципах первинної медико-санітарної допомоги. Суттєвими досягненнями мережі охорони здоров'я Португалії можна вважати: широку мережу медичних закладів, укомплектовану сімейними лікарями і медсестрами; покращення доступу до медичного обслуговування; підвищення показників здоров'я населення.

Отже, вивчення позитивного зарубіжного досвіду реформування системи охорони здоров'я дозволяє стверджувати, що розв'язання проблем української медицини неможливе без глибоких інституційних реформ. Найбільш пріоритетними напрямками в цьому контексті, на наш погляд, є: 1) деталізація гарантій безоплатної медичної допомоги на основі розробки стандартів медичних послуг, що включали б перелік лікувально-діагностичних процедур і ліків та мінімальні вимоги до умов надання медичної допомоги; 2) перехід від бюджетного принципу утримання медичних установ до оплати за наданий обсяг і якість медичної допомоги, що надається у відповідності до принципів

¹⁰⁶ Найчастіше в Сінгапурі лікуються пацієнти з Малайзії, Китаю, В'єтнаму, Індії, останнім часом – з США, Австрії, Бельгії, Росії, України.

¹⁰⁷ Консультація в лікаря у державній клініці Сінгапуру – \$6, приватній – \$76.

обов'язкового страхування; 3) створення стимулів до розвитку добровільного медичного страхування; 4) державний контроль за впровадженням новітніх технологій у сфері медицини; 5) визначення частки субсидій для державних медичних закладів та суворий контроль за кількістю лікарів в країні, якістю їх професійної підготовки.

4.5. Стратегія реформування системи охорони здоров'я: ризику та реальність

«Здоров'я – це не все, але без здоров'я все – ніщо».

Сократ

Система охорони здоров'я, яка на сьогодні повинна допомагати населенню України, сама потребує негайної допомоги. Недофінансування, корупція, недосконалі реформи, які часто впроваджувалися непродумано і нашвидкоруч негативно відбилися на діяльності всієї системи охорони здоров'я, регіональних органів управління охороною здоров'я, кожної лікувально-профілактичної установи.

Проблема нашої системи охорони здоров'я полягає у її анахронізмі. Україна як незалежна держава перейшла у ХХІ століття, змінила політичну систему, трансформувала економіку, а медична система залишилася практично незмінною. Сьогодні система охорони здоров'я в Україні є плачевною, а на тлі тотального подорожчання вартості медикаментів та медичних послуг вона взагалі несумісна з життям.

Згідно звіту Міністерства охорони здоров'я України «Результати діяльності галузі охорони здоров'я України: 2013 рік» загальний обсяг фінансування охорони здоров'я щорічно збільшується, за 13 років із 2000 по 2013 рр. розмір фінансування сфери охорони здоров'я зріс у номінальному вимірі більше ніж у десятеро (у 2000 р. – 4,8 млрд. гривень, у 2013 р. – 53,8 млрд. гривень.). Проте, таке збільшення бюджетного фінансування сфери охорони здоров'я пов'язане переважно з необхідністю підвищення заробітної плати медичним працівникам, зростанням цін на медичні препарати, витрати на харчування і енергоносії. У 2013 році питома вага видатків на охорону здоров'я в загальному обсязі ВВП склала 3,4%, коли в європейських країнах цей рівень складає 8%. За результатами досліджень – основною причиною недоступності окремих видів медичної допомоги є занадто висока вартість ліків, медичних товарів і послуг охорони здоров'я. Серед домогосподарств, у складі яких були особи, які потребували медичної допомоги, але не змогли її отримати, 81% респондентів повідомили про випадки неможливості придбання необхідних, але занадто дорогих ліків. Така ситуація склалася у кожному шостому пересічному домогосподарстві. Лише 4–5% витрат, необхідних для медикаментозного забезпечення сфери охорони здоров'я, покривається за рахунок бюджету – всі інші витрати лягають на пацієнтів. Навіть в умовах стаціонарного лікування переважну частку – понад 80% вартості ліків сплачують пацієнти [12].

Неефективне використання бюджетних коштів на охорону здоров'я призвело до того, що на 100 тис. населення в Україні припадає 5,6 лікарень, тоді як у країнах ЄС - 10 цей показник – 2,6; кількість ліжок – місць в Україні –

868 на 100 тис. населення, а в ЄС -10 – 644; кількість лікарів на 100 тис. населення в Україні – 302, у ЄС -10 – 261. 86 % бюджетних коштів, що виділяється на охорону здоров'я, йде на утримання медичних закладів та оплату праці лікарів [6].

Треба зауважити, що на сьогодні немає жодної країни, яка б повністю була задоволена власною охороною здоров'я.

У вересні 2011 р. Інститут Горшеніна провів телефонне опитування за темою «Медицина в Україні». Усього методом випадкової вибірки було опитано 1 тис. респондентів віком від 18 років у всіх обласних центрах України, мм. Києві та Севастополі. Погіршеність репрезентативності дослідження не перевищує $\pm 3,2$ %.

Переважає більшість опитаних громадян (93,3 %) вважають, що в Україні потрібна реформа системи охорони здоров'я. Висловили думку, що така реформа не потрібна 4,3 % респондентів, а 2,4 % – складно відповісти на це запитання. При цьому більшість українців (80,0 %) незадоволені якістю медичного обслуговування, що вони отримують. Із них 40,3 % обрали варіант відповіді «повністю незадоволений», 39,7 % – «скоріше незадоволений». Задоволені якістю медичного обслуговування тільки 18,3 % опитаних. Із них варіант «скоріше задоволений» обрали 15,1 %, «повністю задоволений» – 3,2 %. Важко відповісти на дане запитання було 1,7 % респондентам [1].

Як свідчить світова практика, будь-які організаційні моменти в сфері охорони здоров'я розглядаються як загальнонаціональна справа. Так M.G.Field [2] з точки зору соціально-політичної структури суспільства умовно виділяє п'ять типів систем охорони здоров'я: 1) класична (неупорядкована), 2) плюралістична, 3) страхова, 4) національна, 5) соціалістична.

М. Фотакі [3] розглядає сучасні системи охорони здоров'я, спираючись на категорію країн, віднесених до різних рівнів соціального розвитку. Таким чином, виділяються наступні моделі: 1) універсалістська (модель Беверіджа); 2) соціального страхування (модель Бісмарка); 3) "південна модель" (Іспанія, Португалія, Греція і частково Італія); 4) інституціональна чи соціал-демократична "скандинавська модель"; 5) ліберальна (залишкового соціального забезпечення); 6) консервативна корпоративна (Японія); 7) латиноамериканська; 8) системи охорони здоров'я індустриальних держав Східної Азії; 9) системи охорони здоров'я країн з перехідною економікою.

О.П. Щепін, В.Б. Філатов, Я.Д. Погорелов [4] пропонують розрізняти три основних типи систем охорони здоров'я: а) утилітарну, б) коммунотарну, в) ліберальну.

На думку І.А. Тогунова [5], в сучасному підході до типології систем охорони здоров'я, споконвічно повинні переважати правові характеристики універсальних відносин лікаря і пацієнта, в свою чергу підкріплені фундаментальними (конституційними) свободами особи.

Виходячи з подібного підходу, ним пропонується наступна концептуальна типологія моделей систем охорони здоров'я:

1. Натуральні ("примітивні") моделі системи охорони здоров'я - системи, що характеризуються відсутністю, або вкрай низьким ступенем правової упорядкованості відносин лікаря і пацієнта;

2. Ринкові (маркетингові) моделі системи охорони здоров'я - системи, що спираються у своєму функціонуванні й еволюції на об'єктивні дії економічних і інших суспільних законів, що визначають цільові взаємодії виробника і споживача медичних послуг;

3. Не ринкові (соціалістичні) моделі системи охорони здоров'я - системи невикористаного економічного принципу функціонування, у яких надання медичної допомоги забезпечується тотальною роллю держави;

4. Моделі системи охорони здоров'я змішаного типу - системи, що поєднують в собі як патерналістські відносини між лікарем і пацієнтом, так і ліберальну маркетингову сутність таких взаємин.

На жаль, жодна модель охорони здоров'я, що діє в країнах ближнього чи дальнього зарубіжжя, в ідеалі не може бути прийнятною для України сьогодні.

У процесі реформування сфери охорони здоров'я доцільно виділити такі головні проблеми:

– питання медичного страхування (добровільне та обов'язкове медичне страхування). Звичайно, що страхова медицина не є панацеєю для системи охорони здоров'я, але, як свідчить міжнародний досвід, вона дає змогу отримувати медичні послуги високої якості, вирішує питання гідної оплати праці медичних працівників, дає змогу вчасно оновити медичне обладнання, подолати корупцію, скоротити розрив між вартістю сучасного лікування та фінансовою спроможністю населення.

– відірваність реформ від громадської думки, від людей, для яких проводяться реформи;

– оптимізації мережі стаціонарів та структурування медичних закладів відповідно до їх типів та видів медичної допомоги, яку вони надають населенню;

– якості освіти, кваліфікації, гідної винагороди за працю лікаря та всього медичного персоналу.

Сьогодні в суспільстві наростає тенденція глибокої недовіри до національної медицини, до якості медичних послуг, кваліфікації лікарів, ґрунтовності та сучасного рівня медичної освіти. Люди все частіше звертаються до альтернативної медицини, а для більш заможних стало ледь не ознакою добрих манер лікуватися за кордоном. Такий лікувальний елітаризм лише слугує підтвердженням негараздів в українській системі охорони здоров'я, дефіциту професіоналізму. Дуже часто висококваліфіковані лікарі виїжджають з України за кордон в пошуках гідної оплати праці.

Сучасні процеси подолання негараздів перехідного періоду в системі охорони здоров'я доцільно розглянути з таких трьох основних аспектів: економічного, політичного та соціально-культурного.

Актуальність розгляду економічного аспекту охорони здоров'я полягає в фінансуванні, а саме створенні дієвої моделі фінансування реформ в охороні здоров'я. Ні для кого не є секретом, що останні роки охорона здоров'я фінансується за залишковим принципом, а стан здоров'я пересічного громадянина щороку погіршується. Недофінансування не дає можливості закупляти нові реактиви та устаткування, якісні вакцини. Низька фінансова спроможність громадян стає бар'єром до якісних медичних послуг.

Уже загально визнаним напрямком якісного реформування медицини є запровадження багатоканального фінансування, яке дозволить вирішити багато економічних, організаційних, кадрових та технологічних проблем охорони здоров'я. Як варіанти залучення додаткових коштів розглядаються: перспективи введення загальнообов'язкового соціального медичного страхування, поширення практики діяльності "лікарняних кас", створення суспільно-солідарного сектора. Останній є об'єднанням муніципальних медичних закладів, медичних підприємств і лікувальних установ інших організаційно-правових форм, а також приватно-практикуючих лікарів, пов'язаних між собою єдиним замкнутим лікувально-діагностичним технологічним процесом надання медичних послуг і єдиною системою фінансування з позабюджетних (страхових, суспільно-солідарних цільових фінансових і благодійних фондів) і комерційних джерел [9, с. 224-225].

Як один з варіантів практичної реалізації ідеї єдиного медичного простору пропонується запровадження державного замовлення на основі державного контракту для фінансування гарантованого рівня медичної допомоги, яка надається в недержавних медичних закладах різних форм власності [11, с. 79].

Тісно пов'язаною з фінансуванням галузі проблемою є її ресурсне забезпечення, і в першу чергу - забезпечення ефективними, доступними та безпечними лікарськими засобами та виробами медичного призначення. Сучасний стан функціонування вітчизняного ринку лікарських препаратів свідчить про наявність як позитивних тенденцій, так і негативних. Серед останніх: виготовлення та обіг фальсифікованих лікарських препаратів; непрозорі механізми тендерних закупівель лікарських засобів бюджетними установами охорони здоров'я; використання препаратів, зареєстрованих із застосуванням так званих експрес-методів, без проведення всього належного комплексу досліджень [10, с. 9].

Слід зазначити, що бюджетне фінансування сфери охорони здоров'я сьогодні практично спрямовується на утримання інфраструктури і не залежить від обсягу та якості наданих послуг; досить незначні державні видатки на виконання державних програм є розпорошеними, тому неефективними; суперечливість статистичних даних і труднощі обліку неофіційних витрат на потреби сфери охорони здоров'я ускладнюють процес розрахунку та планування видатків держави.

У світі існує рівень кореляції між рівнем економічного розвитку країни та величиною державних зобов'язань щодо надання безплатної медичної допомоги. Основним завданням держави є правильний перерозподіл між виробництвом та соціальною сферою, яка сама себе не може утримувати. Це і призводить до вище вказаних проблем. Сьогодні актуальним стає така стратегічна модель, яка б могла забезпечити як конституційне право громадянина України на охорону здоров'я, так і високу якість медичних послуг.

Однією з загальнолюдських цінностей є здоров'я. Соціально-культурний аспект охорони здоров'я передбачає не лише індивідуальну культуру, а й культуру соціуму, в якому перебуває індивід. Цінність здоров'я пов'язана насамперед з усвідомленням людини свого життя, його сенсу, призначення. Адже здоров'я є тим одвічним, природним та абсолютним благом, яке

втративши не повернеш в тій же цілісності, в якій воно тобі дане. Культура здоров'я виступає не тільки сумою знань, умінь та навичок, але й цілісною їх системою в моделі поведінки індивіда у суспільстві. Моральний стан людини, впевненість у завтрашньому дні, душевний спокій - це основа культури здоров'я. Звичайно не все залежить від самої людини. Ми не можемо в повній мірі вплинути на економічну чи політичну ситуацію в державі чи відповідати за навколишнє середовище. Культура здоров'я – це частина загальної суспільної культури, яка включає психолого-педагогічні, медичні та соціальні аспекти. Тому першочерговим завданням навчальних закладів є виховання високоморальної, високоосвіченої особистості з відповідальним ставленням до свого та до здоров'я своїх близьких як до найвищої цінності.

Дослідники проблеми державної політики України в галузі охорони здоров'я вважають, що галузь перебуває в кризовому стані. Основними причинами є: зміни соціально-економічної системи держави; низька оплата праці медичних працівників; незадоволення пацієнтів і всього суспільства якістю та ефективністю медичної допомоги; тривалий період реформування без виділення належних коштів, тобто без суттєвої економічної та політичної підтримки, а це все призводить до вимирання нації.

На сучасному етапі суспільного розвитку Українська держава виступає як монополіст у формуванні політики щодо охорони здоров'я нації, але разом з тим вона не спроможна фінансово її підтримати в умовах перехідного періоду. Одночасно спостерігаються децентралізація державного управління охороною здоров'я та підвищення ролі регіональних і місцевих органів державної влади, місцевого самоврядування, пов'язаних з охороною здоров'я та медичною допомогою [9, с. 27].

Реформування медичної галузі вже триває не один рік. Однак до сьогодні політики не в змозі дійти єдиної думки щодо необхідності обов'язкового медичного страхування та механізму його впровадження. Проблеми з його проведення ми бачимо як на найвищому, так і на найнижчому рівні. Серед численних претензій як від пацієнтів, так і від лікарів – брак інформації про реформи, небажання чиновників радитися з ними.

Для України дуже звичною була система, коли медична допомога забезпечувалася через поліклініки (первинна допомога) лікарями-терапевтами та лікарями спеціалістами, а також лікарнях (вторинна допомога) міського, районного та обласного рівнів. В сільських районах первинну медичну допомогу забезпечували лікарі сільських амбулаторій та фельдшери фельдшерсько-акушерських пунктів.

Реформування медичного обслуговування, яке сьогодні триває в Україні є досить неоднозначним. Відповідно до Програми економічних реформ України на 2010-2014 роки «Заможне суспільство, конкурентоспроможна економіка, ефективна держава» [6], головною метою реформи медичної сфери є поліпшення здоров'я населення, забезпечення рівного й справедливого доступу всіх громадян до медичних послуг належної якості. У зазначеному документі виділено три етапи реформ. Саме зараз (до кінця 2014 р.) триває III етап, до завершення якого має бути закінчено переведення всіх медичних закладів на систему контрактних відносин між замовником і постачальником медичних послуг, запровадження єдиної методики розрахунків вартості медичних послуг,

що оплачуються державою, та підготовка до запровадження обов'язкового соціального медичного страхування. Одним з першочергових кроків, спрямованих на покращення доступності та якості медичної допомоги, стало реформування її первинної ланки, яке розпочалося спочатку у чотирьох пілотних регіонах – Вінницькій, Дніпропетровській, Донецькій областях та м. Києві, а потім розповсюдилося по всій Україні.

Зміни, які сталися в Україні, мають декілька основних складових [7]:

1) первинну і вторинну медичну допомогу відділили юридично і фінансово шляхом створення комунальних установ – центрів первинної медико-санітарної допомоги (ЦПМСД). На сьогодні цей процес поширився вже і на непілотні регіони; всього в Україні створено понад 500 ЦПМСД.

2) ЦПМСД необхідно належним чином фінансувати, адже, як свідчить світовий досвід, на фінансування первинної ланки медичної допомоги з урахуванням профілактичної складової її роботи необхідно виділяти не менше ніж 25-30% від усього бюджету галузі охорони здоров'я. На початковому етапі у пілотних регіонах було виділено 35% від бюджету охорони здоров'я регіону, що виявилось надто високим відсотком, особливо для міст. Зараз розподіл видатків скориговано. Перш за все, є доцільність диференційованого підходу для міста і села, адже у сільській місцевості менші нормативи навантаження на медичний персонал і, відповідно, більші видатки на оплату праці, утримання мережі (передусім фельдшерсько-акушерські пункти, яких у місті немає) та обслуговування транспорту.

3) економічна мотивація закладів, які надають медичні послуги населенню, тобто не просто збільшення фінансування, а фінансування з метою досягнення конкретних результатів у роботі. Для цього розроблено комплекс індикаторів для оцінки наданих послуг, запроваджується система договорів на надання медичної допомоги між замовником, в ролі якого виступає управління охорони здоров'я або державна адміністрація, і ЦПМСД, який є виконавцем. Договірні стосунки передбачають відповідальність надавача послуг, у даному випадку ЦПМСД, за досягнення певних значень індикаторів, за що, власне, йому і сплачується сума, передбачена договором.

4) економічна мотивація праці медиків, яка також базується на оцінці обсягів і якості наданих послуг суспільством або замовником. Відповідно до цих результатів лікар і медсестра отримують заробітну плату. На сьогодні такий метод оплати застосовується лише у пілотних регіонах. Зокрема, через цей механізм оцінки сімейного лікаря пацієнт може безпосередньо впливати на якість первинної медичної допомоги.

Право на вільний вибір лікаря первинної ланки (сімейного лікаря) у пацієнтів було завжди. Воно прописано в Основах законодавства України про охорону здоров'я. Але з виданням наказу МОЗ України від 04.11.2011 р. № 756 «Про затвердження Порядку вибору та зміни лікаря первинної медичної (медико-санітарної) допомоги та форм первинної облікової документації» [8], кожен пацієнт у пілотних регіонах отримав реальну можливість змінити сімейного лікаря у разі, якщо він ним незадоволений або бажає знайти кращого.

Проте на сьогодні виникло й ряд перешкод для здійснення реформ охорони здоров'я України:

1) відсутність внутрішніх стимуляторів для радикальних перетворень;

- 2) невідповідність управлінського персоналу;
- 3) недосконалість законодавча база;
- 4) недостатність фінансування;
- 5) слабка проінформованість населення, неврахування громадської думки щодо запланованих заходів;
- 6) незацікавленість у реформах ряду корпоративних та політичних груп.

На сьогодні лікарів загальної практики в Україні вже понад 13 тис., йде активна перепідготовка терапевтів і педіатрів. У минулому році її пройшли 1444, у цьому році заплановано перепідготовку 2466 лікарів. Відповідно до основ законодавства, з 1 січня 2020 р. первинну медичну допомогу мають надавати виключно лікарі загальної практики – сімейної медицини. Вартість перекваліфікації одного такого лікаря становить близько 6 тис. грн. а в сукупності це додаткове навантаження на бюджет.

В системі первинної медичної допомоги працює 48% пенсіонерів і лікарів передпенсійного віку. Індекс відновлення кадрів знаходиться у межах від’ємних значень. Сьогодні на подолання цієї проблеми спрямовані дуже серйозні зусилля з боку МОЗ. Збільшуються обсяги набору студентів на бюджетній основі, абсолютна більшість із них мають стати лікарями загальної практики [7]. Проблемою є час на навчання майбутнього лікаря, якого в реформи немає.

Згідно Конституції [13] (стаття 49. Кожен має право на охорону здоров’я, медичну допомогу та медичне страхування) охорона здоров’я забезпечується державним фінансуванням відповідних соціально-економічних, медико-санітарних і оздоровчо-профілактичних програм. У державних і комунальних закладах охорони здоров’я медична допомога надається безоплатно, а існуюча мережа таких закладів не може бути скорочена.

Вторинна медико-санітарна допомога передбачає створення “госпітальних округів”. Як приклад, для сільського адміністративного району передбачається перепрофілізація лікарень: лікарня для інтенсивного лікування, лікарня для хронічно хворих, лікарня для відновного лікування, хоспіс, лікарня для надання медико-соціальної допомоги. Враховуючи особливості законодавства, госпітальний округ може функціонувати як об’єднання закладів, а по мірі готовності кожен заклад може набувати статусу комунального некомерційного неприбуткового підприємства. Проте проблемою є кількість жителів в межах обслуговування, що може призвести до перерозподілу.

Ще у 2008 році стратегічним завданням МОЗ стало створення університетських клінік – об’єднання обласних лікарень та вищих медичних навчальних закладів III – IV рівня акредитації у формі корпорації. В основі такої корпорації повинна була стати обласна клінічна лікарня. Університети та наукові установи повинні були передати частину коштів та ресурсів для спільної діяльності. Інші спеціалізовані медичні заклади обласного рівня також передають частину ресурсів, зокрема ліжковий фонд. В кожному обласному центрі повинна була бути створена така клініка. Основними функціями університетської лікарні стали: підготовка та перепідготовка лікарів та медичних сестер, наукові дослідження на засадах доказової медицини, високоспеціалізована допомога населенню. Проте їх недоліками стали: а)

монопрофільність та малопотужність; б) неможливість забезпечити в повній мірі якісний навчальний процес.

Як бачимо, процес розробки стратегії реформування системи охорони здоров'я є складним та довготривалим, а надання необхідної інформації про нього є життєво необхідною складовою. Оскільки необізнаність, небажання змін в суспільстві стають каменем спотикання, коли реформи запроваджуються, але недофінансовуються, коли немає чіткого та прозорого механізму їх дії та взаємодії. Особливо це актуально сьогодні – в період військових протистоянь, коли на першому місці в країні мають бути соціальні пріоритети. Фінансово-економічна криза, зростання цін на медикаменти, продукти харчування та енергоносії суттєво загострили проблеми, пов'язані з наданням населенню України медичної допомоги, забезпеченням її доступності та належної якості. Стратегія державного управління в системі реформування охорони здоров'я повинна відмовитися від політичної доцільності чи жорстких кон'юнктурних інтересів на користь реалізації положень Конституції України, де зазначено, що “людина, її життя та здоров'я, честь і гідність, недоторканність та безпека є найвищою соціальною цінністю України” [13].

4.6. Конкуренція як інструмент формування системи якісних медичних послуг

Здоров'я є самим цінним надбанням будь-якого суспільства. Дане поняття визначається як благополуччя (фізичне, психологічне та соціальне), а його захист спирається передусім на профілактику захворювань. У цьому контексті важливо створити програму реформування галузі охорони здоров'я (беручи до уваги факт старіння і високого рівня смертності населення). Відповідальність за запобігання захворювання лежить на окремих особах і їх сім'ях. Однак, для ефективності системи охорони здоров'я, їй необхідно стати частиною даного процесу. Такий підхід до політики в галузі охорони здоров'я знаменує собою новий етап, пов'язаний із заохоченням і здійсненням Національної програми охорони здоров'я.

Система охорони здоров'я перебуває сьогодні на етапі чергового реформування, необхідність якого важко заперечити. Проте, виникає небезпека повторення помилок попередніх спроб. Зменшення кількості медичних закладів не сприятиме підвищенню якості надання медичних послуг.

Пошук організацій чи механізмів фінансування системи охорони здоров'я повинно бути спрямоване на знаходження шляхів збільшення доступності медичних послуг в умовах обмежених засобів і існуючих демографічних проблем. Одним із варіантів вирішення згаданої проблеми є створення сприятливих умов для здорової конкуренції на ринку медичних послуг.

Крім безлічі тлумачень економічного аспекту конкуренції, вона трактується як основна характеристика вільних ринків, що забезпечує ефективний розподіл ресурсів у суспільстві. Окремі ринки по при такі характерні функції як кількість учасників; розмір корпоративному ринку; диференціація продукції; інформація про ринок; бар'єри для входу; вплив на ціну або методи конкуренції - зближуються до однієї з основних моделей ринкової структури досконалої конкуренції.

Модель досконалої конкуренції приймається за точку відліку при оцінці конкурентоспроможності даного ринку. Можна довести, що будь-яке відхилення від цієї моделі призводять до зниження добробуту і втрат. Перше фундаментальне положення теореми добробуту стверджує, що розподіл ресурсів на ринку досконалої конкуренції є ефективним у відповідності з теорією Парето. Усі ситуації, в яких ринок не досягає ефективності Парето, розглядаються як його провал.

Насправді, ринки охорони здоров'я не досягають ефективності Парето. Причинами цієї невдачі є: зовнішні, сила ринку, суспільні блага і недосконалість інформації. Ці фактори залежать від специфіки медичних послуг та створюють бар'єри для проконкурентної поведінки. Підвищення конкурентоспроможності може бути досягнуто, однак, завдяки діям групи системних і організаційних чинників, тобто зміни структури інституційної системи охорони здоров'я. Ще одним напрямком є зміни в конкретних рішеннях, які застосовуються суб'єктами, особливо постачальників послуг або практичному дотриманні правил цими установами.

Регулювання, з одного боку ефективно усуває недоліки ринкового механізму, з іншого боку, є необхідною умовою для досягнення соціальних цілей політики охорони здоров'я [2].

Області, в яких виникає конкуренція пов'язані з наявністю і конфігурацією учасників ринку, залежать від практики системи охорони здоров'я в країні. Конкуренція може зосередитися на частині її фінансування, саме там, де створюється попит; в частині надання додаткових переваг, так де здійснюється продаж; або на аллокативних механізмах, тобто там, де відбувається поєднання попиту та пропозиції.

При аналізі конкуренції варто звернути увагу на здатність створити умови, які визначають досягнення прогнозованих вигод. На практиці звертається увага на роль інформації, її доступність і якість, що дає можливість зробити раціональний вибір. У випадку системи охорони здоров'я, пацієнт з пасивного одержувача послуг повинен перетворитися на активного одержувача, який володіє інформації належної якості. Фахівці в галузі економіки охорони здоров'я вказують на серйозні проблеми з інформацією у сфері охорони здоров'я та ставлять під сумнів переваги конкуренції.

Іншої думки дотримуються М. Портер і Е. Тейсберг, які стверджують, що, незважаючи на обмеження, система охорони здоров'я може добитися відмінних результатів як з точки зору якості, так і ефективності. Це вимагає перетворення і запровадження нових засад конкуренції, спрямованих на збільшення доданої вартості [6].

Звужуючи аналіз конкуренції до взаємозв'язку між платниками та учасниками в системі охорони здоров'я, можна зробити висновок, що це відбувається при дотриманні наступних умов:

- кратність платників;
- можливість вибору пацієнтом платника.

Сама присутність кількох платників не визначає конкуренцію між ними. Це є лише необхідною умовою його існування. Про можливість конкуренції варто говорити коли в межах досяжності множини платників у системі існує перспектива визначеного вибору пацієнтом платника. При цьому згаданий

вибір відбувається без значних фінансових витрат чи операційних бар'єрів [7]. Міфом є твердження про привілейовані конкурентні позиції, які належать приватним особам. Державні і приватні юридичні особи, як правило, засновані на інших законодавчих підставах. Це, своєю чергою, дає можливість використовувати різні інструменти, котрі впливають на їх конкурентоспроможність. Введені системні рішення можуть підтримувати як одну, так і іншу сторону, прикладом цього є Австрія, де тільки державні фонди можуть користуватись фондом вирівнювання вкладів [3].

Крім того, система, яка дає кращі умови для конкуренції є системою з множинної оцінки ризику. Це можливо, якщо платники можуть проаналізувати ціни на основі детермінантів здоров'я (фактори ризику), які з'являються на різних рівнях і в різних фазах життя. Більш того, модель способу фінансування системи безпосередньо не визначає посилення або послаблення конкуренції серед платників.

Як свідчить проведений нами аналіз, в результаті запровадженої реформи галузі, посаду сімейного лікаря здебільшого займають або вчорашні інтерни без досвіду роботи, або ж фахівці, що пройшли шестимісячну перекваліфікацію (в умовах нестачі даного профілю лікарів, рівень підготовки скоротився до чотирьох місяців). Разом з тим, в європейських країнах термін підготовки сімейного лікаря становить вісім років. Зазначені чинники не лише не сприяють задекларованим програмою уряду кінцевим показникам підвищення якості здоров'я, але й суттєво їх погіршують.

На сьогоднішній день в Україні, на жаль, конкуренція на ринку медичних послуг незначна. Спробуємо проаналізувати ситуацію більш детально. Запроваджена реформа охорони здоров'я засвідчила неспроможність виконувати власні функції щодо пацієнтів у повному обсязі:

- брак досвіду лікарів;
- відсутність можливості виїзду до хворого через обмеженість фінансування витрат на паливо чи самих транспортних засобів.

Така ситуація створила прецедент звернення громадян за допомогою до сектору приватної медицини, де за словами свідків виклик швидкої допомоги для стабілізації температури у дітей коштував батькам сімсот гривень. Даний виклик на дільниці був кваліфікований як неекстрений. Загалом, приїзд бригади невідкладної допомоги київських приватних клінік обходиться пацієнтам дев'ятсот гривень і шістсот за кожну годину транспортування в межах міста [1]. Таким чином, люди вимушені звертатись за допомогою до приватної медицини, хоча оплата послуг останньої не є гарантом якості самих медичних послуг. Проведені нами дослідження засвідчили особливості структури видатків на охорону здоров'я (табл. 1).

Таблиця 1

Структура витрат на охорону здоров'я (у % від ВВП)*

Країна	2003		2004		2005		2006		2007		2008		2009		2010		2011	
	всього	у т.ч. приватні	всього	у т.ч. приватні	всього	у т.ч. приватні	всього	у т.ч. приватні	всього	у т.ч. приватні	всього	у т.ч. приватні	всього	у т.ч. приватні	всього	у т.ч. приватні	всього	у т.ч. приватні
Австралія	8,3	2,8	8,6	2,9	8,5	2,8	8,5	2,8	8,6	2,8	8,8	2,8	9,0	2,8	9,0	2,8	9,0	2,8
Алжир	3,7	0,8	3,4	1,0	3,1	0,9	3,1	0,8	3,5	0,8	3,7	0,8	4,6	1,0	4,3	0,9	3,9	0,8
Аргентина	8,2	4,0	8,2	4,0	8,3	3,9	8,3	3,7	8,2	3,4	8,3	3,2	9,4	3,2	8,3	3,0	8,1	3,2
Білорусь	6,6	1,7	6,6	1,7	6,9	1,9	6,3	1,9	6,4	2,0	6,0	2,1	6,1	2,2	5,6	1,2	5,3	1,6
Велико-британія	7,8	1,6	8,0	1,5	8,2	1,5	8,4	1,6	8,4	1,6	8,7	1,5	9,8	1,6	9,6	1,6	9,3	1,6
Естонія	5,0	1,2	5,1	1,2	5,0	1,2	5,0	1,3	5,2	1,2	6,0	1,2	7,0	1,5	6,4	1,3	6,0	1,3
Казахстан	3,7	1,7	4,0	1,7	4,1	1,5	3,9	1,6	3,4	1,6	3,9	1,6	4,5	1,8	4,3	1,7	3,9	1,6
Канада	9,8	2,9	9,8	2,9	9,8	2,9	10,0	3,0	10,0	3,0	10,3	3,0	11,4	3,3	11,4	3,3	11,2	3,3
Китай	4,9	3,1	4,8	2,9	4,7	2,9	4,6	2,7	4,4	2,3	4,6	2,3	5,2	2,4	5,0	2,3	5,2	2,3
Німеччина	10,9	2,3	10,7	2,5	10,8	2,5	10,6	2,5	10,5	2,5	10,7	2,5	11,7	2,7	11,5	2,7	11,1	2,7
Польща	6,2	1,9	6,2	1,9	6,2	1,9	6,2	1,9	6,3	1,9	6,9	1,9	7,2	2,0	7,0	1,9	6,7	1,9
Росія	5,6	2,3	5,2	2,1	5,2	2,0	5,3	2,0	5,4	1,9	5,1	1,7	6,2	2,0	6,5	2,7	6,2	2,5
США	15,7	8,8	15,8	8,8	15,8	8,8	15,9	8,8	16,2	8,9	16,6	9,0	17,7	9,3	17,6	9,1	17,9	9,7
Туреччина	5,3	1,5	5,4	1,5	5,5	1,8	5,8	1,8	6,0	1,9	6,1	1,6	6,8	1,7	6,7	1,7	6,7	1,7
Узбеки-стан	5,3	2,9	5,1	2,8	4,9	2,6	5,5	3,1	5,6	3,3	5,2	2,8	5,7	3,0	5,6	2,8	5,4	2,6
Україна	6,9	2,9	6,6	2,7	6,4	2,6	6,4	2,5	6,4	2,4	6,6	2,8	7,8	3,5	7,8	3,4	7,2	3,5
Швеція	9,3	1,7	9,1	1,7	9,1	1,7	9,0	1,7	8,9	1,7	9,2	1,7	9,9	1,8	9,6	1,8	9,4	1,8

*Опрацювання власне на основі даних [4] та [5]

Дані, представлені Світовим банком, підкреслюють збільшення щорічних приватних видатків громадян у структурі загальних видатків (див. рис. 1).

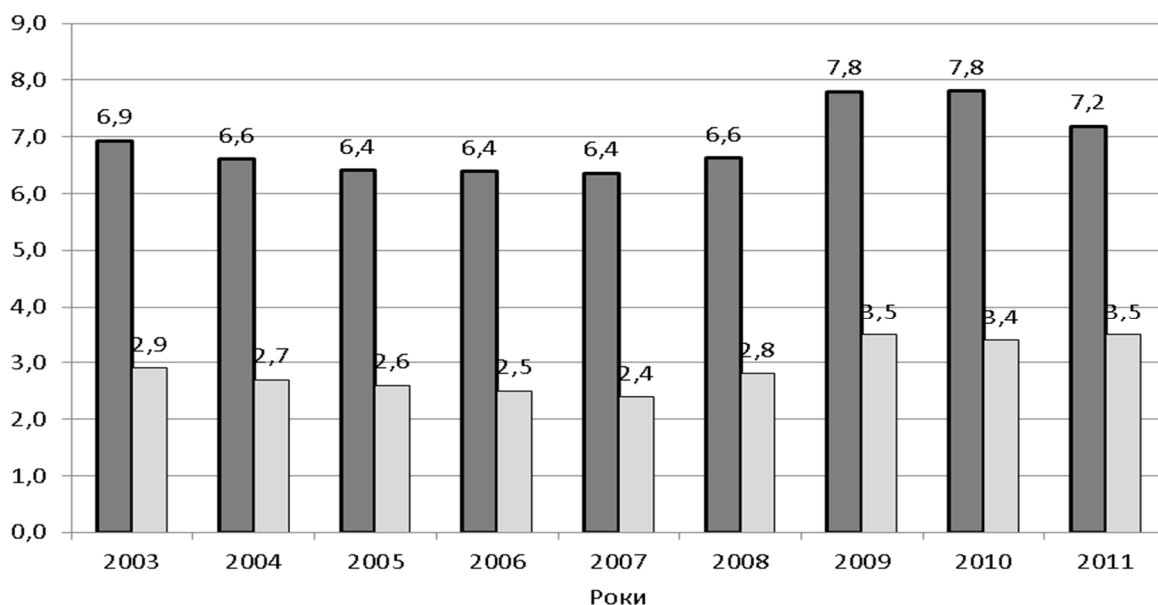


Рис. 1. Порівняння загальних і приватних витрат (Україна, % від ВВП)*

*Опрацювання власне на підставі [4, 5]

Дані табл. 1 засвідчують тенденцію до зменшення загальних витрат на охорону здоров'я (% від ВВП) у порівнянні з іншими країнами (див. рис. 2).

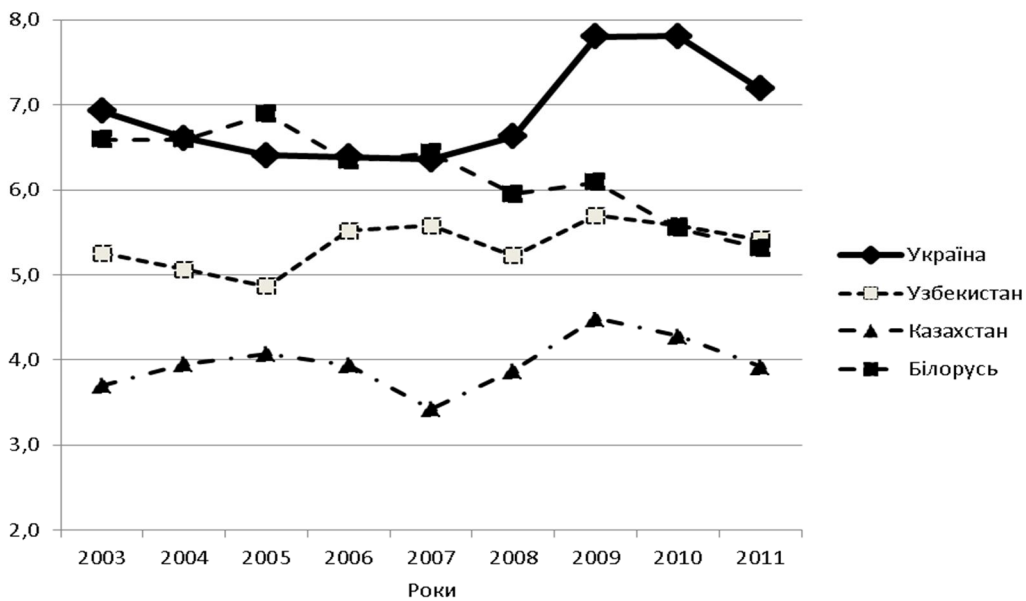


Рис. 2. Загальні витрати на охорону здоров'я, (% від ВВП)*

*Опрацювання власне на підставі [5]

По при це чітко прослідковується збільшення приватних коштів на охорону здоров'я за рахунок самих українців (рис. 3).

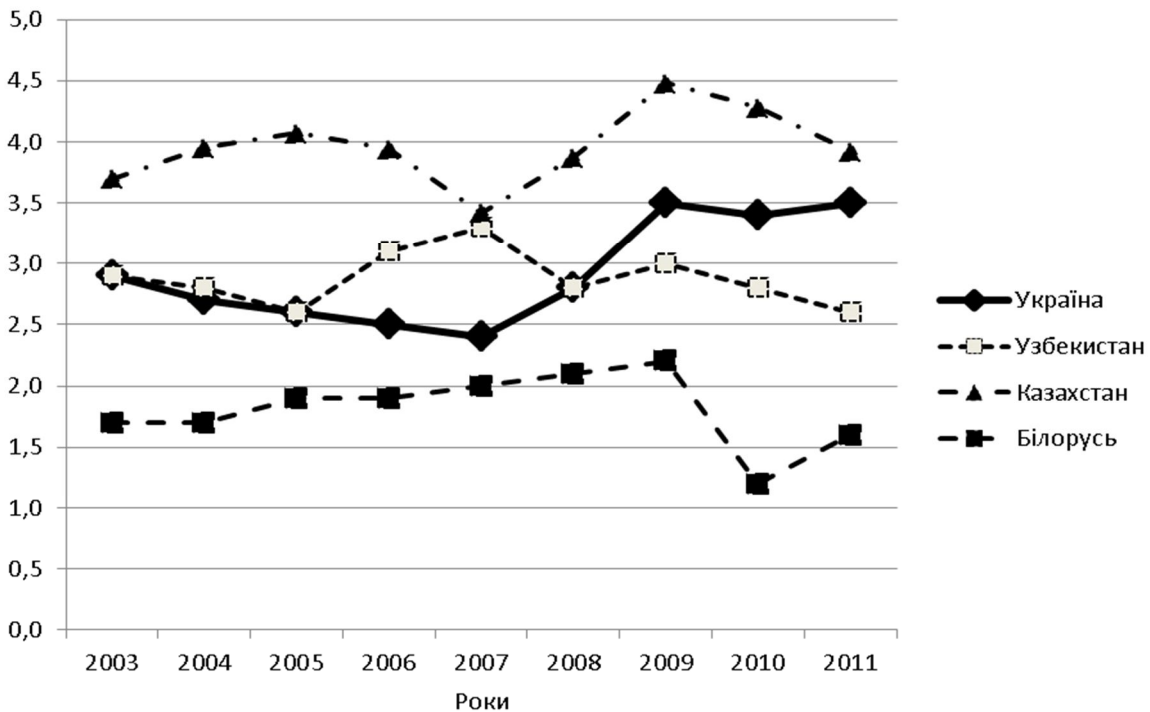


Рис. 3. Витрати на охорону здоров'я, приватні (% від ВВП)*

*Опрацювання власне на підставі [4]

Навіть збільшення видатків на медицину не підвищує якості отриманих послуг. Причина даного явища варто розглядати в історичному аспекті. Ще за

умова планової економіки питанням якості наданих медичних послуг мало значення в кількісному контексті. Тобто бралася до уваги кількість хворих, що обслуговувалися в поліклініках, або ж розраховувався ліжковий фонд для лікарень, який був не об'єктивно завищеним. Це призводило до збільшення видатків на фінансування хворих, що перебували на стаціонарному лікуванні. Разом із тим, значна увагу приділялась таким медичним показникам, як смертність, народжуваність та зараження при перебуванні у лікарні. Однак така турбота про вищезгадані показники мала і негативні наслідки. З метою зниження показників рівня смертності в лікарнях безнадійних хворих виписували померати додому. Така практика, до речі, існує дотепер. Кожен смертельний випадок розглядався окремо і ретельно. Хоча винуватців викривали, проте кардинальних мір впливу до них не застосовували (зокрема позбавлення можливості займатися лікарською практикою).

Ситуація, котра склалася в медицині станом на сьогоднішній день, є критичною та нестабільною. З одного боку, медикам дісталися у спадок застарілі лікарняні комплекси та медичні технології, існує брак фінансування галузі. З іншого, медики роблять спроби вийти за межі державних закладів та надавати послуги приватно.

Брак фінансування ставить під загрозу існування як галузі загалом, так і кожного її напрямку зокрема. Держава не готова проводити дофінансування в обсязі, потрібному для повноцінного функціонування. Тоді постає питання про джерела фінансування.

У реформованій системі охорони здоров'я, на нашу думку, функції платника повинне виконувати Міністерство охорони здоров'я, яке матиме моносоністичну позицію, тобто ситуацію, в якій один платник зможе придбати послуги від імені пацієнтів, що не виконують роль їх представника. Він виконуватиме тільки функцію покупця послуг і володітиме знаннями про ціни і витрати. Цей бар'єр впливає на прозорість діяльності і ретельність аналізу, що зменшує дві важливі функції конкуренції. По-перше, регулюючу функцію, яка забезпечує розподіл виручки відповідно до критеріїв ефективності, а не відповідно до її економічної сили. По-друге, функцію розподілу ресурсів, що впливає на економію коштів і стимулює зростання виробництва.

Перевагами прийнятого рішення є запобігання практики вилучення пацієнтів з системи високого ризику. Крім Міністерства охорони здоров'я в рамках системи охорони здоров'я, страхові компанії пропонують додаткові продукти. Це рішення призводить до подвійного захисту, що виникає з незадоволеного стандарту і обмеженого доступу до послуг. В результаті, існуючі нормативні бар'єри, незважаючи на їхні цінні ініціативи, сприяли незначному розвитку страхування, що має дуже важливе значення та може бути корисне при співфінансуванні медичних послуг.

Концепція реформування на предмет універсальності і доступності системи охорони здоров'я повинна враховувати функціональні елементи процесу фінансування, які реалізуються по-різному в різних країнах. Одним з таких рішень є запровадження конкуренції серед платників податків в охороні здоров'я. Цей процес вимагає особливої уваги. Досвід показує, що приватне медичне страхування має слабку тенденцію контролювати витрати, а, отже,

створює нерівні умови у доступі до спектру медичних послуг, яке може посилювати нерівність забезпечення згаданими послугами.

Адекватне регулювання дасть змогу усунути недоліки ринку охорони здоров'я та створити сприятливі умови для конкуренції. Узгодженість спільних дій вимагає соціального і політичного консенсусу в руслі системних реформ, яка ґрунтується на детальному аналізі статистичних даних. Рекомендовані дії створюють умови для функціонування та доступу до електронної платформи медичної картотеки пацієнтів, що дозволить проведення аналізу та сприятиме підвищенню ефективності терапевтичних засобів. Необхідно також розглянути питання про введення показника якості обслуговування пацієнта в контакті з постачальниками медичних послуг. При цьому особливу роль повинна відігравати держава як ефективний регулятор системи охорони здоров'я.

Щоб реформувати систему охорони здоров'я потрібно змінити чотири стовпи, на яких вона тримається. Мова йде про нормативні акти, інформацію, платників податків, постачальників (надавачів медичних послуг). Регулюючі положення необхідні для того, щоб при введення конкуренції дотримуватись принципу рівного доступу до послуг охорони здоров'я. Конкуренція повинна відбуватися як на серед постачальників (надавачів) медичних послуг, так і платників податків. Це дозволить збільшити доступність послуг, в тому числі і за рахунок скорочення необґрунтованих видатків, яких в існуючій системі охорони здоров'я дуже багато.

Правила в поєднанні з інформацією допоможуть спрямувати систему в потрібне русло, коли буде сформований ринок платників. Інакше кажучи, з'явиться конкуренція для міністерства охорони здоров'я. Регулятор буде піклуватися про те, щоб приватні гравців не забирали з системи, найбільш привабливим з точки зору страхування осіб, залишаючи при цьому пацієнтів, які роблять незначні грошові внески, а їх обслуговування лікарнях дуже дорого обходиться. Для відкриття ринку і введення конкуренції на рівні платника необхідно не менше п'яти років.

По-перше, необхідно підготувати нормативну базу. По-друге потрібно затвердити кошторис. По-третє, необхідний час, щоб запрацювали установи, які мають конкурувати між собою шляхом визначення власної продукції, підготувати платформу для обслуговування рахунків пацієнтів. По-четверте, лікарняні заклади повинні підготуватися до того, що вони будуть підписувати контракти не лише з одним Міністерством охорони здоров'я, але з багатьма суб'єктами. Існує також необхідність навчання пацієнтів, котрі мають знати про свій вибір та вміти його застосовувати.

Ще одним позитивним чинником, що підвищує конкурентоспроможність медичних закладів є їх імідж. По своїй суті, він є результатом чистої взаємодії всіх практичних навичок, переконань, почуттів і знань, які сформувалися в оточення. Знання про те, що імідж не є відображенням реальності, а лише узагальненням багатьох деталей. Це, своєю чергою, дозволяє зробити висновок, що формування – процес довготривалий, який вимагає величезних зусиль з боку медичної установи і може стати основою для досягнення конкурентної переваги на ринку медичних послуг. Кожен пацієнт оцінює імідж через призму своїх власних суб'єктивних критеріїв. Тим не менш, можна вказати загальні критерії оцінки характерні для всіх пацієнтів. В цьому випадку, мова йде про:

- діяльність медичних установ на ринку;
- бренд лікувального закладу;
- цінова політика;
- рівень обслуговування;
- просування на ринку;
- спектр послуг, що надаються.

Думка пацієнтів, їх позитивний настрій, розуміння та довіра забезпечить успіх лікарні на ринку медичних послуг. Завдяки відповідно проробленому іміджу, лікувальний заклад суттєво виділяється на тлі конкуруючих одиниць. Прагнення досягнути конкурентних переваг є новим процесом, який повинен ґрунтуватись на іміджі. Поява феномена конкуренції на ринку медичних послуг пов'язана з збільшенням кількості приватних медичних установ. В таких умовах позитивний імідж є важливим інструментом у конкурентній боротьбі. Саме завдяки йому, позиція лікувального закладу стає сильнішою та дозволяє досягнути тривалу стійку конкурентну перевагу. Іноді це стає завадою новим учасникам при вході на ринок медичних послуг.

Надання якісних медичних послуг забезпечується багатьма чинниками, одним з яких є конкурентоспроможність лікувальних закладів. Врахування інтересів всього спектру існуючих пацієнтів та наявність вибору надавачів послуг, дасть змогу створити для цього умови чесної боротьби за окремо взятую особу. Підсилюючим ефектом в даному процесі буде опрацювання позитивного іміджу лікувального закладу, що забезпечить можливість останньому заключати контракти не лише з Міністерством охорони здоров'я, а й з іншими страховими компаніями на предмет медичного обслуговування.

4.7. Вектори розвитку маркетингової діяльності некомерційних суб'єктів сфери охорони здоров'я України

Актуальність інвестування у людський капітал, передусім в охорону здоров'я, освіти і ринок праці, підтверджується ініціативами міжнародних організацій, урядами країн та експертною спільнотою. Всі міжнародні системи оцінювання якості життя відносять здоров'я до пріоритетних цінностей. На жаль, медико-демографічна ситуація в Україні свідчить про незадовільний стан здоров'я населення. Так, у Звіті про людський розвиток - 2013 Україна за рівнем здоров'я потрапляє до групи країн із високим рівнем розвитку, посівши 78 місце із 186 країн, проте, рівень якості медичних послуг є найнижчим серед країн з високим індексом людського розвитку – лише 23% респондентів задоволені якістю послуг із охорони здоров'я в Україні [20, с. 167]. Така ситуація сигналізує про наявність суттєвих проблем у системі охорони здоров'я країни. Викликає занепокоєння і вкрай низька динаміка України в індексі людського розвитку та тривалості життя, при чому рівень останнього у 2013 році був нижчим за середній показник по всій земній кулі [20, с. 145]. Це проявляється у низькій народжуваності, високому рівні смертності, насамперед, чоловіків працездатного віку, високому рівні поширеності хронічних неінфекційних захворювань.

В останні роки сфера охорони здоров'я України переживає чимало трансформацій. Серед проблем функціонування сучасної системи охорони

здоров'я України слід виокремити неефективне та нераціональне використання бюджетних ресурсів, обсяг яких є недостатнім та несталим, незадовільна якість надання медичної допомоги та її стандартизація, відсутність механізмів мотивації для надання якісної медичної допомоги, відсутність належної орієнтації на потреби пацієнта, системна невчасність, несправедливість [7, с. 21; 9, с. 6-7].

Організації громадянського суспільства вже відчутно впливають на глобальну транспарентність і встановлення норм та правил з питань охорони здоров'я. Для України пошук шляхів розвитку НКС сфери охорони здоров'я альтернативного, не патерналістського типу є актуальним питанням, яке потребує ретельного дослідження. Досвід країн із розвинутою економікою свідчить, що некомерційні суб'єкти (НКС) сфери охорони здоров'я можуть нарівні конкурувати із комерційними підприємствами, маючи приблизно однакову ефективність [22]. Серед інших причин інтенсифікації розвитку некомерційних суб'єктів сфери охорони здоров'я у постіндустріальній економіці виокремлюють пом'якшення недоліків недержавного ринку, посилення переваг і зниження недосконалостей державного механізму, розвиток громадянського суспільства, неухильне зростання середніх витрат на охорону здоров'я, децентралізацію [6, с. 39].

З цих позицій маркетинговий дискурс набуває особливо важливого змісту в аспекті конвергенції методів управління комерційними і некомерційними суб'єктами сфери охорони здоров'я і спрямовується на діалог щодо реалізації інтересів громадськості у розвитку цієї сфери, різноманіття громадських цілей і потреб, які НКС досліджуваної сфери можуть розвивати, направляти та задовольняти.

Серед відомих зарубіжних вчених, які присвятили свої праці вивченню НКС сфери охорони здоров'я, варто відзначити Л. Саламона, Б. Грея, М. Шлісінгера та інших. Значний вклад у розвиток методології дослідження проблем некомерційного маркетингу внесли такі зарубіжні вчені як Ф. Котлер, С. Лівай, А. Андеасен, Ж.-Ж. Ламбен, С. Андрєєв, Л. Мельниченко. У вітчизняній науці концепція некомерційного маркетингу стала предметом вивчення порівняно недавно. Вагомий внесок у застосування понятійно-категорійного апарату некомерційного маркетингу внесли такі вітчизняні вчені як О. Азарян, Л. Балабанова, В. Дубницький, Р. Лепа, М. Окландер та інші. Окремі маркетингові аспекти сфери охорони здоров'я проаналізовані у працях таких вітчизняних науковців, як О. Баєва, Т. Камінська та інші. Вище зазначені науковці зробили суттєвий внесок у вирішення питання забезпечення стійкого розвитку некомерційних суб'єктів сфери охорони здоров'я, проте, більшість розробок зарубіжних вчених потребують розвитку та творчої адаптації до вітчизняних умов господарювання НКС досліджуваної сфери, а дослідження вітчизняних науковців торкаються лише окремих маркетингових аспектів сфери комерційних та державних суб'єктів охорони здоров'я. Тому метою дослідження виступає виявлення векторів маркетингової діяльності суб'єктів некомерційної сфери охорони здоров'я за допомогою аналізу умов здійснення та тенденцій розвитку маркетингових практик через призму і в контексті українських реалій та реалій країн з розвинутою економікою. Поставлена мета зумовила необхідність розв'язання таких завдань: виявити тенденції розвитку

сфери охорони здоров'я в розвинутих країнах світу та Україні, окреслити місце і роль некомерційних суб'єктів у цій сфері, виявити специфіку та напрями посилення їх маркетингової діяльності.

Появу та поведінку некомерційних суб'єктів сфери охорони здоров'я вчені пояснюють із точок зору різних теорій, акцентуючи увагу або на особливій ролі НКС як альтернативних до державних продуцентів суспільних благ, або пов'язуючи існування та діяльність НКС із інформаційною асиметрією. Прихильники концепції «суспільної користі» (public good theory) або концепції «недосконалості ринку» (market failure/government failure theory), яку запропонував Б. Вайсброд, вважають, що некомерційні суб'єкти працюють там, де держава неспроможна, а приватний сектор незацікавлений працювати, тим самим виправляючи вади ринку [24]. Розглядаючи проблематику розвитку некомерційного маркетингу крізь призму формування ефективних механізмів взаємодії державного, приватного та «третього» секторів, слід вказати на особливу роль некомерційних суб'єктів у сфері охорони здоров'я. По-перше, шляхом інформаційно-просвітницької роботи ці інститути зменшують подвійну інформаційну асиметрію, яка притаманна сфері охорони здоров'я: інформаційну асиметрію між надавачами та споживачами послуг з охорони здоров'я щодо якості цих послуг та асиметрію інформації між урядом та надавачами послуг щодо дійсного обсягу виробництва цих суспільних благ некомерційними суб'єктами. По-друге, НКС сфери охорони здоров'я розвинутих країн самі надають певні види медичної допомоги, створюючи можливість безкоштовно отримати медичні послуги тим верствам населення, які через матеріальну незабезпеченість не можуть їх отримати, тим самим долаючи недоліки недержавного ринку медичних послуг. По-третє, НКС контролюють прозорість процедур розподілу бюджетних коштів на потреби закладів сфери охорони здоров'я, ініціюючи моніторинги, а також здійснюють громадське представництво, захищаючи інтереси громадян. По-четверте, НКС виступають розподільцями суспільних ресурсів (фінансових, матеріальних, трудових), залучаючи та спрямовуючи волонтерів, донорів, кошти, матеріальну допомогу на ті потреби, які з причин комерційної незацікавленості або нестачі фінансування не задовольняють комерційні або державні установи охорони здоров'я. По-п'яте, НКС виступають сполучною ланкою між державним, приватним сектором та суспільством, формуючи та підтримуючи гуманістичний вектор перманентного покращення суспільного здоров'я.

В ході дослідження виникли певні труднощі щодо забезпечення адекватного компаративного аналізу НКС досліджуваної сфери через відмінності у методології державних статистичних спостережень України та розвинутих країн, проте, виявити основні чинники розвитку та тенденції вдалось. Це підтверджує потребу в конвергенції методологій державних статистичних спостережень України та розвинутих країн для отримання коректних висновків компаративного аналізу, оскільки в державній статистиці України не існує чіткого зв'язку між неприбутковим статусом організації з точки зору її включення до Реєстру неприбуткових установ та організацій та її належністю до інституційного сектору економіки.

Згідно міжнародної класифікації некомерційних організацій ООН до НКС сфери охорони здоров'я належать некомерційні організації, які працюють за

такими напрямками: лікарні і реабілітаційні центри; заклади догляду; психічне здоров'я та втручання у кризових ситуаціях; інші послуги у сфері охорони здоров'я.

До неприбуткових організацій сфери охорони здоров'я України належать [2; 6]:

1) державні некомерційні суб'єкти (комунальні некомерційні підприємства, лікарні, аптеки, санаторно-курортні заклади та ін.);

2) бюджетні організації (створені органами місцевого самоврядування, діяльність яких повністю або частково фінансується за рахунок державного або місцевого бюджетів);

3) недержавні некомерційні суб'єкти: некомерційні суб'єкти, які надають медичні послуги (лікарні та інші медичні заклади); неурядові некомерційні заклади, які безпосередньо не приймають участь у процесі надання медичних послуг, але впливають на нього;

4) фізичні особи, які займаються некомерційною діяльністю у сфері охорони здоров'я.

За організаційно-правовою формою некомерційний суб'єкт може бути представлений як громадська організація, фонд, установа, некомерційне партнерство, автономна некомерційна організація, об'єднання юридичних осіб, державна корпорація [1, с. 247]. Діяльність некомерційних суб'єктів сфери охорони здоров'я спрямована на вирішення таких завдань [1, с. 245]: надання медичної допомоги; профілактика та реабілітація; надання освітніх послуг; здійснення управлінської діяльності; захист прав учасників медичного процесу; інші види діяльності, метою яких не є отримання прибутку.

На жаль, діюча методологія державних статистичних спостережень України окремо не обліковує НКС сфери охорони здоров'я, тому встановити їх точну кількість не вдалось. Зокрема, до Громадської ради при МОЗ України делеговані представники від 133 інститутів громадянського суспільства, які є активnodіючими некомерційними організаціями, включаючи організації пацієнтів, професійні асоціації лікарів, благодійні та інші організації, що опікуються проблемами охорони здоров'я, представники засобів масової інформації. Українська Федерація громадських організацій сприяння охорони здоров'я громадянського суспільства налічує 3126 установ і закладів, незалежно від форми їх власності – членів Української Асоціації сприяння охороні здоров'я населення, а також всеукраїнські громадські організації, які об'єднали 2428 установ і закладів галузі охорони здоров'я. Для порівняння, некомерційний сектор США представлений 44128 НКС, які складають лише 12% всіх благодійних організацій країни, проте, забезпечують близько 60% прибутків всіх благодійних організацій [15]. На 100 тис. жителів США припадає близько 14 НКС сфери охорони здоров'я, і це при тому, що модель фінансування сфери охорони здоров'я США є приватною, котра не передбачає активну підтримку некомерційної сфери. Таким чином, очевидним стає недостатній рівень розвитку вітчизняної некомерційної сфери охорони здоров'я і серед причин такого стану зокрема, науковець Т. Камінська вказує відсутність достатньої фінансової підтримки з боку держави, недостатній розвиток громадянського суспільства, поширеність тіньової економіки в медицині [6, с. 47].

Особливості середовища НКС сфери охорони здоров'я: світ та Україна. Аналіз теоретичних та емпіричних джерел дозволив визначити особливості ринку товарів та послуг з охорони здоров'я [16; 17; 18; 19]:

- ринку притаманний значний рівень інформаційної асиметрії. Комерційні суб'єкти ринку не зацікавлені покращувати якість пропонованого продукту (товарів чи послуг), з якими цільові споживачі чи покупці є необізнаними, а надавачі медичних послуг дедалі частіше виконують роль збутових агентів. За таких умов некомерційні суб'єкти виконують роль противаги;

- особливістю середовища є його регульованість. Лише фахівці-професіонали можуть надавати більшість послуг, що означає обмеження сфери діяльності НКС;

- ринок медичних продуктів та послуг є ринком недосконалої конкуренції. Разом з тим, емпіричні дослідження вказують на наявність конкуренції між самими суб'єктами некомерційної сфери, інтенсивність якої є вищою у порівнянні із конкуренцією між некомерційними та комерційними суб'єктами, що підтверджує необхідність використання адаптованого маркетингового підходу у некомерційному секторі;

- на рішення споживачів щодо медичних продуктів впливає безліч чинників, а саме: внутрішні (мотиви, триггери, бар'єри), медіа-канали (друкована, теле-, радіо-, Інтернет-реклама, зовнішня реклама, внутрішня реклама, цифрова реклама, фармацевтичні посередники, пряма реклама тощо), ключові чинники впливу (медичний персонал, менеджмент медичного закладу, фармацевти, суспільство, страхова компанія та інші).

З метою виявлення специфіки вітчизняного маркетингового середовища нами проаналізовані основні виклики некомерційних організацій досліджуваної сфери в координатах світ–Україна. На початку ХХІ століття некомерційний сектор охорони здоров'я розвинутих країн світу зіткнувся із низкою викликів, серед яких демографічні та соціально-культурні зміни, технологічні зміни та політика у сфері охорони здоров'я [13; 14; 23; 25].

1. Демографічний виклик. Демографічні зміни в розвинутих країнах світу, а саме: старіння та міграції населення, подорослішання покоління «бейбі-бум», поява поколінь «Х» та «У», «цифрового» покоління зумовили необхідність встановлення диференційованих взаємодій із такими цільовими аудиторіями у напрямку розвитку цих ринків. Для НКС розвинутих країн сфери охорони здоров'я актуальними є такі маркетингові зусилля:

- утримання існуючої частки в умовах посилення конкурентного тиску, зростання частки ринку подорослішого покоління «бейбі-бум», яке завдяки медичним інноваціям відчувають себе ментально та фізично молодими, що впливає на вибір каналів комунікацій із ними;

- розвиток покоління «Х» та «У» та пізніше «цифрове» покоління як нових ринків клієнтів та донорів, котрі мають інші ціннісні преференції та схильні до різних інформаційних медіа;

- завоювання та утримання вигідної конкурентної позиції НКС серед споживачів похилого віку.

2. Соціально-культурні зміни. Дослідження маркетингових тенденцій у сфері охорони здоров'я розвинутих країн виявило такі тренди [13]: тенденція до

дотримання здорового способу життя, ставлення у суб'єктів некомерційного ринку до довіри як продукту, зростання прихильності цільових аудиторій до Інтернету. Зростаюча прихильність цільових аудиторій до Інтернету дозволяє НКС активно використовувати цей дешевий канал комунікації. Для прикладу, в Україні 46% дорослого населення (17,74 млн. осіб) регулярно користуються Інтернетом, більше 11 млн. українців користуються соцмережами, 10% населення (старші 16 років) користуються мобільним Інтернетом [3]. Таким чином, українське населення також є відкритим для комунікації із НКС через засоби Інтернету.

3. Фінансовий виклик стосовно НКС сфери охорони здоров'я може розглядатись у декількох аспектах. По-перше, з позиції зміни у фінансуванні та фінансовій спроможності НКС. По-друге, з точки зору зміни у фінансовій спроможності цільових аудиторій НКС. Так, у країнах із приватною системою охорони здоров'я актуальною проблемою є зростання кількості незастрахованих осіб із низьким рівнем доходу на фоні перманентного зростання вартості медичних послуг та товарів. Саме НКС у значній мірі переймають на себе вирішення проблем таких осіб, пропонуючи їм значно дешевші або навіть безплатні медичні послуги.

Очевидно, що ступінь державних витрат на медичне забезпечення кореспондує моделі соціальної політики цієї держави. Проте ступінь патерналізму держави в аспекті медичного забезпечення громадян повинен враховувати рівень розвитку альтернативних суб'єктів – надавачів медичних послуг. Як правило, за достатньо високого рівня розвитку та активності суб'єктів некомерційної сфери зниження видатків на медичне забезпечення суттєво не дискримінуватиме соціально вразливі групи населення. Проте, у випадку низького рівня соціальних видатків уряду країни, де суб'єкти некомерційної сфери відзначаються низьким рівнем активності (що має місце в Україні згідно), громадяни з середнім та нижчим рівнем доходів не матимуть можливості забезпечити свої потреби щодо охорони здоров'я [10, с. 15-16].

Сучасна система охорони здоров'я України знаходиться в процесі трансформації із соціалістичної моделі у напрямку формування змішаної моделі фінансування. У рамках реалізації Закону України «Про порядок проведення реформування системи охорони здоров'я у Вінницькій, Дніпропетровській, Донецькій областях та м. Києві» (від 07.07.2011 р., № 3612-VI) здійснюються заходи щодо реорганізації та реформування закладів охорони здоров'я, в тому числі створення комунальних некомерційних підприємств. З цих позицій актуальною є інтенсифікація розвитку діючих та новостворених некомерційних суб'єктів сфери охорони здоров'я на засадах самофінансування шляхом маркетингу, розвитку соціального підприємництва, залучення інвестицій. Як свідчить досвід зарубіжних країн, некомерційні неурядові організації здійснюють ефективну санітарно-просвітницьку роботу із вразливими групами населення, хворими, виконують патронажну службу, впливають на процес надання медичних послуг державними установами.

Зменшення державного фінансування, неспроможність суб'єктів приватного благодійного сектору забезпечити потреби НКС вимагає пошуку додаткових джерел фінансування їх діяльності. Слід зазначити, що НКС розвинутих країн не настільки чутливо реагують на зміщення державних

бюджетних преференцій, як вітчизняні, що зумовлено наявністю в перших диверсифікованих джерел фінансування. Для прикладу, приватні пожертви є головним джерелом підтримки НКС охорони здоров'я США і складають майже половину від усіх їхніх доходів [4, с. 286]. В Україні ситуація ускладнена тим, що наслідки фінансової кризи соціальна сфера відчуває найгостріше, і недостатнє фінансове забезпечення галузі охорони здоров'я обумовлює доцільність зміни моделі системи охорони здоров'я у напрямку запровадження соціального медичного страхування.

Фінансові виклики НКС у значній мірі пов'язані із політикою держав у сфері охорони здоров'я. Аналіз емпіричних досліджень виявив, що у розвинутих країнах сучасні тенденції розвитку некомерційного сектору охорони здоров'я кореспондують усталеній моделі організації охорони здоров'я: у США частка НКС в структурі всіх надавачів послуг із охорони здоров'я останніми роками перманентно скорочується, поступаючись місцем комерційним суб'єктам; у Франції та Німеччині некомерційний недержавний сектор сфери охорони здоров'я представлений лікарнями та іншими медичними установами, які переважно належать релігійним організаціям; у Японії 80% лікарень діють у формі кооперативів лікарів; у Канаді політика уряду щодо надавачів послуг з охорони здоров'я, які формуються із некомерційних (релігійних та спеціалізованих), публічних та квазіпублічних організацій, спрямована на посилення урядового впливу через регіональні органи управління [17]. На теперішній час в Україні здійснюються заходи щодо реорганізації та реформування державних закладів охорони здоров'я в напрямку створення комунальних некомерційних підприємств.

4. Інноваційно-технологічні зміни сприяють вирішенню проблеми інформаційної асиметрії на ринку медичних товарів та послуг. Це обумовлено декількома обставинами. По-перше, ринкові виклики та нові технології актуалізують необхідність адаптації маркетингових стратегій НКС з використанням нових комунікаційних можливостей. Причинами цього явища є повернення пріоритетів менеджменту із економічних аспектів діяльності на місію НКС, задовільний рівень фінансової спроможності та зміщення акцентів на поглиблення ринку за допомогою цифрових комунікацій. По-друге, розвиток технологій закономірно викликав необхідність розробки нових способів комунікації із цільовими аудиторіями, які б забезпечили їм доступ до інформації про програми покращення здоров'я, діагностику, нові ліки, медичні послуги. Так, засоби Інтернет дозволяють майже миттєво отримати відповіді на численні запитання, отримати консультацію від лікарів чи непрофесіоналів, ознайомитись із прикладами із життя інших пацієнтів. Така соціалізація за допомогою комп'ютерних та мобільних приладів спричинила більшу поінформованість із питань охорони здоров'я сучасного покоління, посиливши вагомість споживачів у прийнятті рішення.

5. Ринкові виклики. Маркетингові витрати комерційних суб'єктів значно перевищують витрати на маркетинг некомерційних організацій. Для прикладу, медична та фармацевтична промисловість США витрачає приблизно 30 млрд. дол. США щороку на маркетингові заходи. В середньому, вартість маркетингових заходів, які припадають на одного лікаря США, щороку складає понад 20 тис. дол. США, котрі включають подарунки, фуршети, подорожі,

вартість консультацій та освітніх програм [25, с. 260-261]. Це, в свою чергу, обумовило необхідність посилення державного регулювання витрат на просування фармацевтичних препаратів. Так, у Франції є податок на загальний обсяг витрат на просування фармпрепаратів. Разом з тим, сучасним трендом високорозвинутих країн є зміна пріоритетів особистих комунікацій через торгових представників на користь Інтернету. При цьому дослідники наводять інформацію щодо різного рівня довіри американських та європейських споживачів: 67% європейців та 45% американців довіряють інформації із соцмедіа; 52% європейських та 41% американських лікарів підтримують ідею комунікувати із клієнтами через соцмережі та форуми [18, с. 16-17].

У відповідь на ці виклики некомерційні суб'єкти досліджуваної сфери почали наслідувати ринкову поведінку комерційних суб'єктів, змінювати організаційну практику та культуру, при цьому свідомо забезпечуючи виконання саме некомерційної ролі, зокрема, у термінах «благодійність» та «суспільні послуги» [14, с. 99]. Щодо України, то однією з найвідчутніших викликів для НКС стали старіння населення, низька якість медичних послуг, розвиток медичних технологій. Такі виклики та перманентне зміщення відповідальності із державних органів на представників приватного некомерційного сектору змушує останніх шукати та впроваджувати інноваційні методи організаційного розвитку, вагоме місце серед яких належить маркетингу.

Маркетинг НКС сфери охорони здоров'я. Некомерційні суб'єкти розвинутих країн світу у напрямку досягнення своїх цілей успішно використовують некомерційний маркетинг. Загалом некомерційний маркетинг поділяється на маркетинг державних некомерційних суб'єктів, маркетинг недержавних некомерційних суб'єктів, маркетинг фізичних осіб, які займаються некомерційною діяльністю. Суть некомерційного маркетингу полягає у непрямому впливі на розподіл суспільних ресурсів із метою поліпшення суспільного здоров'я і полегшення доступу до них тих, хто потребує, справляючи подвійний вплив на населення (як на потенційних споживачів здорового способу життя, так і на платників податків заради їх підтримки законодавчого процесу у медичній сфері [6, с. 42]. Оскільки основне призначення інституцій охорони здоров'я, в тому числі і некомерційних, полягає у забезпеченні умов для збереження та покращення здоров'я населення, пропонуємо маркетинг некомерційних суб'єктів сфери охорони здоров'я розглядати як управлінський та соціальний процес, за допомогою якого некомерційні суб'єкти сфери охорони здоров'я через створення та обмін наділеними цінністю благами із окремими особами, соціальними групами, суспільством, державними та комерційними суб'єктами забезпечують задоволення потреб та запитів учасників цього обміну. Запропоноване визначення дозволяє виокремити основні аспекти, котрі повинні бути враховані при формуванні маркетингових стратегій НКС, – учасники, предмети обміну, цільова складова. Суб'єктами маркетингових відносин виступають НКС, окремі особи, цільові соціальні та інші зацікавлені групи, суспільство, держава. Предметом обміну виступають блага (медичні товари та послуги), кошти, інші матеріальні блага, час, зміна поведінкових схем та цінностей у напрямку здорового способу життя, уважного ставлення до здоров'я, запобігання

інфекційних захворювань тощо. Цільова компонента при цьому визначається як задоволення потреб та запитів учасників обміну. Світовий досвід доводить, що НКС сфери охорони здоров'я набувають низки преференцій за умови маркетингової орієнтації, а саме:

- посилення конкурентної позиції НКС на некомерційному ринку;
- посилення фінансової спроможності НКС (залучення донорів);
- посилення організаційної спроможності НКС (залучення волонтерів, посилення орієнтації на потреби цільових клієнтів, встановлення довготривалих взаємовідносин із зацікавленими сторонами, формування детермінантів середовища функціонування).

Зміст та призначення некомерційних суб'єктів сфери охорони здоров'я, особливості функцій, які вони виконують у суспільстві, накладають відбиток на характер взаємовпливу маркетингового середовища і суб'єктів маркетингової діяльності. Такий взаємовплив проявляється у специфіці інструментів маркетингу. Товар як найвагоміший елемент маркетингу НКС включає програми із охорони здоров'я; інформаційно-освітні матеріали; журнали для пацієнтів, які допомагають їм контролювати прогрес одужання; допомога доглядальниць, волонтерів; пошук коштів для лікування; ліки, інші медичні товари; інформація про медичні заклади, державні органи сфери охорони здоров'я, фальсифіковані ліки, аналітичні матеріали тощо; громадський контроль діяльності державних органів влади. Для прикладу, Товариство Червоного Хреста України надає різноманітну медико-соціальну допомогу та здійснює навчання за такими напрямками, як попередження ВІЛ/СНІД, протидія поширення туберкульозу, донорство, патронажна служба, навчання навичкам надання першої допомоги. За підтримки іншого НКС, а саме: фонду «Відродження» в Україні здійснювались програми щодо моніторингу бюджетів та адвокації у сфері охорони здоров'я.

Стосовно просування як інструменту маркетингу НКС, то тут очевидно, що на маркетингову комунікаційну політику особливо відчутно впливають дії інших агентів ринку. Як і в інших країнах, в Україні маркетинг комерційних та некомерційних суб'єктів породжує конфлікти споживання, оскільки комерційний маркетинг стимулює надмірний попит, часто нераціональний (алкоголь, тютюнопаління, висококалорійна їжа, неконтрольований прийом ліків). Завданням НКС є пряма чи опосередкована протидія нераціональному попиту за допомогою маркетингових комунікаційних заходів. Як домінуючі в сучасній українській соціальній рекламі можна виділити тему СНІДу, наркоманії та її профілактики, реклама проти тютюнопаління і вживання алкоголю [12]. Крім того, маркетинг комерційних суб'єктів сфери охорони здоров'я часто спричиняє нереалістичні очікування від споживання медичних продуктів (маркетинг «чарівної пігулки»), а комерційна реклама часто набуває ознак недобросовісної. Так, в Україні у 2013 р. кількість порушень законодавства про захист економічної конкуренції на ринку охорони здоров'я склала 6,63% від усіх порушень, посівши третє місце за кількістю порушень за категорією «недобросовісна конкуренція» серед усіх ринків [5]. Це обумовлює необхідність активізації інститутів громадянського суспільства у напрямку моніторингу реклами медичних послуг і товарів та адвокації прав пацієнтів на достовірну інформацію, поширення інформації про дешевші заміники

медичних препаратів, поширення інформації про продукти та діяльність НКС тощо.

Прихильність цільових аудиторій до Інтернету перетворює цей дешевий канал комунікації із цільовими аудиторіями на перспективний для вітчизняних НКС. І тому, на нашу думку, структуру маркетингових зусиль НКС сфери охорони здоров'я України варто синхронізувати із структурою маркетингових зусиль комерційних суб'єктів. Для цього в структурі комунікаційного міксу слід забезпечити пріоритет таким каналам та сферам комунікації як веб-сайти та соціальні медіа, цифрові пристрої, паблік-релейшнз, проведення та поширення досліджень та аналітичних матеріалів, адвокаційний маркетинг, друкована реклама [19]. Така практика досить поширена у розвинутих країнах. Мультикомунікаційні рішення НКС повинні базуватись на попередніх маркетингових дослідженнях і поєднувати персональні та неперсональні комунікації (веб-сайти, електронна пошта, мобільні пристрої тощо).

Особливістю маркетингового ціноутворення на некомерційні товари сфери охорони здоров'я є те, що згідно дослідження [21] НКС сфери охорони здоров'я схильні до підвищення цін у випадку, коли разом з іншою НКС займають монопольне становище на ринку. Це зумовлене особливістю поведінки споживача у питаннях, що стосуються його здоров'я – чим серйозніше є проблема (захворювання), тим нечутливішим він є до ціни.

Для сучасної сфери охорони здоров'я розвинутих країн характерним є зміщення цільових установок НКС на користь превенції, що зумовлює посилення маркетингової комунікаційної активності під гаслом: «Допоможи собі сам». З цією метою НКС поширюють інформацію про способи запобігання хворобам та правдиві історії із життя пацієнтів, здійснюють он-лайн консультації тощо. НКС сфери тісно співпрацюють із навчальними закладами та іншими організаціями, які можуть забезпечити доступ до великих аудиторій молоді, тим самим виступаючи каналами розподілу некомерційного продукту. Щодо розподілу як елементу маркетингу НКС, то стандартний ланцюжок збуту некомерційного продукту включає такі ланки:

- 1) оптові посередники – об'єднання працедавців, національні, регіональні та місцеві органи управління освітніми установами та установами охорони здоров'я, органи місцевої та виконавчої влади, об'єднання представників бізнесу;
- 2) роздрібні посередники – освітні установи, медичні заклади, громадські організації, приватні підприємства;
- 3) надавачі послуг – медичний персонал медичних закладів різних форм власності, надавачі освітніх послуг, соціальні працівники, працівники структурних підрозділів органів влади, працівники громадських організацій та ін.;
- 4) споживачі медичних послуг та товарів.

Проблеми маркетингової орієнтації НКС сфери охорони здоров'я України. З метою адекватної та ефективної маркетингової орієнтації НКС важливо враховувати національні пріоритети у сфері охорони здоров'я. Особливо гострою проблемою сфери охорони здоров'я України є низький рівень якості медичних послуг, що відзначається міжнародними спостерігачами, проте, в нашій країні кількість медичних помилок не впливає

на кількість судових позовів. В Україні немає офіційної статистики щодо спричинення шкоди хворим лікарями, та й самі українці дуже рідко звертаються до суду із метою отримати компенсацію за завдану медиками шкоду здоров'ю [11]. В законодавстві України немає дефініцій «медична послуга», «медична помилка», «лікарська помилка», що ускладнює процедуру розслідування страхових випадків та не сприяє вирішенню проблеми надання медичних послуг низької якості послуг.

Вагомою проблемою є стійкі патерналістські очікування українців: на жаль, у масовій свідомості нині укорінилася тільки соціальна відповідальність держави, хоча через фінансові труднощі це не завжди реалізується повною мірою [8, с. 57]. На думку дослідників [8], у населення нашої країни здоров'я асоціюється із наданням медичних послуг, а не із власним способом життя. Парадокс полягає в тому, що чільне місце на шкалі життєвих цінностей, яке українські громадяни відводять здоров'ю, неприродним чином поєднується зі факторами ризику і схильністю до нездорового способу життя. Наприклад, незважаючи на досить високий рівень незадоволеності власним здоров'ям, з одного боку, та усвідомлення ризику тютюнопаління для здоров'я, з іншого – цю шкідливу звичку має майже чверть населення у віці, старшому за 12 років [8, с. 163]. Такі розбіжності у намірах і діях українців підтверджує і офіційна статистика. За даними Державної служби статистики України частка витрат домогосподарств України на охорону здоров'я були менші, ніж на шкідливі для здоров'я товари (алкогольні напої та тютюнові вироби) у 2012 р. (3,5% та 3,8% від усіх сукупних витрат домогосподарств відповідно) [2, с. 60]. Через це утруднюється практична реалізація цілого ряду позитивних зрушень у поведінці цільових аудиторій.

Отже, проведене дослідження дозволило зробити висновки, що патерналістська модель, яка передбачала домінування лікаря у прийнятті рішення, деградує, оскільки сучасні пацієнти стали більш проінформованими. Соціальні та економічні зв'язки на некомерційному ринку послуг із охорони здоров'я набувають особливого значення у відносинах економічних некомерційних суб'єктів, а рівень розвитку маркетингу стає одним з основних факторів організаційної та фінансової спроможності НКС. Для забезпечення розвитку НКС сфери охорони здоров'я України рекомендуються такі заходи підвищення рівня її фінансової спроможності:

- маркетингові заходи, спрямовані на споживачів, варто формувати на попередніх дослідженнях, враховуючи особливості сприйняття, мотиви, бар'єри цільових аудиторій;

- маркетингові заходи, спрямовані на споживачів та професіоналів, варто диференціювати в розрізі каналів просування та збуту некомерційного продукту;

- маркетингова діяльність повинна мати ґрунтовне інформаційне забезпечення на місцевому, регіональному та національному рівні. Тому варто посилити інформаційний компонент маркетингової діяльності по вертикалі, створивши ефективну інформаційну маркетингову систему, яка б охопила рівень НКС, регіональний та національний рівні;

- необхідність вирішування пріоритетних національних проблем охорони здоров'я, а саме: незадовільна якість послуг, недостатня превентивна

робота у сферах боротьби зі СНІДом, наркоманією, тютюнопалінням і вживанням алкоголю, значна інформаційна асиметрія, порушення прав пацієнтів;

– активізувати співпрацю НКС, державних та комерційних установ у проведенні профілактичних заходів щодо усунення негативного впливу соціальних детермінант здоров'я, створення умов для збереження та зміцнення здоров'я населення на базі державного і приватного партнерства, формування відповідального ставлення кожної людини до особистого здоров'я, а також системи громадського здоров'я населення;

– активізувати міжсекторну взаємодію між різними сферами народного господарства (освіта, охорона здоров'я, екологія, промисловість), культивуючи їх внесок у формування стійких ціннісних преференцій та відповідальної поведінки українців щодо здорового способу життя.

Отже, активізація маркетингової діяльності НКС є комплексною проблемою, вирішення якої залежить від створення в країні відповідних умов для інноваційного розвитку сфери охорони здоров'я, державного та приватного суспільного партнерства та зустрічної зміни індивідуальної поведінки громадян. Очікується, що в перспективі такі зрушення трансформуються у стратегію та політику адвокації, низку стійких громадських переконань та позицій.

Розділ 5. Розвиток підприємства: засади стабілізації і перспективи модернізації

5.1. Особливості трансформації промисловості України шляхом змін у її просторовій організації

Із зростанням інтенсивності міждержавних взаємодій у всіх площинах економіки та сегментах виробництва багато вітчизняних підприємств ризикують опинитися на межі банкрутства. Це пов'язано як із недостатністю конкурентних переваг окремих національних виробників на зовнішніх ринках, так і з неможливістю чинити опір іноземним товарам, які продаються в Україні.

Крім того, складнощі у розвитку підприємництва доволі часто додає й невідповідність інтересів власників підприємств та органів державної влади. Світовий досвід переконує, що з найвищими показниками ефективності працюють ті суб'єкти господарювання та їх об'єднання, які формуються як результат накладання ринкових та інституційних стимулів.

Доволі часто можна спостерігати прояви так званого хреодного ефекту у підтримці окремих галузей економіки державою. Його суть полягає у тому, що певне явище може розвиватися по неоптимальному шляху через випадкові причини, причому чим далі продовжується такий розвиток, тим важче відійти від обраної траєкторії. Явище продовжує розвиватися по первинній траєкторії, навіть якщо вона, в кінцевому результаті є тупиковою. Хреодний ефект пояснюється тим, що розвиток явища може супроводжуватися нарощенням пов'язаного виключно з ним сприятливого зовнішнього середовища [1, с. 59].

Прояви такого явища є досить характерними у вітчизняних реаліях щодо підтримки добувної, хімічної та металургійної галузей промисловості. Детермінація їх як пріоритетних у національній економіці є надзвичайно дискусійною, адже рівень залежності цих виробництв від імпортних енергоресурсів є таким, що не дозволяє сподіватися на їх довготермінове існування в теперішній технологічно-організаційній формі.

Окремі галузі та сегменти економіки сьогодні стають усе більш глобальними за масштабами і транснаціональними за природою. Це означає, що продовження роботи за традиційними принципами та підходами до управління й організації бізнесу є практично неможливим. На перший план виходять моделі фрагментованого та мережевого виробництва, які є відповіддю на зміну в природі конкуренції в міжнародній площині.

Можна спостерігати конкуренцію двох різновекторних процесів – з одного боку, потужних глобалізаційних тенденцій, з іншого – локалізації окремих галузей промисловості. Це знаходить своє віддзеркалення на змінах у конструкціях регіональної економіки, адже якщо глобалізація частково нівелює унікальність регіонів, локалізація дає змогу використати переваги та потенціал конкретної території.

Як зазначає В. Чужиков [2, с. 18-19], «проблематичною виглядатиме у ХХІ ст. інституціоналізація суспільства, адже з одного боку неоліберальна модель не передбачає подальшого посилення ролі інституцій у суспільстві, з

другого – в концепції «рівноваги» взаємна узгодженість стратегій припадати саме на інституції. Природно, за таких умов регіональна модель інтеграційного угруповання швидше за все носитиме дуалістичний характер, де механізми та інструменти регіональної політики стимулюватимуть внутрішню гомогенність, а вільний ринок – нерівномірність (гетерогенність)».

Таким чином, можна говорити про трансформацію підходів до вирішення проблем регіональної політики, основні етапи розвитку якої показані в табл. 1.

Таблиця 1

Основні етапи процесу розвитку регіональної політики (друга половина XX століття) [3]

Коло інтересів	Інструментарій
з 1960-х до початку 1980-х	
1. Залучення мобільних виробничих інвестицій з-за меж регіону 2. Залучення прямих іноземних інвестицій 3. Здійснення жорстких інфраструктурних інвестицій (лише в державний сектор)	1. Крупні гранти, податкові пільги та паузи, субсидії для виробничих інвесторів 2. Субсидовані інвестиції під жорсткі інфраструктурні програми 3. Скорочення виробничих витрат шляхом залучення дешевої робочої сили
з 1980-х до середини 1990-х	
1. Збереження та розвиток існуючого місцевого бізнесу 2. Триває акцент на залучення внутрішніх інвестицій, хоча й більше спрямованих на конкретні сектори економіки чи такі, що вилучаються з певних географічних зон (провідний – державний сектор)	1. Прямі виплати індивідуальному бізнесу. Створення бізнес-інкубаторів / робочих площ 2. Консультації, навчання для МСП. Технічна допомога. Підтримка start-up фірм. «Жорсткі» та «м'які» інвестиції в інфраструктуру
кінець 1990-х до теперішнього часу	
1. Створення сприятливого клімату для всього бізнесу. «М'які» інвестиції в інфраструктуру (підготовка кадрів, удосконалення регулювання) 2. Розвиток РРР* (партнерство державного та приватного секторів). Орієнтування інвестицій приватного сектора на загальне благо 3. Пріоритетне залучення цільових внутрішніх інвестицій, посилення конкурентних переваг регіонів (лідерство державного сектора)	1. Глобальна стратегія конкурентного розвитку та стимулювання зростання місцевих фірм 2. Підтримка між громадської мережевої консолідації та співробітництва. Сприяння економічній взаємозалежності промислових кластерів 3. Розвиток трудових ресурсів. Підтримка зусиль щодо підвищення якості життя

* РРР – Public Private Partnership, Програма ОЕСР та ООН

Аналізуючи еволюційність ролі регіональної політики в національному господарстві, слід відзначити, що її місце в різні часи було неоднаковим. Якщо всередині XX століття регіоналізація реалізовувалася переважно через крупні інвестиції та жорстке державне регулювання, вкінці століття основними ланками механізму стала мережева консолідація та побудова сприятливого інвестиційного середовища.

Глобалізація, як це не парадоксально, посилює роль кластерів, асоційованих мереж, технологічних парків і сприяє їхньому розвитку. Виникає

все більше різноманіття виробничих систем якісно нового класу та гатунку. Перед компаніями відкриваються широкі можливості вибору місця для розміщення їх діяльності, яке здатне забезпечити найкраще бізнес-середовище для конкретних потреб. Чим більшою мірою ринки глобалізовані, тим більша існує ймовірність того, що ресурси будуть акумулюватися в найбільш привабливих регіонах, тобто буде підвищуватися ефективність діяльності кластерних формувань, зростатиме роль та результати регіональної спеціалізації. Важливим завданням сьогодні стає вміння використати переваги регіонального ділового середовища.

Ефекти від агломерації (кластеризації) можна визначити як ефекти, що виникають внаслідок концентрації економічної діяльності на певних територіях. Найбільш цікавими для розгляду є зовнішні ефекти, які виникають як результат впливу територіальної та галузевої концентрації економічної діяльності на розвиток бізнесу.

Загалом, агломераційні ефекти можна поділити на такі види:

- економія від локалізації (екстерналії MAR [4]) – екстерналії, які виникають як наслідок концентрації підприємств певної галузі на окремій території;
- економія від диверсифікації (екстерналії Джейкобса) – екстерналії, пов'язані із взаємовпливом підприємств різних галузей на території [5];
- економія від урбанізації – екстерналії, пов'язані з розміром міста [6; 7].

Зовнішні ефекти від агломерації можна пояснити концепцією підстав мікрорівня (microfoundations), що включають:

- механізми спільного використання факторів виробництва (sharing mechanisms);
- механізми пошуку працівників на ринку праці (matching mechanisms);
- механізми навчання (learning mechanisms) [8].

Роль державного втручання в роботу кластерів є виправданою, якщо існують обставини, які порушують нормальне функціонування ринкових механізмів. Основними «провалами ринку», що потребують державної корекції, є наступні:

- провали координації (компанії в своїх рішеннях можуть керуватися виключно власними інтересами, «забуваючи» про соціальний аспект роботи);
- асиметрія інформації (для того, щоб компанії приймали правильні з точки зору соціальної сфери рішення, їм необхідні відповідні знання щодо факторів, які визначатимуть адекватність їх рішень суспільним потребам);
- залежність від попереднього шляху розвитку (оскільки рішення компаній є важливими не тільки в момент їх прийняття, а й справляють значний вплив на майбутні можливості існування кластеру, порушення у механізмі прийняття рішень можуть стати закономірним через накопичення попереднього досвіду).

Експертами описані 7 основних характеристик кластерів, на комбінації яких базується вибір тієї або іншої кластерної стратегії:

- географічна: побудова просторових кластерів економічної активності, починаючи від лише місцевих (наприклад, садівництво в Голландії) до справді глобальних (аерокосмічний кластер);

- горизонтальна: декілька галузей/секторів можуть входити в більший кластер (наприклад, система мегакластерів в економіці Голландії);
- вертикальна: у кластерах можуть бути присутніми суміжні етапи виробничого процесу. При цьому важливо, хто саме з учасників мережі є ініціатором і кінцевим виконавцем інновацій у рамках кластеру;
- латеральна: у кластер поєднуються різні сектори, які можуть забезпечити економію за рахунок ефекту масштабу, що приводить до нових комбінацій (наприклад, мультимедійний кластер);
- технологічна: сукупність галузей, що користуються однією і тією же технологією (наприклад, біотехнологічний кластер);
- фокусна: кластер фірм, зосереджених навколо одного центру – підприємства, НДІ, установи або навчального закладу;
- якісна: у цій структурі вирішено не тільки питання про те, чи дійсно фірми співпрацюють, але й про те, яким чином вони це роблять [9, с. 574].

Існування кластерів та регіональної спеціалізації значною мірою емпірично пояснює зростання рівня інноваційності регіону та його економічне процвітання. Це підтверджують дослідження The European Cluster Observatory та інших дослідних центрів кластеризації економіки Європи, Північної Америки та деяких інших держав. Їхні дані показують, що 30-40% всіх робочих місць концентруються в регіональних кластерних формуваннях. Зрозуміло, що на економічне процвітання мають вплив й інші фактори, проте, при розробці економічної стратегії регіону можливість створення та розвитку кластеру повинно стати одним із потенційно перспективних завдань. The European Cluster Observatory показує, що кластери є важливою частиною економічної активності Європи. На основі емпіричного аналізу доводиться, що приблизно 38% всіх європейських працівників задіяні на підприємствах, які є частиною кластерів. У деяких регіонах ця частка досягає більше 50% [10, с. 6].

У табл. 2 подана інформація щодо важливості кластерів та їх кількості в окремих країнах Європейського Союзу.

Таблиця 2

Роль кластерів в економічному розвитку окремих країн *

Країна	Кількість кластерів	Роль кластерів в економіці
Данія	13 регіональних та 16 національних промислових кластерів	Підприємства всіх кластерів характеризуються більш високим, ніж в середньому по країні, рівнем продуктивності праці
Італія	199 індустріальних областей	Кластери працевлаштовують до 40% зайнятих в промисловості
Японія	19 промислових кластерів	Кластери об'єднують близько 3000 промислових підприємств
Голландія	12 національних кластерів	В кластерах створюється більше 30% ВВП
Норвегія	62 кластери	В кластерах працевлаштовується близько 22% зайнятих в промисловості
Великобританія	154 регіональних кластерів	Створюється від 40% (Лондон) до 15% (Південний Захід) робочих місць в регіонах

Джерело: складено автором на основі [11]

Кількість кластерних структур різко зростала в 1990-і роки зважаючи на посилення глобалізаційних тенденцій та посилення конкуренції на світових ринках.

Слід зазначити, що географічна локалізація кластера зовсім не означає, що його учасники обмежені у своїй діяльності територією, у межах якої розміщуються кластероутворюючі підприємства.

Світовий досвід надає приклади зростання конкурентоспроможності територій та промислових комплексів внаслідок реалізації кластероорієнтованої регіональної політики (детальніше в [12, с. 113-127]).

Наприклад, Дж. Дурантон та Д. Пуга [8] провели дослідження, яке довело, що просторова концентрація виробництва кінцевого товару забезпечує виробникам можливість використання великої кількості різновидів проміжного товару, продукування якого характеризується внутрішньою економією від масштабу. Такі процеси забезпечують зростання продуктивності праці та віддачі за рахунок масштабів на рівні галузі, яка стає основою спеціалізації певної територіальної одиниці.

Крім того, слід згадати і про синергійний ефект від географічної близькості розміщення певних виробництв. В даному ключі досліджують проблематику кластеризації та регіоналізації економіки П. Воробйов та А. Щербініна [13].

Вони виходили з припущення щодо існування позитивних зовнішніх ефектів (синергії) від спільного розташування виробництв різних галузей в одному і тому ж місті. При цьому для різних пар галузей ці ефекти можуть бути відмінними. При розгляді будь-якого конкретного міста в якості перспективних нових виробництв пропонується розглядати ті, які мають найбільший синергійний ефект з уже існуючими в місті виробництвами.

Розрахунок таких ефектів автори пропонують здійснювати на основі деякого зразка просторового розташування виробництв, в якому вже враховані ці позитивні ефекти. В якості даного зразка вони приймають розвинені країни – Європейський Союз та США. Маючи дані по наявності тих чи інших виробництв у містах розвинених країн світу, можна порахувати кількість випадків одночасного розташування двох певних галузей в одному і тому ж місті. Чим вона більша, тим потенційно більший синергійний ефект наявний від співіснування двох галузей. Такий висновок автори роблять виходячи з припущення, що фірми в розвинених країнах при виборі свого розташування приймають до уваги можливі позитивні зовнішні ефекти від інших галузей.

Автори відзначили пари галузей, які показали найвищу ймовірність спільного розташування. Імовірність більше 50% характеризує наступні пари галузей:

- виробництво одягу та текстильна промисловість;
- фінансовий сектор і сектор бізнес послуг;
- фінансовий сектор і транспорт;
- будівництво та харчова промисловість;
- будівництво і транспорт;
- харчова промисловість і транспорт;
- виробництво медичного обладнання та виробництво інструментів.

Більша частина з перерахованих галузей відноситься до локальних кластерів, які присутні у великій кількості міст. За рахунок цього отримано великі ймовірності, але необхідно з обережністю підходити до інтерпретації результатів.

Так, виробництво одягу та текстильна промисловість, фінансовий сектор і сектор бізнес послуг, дійсно, можуть підсилювати один одного. Однак, навряд чи це відноситься до будівництва і харчової промисловості. У цьому випадку, слід говорити про те, що в будь-якому місті необхідно розвивати харчову галузь та будівництво незалежно один від одного як локальні кластери.

За розрахунками П. Воробйова та А. Щербіної, можливість спільного розташування в діапазоні від 40% до 50% характеризує наступні пари галузей:

- виробництво взуття і виробництво одягу;
- хімічна промисловість і біофармацевтика;
- виробництво меблів та виробництво домашнього приладдя;
- освіта і сектор бізнес послуг;
- транспорт і сектор бізнес послуг;
- хімічна промисловість і виробництво пластмас;
- будівництво і фінансовий сектор;
- харчова промисловість і фінансовий сектор;
- харчова промисловість і металургія;
- виробництво взуття і виробів з шкіри;
- важке машинобудування та енергетика;
- енергетика і виробництво інструментів;
- виробництво виробів зі шкіри та ювелірна промисловість;
- виробництво спортивного інвентарю та ювелірна промисловість;
- виробництво пластмас і електроприладів;
- металургія і виробництво деталей для автомобілебудування.

Отже, правильний вибір розміщення виробництв на одній території може стати поштовхом до їхнього синхронного розвитку та покращення економічних характеристик регіону, в якому вони розташовані.

Безумовно, не всі підприємства зможуть ефективно працювати у формі мережевої або кластерної структури. Оскільки співпраця підприємств може характеризуватися різними особливостями, необхідно сформулювати критерії, яким повинен відповідати обраний тип співпраці.

Якщо розглядати ці критерії в площині можливості їх досягнення шляхом формування інтеграційного об'єднання, керівництву промислового підприємства варто розглядати декілька організаційних варіантів такої трансформації і обирати той, який найбільш ймовірно сприятиме досягненню поставлених орієнтирів.

Наприклад, можна розглядати такі варіанти трансформації – використання аутсорсингових послуг в сфері розробки складових кінцевої продукції, створення мережі, до складу якої ввійдуть споживачі продукції або/і постачальниками комплектуючих, або ж входження в уже існуючу інтеграційну структуру шляхом злиття (детальніше в [14]).

З метою аналітичного обґрунтування вибору шляху співпраці підприємствам пропонується оцінити відповідність можливості задоволення певних критеріїв бажаному рівню при переході на конкретний тип співпраці за

5 бальною шкалою. Якщо тип співпраці потенційно буде повністю задовольняти вимоги підприємства за певним параметром, то для цього виставляється 5 балів. У протилежному випадку – 1 бал (зразок критеріїв поданий у табл. 3). Чим більше балів отримає окремий тип трансформації, тим він вважається більш привабливим для підприємства.

Таблиця 3

Оцінка відповідності задоволення критерію бажаному рівню при переході на певний тип співпраці *

Критерії, які є важливими для підприємства	Ступінь відповідності задоволення критерію бажаному рівню при переході на певний вид співпраці		
	Аутсорсинг	Мережа	Входження в існуючу інтегровану структуру
Прийнятність рівня ризику втрати існуючих позицій підприємства на ринку при переході до певного виду співпраці			
Реальність виконання місії підприємства і досягнення його цілей завдяки переходу до певного виду співпраці			
Можливість проведення власних науково-дослідних та дослідно-конструкторських робіт з автономним використанням їх результатів			
Збереження кадрового складу підприємства в повному обсязі			
Можливість швидкого повернення основних параметрів підприємства до поточного рівня у випадку неефективності співпраці («поверненість» трансформації)			
Необхідність і вартість вкладень у покращення стану наявних виробничих фондів			
Складність організації з точки зору можливих обмежень зі сторони законодавства			
Прийнятність ступеня централізації та тісноти зв'язку між учасниками співпраці			
Інші критерії			
Разом			

* Джерело: власна розробка автора

Розглянемо детальніше варіант трансформації підприємства – «формування мережі». Оскільки аналіз можливості формування мережі є елементом превентивного управління, необхідно детально дослідити потенційних учасників мережі та провести оцінювання можливості їх включення до об'єднання, пам'ятаючи, що мережа передбачає утворення якісно нового організаційного утворення на основі консолідації інтересів всіх учасників із зовнішніми та внутрішніми обмеженнями.

Формування інтеграційної структури необхідно розпочинати з аналізу підприємств, які є привабливими для організації з точки зору можливості активізації їх потенціалу з вигодою для всіх учасників майбутнього об'єднання та із урахуванням критеріїв взаємної сумісності.

Принцип сумісності визначає умови, при яких відокремлені підприємства можуть формуватися в єдину систему з певним рівнем автономності. Пропонується проводити початковий аналіз та визначення рівня сумісності потенційних учасників в 3 етапи:

1) побудова матриці сумісності потенційних партнерів за показником взаємної реалізації продукції;

2) побудова матриці сумісності потенційних партнерів за тривалістю відносин;

3) визначення типу реакції потенційних партнерів на ріст витрат виробництва, зростання інтенсивності конкуренції та фінансові проблеми.

Матриця сумісності потенційних партнерів за коефіцієнтом взаємної реалізації продукції будується за результатами аналізу часток реалізації продукції i -го підприємства j -му, та j -го підприємства i -му ($i=(1;n)$, $j=(1;n)$) в загальному обсязі (r_{ij}). Крім того визначається сума взаємних бальних оцінок

кожного підприємства ($R_i = \sum_{j=1}^n r_{ij}$ та $R_j = \sum_{i=1}^n r_{ij}$). На основі оцінкової шкали

(табл. 4) можна розрахувати показники сумісності партнерів за коефіцієнтом взаємної реалізації продукції.

Таблиця 4

Оцінкова шкала для визначення коефіцієнту взаємної реалізації продукції потенційними партнерами мережі *

Діапазон значень часток реалізації продукції i -го підприємства j -му в загальному обсязі, %	Бальна оцінка
(75-100]	1
(50-75]	0,75
(25-50]	0,50
(0-25]	0,25
0	0

* Джерело: власна розробка автора

Матриця сумісності потенційних партнерів за тривалістю відносин може бути побудована за результатами бальних оцінок (t_{ij}) згідно відповідної шкали (табл. 5).

Сума бальних оцінок ($T_i = \sum_{j=1}^n t_{ij}$) з матриці показує, які підприємства найбільш тісно співпрацюють, тобто вже мають налагоджені контакти та в основному їх влаштовують особливості взаємин.

Для підприємств, які отримали найбільшу кількість балів у результаті визначення коефіцієнту взаємної реалізації продукції потенційними партнерами мережі та оцінки тривалості відносин, необхідно запропонувати вибрати варіанти реакції на ріст витрат виробництва, зростання конкуренції та

фінансові проблеми, на основі яких визначено переважний тип реакції на зовнішні зміни (табл. 6).

Таблиця 5

Оцінкова шкала для визначення оцінки тривалості відносин потенційних партнерів мережі *

Діапазон значень тривалості співпраці, роки	Бальна оцінка
більше 5	1
(4-5]	0,75
(3-4]	0,50
(2-3]	0,25
менше 2	0

* Джерело: власна розробка автора

Таблиця 6

Визначення типу реакції потенційних партнерів на ріст витрат виробництва, зростання конкуренції та фінансові проблеми*

Характеристика можливих реакцій підприємства на зміни зовнішнього середовища
Реакція підприємства на ріст витрат виробництва:
1) зупинка випуску нерентабельної продукції
2) консервація виробничих потужностей
3) економія сировини і енергії
4) скорочення чисельності працівників
5) скорочення фонду оплати праці
6) введення економічних технологій
7) заміна постачальників
8) інші дії
Реакція підприємства на ріст конкуренції:
9) підвищення якості частини продукції
10) підвищення якості всієї продукції
11) модифікація частини продукції
12) модифікація всієї продукції
13) освоєння нової продукції
14) освоєння нових регіонів збуту
15) самостійний експорт
16) створення спільного підприємства з іноземними партнерами
Реакція підприємства на фінансові проблеми:
17) збільшення частки бартерних операцій
18) оптимізація податкових платежів
19) здача в оренду майна
20) підтримка балансу між кредиторською та дебіторською заборгованістю
21) непрофільні фінансові операція
22) інші методи

* Джерело: доповнено автором на основі [15]

Якщо тип реакції, тобто варіанти вибору реакції підприємства на окремі зміни, переважно співпадає, можна говорити про їх сумісність, що дозволяє підприємствам сформувати мережу.

Отже, трансформація підходів до просторового розміщення підприємств зумовлена, передусім, настанням епохи мережевої економіки, у якій об'єднання інтелектуальних, технологічних, трудових, фінансових та інших ресурсів, стала потужним двигуном соціально-економічного розвитку держав. При цьому різко змінилися базові принципи державного управління. Як зазначає С. Соколенко [16, с. 36], «...провідною сферою державного регулювання усе більше стають макроекономічні перетворення, а загальнонаціональною тенденцією – децентралізація керування і зсув основних важелів регулювання на мікрорівень з переходом всіх організацій до усе більшої економічної самостійності на базі розвитку різних форм власності».

Стає очевидно, що в ринкових умовах ефективна держава характеризується непрямим втручанням в діяльність підприємницьких структур, тобто через створення умов для розвитку економічних суб'єктів мікрорівня можливо досягнути набагато кращих результатів, ніж шляхом цільового фінансування або преференціювання.

5.2. Модернізація регуляторної політики в збалансуванні інтересів приватного бізнесу і держави

Забезпечення єдності принципів державного регулювання відносин, пов'язаних із здійсненням господарської діяльності та забезпечення стабільності нормативно-правової бази, за рахунок перенесення наголосу з творення нових норм права на відстеження наслідків дії чинних норм права неможливе без виваженої регуляторної політики. Саме завдяки регуляторній політиці держава встановлює загальні правила поведінки й діяльності суб'єктів суспільних відносин та вносить корективи в загальноприйняті норми й правила з метою забезпечення паритетної рівноваги між індивідуальними та загальносуспільними інтересами в конкретних соціально-економічних умовах. При цьому влада повинна забезпечувати прозорі та справедливі правила поведінки для учасників ринку, що має посилювати саморегульованість ринкової економіки.

Принципово новий етап у впровадженні державної регуляторної політики в Україні розпочався з прийняттям 11 вересня 2003 року Закону України «Про засади державної регуляторної політики у сфері господарської діяльності» [1]. Згідно з цим Законом вимоги державної регуляторної політики поширюються на державне регулювання всіх господарських відносин, а адміністративні процедури з підготовки та реалізації регуляторних актів стають обов'язковими для всіх регуляторних органів, включаючи органи місцевого самоврядування. При цьому суб'єкти господарювання, їх об'єднання, представники бізнес-середовища та незалежні експерти виступають безпосередніми учасниками регуляторного процесу. Слід зауважити, що регуляторна політика в першу чергу визначає певні стандарти щодо необхідних процедур підготовки та прийняття управлінських рішень як на рівні органів виконавчої влади, так і на рівні органів місцевого самоврядування, і тому слід визнати, що дотримання в

повсякденній управлінській практиці принципів регуляторної політики дозволить дотримуватися міжнародних стандартів якості управління.

За період дії Закону України «Про засади державної регуляторної політики у сфері господарської діяльності»: сформовано нормативно-правову базу реалізації державної регуляторної політики; визначено шляхи оприлюднення регуляторних актів та документів, підготовлених у ході регуляторної діяльності; в основному створено інституційні структури реалізації державної регуляторної політики; забезпечено прискорений перегляд чинних регуляторних актів на відповідність принципам державної регуляторної політики; напрацьовано реальні механізми взаємодії влади та громадськості. Разом з тим, на сьогоднішній день існує низка проблем, що потребують розв'язання. Серед них: відсутність цілісного підходу до реалізації контролю за ефективністю регуляторних актів; недостатнє володіння фахівцями органів виконавчої влади навичками застосування норм та процедур законодавства з питань державної регуляторної політики; низька обізнаність громадян, суб'єктів господарювання, їх об'єднань щодо їх повноважень як безпосередніх учасників регуляторного процесу; недостатній рівень роботи громадських організацій щодо провадження державної регуляторної політики та залучення до цієї роботи міжнародних експертних організацій.

У науковій літературі приділяється чимала увага питанням реалізації регуляторної політики (праці Ю. Авксентьєва, Я. Демченкова, Ю. Єханурова, А. Кінаха, О. Кужель, К. Ляпіної, Д. Ляпіна, Н. Погосян, Ю. Тищенко, Н. Черничка, М. Стародубської, Т. Шашкової і ін.). Результати їхніх досліджень пов'язані із розробкою методології державної регуляторної політики та створенням ефективного інституційного та організаційного забезпечення її реалізації. Однак, проведення ефективної регуляторної реформи вимагає розробки науково обґрунтованої концепції контролю за ефективністю реалізації регуляторних актів, запровадження прозорого механізму реалізації регуляторних процедур, недопущення прийняття економічно недоцільних та неефективних регуляторних актів. Науковий імператив підсилюється потребою вдосконалення інституційної бази публічно-приватного діалогу; вирішення питань економічного аналізу наслідків реалізації державних регуляторних актів для усунення можливих протиріч та недопущення «тіньового управління» економікою. Для практичного забезпечення економічної обґрунтованості здійснення державного регулювання та збалансованості інтересів суб'єктів господарювання, споживачів та держави необхідно усунути можливості виведення регуляторної діяльності з під дії Закону України «Про засади державної регуляторної політики у сфері господарської діяльності», законодавчо вдосконалювати регуляторні механізми в частині реалізації Держпідприємництвом України функцій уповноваженого органу щодо реалізації державної регуляторної політики.

Розглянемо на скільки необхідним є втручання держави у ринкові механізми з позицій регуляторної діяльності. При оцінці доцільності втручання держави у роботу ринку необхідно виходити із цілей державного регулювання, які є бажаними для інтересів суспільства:

по-перше, це захист інтересів як громадян, так і суб'єктів господарювання від тих негативних наслідків, які можуть для них породжувати ринкові відносини;

по-друге, забезпечення реалізації окремих суспільних інтересів, які не може реалізувати дія ринку (забезпечення громадської безпеки; соціальний захист громадян; захист прийнятих у суспільстві норм; охорона довкілля; забезпечення розподілу та перерозподілу ВВП).

Регуляторна політика з погляду тлумачення вільної енциклопедії включає в себе 4 підкатегорії: державне регулювання економіки, ліцензування, митне регулювання, оподаткування. Реалізується регуляторна політика через регуляторну діяльність, яка спрямована на підготовку, прийняття, відстеження результативності та перегляд регуляторних актів, яка здійснюється регуляторними органами, фізичними та юридичними особами, їх об'єднаннями, територіальними громадами в межах, у порядку та у спосіб, що встановлені Конституцією України, законодавчими та нормативно-правовими актами.

Об'єктом регуляторної політики є: підприємництво; непідприємницька діяльність; адміністративні відносини.

Здійснення державної регуляторної політики включає:

- встановлення єдиного підходу до підготовки аналізу регуляторного впливу та до здійснення відстежень результативності регуляторних актів;
- підготовку аналізу регуляторного впливу;
- планування діяльності з підготовки проектів регуляторних актів;
- оприлюднення проектів регуляторних актів з метою одержання зауважень і пропозицій від фізичних та юридичних осіб, їх об'єднань, а також відкриті обговорення за участю представників громадськості питань, пов'язаних з регуляторною діяльністю;
- відстеження результативності регуляторних актів;
- перегляд регуляторних актів;
- систематизацію регуляторних актів;
- недопущення прийняття регуляторних актів, які є непослідовними або не узгоджуються чи дублюють діючі регуляторні акти;
- викладення положень регуляторного акта у спосіб, який є доступним та однозначним для розуміння особами, які повинні впроваджувати або виконувати вимоги цього регуляторного акта;
- оприлюднення інформації про здійснення регуляторної діяльності.

Результатом регуляторної політики є регуляторний акт. Ознаками регуляторного акту є: владно-організаційний характер; приймається і видається уповноваженими на це суб'єктами; має встановлювати загальні правила безособистого характеру; розрахований на багаторазове використання для всіх передбачених ним випадків, їм притаманна стабільність; їхня юридична сила зберігається незалежно від виконання приписів акта в часі. Регуляторний акт не може бути прийнятий або схвалений уповноваженим на це органом виконавчої влади або його посадовою особою, якщо наявна хоча б одна з таких обставин:

- відсутній аналіз регуляторного впливу;
- проект регуляторного акта не був оприлюднений;

– проект регуляторного акта не був поданий на погодження із спеціально уповноваженим органом або його відповідним територіальним органом;

– щодо проекту регуляторного акта спеціально уповноваженим органом або його територіальним органом було прийнято рішення про відмову в його погодженні;

– урядовим комітетом або апеляційною регуляторною комісією не прийнято рішення стосовно поданої розробником проекту регуляторного акта скарги щодо відмови в погодженні цього проекту спеціально уповноваженим органом чи його територіальним органом;

– розробником проекту регуляторного акта не виконано рішення урядового комітету або апеляційної регуляторної комісії стосовно скарги щодо відмови в погодженні цього проекту спеціально уповноваженим органом чи його територіальним органом.

Сучасними науковими підходами до організації регуляторної політики в державному управлінні можна вважати:

1) мінімалістські стратегії, які полягають у мінімальній регламентації бізнесу;

2) моделі конструктивного діалогу між владою і бізнесом, які підтримують бізнес-асоціації;

3) максималістські стратегії, які підтримують політичні партії, великі промислові структури, які полягають у тому, що самі бізнесові кола зацікавлені в розробці певних актів дерегулювання.

Принципами державної регуляторної політики є:

– доцільність – обґрунтована необхідність державного регулювання господарських відносин з метою вирішення існуючої проблеми;

– адекватність – відповідність форм та рівня державного регулювання господарських відносин потребі у вирішенні існуючої проблеми та ринковим вимогам з урахуванням усіх прийнятних альтернатив;

– ефективність – забезпечення досягнення внаслідок дії регуляторного акта максимально можливих позитивних результатів за рахунок мінімально необхідних витрат ресурсів суб'єктів господарювання, громадян та держави;

– збалансованість – забезпечення у регуляторній діяльності балансу інтересів суб'єктів господарювання, громадян та держави;

– передбачуваність – послідовність регуляторної діяльності, відповідність її цілям державної політики, а також планам з підготовки проектів регуляторних актів, що дозволяє суб'єктам господарювання здійснювати планування їхньої діяльності;

– прозорість та врахування громадської думки – відкритість для фізичних та юридичних осіб, їх об'єднань дій регуляторних органів на всіх етапах їх регуляторної діяльності, обов'язковий розгляд регуляторними органами ініціатив, зауважень та пропозицій, наданих у встановленому законом порядку фізичними та юридичними особами, їх об'єднаннями, обов'язковість і своєчасність доведення прийнятих регуляторних актів до відома фізичних та юридичних осіб, їх об'єднань, інформування громадськості про здійснення регуляторної діяльності.

Для контролю за реалізацією регуляторного акта повинно здійснюватися базове, повторне та періодичне відстеження [2]. Базове відстеження здійснюється до дня набрання чинності регуляторним актом або більшістю його положень з метою оцінки стану суспільних відносин, на врегулювання яких спрямована дія акта.

Повторне відстеження здійснюється через рік після набрання чинності регуляторним актом або більшістю його положень, але не пізніше ніж через два роки, при цьому кількісні та якісні значення показників результативності акту порівнюються із значеннями аналогічних показників, що встановлені під час базового відстеження.

Періодичне відстеження здійснюється раз на три роки починаючи з дня виконання заходів з повторного відстеження, в тому числі у разі, коли дію регуляторного акта, прийнятого на визначений строк, було продовжено з метою оцінки ступеня досягнення актом визначених цілей. Установлені кількісні та якісні значення показників результативності акта порівнюються із значеннями аналогічних показників, що встановлені під час повторного відстеження.

Методичними підходами до оцінки результативності регуляторних актів повинні бути:

1) метод оцінки ступеню досягнення прогностичних показників (прогнозовані вигоди і втрати);

2) економічний метод оцінки результативності для тих регуляторних актів, які відіграють суттєвий вплив на господарську діяльність;

3) збір статистичних даних за певними показниками та за відповідний період, що передує (для базового відстеження) даті набрання чинності актом або більшістю його положень;

4) проведення соціологічних опитувань, що включає визначення сукупності осіб, які повинні виконувати вимоги регуляторного акта; складання анкети; збирання інформації; створення бази даних опитування, їх обробка та аналіз.

Обов'язкові показники результативності регуляторних актів повинні включати:

– розмір надходження до державного та місцевих бюджетів і державних цільових фондів, пов'язаних з дією акта;

– кількість суб'єктів господарювання або фізичних осіб, на яких поширюватиметься дія акта;

– розмір коштів, що витрачаються суб'єктами господарювання або фізичними особами, пов'язаними з виконанням вимог цього акта;

– час, що витрачається суб'єктами господарювання, пов'язаний з виконанням вимог цього акта;

– рівень поінформованості суб'єктів господарювання стосовно основних положень регуляторного акта;

– витрати суб'єктів господарювання, пов'язані із запровадженням відповідних регулювань;

– зростання чи зменшення роздрібних цін на певні види продукції;

– збільшення чи зменшення кількості суб'єктів господарювання;

– кількість та обсяг накладених санкцій;

– мінімізація ризиків.

Зауважимо, що для оцінки існуючого ризику впливу зовнішніх чинників на дію запропонованого регуляторного акта необхідно визначити та порівняти негативні та позитивні обставини, які потенційно можуть впливати на реалізацію відповідного регуляторного акта. До таких факторів слід віднести:

- економічні фактори (інфляція, конкуренція, інвестиції, припинення бюджетного фінансування, посилення державного регулювання, зміна умов експорту та імпорту тощо);
- політико-правові (певні реформи, корупція, політична нестабільність тощо);
- соціальні (соціальна напруга, рівень урбанізації тощо);
- природно-екологічні (стихійні лиха, зміна кліматичних умов тощо).

На основі пофакторної оцінки переваг та обмежень необхідно проводити комплексну оцінку ризиків впливу зовнішніх чинників на дію запропонованого регуляторного акта і виявляти найбільш обмежуючі фактори, які переважно визначають ефект впливу на результат майбутньої дії регуляторного акта.

Зазначимо, що результативність регуляторної діяльності повинна оцінюватися і зміною регуляторного середовища. Так на мезорівні це можуть бути збільшення (зменшення): кількості суб'єктів господарювання у регіоні; надходжень до місцевих бюджетів; витрат часу, пов'язаних з виконанням регуляторних актів; витрат суб'єктів господарювання на адміністративні послуги; середньої заробітної плати (доходів, прибутків) у регіоні; узагальнений якісний вплив змін регуляторного середовища у регіоні на сферу соціально-економічного і культурного розвитку, сферу освіти, охорони здоров'я, культури, фізкультури і спорту, сферу бюджету, фінансів і цін, галузь житлово-комунального господарства, побутового, торговельного обслуговування, громадського харчування, транспорту і зв'язку, галузь будівництва, земельні відносини та охорону навколишнього природного середовища, сферу соціального захисту населення.

За 2013 рік розроблені регуляторні акти передбачали врегулювання питань, пов'язаних із: організацією діяльності центрів надання адміністративних послуг; проведенням конкурсів з визначення підприємств (організацій), що виконуватимуть функції робочих органів для організації конкурсів із пасажирських перевезень; встановленням тарифів на послуги з інвентаризації, перевезення пасажирів, медичні послуги, послуги архівних установ; регулюванням надбавок на соціально значущі товари та послуги; видачею дозволів на розміщення зовнішньої реклами поза межами населених пунктів.

Пропозиції регуляторних органів були спрямовані на врегулювання питань у сферах: трудових відносин і пенсійного забезпечення; безпеки на наземному, річковому та морському транспорті; тарифного регулювання автомобільних, морських, залізничних пасажирських та вантажних перевезень; захисту прав інтелектуальної власності; трансферу технологій; шкільної, позашкільної, професійно-технічної та вищої освіти, тощо.

Позитивним аспектом регуляторної діяльності за 2012-2013 роки стало посилення публічності регуляторної діяльності. Так, Держпідприємництвом протягом 2013 року залишено без розгляду 168 проектів регуляторних актів, щодо яких відповідними регуляторними органами не провадилась

оприлюднення проекту, або не здійснювався аналіз його регуляторного впливу (122 проекти центральних органів виконавчої влади та 46 проектів місцевих органів виконавчої влади). У 2012 році з аналогічних причин без розгляду було залишено лише 84 проекти регуляторних актів (83 проекти – на центральному рівні і 1 проект – на місцевому рівні) [3].

Наслідками відповідних дій Держпідприємництва стало загальнодержавне підвищення рівня виконуваності вимог щодо розробки регуляторних актів. Так, протягом 2013 року питома вага проектів регуляторних актів, щодо яких розробниками здійснювався аналіз регуляторного впливу зросла до 99% (проти 91 % – у 2012 році), а питома вага проектів, щодо яких провадилось оприлюднення, зросла до майже 98 % (проти 86% – у 2012) [3].

Не зважаючи на підвищення рівня дотримання органами виконавчої влади окремих принципів державної регуляторної політики, загальний рівень відповідності регуляторному законодавству проектів регуляторних актів, які подаються на погодження до Держпідприємництва, продовжує погіршуватись.

Так, у 2013 році питома вага проектів регуляторних актів, щодо яких уповноваженим органом було прийнято рішення про відмову в погодженні зросла до 24% (проти 21% у 2012 році).

Якщо порівнювати результативність процесу розробки регуляторних актів, то на державному рівні 40% державних установ не дотримали діючого законодавства, тоді як на регіональному в окремих регіонах (Волинській, Дніпропетровській, Донецькій, Івано-Франківській, Кіровоградській, Одеській, Чернівецькій областях та місті Севастополі) до 50% регуляторних актів були розроблені з порушеннями. Найпоширенішими підставами для прийняття Держпідприємництвом рішень про відмову в погодженні проектів регуляторних актів на регіональному рівні є:

- невідповідність вимогам чинного законодавства;
- необґрунтованість необхідності запровадження регулювання (зокрема, щодо підвищення тарифів або встановлення цін);
- лобювання власних інтересів або інтересів окремих суб'єктів господарювання, що може призвести до значних збитків;
- запровадження непрозорих механізмів, що можуть містити ризики корупційних діянь (наприклад, щодо проведення конкурсів на отримання державної підтримки), тощо.

Серед найбільш значущих порушень, що були виявлені під час проведення експертизи розроблених місцевими органами виконавчої влади проектів регуляторних актів, доцільно зазначити [3, 4]:

- встановлення без жодних обґрунтувань максимально дозволених законодавством розмірів орендної плати за землю, що має значний негативний вплив на ведення малого та середнього бізнесу (розробники - Волноваська райдержадміністрація Донецької області, Краснодонська райдержадміністрація Луганської області, Тлумацька райдержадміністрація Івано-Франківської області, Кегичівська та Краснокутська райдержадміністрації Харківської області);
- запровадження непередбачених законом дозвільних процедур (отримання погоджень, дозволів), зокрема, у сферах розміщення зовнішньої

реклами (Одеська облдержадміністрація), спеціального використання природних ресурсів (Державне управління охорони навколишнього природного середовища в Полтавській області, Чернівецька облдержадміністрація);

– запровадження порядків приватизації об'єктів спільної власності територіальних громад, оренди майна комунальної форми власності, які не відповідають чинним законам у сфері приватизації та управління майном (Бердичівська та Ружинська райдержадміністрації Житомирської області);

– встановлення необґрунтовано високих: тарифів на послуги БТІ (Запорізька, Луганська, Донецька облдержадміністрації), граничних надбавок на громадське харчування у загальноосвітніх, професійно-технічних та вищих навчальних закладах (Луганська облдержадміністрація).

На результативність регуляторної діяльності впливає виведення окремих напрямків регуляторної діяльності та значної кількості регуляторів з під дії Закону України «Про засади державної регуляторної політики у сфері господарської діяльності». Такі дії спрямовані на позбавлення участі громадськості та бізнесу у такому нагальному питанні як формування політики у відповідній сфері та доступу до інформації про реальний стан і наслідки запроваджених регулювань. Це пояснюється тим, що обов'язковість оприлюднення розроблених проєктів регуляторних актів, здійснення аналізу регуляторного впливу з метою забезпечення об'єктивності запропонованих регулювань та всі пов'язані з цим необхідні процедури, включаючи заходи з відстеження результативності прийнятих регулювань, визначені саме у Законі України «Про засади державної регуляторної політики у сфері господарської діяльності», з під дії якого виведено регуляторну діяльність низки державних регуляторів.

Наразі, всі позитивні напрацювання в частині економічної доцільності та збалансованості регуляторної діяльності таких регуляторів залишаються у минулому, що відкидає розвиток цивілізованої регуляторної бази на рівень минулого сторіччя, коли державні регулятори визначали напрямки розвитку та здійснювали безпосереднє регулювання підконтрольних їм галузей відповідно до власного бюрократичного переконання без урахування існуючих реалій та суспільних вимог учасників відповідних правовідносин, перетворюючи останніх на власних економічних «донорів».

Крім того, маючи відомчі інтереси, окремі регулятори вдаються до свавільного заангажованого трактування окремих положень Закону України «Про засади державної регуляторної політики у сфері господарської діяльності», що в кінцевому результаті також призводить до здійснення регуляторної діяльності без врахування законодавчо встановлених вимог. Зокрема, досить часто регуляторна діяльність приховується під виглядом здійснення нормативного, технічного, або суто інструкційно-методичного забезпечення, яке насправді містить прямі регуляторні норми. Саме ці випадки завдають найбільшої шкоди процесам дерегуляції в країні, оскільки прихованість регулювань здійснюється регуляторами з метою імітації проведення реформ без реальних позитивних зрушень та сталим збереженням відомчого регулюючого впливу.

Для вдосконалення регуляторної діяльності, максимального збалансування інтересів бізнесу та держави Державна служба України з питань

регуляторної політики та розвитку підприємництва повинна працювати над пошуком інструментів модернізації державного нагляду у сфері господарської діяльності, зменшення кількості здійснення заходів державного нагляду (контролю), у тому числі шляхом усунення дублювання функцій у цій сфері. Для цього необхідним є:

- внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо встановлення адміністративної відповідальності посадових осіб контролюючих органів за порушення порядку здійснення заходів державного нагляду (контролю);

- визначення переліку органів державного нагляду (контролю) та сфер їх нагляду (контролю);

- скорочення переліку відносин, виведених з-під дії Закону України «Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності»;

- зобов'язання органів державного нагляду (контролю) розміщувати на власних офіційних веб-сайтах нормативно-правових актів, дотримання яких перевіряється, та заборону перевіряти дотримання тих вимог, до яких не забезпечено вільний та безоплатний доступ суб'єктів господарювання;

- виключення з переліку підстав для проведення позапланових заходів державного нагляду (контролю) звернення юридичних осіб та проведення таких заходів за зверненнями фізичних осіб у випадках, якщо у зверненні обґрунтовано, що внаслідок порушення суб'єктом господарювання вимог законодавства автору (авторам) звернення було завдано матеріальної шкоди або ж порушено гарантоване Конституцією України право на належні, безпечні і здорові умови праці, безпечне для життя і здоров'я довкілля, безпечність продукції, робіт і послуг;

- проведення комплексної планової перевірки суб'єкта господарювання протягом календарного року спільно усіма органами державного нагляду (контролю), які відповідно до закону уповноважені здійснювати такі заходи;

- затвердження Кабінетом Міністрів України порядку формування та виконання планів проведення комплексних заходів державного нагляду (контролю);

- оприлюднення планів проведення комплексних заходів державного нагляду (контролю) на офіційному веб-сайті органу державної влади, що забезпечує реалізацію державної політики у сфері нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності, та на офіційних сайтах органів державного нагляду (контролю) до 20 грудня року, що передує плановому;

- створення інтегрованої автоматизованої системи державного нагляду (контролю), яка повинна містити відомості про суб'єктів господарювання, автоматичне віднесення суб'єктів господарювання до груп залежно від ступеня ризику від провадження господарської діяльності, періодичність проведення планових заходів кожним із органів державного нагляду (контролю), які відповідно до закону можуть здійснювати такі заходи, а також відомості про всі проведені перевірки суб'єкта господарювання (планові та позапланові), зокрема, про: дату перевірки, посадових осіб органів державного нагляду (контролю), що брали участь у заході, підстави для проведення позапланової

перевірки, а також інформацію, що міститься в акті перевірки, рішення органів державного нагляду (контролю) за результатами проведеної перевірки;

- узгодження положень законодавчих актів, усунення дублювання повноважень органів державного нагляду (контролю);
- активізація інституту громадського лобіювання та контролю через громадську експертизу реалізації регуляторної політики.

5.3. Інституційна структура підприємства та базові економічні інститути

Реформування економічної системи країни не може не позначитись на поведінці підприємства як головного суб'єкта господарювання. Разом з тим, саме підприємство є одним із головних об'єктів змін господарського механізму, рушійною силою реальної трансформації економіки. Кожне підприємство є організацією (як система і як процес), що самостійно виготовляє товари і надає послуги з метою їх реалізації за своїми межами, а також забезпечує відтворення використаних ресурсів. З інституційного погляду підприємство як система є об'єктом макроінституційного впливу, що реалізує свої цілі в конкретному інституційному середовищі, прямо або опосередковано впливаючи на його зміни. Підприємство як процес організації зовнішніх і внутрішніх взаємодій базується на мікроінститутах (їх ще називають рутинами), які виникають, з одного боку, виникають як реакція на макроінституційні зміни, а з іншого – як намагання налагодити ефективні внутріфірмові комунікації з метою забезпечення злагодженої діяльності структурних підрозділів. Тобто, з кожною виробничою організацією нерозривно пов'язаний цілий комплекс особливих норм і правил, які стосуються її легітимізації, членства в ній, взаємовідносин і координації діяльності її членів тощо. Але поряд з цим, кожне підприємство характеризується наявністю особливих внутрішніх культурних і функціональних мікроінститутів, комплекс яких є унікальним саме для нього. Це дає підстави говорити про інституційну структуру підприємства. Від оптимального поєднання її складових елементів значною мірою залежить рівень ефективної діяльності підприємства.

Питання інституційної структури підприємства, аналізу її складових елементів, особливостей формування, впливу на розвиток економічної системи залишаються сьогодні маловивченими та потребують подальшого ґрунтовного дослідження. І якщо питання інституційної структури економіки та ринків доволі глибоко проаналізовані у численній науковій літературі, то питання інституційної структури підприємства представлені наразі поодинокими працями, що й зумовлює актуальність задекларованої проблеми.

У сучасній науковій літературі достатньо повно і різнобічно розглядаються питання інституційної структури економіки і ринків. Так, В.Д. Якубенко [10] оригінально і переконливо представляє інституційну структуру економіки, яку формують чотири базових інститути: власність, влада, управління і праця. При цьому, розглядаючи парні взаємодії зазначених інститутів, дослідник частково торкається питань їх прояву на рівні суб'єктів господарювання. Дещо з іншого боку інституційну будову підприємства розглядають у своїх працях О.Е. Вільямсон, Р.Г. Коуз, Ш. Розен, здебільшого

зосереджуючись на теоретичних аспектах «транзакційно-витратної логіки економічної організації» [8, с. 122]. Д. Норт у своїх дослідженнях [7] розглядає розвиток інституцій та їх вплив на функціонування економічних систем макро- і мікрорівня, а також еволюціонування економік і ринків внаслідок безперервних структурних інституційних змін, зумовлених постійними коливаннями рівня транзакційних витрат. А.А. Чухно, досліджуючи інституційну структуру ринкової економіки, зосереджує свою увагу на питаннях контрактів, інфраструктурних змін, інституційної трансформації економіки та формування підприємницького інституційного середовища [9]. П.С. Лемещенко та Н.А. Мельникова, розглядаючи питання структури фірми, торкаються інституційних питань на рівні котрактно-транзакційному, організаційному та поведінковому.

Як бачимо, проаналізовані дослідження і підходи у розгляді інституційної структури переважно зорієнтовані на макроекономічний рівень. Але, позаяк, підприємство у філософській площині співвідноситься з економікою чи ринком як частина і ціле, то, відповідно, інституційна структура підприємства є прямим відображенням інституційної структури економіки в цілому. Саме така постановка питання лягла в основу малочисельних праць, які безпосередньо присвячені теоретичним питанням характеру і взаємодії складових елементів інституційної структури підприємства [1; 2; 5]. І якщо М.О. Комар у питаннях інституційної структури фірми наблизився до виокремлення її рівнів з погляду формальних і неформальних інститутів [5], то Г.Б. Клейнер, підійшовши дещо з іншого боку, виділив її фундаментальний та функціональний рівні. Кожен з цих рівнів, на думку Г.Б. Клейнера, формують ті чи інші групи інститутів [див.: 1, с. 15; 3, с. 3], між якими існують тісні взаємозв'язки з характерною чіткою ієрархією.

На мій погляд, відомі сьогодні теоретичні аспекти формування інституційної структури підприємства є доволі неоднозначними, і серед них найпроробленішими видаються підходи Г.Б. Клейнера. Однак, вважаю, що низка питань стосовно інституційної структури підприємства, залишається поза увагою авторів згаданих наукових праць. Відтак, назріла потреба в уточненні як елементів інституційної структури, так і характеру їх взаємозв'язку на рівні фундаментальної та функціональної інституційних підсистем.

Аналітична оцінка наукових праць, прямо чи непрямо присвячених питанням інституційної структури підприємства, переконує у необхідності уточнення окремих її складових елементів-інститутів та з'ясуванні характеру взаємозв'язку інститутів на їх фундаментальному і функціональному рівнях, а також на рівні базисних економічних інститутів.

Перш ніж зосередити увагу на означеній проблемі, варто стисло з'ясувати поняття інституційної структури підприємства. Так, Г.Б. Клейнер під цим поняттям розуміє сукупність мікроінститутів або ж, іншими словами, поширюваних на конкретному підприємстві формальних і неформальних норм, правил, традицій, включаючи традиції індивідуального і групового бачення працівниками усього підприємства і його підрозділів (підсистем), інтерпретації дій керівництва і працівників, традиції формування відносин у системі «людина – машина» (ергономічні інститути) та ін. [1, с. 8-9].

Відомо, що визначальний вплив на формування мікроінституційної структури підприємства має інституційне середовище як суспільства в цілому, так і його економіки зокрема. А отже, можна стверджувати, що інституційна структура підприємства є відображенням інституційної структури економіки.

Справді, практично у кожній сфері діяльності підприємства, починаючи від прийняття на роботу чи звільнення окремого працівника і завершуючи прийняттям стратегічних рішень, формуються і діють десятки інститутів. При цьому система внутрішніх інститутів підприємства міцно пов'язана із системою загальнонаціональних інститутів. У короткостроковому аспекті загальнодержавні макроінститути проектуються на внутріфірмовий простір і впливають на мікроінститути. У довгостроковому аспекті підприємство виступає в ролі своєрідного інкубатора, а інколи й генератора нових інститутів, що згодом поширюються на суспільні відносини. З іншого боку, більшість суспільних інститутів проектується на внутріфірмовий рівень. Скажімо, такі інститути, як відносини «принципал – агент», «працедавець – працівник», «працівник – колектив», «працівник – працівник», «постачальник – покупець», «представник постачальника – представник покупця» та багато інших, включаючи й різноманітні спеціалізовані технологічні інститути, формуються на підприємствах чи навколо них і в кінцевому результаті поширюються на інші організації як у зв'язку із кадровою міграцією, так і внаслідок обміну інформацією та когнітивною діяльністю підприємства. У короткостроковому аспекті інституційна структура підприємства може розглядатися як модель загальнодержавної системи інститутів. Ось чому зміни інституційної структури підприємства нерозривно пов'язані з динамікою загальнодержавних інститутів. Тим часом, формування інституційної структури підприємства залежить від особливостей його внутрішнього інституційного середовища. Саме воно створює умови і орієнтири у відборі ефективних елементів інституційної структури.

У спрощеному вигляді внутрішню інституційну структуру підприємства можна представити двома основними рівнями: неформальних інститутів і формальних інститутів [5]. У свою чергу, кожен з цих рівнів, трансформуючи своєрідні підходи Г.Б. Клейнера [див., напр., 1, с. 15], можна схематично представити як дві взаємопов'язані тріади (рис. 1). Основу першої формують три групи фундаментальних інституційних підсистем. Це базисні інститути, які повільно і доволі важко змінюються. Другу тріаду утворюють функціональні складові інституційного середовища. Ця група інститутів піддається змінам шляхом реалізації конкретних управлінських рішень.

Розглянемо кожен з елементів згаданих тріад. Так, тріада базисних інститутів складається з: 1) ментальних особливостей працівників підприємства; 2) внутрішніх культурних особливостей підприємства; 3) когнітивних механізмів підприємства.

Ментальні особливості працівників підприємства відображають характеристики мислення індивідів (керівників, спеціалістів, службовців, робітників, акціонерів), спроможність прогнозувати ситуацію тощо. Окрім того, ця підсистема є відображенням ментальних особливостей груп і колективів, що беруть участь у підготовці, прийнятті і реалізації рішень на підприємстві. Тобто, вказані характеристики поєднують як індивідуальний, так і соціально-

психологічний аспект. А оскільки працівники підприємства, водночас є суб'єктами й інших соціальних систем (сім'я, родина, друзі, громадські організації і т.п.), їхні ментальні особливості виступають результатом багатofакторного і різнобічного впливу, що й визначає їх становище на фундаментальному рівні внутріфiрмового інституційного середовища [1, с. 13].

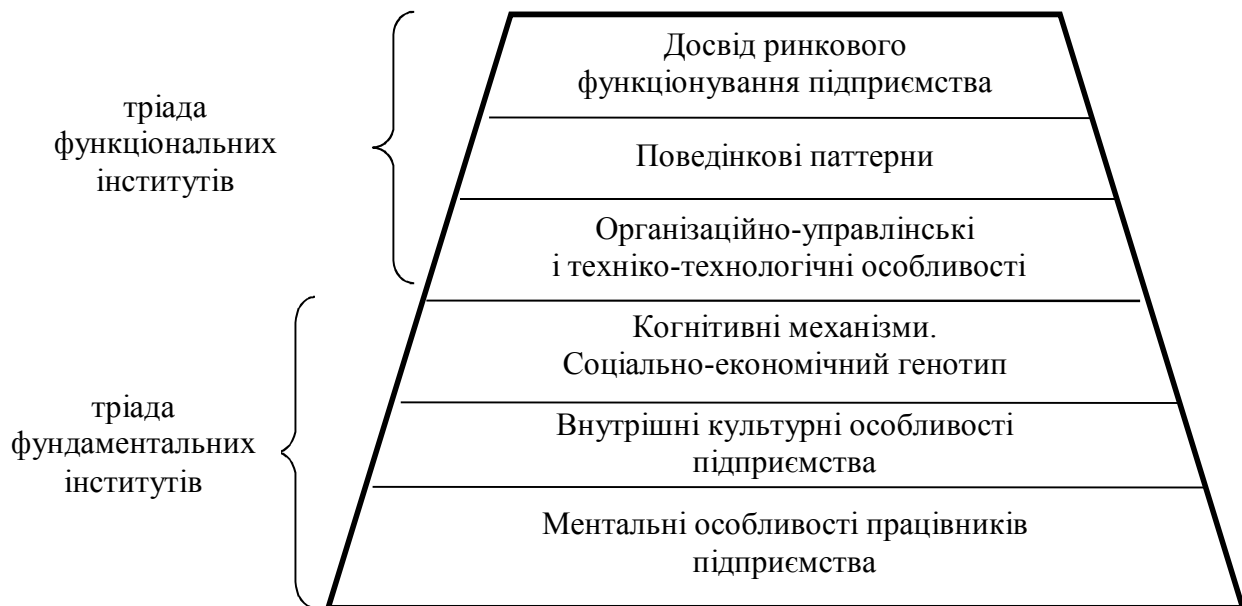


Рис. 1. Триадний характер інституційного середовища підприємства

Внутрішні культурні особливості підприємства (корпоративна культура) формують основні риси характеру взаємозв'язків між суб'єктами внутріфiрмових відносин, що склалися на підприємстві. Корпоративна атмосфера, координація інтересів, готовність до компромісу, навички спільної діяльності, прийоми інтерпретації інформації, взаємодовіра і т.п. складають корпоративну культуру підприємства. Саме культура є тим середовищем, на базі якого розвиваються внутріфiрмові інституції, тобто відносно стійкі норми, правила, традиції, зразки поведінки тощо. Адже, по-перше, з кожною виробничою організацією нерозривно пов'язаний цілий комплекс особливих норм і правил, що стосуються її легітимізації, членства у ній, взаємовідносин і координації діяльності її учасників; по-друге, практично кожна організація характеризується особливими внутрішніми культурними і функціональними «мікроінституціями», комплекс яких є унікальним саме для неї (цінності, соціальні установки; моральні принципи й ділова етика; методи мотивації працівників; організація праці й способи контролю; стиль керівництва; шляхи вирішення конфліктів; способи прийняття рішень; комунікації тощо) [2, с. 62].

Когнітивні механізми підприємства є, за своєю суттю, тим елементом інституційної структури, що дозволяє здійснювати колективний відбір, сприйняття та інтерпретацію інформації про зовнішнє середовище підприємства, а також її обробку з метою екстракції і зберігання знань. Результатом функціонування когнітивних механізмів є своєрідна база знань, що зосереджена на підприємстві, але розподілена між окремими особами, групами і колективами. Формування когнітивних механізмів визначається як індивідуально-груповими особливостями мислення, так і культурним середовищем, системою інститутів підприємства [4, с. 131].

Три перелічені підсистеми утворюють ментально-інституційний фундамент функціонування підприємства. Його зміна відбувається лише у довгостроковому періоді. Відтворення, збереження і еволюція цієї фундаментальної структури забезпечується механізмом успадкування. Для кожного підприємства ці механізми відтворюють його соціально-економічний генотип – сукупність успадкованих характеристик підприємства.

Тріада функціональних підсистем інституційної структури підприємства включає до свого складу: 1) організаційно-управлінські і техніко-технологічні особливості підприємства; 2) поведінкові паттерни підприємства; 3) досвід ринкового функціонування підприємства.

Організаційно-управлінські і техніко-технологічні особливості підприємства у короткостроковій перспективі визначають обмеження щодо матеріальних потоків і готової продукції. До цього елементу інституційної структури належать специфічність активів виробничих і організаційних технологій, у т.ч. особливості контрактів з реалізації продукції.

Поведінкові паттерни («зразки») підприємства, що проявляються у конкретних зовнішніх і внутрішніх ситуаціях. Ця підсистема тріади відображає структурований досвід функціонування підприємства одночасно з рутинними прийняття рішень, традиціями групового бачення та сприйняття працівниками усього підприємства і його підрозділів, інтерпретації дій керівництва і працівників.

Третьою підсистемою інститутів розглядуваної тріади є досвід ринкового функціонування підприємства. Він фіксується у документах і входить до особистої та групової виробничої пам'яті працівників. Наприклад, вплив функціональної інерції на поточну діяльність підприємства, вплив прийнятих рішень на результати діяльності підприємства і т.п. [2, с. 61-63].

Згідно із принципом двоїстості взаємовідносин «система – доповнення системи у надсистемі» зовнішнє інституційне середовище підприємства також допускає подібну тріадну структуру (рис. 2). У процесі функціонування підприємства кожна з його підсистем взаємодіє не лише із сусідніми підсистемами, але й з однойменними підсистемами зовнішнього інституційного середовища. Кожна підсистема підприємства виступає своєрідним резонатором, що відчуває вплив відповідної підсистеми зовнішнього середовища. Отже, спостерігається не тільки взаємовплив між елементами внутрішнього інституційного середовища, але й взаємодія однойменних інституційних підсистем усередині й поза підприємством. При цьому така транскордонна взаємодія однойменних елементів трансформується у «тиск» або «запрошення» стосовно підприємства. Так, взаємодія соціального середовища усередині підприємства й поза ним визначає, наприклад, мотивацію працівника щодо продовження роботи на підприємстві (у випадку поганої кон'юнктури на ринку праці) або зміні місця роботи (за привабливої ринкової кон'юнктури на ринку праці). У кінцевому підсумку це призводить до вибору підприємством тієї чи іншої стратегії у питаннях оплати і організації праці. Відтак, можна говорити, що відповідне рішення ухвалюється під «тиском» кон'юнктури ринку праці [3, с. 3-4].

Підсистеми інституційної структури як підприємства, так і зовнішнього середовища тісно пов'язані між собою і прямо чи опосередковано впливають

один на одного. Функціонування й еволюція кожної інституційної підсистеми залежить від іншої і водночас від зовнішньої однойменної підсистеми. Спостерігається, таким чином, певний гомоморфізм між підприємством і навколишнім середовищем. Виникає своєрідний світ стратифікованих інституційних тріад, у яких взаємодії відбувається як між тріадами в цілому, так і між підсистемами, що відповідають однойменним підсистемам інституційних структур.

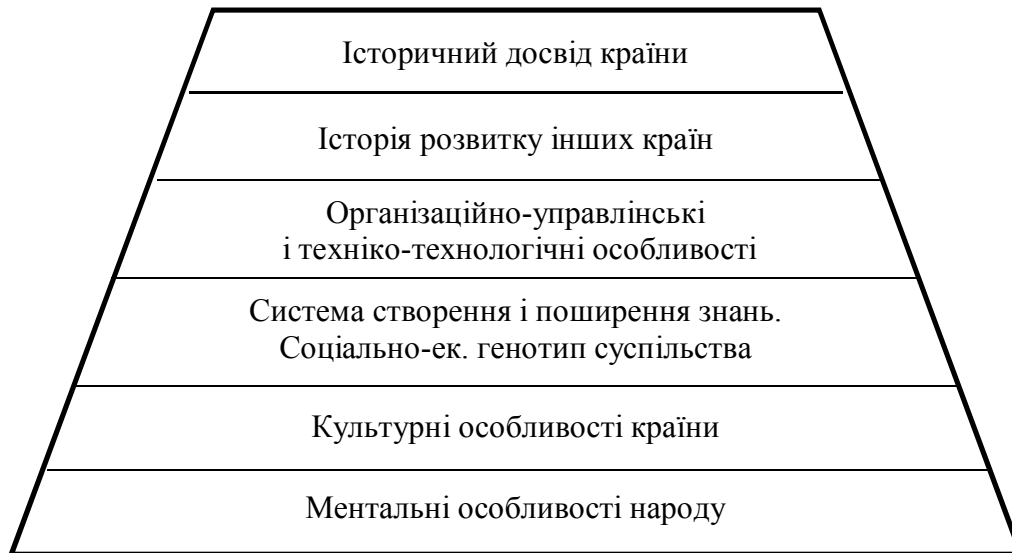


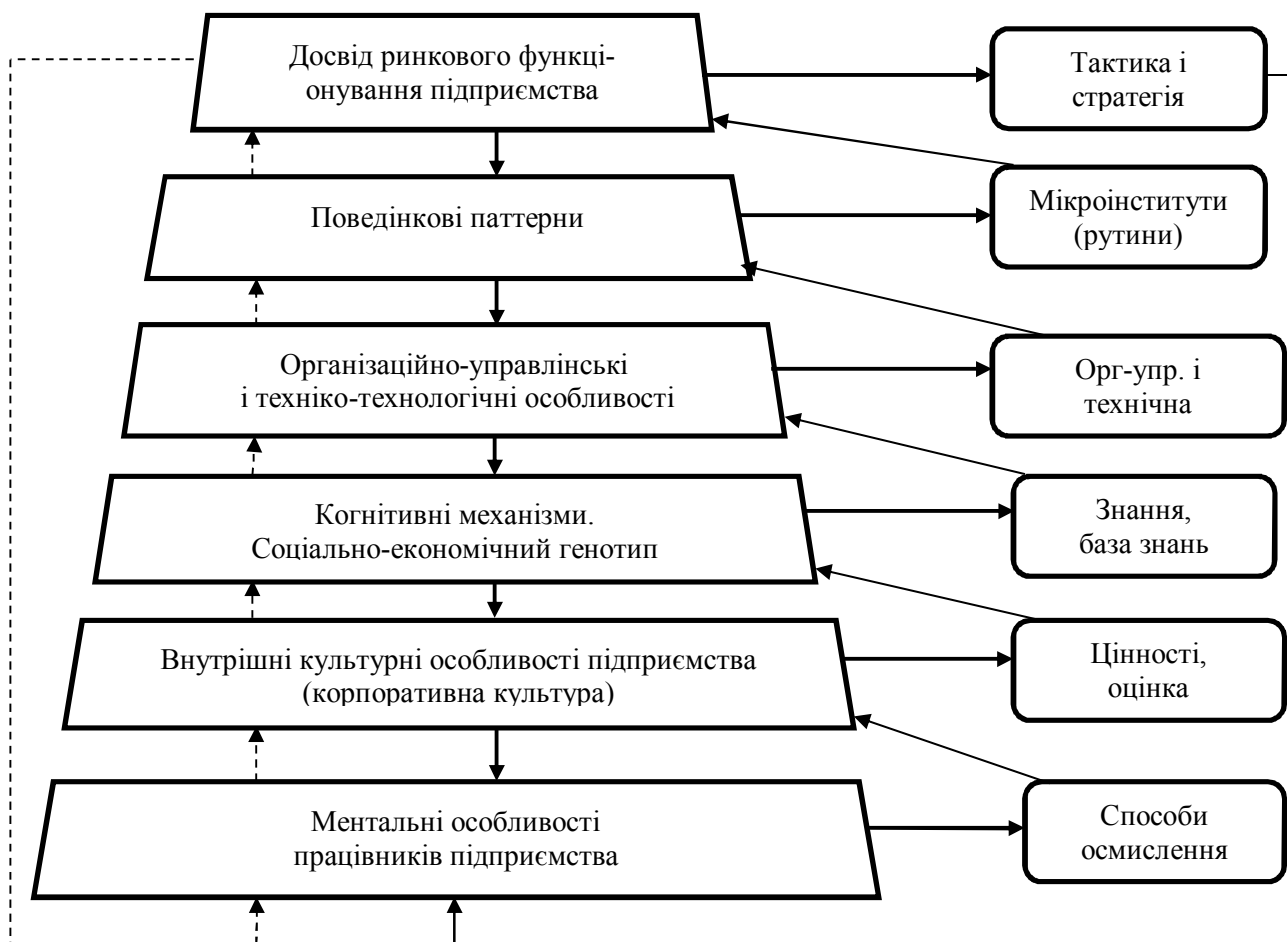
Рис. 2. Зовнішнє інституційне середовище підприємства

Виникає своєрідний світ стратифікованих інституційних пірамід, у яких взаємодії відбувається як між пірамідами в цілому, так і між підсистемами, що відповідають однойменним шарам інституційних пірамід [3, с. 4-5].

Створення ефективної інституційної структури підприємства є одним з найголовніших його завдань. Ось чому, поряд з виробництвом продукції, наданням послуг, фінансовою діяльністю і т.п. можна спостерігати безліч інших аспектів діяльності підприємства, зокрема інституційної. Остання покликана забезпечити функціонування кожної із згаданих вище інституційних підсистем, механізм реалізації якої можна представити чотирма основними процесами: 1) обмін з навколишнім середовищем (метаболізм) – трансформація вхідних інституційних потоків у вихідні; 2) відтворення основних характеристик інституційної системи (репродукція); 3) еволюція – постійна зміна основних характеристик інституційної системи; 4) гармонізація внутрішнього інституційного простору системи [див.: 3, с. 5]. Відтак, функціонування та взаємодія інституційних підсистем підприємства може бути описана таким чином.

У контексті метаболізму кожен з інституційних підсистем можна розглядати як виробника певного інституту, необхідного як для внутрішнього його використання, так і за межами підприємства. Наприклад, 1) ментальний шар породжує корпоративну модифікацію мислення працівників, головним чином, тієї частини мислення, яка відповідає за сприйняття й осмислення ситуацій, пов'язаних з виробничою діяльністю працівника; 2) культурний шар продукує культурні зразки й цінності, формує корпоративне культурне

середовище; 3) когнітивний – утворює сукупність знань і навичок; 4) організаційно-управлінські і техніко-технологічні особливості відображені в організаційній і управлінській регламентуючій документації (статут, положення про структурні підрозділи, посадові інструкції, положення про організацію, контракт, угода, договір тощо) технічній і технологічній документації (маршрутна карта, технологічна інструкція, комплектівочна карта, відомості розцеховки, оснастки, матеріалів, карта технологічного процесу, операційна карта і т.п.); 5) поведінкові паттерни («історичні» підсистеми) формують «історичну пам'ять» підприємства – запас знань, відомостей і емоційних вражень щодо поведінки власного й інших підприємств (мікроінститути, «кейси»); 6) досвід ринкового функціонування знаходить своє відображення у тактичних і стратегічних рішеннях підприємства (рис. 3).



Умовні позначки: ————— участь інституційних підсистем у процесах метаболізму;
 ————— участь інституційних підсистем у процесах репродукції;
 - - - - - участь інституційних підсистем у процесах гармонізації інших підсистем.

Рис. 3. Функціонування інституційного середовища підприємства

Як бачимо, кожне без виключень функціонує підприємство є продуцентом у доволі широкому аспекті: з одного боку – це профільна продукція; з другого – інституції, знання; рішення; поведінкові зразки; корпоративна культура; корпоративний менталітет. Заважмо, при цьому кожен інституційний шар (точніше відповідна інституційна підсистема) бере участь у

«виробничому» процесі шару (інституційної підсистеми) розташованого вище. Тобто продукт певного шару може розглядатися як засіб виробництва в процесі функціонування підсистеми, представленої у розташованому вище шарі. Так, наприклад, корпоративний менталітет служить фактором у процесах формування культурного середовища, здійснюваного «культурною підсистемою»; корпоративна культура впливає на формування внутрішньо корпоративних інститутів; корпоративні інститути, у свою чергу, разом з переліченими факторами визначають особливості когнітивних механізмів і соціально-економічного генотипу підприємства. Результати роботи когнітивної підсистеми у вигляді знань, необхідних для здійснення процесів виробництва й реалізації продукції, а також відтворення ресурсів, використовуються у виробничій підсистемі. Інформація про реалізацію товарів і послуг, а також позареалізаційні результати діяльності підприємства, його інвестиції і вкладення в інші організації у зіставленні з аналогічною продукцією інших підприємств використовується для аналізу ринкових ситуацій і поведінки інших підприємств. Відтак, отримані при цьому знання у вигляді готових сценаріїв («кейсів») використовуються для аналізу власного шляху розвитку. Результати аналізу поведінки підприємства в історичному контексті відображаються у тактичних та стратегічних рішеннях і при відповідному осмисленні служать фактором поступової зміни корпоративного менталітету [3, с. 5-6].

Процес відтворення основних характеристик інституційної системи підприємства є важливим у забезпеченні його цілісності і функціональності. Кожен з інституційних шарів, крім першого знизу, бере участь у процесі захисту, збереження і відтворення шару, що знаходиться нижче. Так, культурна підсистема забезпечує збереження й спадкоємність корпоративного менталітету; система внутріфірмових інститутів, у свою чергу, забезпечує збереження й розвиток корпоративної культури. Для функціонування й еволюції системи внутріфірмових інститутів необхідне зберігання, передача й поширення знань, у тому числі – формалізованих і неформалізованих знань щодо самих інститутів. У свою чергу, зберігання, поповнення й поширення внутріфірмових знань неможливе без використання ресурсів підприємства. Останнє передбачає детальну інституціоналізацію організаційно-управлінських і техніко-технологічних процесів через систему відповідної документації. Імітація поведінки інших підприємств поряд із власною інновацією є необхідною умовою виробничої діяльності підприємства. Результати історичного аналізу діяльності підприємства використовуються при виборі зразків імітованої поведінки, наприклад, у ході бенчмаркінгових процесів. Досвід ринкового функціонування підприємства враховується у процесі розробки тактичних і стратегічних рішень. При цьому результати впливу верхнього шару на функціонування нижнього проявляються звичайно у вигляді кумулятивного лагового процесу з подовженням лага в міру переходу від верхніх до нижніх рівнів. Результатом цього процесу, спеціалізованого для кожного шару окремо, є еволюція й модифікація усього внутрішнього інституційного середовища підприємства [3, с. 6-7].

Еволюція інституційної системи підприємства відбувається як процес розвитку кожної з його інституційних підсистем і є результатом як еволюції

самого підприємства в цілому через реакції на зміну зовнішнього середовища, так і впливу на кожну підсистему відповідного шару зовнішнього середовища.

У процесі еволюції інституційної системи підприємства його підсистеми розвиваються з різною інтенсивністю, що, зрозуміло, викликає потребу узгоджувати взаєморозвиток усіх цих інституційних елементів. Такий процес називають гармонізацією. Він здійснюється головним чином через вплив знизу-нагору, від нижніх інституційних шарів до сусідніх верхніх. «Так, ментальна підсистема дозволяє через процеси осмислення підтримувати гармонійність культурних зразків, забезпечувати єдність різних частин підприємства з погляду взаємоузгодження «осередкових» культур (напр., цінності, пріоритети й особливості спілкування, що склалися у відділі маркетингу, повинні бути узгоджені з такими ж складовими «культури» складального цеху підприємства). Культурна підсистема завдяки системі оцінок, що сформувалася в її рамках, забезпечує, у свою чергу, узгодження елементів інституційної системи: культурні оцінки внутріфірмових рутин дають можливість коригувати їхній склад відповідно до цінностей, що поділяються колективом. Інституційна підсистема дозволяє гармонізувати «поле знань», відокремити відомості, що не пройшли інституційної експертизи, від знань у прямому значенні цього слова. Самі знання служать засобом гармонізації «виробничої» підсистеми підприємства, результати діяльності якої, у свою чергу, задають початкові дані для бенчмаркінгової підсистеми. Надалі гармонізація й зіставлення фактів у поведінці підприємства здійснюються при використанні результатів бенчмаркінгу. Нарешті, біхевіористична траєкторна підсистема гармонізує деякою мірою ментальні процеси осмислення діяльності підприємства його працівниками» [3, с. 7].

Кожна з підсистем у геометричному змісті заповнює собою увесь простір підприємства, проте у кожній ситуації вони діють окремо одна від одної. Розглянемо це на прикладі, добре змодельованому Г.Б. Клейнером, щодо реакції підприємства на зовнішні сигнали в результаті зміни цін на профільну продукцію на олігопольному ринку. Так, на початковому етапі після поступлення відповідної інформації на підприємство вона проходить первинну обробку в ментальній підсистемі – відбувається, так би мовити, замір параметрів отриманої інформації, їх зіставлення з параметрами інших інформаційних об'єктів, серед яких і ті, що зберігаються в «історичній пам'яті» підприємства. Після цього такий сигнал обробляється в підсистемі корпоративної культури, де отримує оцінку з погляду його цінності та важливості для підприємства. При цьому, серед іншого, використовуються дані опитування певних фахівців підприємства. Наступний етап здійснюється в інституціональній системі – інформація рухається каналами, обумовленими системою внутріфірмових інститутів. Результатом є розпізнавання інформації, що поступає. Але через розгалуженість інституційної системи, відбувається фрагментація і розсіювання інформації по різних структурних частинах підприємства. У рамках когнітивної системи ці знання і дані інтегруються. Відбувається остаточна ідентифікація інформації та підготовка до вироблення рішення. У матеріально-технологічній системі ці рішення виступають як реакція підприємства, що проявляється у певних діях стосовно виробництва і реалізації продукції. Тут, у поєднанні абстрактних образів і реальної практики,

здійснюється повноцінне (на поточний момент) пізнання отриманої інформації. Оцінювання результатів, їх пізнання в просторовому й історичному аспектах здійснюється після цього у бенчмаркінговій (імітаційній) підсистемі. І лише після відповідної рефлексії у підсистемі історії розвитку самого підприємства, реальна подія займає місце у віртуальному просторі корпоративно апробованих (тобто таких, що пройшли корпоративну експертизу) знань [3, с. 7-8].

Як відомо, будь-яка структура є вторинною стосовно функціональних особливостей її елементів. І тут слід звернути увагу на базисні економічні інститути: владу, власність, управління і працю [див.: 10]. Саме вони мають функціональні підстави для системного структуроутворення як на макро-, так і на мікрорівні. Єдність цих інститутів формує цілісність економічної системи. Зокрема, розглядаючи особливості прояву базисних інститутів на рівні підприємства, можна виділити наявність чотирьох головних економічних підсистем: суб'єктну («гравці»-власники), факторну («інструменти»-ресурси), відтворювальну («послідовність»), інституційну («правила гри»). При цьому функцією суб'єктної підсистеми є персоніфікація цілей і результатів діяльності (домашні господарства, підприємства, посередники, держава); факторної – уречевлення умов діяльності; відтворювальної – опредмечування (виробництво) й розпредмечування (розподіл, обмін, споживання); інституційної – соціалізація й інституціоналізація сфер економічної діяльності.

Усі підсистеми між собою тісно пов'язані, що дає підстави говорити про їх парні множинні взаємозв'язки (рис. 4).

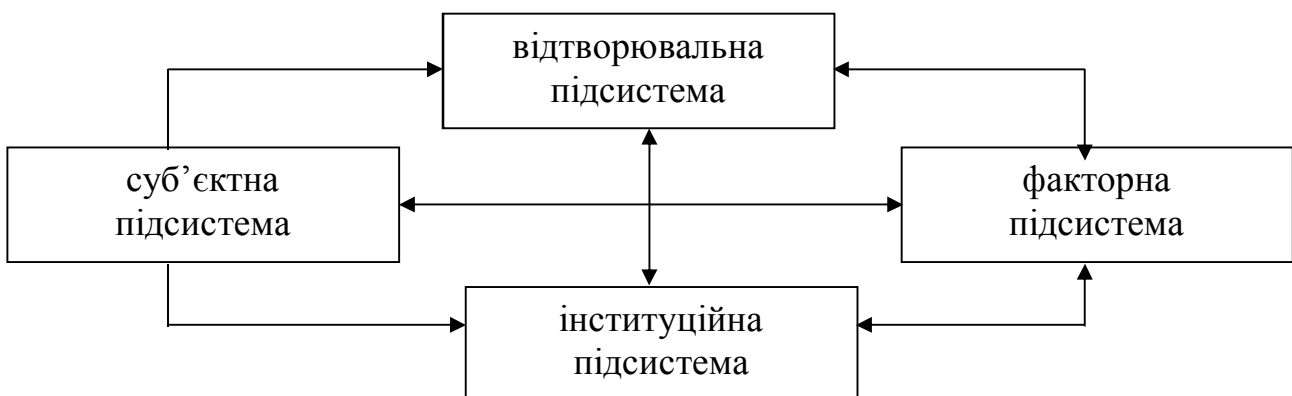


Рис. 4. Парні зв'язки підсистем підприємства [10, с. 112]

З огляду на інституційні аспекти існуючих взаємозв'язків вказаних підсистем, слід з'ясувати особливості саме цих пар. Характеризуючи їх, В. Якубенко вказує на найбільшу щільність взаємозв'язків підсистемних пар по лінії головної діагоналі матриць структурних елементів (табл. 1 – табл. 3). Проте й усі інші клітинки таблиці не позбавлені конкретного змісту.

Інституційна підсистема формує «правила гри» для економічних суб'єктів, утворюючи сукупність особливих сфер життєдіяльності, що й забезпечують, в кінцевому підсумку, специфіковані засоби для їхнього існування. При цьому підприємства найбільшою мірою концентрують власність, держава є головним владоможцем, домашні господарства – постачальниками на ринку праці тощо. А відтак, джерелом засобів для існування більшості домашніх господарств є заробітна плата; для держави –

податки; для підприємства – прибутки; для економічних посередників – підприємницький дохід. Проте це не претендує на цілковиту однозначність у розумінні парних взаємозв'язків вказаних підсистем.

Таблиця 1

Домінуюча лінія зв'язку інституційно-суб'єктного блоку

Суб'єктна підсистема (суб'єкти)	Інституційна підсистема (інститути)			
	власність	влада	управління	праця
підприємство				
держава				
економічні посередники				
домашні господарства				

Доповненням цьому може бути характеристика інституційно-факторної підсистеми (табл. 2). Адже ресурси, як фактори виробництва приносять специфікований дохід через закріплення за тим чи іншим фактором певного інституту.

Таблиця 2

Домінуюча лінія зв'язку інституційно-факторного блоку

Факторна підсистема (суб'єкти)	Інституційна підсистема (інститути)			
	власність	влада	управління	праця
капітал				
природні ресурси				
підприємницькі здібності				
робоча сила				

Капітал як вартість, що приносить додаткову вартість є вираженням того, що він як власність приносить додаткову власність. Такою ж мірою будь-який природний ресурс забезпечує ренту за умови набуття ознаки соціальності. «Достатньою умовою при цьому є зведення природних ресурсів у об'єкт владних відносин. Інші складники головної діагоналі матриці не потребують додаткової конкретизації: у жодному з інститутів підприємницькі здібності не знаходять такого безпосереднього прояву, як в управлінні, а для робочої сили праця – узагалі основна сфера вияву та соціалізації» [10, с. 116].

Особливу роль інститутів можна спостерігати у відтворювальному процесі (табл. 3).

Таблиця 3

Домінуюча лінія зв'язку інституційно-відтворювального блоку

Відтворювальна підсистема (суб'єкти)	Інституційна підсистема (інститути)			
	власність	влада	управління	праця
виробництво				
розподіл				
обмін				
споживання				

Беззаперечно, що власність є об'єктивною умовою і результатом виробництва, економічна влада виявляється насамперед у розподілі, управління забезпечує безпосередній обмін діяльністю та її результатами, праця є необхідною умовою споживання [10, с. 117].

З викладеного можна сформулювати низку принципів інституційної теорії підприємства:

- 1) відтворювальна цілісність (стійкість, гомеостази – відносна стабільність властивостей внутрішнього середовища);
- 2) внутрішня координація процесів;
- 3) мотивація розподілу на ринку;
- 4) реакція на ринкові сигнали;
- 5) соціальна відповідальність.

Отже, як видно із сказаного вище, відповідно до функціонального призначення і специфіки окремих фаз економічної діяльності, що забезпечують її цілісність, а відтак і цілісність економічної системи, структуру останньої формують інституційна, факторна, відтворювальна і суб'єктна підсистеми. При цьому інституційна підсистема виконує функцію соціалізації (інституціоналізацію сфер економічної діяльності); факторна – уречевлення умов діяльності; відтворювальна – опредмечування й розпредмечування діяльності; суб'єкта – персоніфікації цілей і результатів діяльності.

На сьогодні теоретичні, а, відтак і практичні аспекти формування ефективної інституційної структури підприємства перебувають на початковому етапі дослідження. Серед науковців немає єдності у поглядах стосовно складових елементів інституційної структури підприємства, їх особливостей та взаємозв'язків. Узагальнюючи, слід зазначити, що інституційна структура підприємства найбільш точно відображається за допомогою двох основних триад інститутів – фундаментального та функціонального, що перебувають у щільному зв'язку з базисними економічними інститутами. Фундаментальна триада включає до свого складу такі групи неформальних інститутів: ментальні особливості працівників підприємства; внутрішні культурні особливості підприємства; когнітивні механізми підприємства. Триада функціональних інститутів охоплює: організаційно-управлінські і техніко-технологічні особливості підприємства; поведінкові паттерни підприємства; досвід ринкового функціонування підприємства.

Таким чином можна констатувати необхідність всебічного дослідження як елементного складу інституційної структури підприємства, особливостей та характеру їх взаємозв'язку, так і методичного інструментарію у питаннях її формування на принципах оптимальності та ефективності.

5.4. Управління модернізацією підприємства в контексті забезпечення стійкості його функціонування

Модернізація формує у промислового підприємства потенціал довгострокового економічного зростання, досягнення ефективності та конкурентоспроможності, тож є особливо необхідною на сучасному етапі ринкової трансформації в Україні. Поряд з цим, важливим атрибутом функціонування підприємств у сучасних умовах господарювання є зростання

мінливості зовнішнього середовища. Тож, з огляду на це, модернізація повинна забезпечувати підприємству гнучкість, своєчасну адаптацію до змін у ринкових умовах господарювання, та, безумовно, зберігати стійкість його розвитку. Відповідно, питання модернізації підприємства у контексті забезпечення стійкості його функціонування є надзвичайно актуальним.

Необхідність модернізації вітчизняних підприємств сьогодні активно обговорюють науковці й практики. Розглядаючи питання модернізації, варто, перш за все, з'ясувати основні характеристики процесу модернізації в сучасних умовах господарювання.

Звертаючись до теорії поняття „модернізація” слід зауважити, що загалом автори мають на увазі зміну відповідно до новітніх, сучасних вимог і норм, наприклад, модернізацію технічного обладнання, виробничого процесу, що дозволяє підвищити його ефективність тощо. Останніми роками модернізацію підприємств розширено за рахунок включення в неї сукупності робіт організаційного, економічного і соціального напрямів, що надає модернізації комплексно-цільового характеру. Цю категорію, як зазначає Н.В. Валінкевич, вже майже не ототожнюють лише з технологічним переоснащенням і реконструкцією індустрії виробництва. На сторінках українських наукових журналів зустрічається вже новий підхід до визначення цього поняття, а саме як організаційно-економічної модернізації [4].

Погоджуємося з думкою Ж.Д. Анпілогової, О.І. Бутенко [1; 3], що загалом модернізацію слід розглядати як явище і як процес. У першому аспекті модернізація – це будь-яка цілеспрямована прогресивна зміна. У другому аспекті модернізацію слід розуміти як багатосторонній процес цілого комплексу змін, у ході якого тісно переплітається безліч економічних і організаційних проблем, що має чітко сформульовану кінцеву мету та заздалегідь прогнозовані результати.

Н.В. Валінкевич зауважує, що у процесі модернізації підприємства потрібно оптимізувати використання наявних ресурсів з метою забезпечення зростаючих потреб людей. Науковець стверджує, що модернізація, відповідно, має дві складові: а) об'єктивну – сукупність ресурсів (технічних, фінансових, інтелектуальних, природних); б) суб'єктивну – здатність та прагнення співробітників до продуктивного використання цих ресурсів. Успіх модернізації підприємства забезпечать її економічна і організаційна складові [4, с. 62-63].

Проте підприємства обирають різні шляхи впровадження модернізації. Наприклад, деякі підприємства можуть надати перевагу досягненню цілей модернізації без організаційних змін, припускаючи, що поширення і впровадження організаційно-економічної модернізації є радикальною зміною цінностей суб'єкта господарювання. Проте, результативна організаційна та економічна модернізація, на думку Н.В. Валінкевич, можлива й без радикальної зміни цінностей. Керівники багатьох конкурентоспроможних підприємств часто висловлюють свою прихильність до впровадження модернізації, але без запозичення західних цінностей, які не відповідають вітчизняному традиційному укладу. У такому випадку фактором успіху втілення у життя моделі модернізації є дотримання інших пріоритетів – високий рівень власних інвестицій із акцентом на інноваційний вектор розвитку [4, с. 63].

На думку Й.М. Петровича, модернізація сприяє прискоренню відтворювальних процесів в матеріально-технічній базі виробництва на засадах новітніх технологій, створенню умов для виготовлення продукції з інноваційним наповненням, конкурентоспроможної на внутрішньому та зовнішньому ринках, підвищенню ефективності виробництва, вирішенню актуальних соціальних проблем у країні та окремих виробничих колективах. Такою є загалом економічна сутність модернізації [7].

Без модернізації підприємств неможлива їх конкурентоспроможність, стійке функціонування і розвиток. При цьому вирішення модернізаційних завдань вимагає якісного вдосконалення виробничих процесів і систем.

Щодо стійкості функціонування підприємства, то у сучасному економічному словнику Б. Райзберга наведено таке визначення поняття „стійкості”, під яким розуміють фінансовий стан підприємства, господарська діяльність якого забезпечує у нормальних умовах виконання всіх його зобов'язань перед робітниками, іншими організаціями, державою завдяки достатнім доходам, та відповідності доходів та видатків.

Проте, на нашу думку, погляд на стійкість підприємства як на стан не дає чіткого розуміння причин та факторів, що обумовлюють ефективність підприємства у змінюваних умовах зовнішнього середовища. Враховуючи цей аспект, більш вдалим вважаємо трактування стійкості С.П. Бараненком, В.В. Шеметовим як результату реалізації здатності підприємства створювати, розвивати та зберігати довгий час (декілька галузевих періодів) конкурентні переваги на конкретному ринку покупця в умовах прискореного науково-технічного та технологічного прогресу. Внаслідок чого у підприємства виникає певний запас міцності, який дозволяє йому зберігати життєздатність при збуреннях у зовнішньому і внутрішньому середовищах [5].

Головне завдання управління стратегічною стійкістю підприємства полягає у забезпеченні його довгострокової конкурентоспроможності шляхом розробки комплексу адаптивних заходів, реалізація яких дозволить підприємству виконувати власні функції та досягати поставлених цілей.

З наведеного вище визначення стійкості очевидно, що адаптивні заходи повинні стосуватися як технологічної адекватності підприємства сучасному етапу розвитку техніки і технологій, так і організаційних, управлінських тощо аспектів його діяльності.

Таким чином, у контексті підвищення конкурентоспроможності та забезпечення стійкості розвитку підприємства модернізацію можна трактувати як постійно здійснюваний процес адаптаційних поліпшень основних компонентів його бізнес-моделі до змін у зовнішньому і внутрішньому середовищі.

Вирішення завдань модернізації підприємства забезпечує його конкурентоспроможність і стійкість.

Дослідження сутності модернізації дає змогу визначити практичний бік проблеми як організаційно-технічного процесу, основою якого є комплекс системних заходів, спрямованих на техніко-технологічне переоснащення виробництва та організацію випуску конкурентоспроможної продукції для задоволення потреб внутрішнього і зовнішнього ринку (тому у подальшому дослідженні зосередимо увагу на техніко-технологічній модернізації). Отже,

формується чітка мета проведення модернізації, досягнення якої дає змогу суб'єктам господарювання домогтися високих результатів своєї діяльності, забезпечити стійкість свого розвитку та задоволення суспільних потреб у необхідних продуктах і послугах.

Й.М. Петрович зазначає, що серед визначальних чинників прискореного розвитку підприємств та підвищення ефективності їх функціонування має стати модернізація на інноваційних засадах [7]. Виконання цього важливого завдання вимагає з'ясування низки питань, які стосуються організаційно-економічного забезпечення управління процесом модернізації.

У складі методів та інструментів управління системою підприємства можна виділити ті, які найчастіше використовують в управлінні ресурсами процесу модернізації:

- метод стратегічного управління підприємством;
- програмно-цільові методи та інструменти управління підприємством;
- методи антикризового управління;
- методи управління конкурентоспроможністю підприємства;
- методи та інструменти коригування планів і програм у процесі їх реалізації;
- методи та інструменти управління майном підприємства;
- методи та інструменти контролінгу;
- методи та інструменти економічного стимулювання суб'єктів модернізаційного розвитку підприємства.

Поєднане управління модернізацією підприємства та його економічною стійкістю передбачає, що створення і/чи використання нової техніки і технології та оцінка ефективності цієї діяльності повинні проводитися в контексті забезпечення стійкості функціонування і безкризового розвитку підприємств.

На думку Н.Б. Новікової, сполучене управління модернізацією та стійкістю функціонування підприємства повинно базуватися на системі організаційно – економічного моніторингу. Організаційно-економічний моніторинг передбачає здійснення систематичного контролю та аналізу (діагностики) фінансово-економічного стану підприємства, індикаторів його стійкості й рівня розвитку виробничої системи, що дозволяє відстежувати стан системи в динаміці і своєчасно вживати заходів для підтримки стану рівноваги, зберігаючи позитивну тенденцію зростання техніко-технологічного рівня [6].

Основним призначенням організаційно-економічного моніторингу є забезпечення ефективного управління підприємством шляхом обґрунтування вибору оптимальних економічних і організаційно-технічних рішень на основі повної і достовірної інформації про техніко-економічне становище його виробничої системи.

Очевидно, що в розглянутому випадку моніторингу повинні бути піддані параметри, які характеризують рівень техніко-технологічного розвитку виробничої системи і стійкості.

Типовими показниками для оцінки техніко-технологічного рівня є [8]:

- показники ступеня технічної оснащеності праці: фондоозброєність, енергоозброєність;

– показники рівня прогресивності технологій: структура технологічних процесів за трудомісткістю, частка нових технологій за обсягом або трудомісткістю праці, середній вік застосовуваних технологічних процесів, коефіцієнт використання сировини і матеріалів;

– показники технічного рівня устаткування: продуктивність або потужність, надійність, довговічність, питома матеріаломісткість, середній термін експлуатації, частка прогресивних видів обладнання в загальній кількості, частка технічно та економічно застарілого обладнання в загальному парку підприємства;

– показники рівня механізації та автоматизації виробництва: ступінь охоплення робітників механізованою працею, частка обсягу продукції, що виробляється за допомогою автоматизованих засобів праці.

Науковці О.М. Тимонін і К.В. Ларіна зазначають, що вибір варіантів технічного розвитку підприємства в рамках стратегічного планування повинен передбачати системний підхід до забезпечення конкурентоспроможності підприємства на внутрішньому і зовнішньому ринках, що є умовою збереження його стійкості, а також базуватися на результатах маркетингових досліджень конкурентної позиції підприємства, динаміки темпів зростання ринку та споживчої задоволеності продукцією. Критерієм заміни обладнання повинен виступати ступінь відповідності парку обладнання техніко-економічним вимогам виробництва конкретної продукції, а також відповідність всієї виробничої системи ринковим умовам [11].

Взаємозв'язок організації маркетингової і виробничої діяльності в рамках загального механізму управління підприємством зумовлює вибір тих першочергових напрямків техніко-технологічного розвитку, які дозволять формувати відповідні виробничі потужності для задоволення обсягів попиту та забезпечать необхідний рівень конкурентоспроможності продукції.

О.М. Тимонін, К.В. Ларіна запропонували схему прийняття рішень щодо вибору варіантів техніко-технологічного розвитку підприємства (див. рис. 1). Можливий варіант техніко-технологічного розвитку промислового підприємства можливо визначити як сукупність підваріантів, які включають комплекс заходів, направлених на ліквідацію невідповідностей між обсягами випуску продукції і виробничою потужністю за всіма технологічними ланками виробничого процесу з урахуванням динаміки темпів зростання ринку та запитів споживачів [11].

Реалізація підваріантів впливає на покращення показників організаційно-технічного рівня виробництва, на величину перспективної виробничої потужності, на якість продукції і конкурентоспроможність усієї виробничої системи.

Управління розвитком, у тому числі техніко-технологічним, може бути реалізовано в рамках двох різних підходів: проектно-планового або програмно-цільового. На думку багатьох науковців, в умовах нестабільного зовнішнього середовища найбільш ефективним і доцільним є використання програмно-цільового підходу, який дозволяє коригувати рух на кожному етапі відповідно до фактично досягнутих результатів і динаміки зовнішнього середовища.

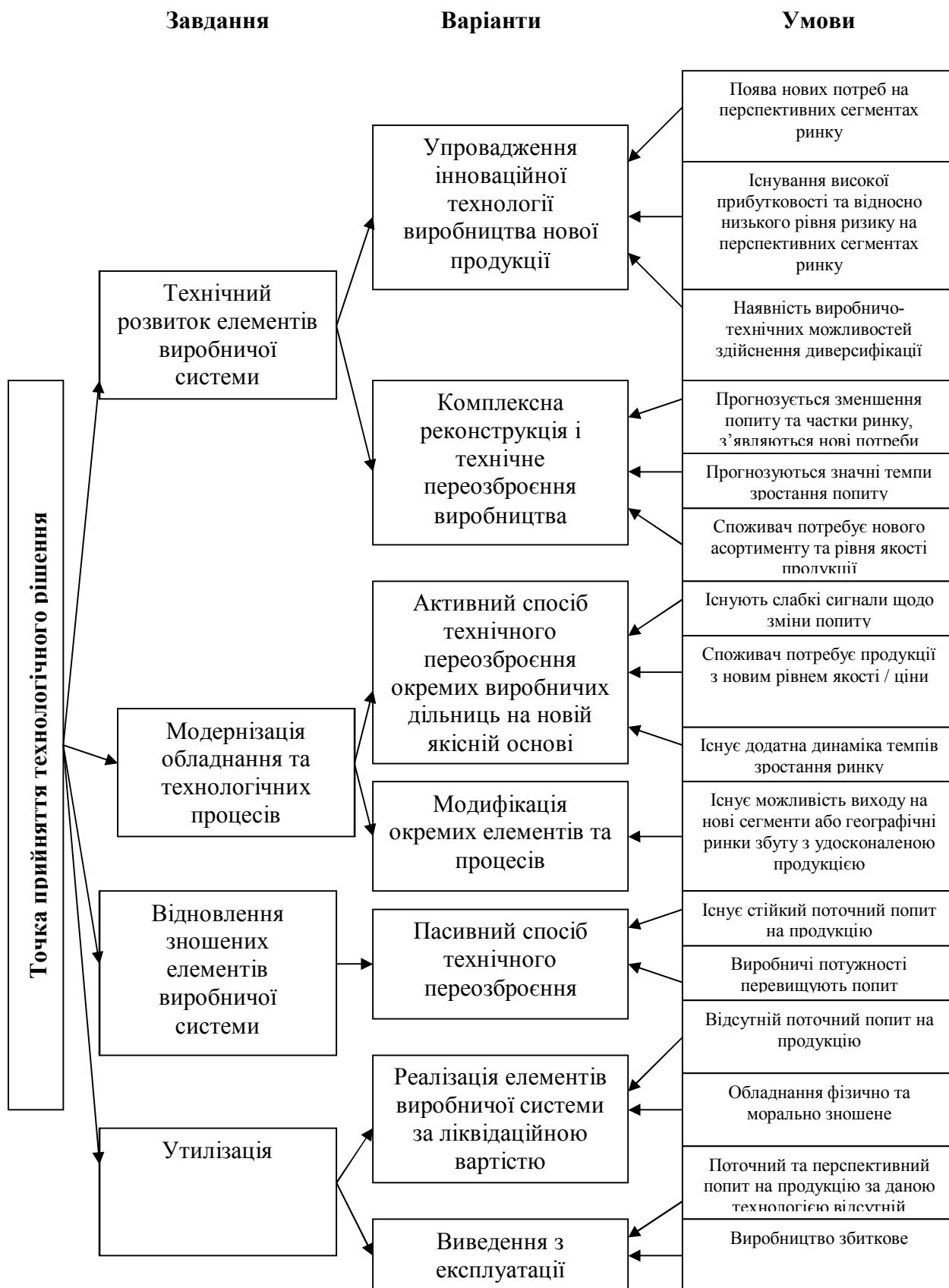


Рис 1. Схема прийняття рішень щодо варіантів технічного розвитку [11]

Програмно-цільовий метод дає можливість створити реальне підґрунтя для вибору оптимальних рішень і варіантів реалізації програм техніко-технологічного розвитку, об'єктивної оцінки економічної ефективності використання ресурсів.

Методичний підхід до використання програмно-цільового методу при визначенні варіантів техніко-технологічного розвитку виробництва, на думку О.М.Тимоніна, К.В.Ларіної, можна представити такими етапами [11]:

1. Аналіз тенденцій ринку та оцінка ємності ринку. Розрахунки темпів зростання ринку по кожному виду продукції та відносної частки ринку підприємства.

2. Оцінка рівня задоволеності споживачів основними показниками діяльності підприємства та визначення тих показників, задоволеність якими значно нижча ступеня важливості.

3. Визначення позиції певного товару в портфелі продуктів підприємства і стратегічних альтернатив щодо подальшого розвитку та інвестицій.

4. Прогнозування змін обсягів попиту та частки підприємства на ринку.

5. Аналіз організаційно-технічного рівня та розрахунок приватних та узагальнюючих показників організаційно-технічного рівня виробництва (див. табл. 1).

6. Розрахунок виробничої потужності стадій виробничого процесу, коефіцієнту завантаження потужності та визначення «вузьких місць».

7. Визначення завдань та напрямків техніко-технологічного розвитку.

8. Формулювання цілей техніко-технологічного розвитку підприємства.

9. Обґрунтування варіантів техніко-технологічного розвитку (формування комплексу заходів шляхом впровадження в діючу виробничу систему певних техніко-технологічних інновацій з існуючого банку даних у взаємозв'язку з іншими технічними заходами).

10. Розрахунок перспективної виробничої потужності та зміни показників організаційно-технічного рівня виробництва, яке відбудеться в результаті реалізації заходів.

11. Оцінка альтернативних варіантів техніко-технологічного розвитку виробництва з урахуванням наявних ресурсів та ефективності їх використання.

Оскільки серед заходів техніко-технологічного розвитку існують альтернативні, то одному варіанту формування виробничої програми відповідає декілька варіантів техніко-технологічного розвитку. За остаточним набором заходів визначаються витрати необхідних матеріальних, людських та фінансових ресурсів і формується варіант техніко-технологічного розвитку, який включає: цілі – способи досягнення цілей – необхідні ресурси – ефективність використання ресурсів.

Н.Б. Новікова зазначає, що аналіз відомих методик і підходів до проведення організаційно-економічного моніторингу показав, що в умовах сполученого управління модернізацією виробничих систем та їх стійкістю найбільш доцільно проведення моніторингу з застосуванням методики факторного аналізу на основі використання індексів стійкості шляхом порівняння значення показників, що характеризують вплив внутрішніх чинників розвитку бізнесу, з нормативними (прогнозними) показниками і визначення абсолютного і відносного відхилення їх в розрізі бізнес-процесів. Результати такого моніторингу дають системне уявлення про потенційну динаміку стійкості підприємства і дозволяють сформулювати систему пріоритетів для побудови ефективних планів техніко-технологічної модернізації [6].

Таблиця 1

Показники організаційно-технічного рівня виробництва*

Показники, що характеризують:		
Динаміку і технічний стан основних виробничих фондів	Техніко-економічний рівень обладнання	Ефективність використання ресурсів
Коефіцієнт оновлення основних виробничих фондів (ОВФ)	Питома вага активної частини ОВФ в загальному обсязі ОВФ	Матеріаловіддача
Коефіцієнт вибуття ОВФ	Питома вага машин і обладнання в активній частині ОВФ	Матеріаломісткість
Коефіцієнт приросту	Питома вага прогресивного обладнання в загальному парку обладнання	Фондовіддача
Коефіцієнт зносу	Питома вага зношеного і морально застарілого обладнання	Фондовіддача парку машин та обладнання
Період оновлення ОВФ	Середній вік технологічного обладнання	Фондовіддача активної частини ОВФ
Коефіцієнт інтенсивності оновлення ОВФ		Фондорентабельність
		Фондомісткість
		Витрати на 1 грн. продукції
		Продуктивність праці

*Примітка: Розроблено на основі джерела [11]

Розглянемо, які ж індекси стійкості рекомендовано піддавати організаційно-економічному моніторингу.

Причини втрати підприємством стійкості можуть бути різними. Проте, у результаті це проявляється як зниження його фінансових показників, тобто як втрата фінансової стійкості. Тому, саме показники фінансової стійкості є базовими індикаторами економічної стійкості підприємства [**Помилка! Джерело посилання не знайдено.**; 5].

Стійкість підприємства включає в себе різні рівні: оперативну; тактичну; стратегічну. Оперативну стійкість забезпечують через підтримку необхідного рівня ліквідності і платоспроможності підприємства. Тактичну – досягають через підтримку необхідного рівня рентабельності операцій підприємства. Стратегічну стійкість забезпечують через довготривалу організаційну, інноваційну і кадрову політику.

Показники ліквідності активів характеризують здатність підприємства оплачувати в передбачені законом і контрактом терміни свої фінансові зобов'язання.

Наведені у табл. 2 коефіцієнти характеризують різні рівні ліквідності активів. Уся група коефіцієнтів, узятих разом, відображає стан і динаміку швидко-ліквідних і поволі-ліквідних активів.

Тактичну стійкість структури фінансів підприємства забезпечує цикл відновлення рентабельності та ділової активності. Характеризують її показники, наведені у табл. 3.

Таблиця 2

Індикатори оперативної стійкості підприємства [2]

Коефіцієнт абсолютної ліквідності	=	(Грошові кошти + Короткострокові фінансові вкладення)	/ Поточні зобов'язання
Коефіцієнт термінової ліквідності	=	(Грошові кошти + Короткострокові фінансові вкладення + Дебіторська заборгованість)	/ Поточні зобов'язання
Коефіцієнт загальної (поточної) ліквідності (коефіцієнт покриття)	=	Поточні активи: (Грошові кошти + Короткострокові фінансові вкладення + Дебіторська заборгованість + Запаси)	/ Поточні зобов'язання

Таблиця 3

Індикатори тактичної стійкості підприємства*

Коефіцієнти оборотності			
Оборотність активів (коефіцієнт трансформації)	=	Виручка від реалізації	/ Середня за період (рік) величина сукупних активів
Період обороту активів, дні	=	360	/ Оборотність активів
Оборотність дебіторської заборгованості	=	Виручка від реалізації	/ Середнє за період значення дебіторської заборгованості
Період обороту дебіторської заборгованості, дні	=	360	/ Оборотність дебіторської заборгованості
Оборотність запасів	=	Виручка (або собівартість продукції)	/ Вартість запасів
Період обороту запасів (термін реалізації), дні	=	360	/ Оборотність запасів
Оборотність кредиторської заборгованості	=	Виручка (або Собівартість продукції)	/ Середнє за період значення кредиторської заборгованості
Період обороту кредиторської заборгованості, дні	=	360	/ Оборотність кредиторської заборгованості
Тактичні коефіцієнти рентабельності			
Рентабельність продажу	=	Прибуток (валовий, операційний, чистий)	/ Виручка від реалізації
Рентабельність активів	=	Прибуток (операційний, від звич. діяльн. до оподаткув., чистий)	/ Середня за період величина активів

*Розроблено на основі джерела [2]

Рентабельність продажу є основним коефіцієнтом, який пов'язує тактичні і стратегічні показники функціонування підприємства. Для цього коефіцієнта немає якого-небудь стандарту для порівняння, окрім середньогалузевого, який, зазвичай, суттєво варіює від галузі до галузі.

Рентабельність активів підприємства є важливим індикатором економічної ефективності підприємства, який доволі повно характеризує

тактичну ефективність управлінської праці його менеджерів. Порівняно з середньогалузевим значенням безпосередньо відображає поточну конкурентоспроможність підприємства.

Основні показники стратегічної стійкості підприємства наведено у табл. 4.

Таблиця 4

Індикатори стратегічної стійкості підприємства*

Коефіцієнти довготривалої стійкості фінансів		
Коефіцієнт фінансування	= Позиковий капітал	/ Власний капітал
Коефіцієнт автономії	= Власний капітал	/ Загальна сума активів
Коефіцієнт фінансової залежності	= Позиковий капітал	/ Загальна сума активів
Коефіцієнт маневрування власних засобів	= Власні оборотні кошти	/ Власний капітал
Стратегічні показники рентабельності		
Рентабельність чистих активів	= Прибуток (операційний, від звич. діял. до сплати податків і відсотків, чистий)	/ Середня за період величина чистих активів
Рентабельність власного капіталу	= Чистий прибуток	/ Середня за період величина власного капіталу
Оцінка довгострокової господарської політики компанії		
Поточна дійсна вартість підприємства	$= \sum_{t=1}^N \frac{\text{Чисті грошові надходження в рік } t}{(1 + \text{СВК})^t}$, де СВК – середньозважена вартість капіталу підприємства

*Розроблено на основі джерела [2]

Окрім наведених у табл. 4 показників стратегічної стійкості науковці виділяють й інші. Зокрема при оцінці довгострокової ефективності діяльності підприємства дуже важливу роль відіграють чисті активи і оборотність чистих активів підприємства [Помилка! Джерело посилання не знайдено.].

$$\begin{aligned} \text{Чисті активи} &= \text{Постійні Активи} + \\ &+ (\text{Поточні активи} - \text{Поточні зобов'язання}) \end{aligned} \quad (1)$$

$$\text{Оборотність чистих активів} = \text{Виручка від реалізації} / \text{Чисті активи}. \quad (2)$$

Чисті активи формують з довгострокових засобів підприємства.

Оборотність чистих активів характеризує обсяг продажу, який генерує дана величина чистих активів. Вона показує, наскільки ефективно використовуються довгострокові засоби підприємства.

При проведенні організаційно-економічного моніторингу розглянуті індекси стійкості використовують шляхом порівняння значення показників, що характеризують вплив чинників модернізаційного розвитку бізнесу, з нормативними (прогнозними) показниками і визначення абсолютного і

відносного відхилення їх в розрізі бізнес-процесів. У результаті такого моніторингу можна отримати системне уявлення про потенційну динаміку стійкості підприємства і сформувавши систему пріоритетів для побудови ефективних планів техніко-технологічної модернізації.

Н.Б. Новікова зазначає, що в управлінні модернізацією можлива інтеграція підприємств при здійсненні модернізаційних проектів у їхніх виробничих системах. Аналіз світового досвіду проведення техніко-технологічної модернізації показує, що ефективність техніко-технологічної модернізації виробничих систем зростає при інтеграції діяльності учасників модернізаційних процесів, заснованої на об'єднанні їх ключових компетенцій, що веде до зростання конкурентоспроможності та стійкості виробничих систем. На її думку, організаційною формою, яка забезпечує гнучкість і здатність адаптуватися до змін кон'юнктури на ринку технологій, і яка є найбільш доцільною при виробництві нових знань, необхідних для розробки модернізаційних проектів і впровадження нововведень у виробництво, є мережева організаційна структура. Форми промислового партнерства, кооперації, неформальних альянсів та іншої довготривалої взаємодії практично зводяться фактично до двох базових моделей організаційних мереж [6]:

1) ліцензійно – субпідрядна мережа – мережева структура великої компанії, яка залучає фірми меншого розміру, передаючи їм (у т.ч. – в режимі аутсорсингу) виконання різних спеціальних завдань;

2) горизонтальна модель з рівноправними партнерами (переважно з малого та середнього бізнесу).

В обох цих випадках в основі мережевої взаємодії лежить інформаційний обмін між учасниками: підприємствами, які проводять модернізацію своїх виробничих систем, та організаціями-розробниками модернізаційних проектів.

Таким чином, сполучене управління модернізацією та стійкістю функціонування підприємства, повинно базуватися на системі організаційно - економічного моніторингу, якому повинні бути піддані параметри виробничої системи, що характеризують рівень її організаційно-технічного розвитку і стійкості. Організаційно-технічний рівень виробництва характеризують показники динаміки і технічного стану основних виробничих фондів, техніко-економічного рівня обладнання, ефективності використання ресурсів. Показники стійкості розвитку підприємства включають індикатори оперативної, тактичної та стратегічної стійкості.

В умовах сполученого управління модернізацією виробничих систем та їх стійкістю найбільш доцільно проведення моніторингу з застосуванням методики факторного аналізу на основі використання індексів стійкості шляхом порівняння значення показників, що характеризують вплив різних чинників розвитку бізнесу, з нормативними (прогнозними) показниками. Результати такого моніторингу показують потенційну динаміку стійкості підприємства і сприяють правильному відбору планів техніко-технологічної модернізації.

5.5. Корпоративне управління: вимоги, принципи, наслідки та сучасний стан на підприємствах з різною державною часткою власності

Загалом, корпоративне управління доцільно розглядати як спосіб управління підприємствами для врегулювання відносин (встановлення взаємозв'язків, збалансування сил та врахування інтересів) усіх учасників (акціонерів, менеджерів, директорів, зацікавлених осіб) за умови дотримання норм законодавства та правил ведення бізнесу, спрямований на залучення та раціональне використання ресурсів, при здійсненні відповідного керівництва та контролю, із метою отримання прибутку у вигляді дивідендів, відповідно до частки власності у статутному капіталі.

Однак, у діяльності підприємства слід чітко розмежовувати дві складові управління господарським товариством, як: корпоративний менеджмент (corporate management) і корпоративне управління (corporate governance).

Під першим поняттям розуміють діяльність професіональних спеціалістів у процесі проведення ділових операцій (механізм ведення бізнесу). Корпоративне управління – поняття набагато ширше, ніж корпоративний менеджмент, воно означає взаємодію багатьох осіб і організацій, що мають відношення до різноманітних аспектів функціонування підприємства. Під корпоративним менеджментом розуміють діяльність професійних фахівців у ході здійснення ділових операцій, тобто ведення бізнесу. Корпоративне управління знаходиться на більш вищому рівні керування акціонерним товариством, ніж корпоративний менеджмент. Пересікання функцій корпоративного управління і менеджменту має місце тільки при розробці стратегії розвитку підприємства [1; 2, с. 50].

Дотримання високих стандартів корпоративного управління дає змогу суб'єктам господарювання [1; 3, с. 12-13; 4; 5, с. 7; 6, с. 5; 7, с. 144]:

1. Полегшити доступ до ринку капіталів – підприємства, що ефективно керуються, сприймаються інвесторами як дружні і здатні забезпечити прийнятний рівень прибутковості вкладень, оскільки відчувають необхідний рівень захисту своїх прав. Ці компанії дістають ширший доступ до капіталу і переважають в порівнянні з іншими підприємствами в довгостроковій перспективі.

2. Знизити вартість капіталу та залучити довгострокових інвесторів, тобто досягнути зменшення вартості фінансових ресурсів, які використовують акціонерні товариства. Вартість капіталу залежить від рівня ризику, який присвоюється підприємству інвесторами: чим вищий ризик, тим більша вартість капіталу. Одним із видів ризику є ризик порушення прав інвесторів. Коли права інвесторів добре захищені, то вартість акціонерного і залученого капіталу знижується.

3. Сприяти зростанню ефективності, тобто удосконалити процес прийняття рішень, здатних суттєво впливати на ефективність фінансово-господарської діяльності акціонерного товариства на всіх рівнях.

4. Покращити репутацію (гудвіл) та інвестиційну привабливість фірми, оскільки репутація фірми є одним із найважливіших нематеріальних активів компанії, то її покращення призводить до того, що фірма користується великою

довірою у суспільстві. Інвестори ж згодні заплатити більше за акції підприємств, корпоративне управління якими є ефективним.

5. Знизити вартість кредитування, за рахунок довіри кредиторів до акціонерного товариства.

На рис. 1 показано вимоги та наслідки ефективного корпоративного управління на рівні підприємства та країни загалом [3, с. 13; 4; 8, с. 41].

У світі існують загальноприйняті принципи, стандарти, які лежать в основі ефективного корпоративного управління. Одним із головних інструментів вдосконалення корпоративного управління на макроекономічному рівні є утвердження національних кодексів.

У світовій практиці, для вдосконалення практики корпоративного управління, з метою захисту інвесторів, виникли об'єктивні передумови для розроблення загальних міжнародних стандартів і правил – Кодексів корпоративного управління, які, по своїй суті, не мають законодавчої сили, а відображають погляди і рекомендації авторів на якість корпоративного управління.

Слід зазначити, що успішна робота, із залучення іноземного інвестора повинна починатися із створення для нього зрозумілих, знайомих і прозорих правил гри, які забезпечують кодекси [9].

Успішне здійснення корпоративного управління, в розвинених країнах світу, базується на єдиних принципах корпоративного управління ОЕСР [10]. Цей документ націлений на те, щоб сприяти урядам країн в їх праці з оцінки і вдосконалення правової, інституціональної і нормативної бази корпоративного управління у власних країнах, а також надати орієнтири та рекомендації фондовим біржам, інвесторам, корпораціям та іншим сторонам, які відіграють певну роль в процесі вдосконалення корпоративного управління. Принципи мають лише рекомендаційний характер для створення певного орієнтиру у практиці корпоративного управління [11, с. 398].

До основних принципів корпоративного управління можна віднести:

– принцип справедливості, який визначає необхідність захисту корпоративних прав акціонерів системою корпоративного управління;

– принцип рівноправності – система корпоративного управління повинна забезпечувати рівне ставлення до всіх власників акцій, включаючи дрібних та іноземних;

– принцип відповідальності – визнання передбачених законодавством прав учасників, заохочування активного співробітництва їх із товариством у створенні добробуту, робочих місць, забезпеченні ефективності роботи та фінансової стабільності корпоративного сектора;

– принцип прозорості – система корпоративного управління повинна забезпечувати своєчасне розкриття достовірної інформації про всі суттєві аспекти діяльності корпорації, включно інформацію про фінансовий стан, результати діяльності, склад власників та структуру управління;

– принцип підзвітності – рада директорів забезпечує стратегічне управління компанією, ефективний контроль над роботою менеджерів і зобов'язана звітувати перед акціонерами та компанією загалом [10, с. 41; 11, с. 398-399].



Рис. 1. Вимоги та наслідки ефективного корпоративного управління*

*Джерело: розроблено автором на основі [3, с. 13; 4; 8, с. 41]

Виділяють також принципи корпоративного управління Європейського банку реконструкції і розвитку, Конфедерації європейських асоціацій акціонерів та інші [8, с. 50-57].

Кодекси корпоративного управління (національні кодекси) розроблені більш, ніж у 90 країнах світу. 68 країною у цьому списку стала Україна із затвердженням Принципів корпоративного управління. Еволюція кодексів корпоративного управління подана у табл. 1 [12, с. 20; 8, с. 58].

Таблиця 1

Еволюція кодексів корпоративного управління*

Рік прийняття кодексу	Назва кодексу	Країна та загальна кількість кодексів корпоративного управління
1992	Рекомендації Кедбері	Великобританія (18)
1994	Торонтські рекомендації	Канада (6)
1994	Рекомендації Кінга	Південна Африка (2)
1995	Рекомендації Боша	Австралія (8)
1995	Рекомендації Вьєно	Франція (6)
1996	Положення з корпоративного управління	Іспанія (4)
1997	Положення з корпоративного управління	США (12)
1997	Рекомендація Петерса	Нідерланди (6)
1997	Термінові рекомендації з корпоративного управління	Японія (5)
1998	Кодекс з прозорості та звітності	Німеччина (8)
1998	Рекомендації з корпоративного управління	Бельгія (6)
1998	Кодекс корпоративного управління	Індія (-)
1999	Кодекс корпоративного управління	Малайзія (-)
1999	Принципи корпоративного управління	Греція (-)
1999	Національний кодекс корпоративного управління	Бразилія (3)
1999	Кодекс найкращої практики	Мексика (-)
2001	Національний кодекс корпоративного управління	Чехія (2), Китай (1)
2002	Національний кодекс корпоративного управління	Росія (1), Польща (3), Австрія (1)
2002	Рекомендації з корпоративного управління	Угорщина (1)
2003	Національний кодекс корпоративного управління	Литва (1), Фінляндія (1)
2003	Принципи корпоративного управління	Україна (1)
2004	Національний кодекс корпоративного управління	Бангладеш (1), Норвегія (1), Словенія (1)

* Джерело: розроблено автором на основі [12, с. 20; 8, с. 58].

Найкращим кодексом корпоративного управління визнані Рекомендації Кінга (Південна Африка). Як показала історія, найбільшого розвитку корпоративне управління набуває у країнах із високорозвинутим ринком капіталів (Великобританія, США, Німеччина) [12].

Однак, слід звернути увагу на те, що переважна більшість зарубіжних кодексів корпоративного управління розроблялися за умови існування в іноземних державах законів, які відповідним чином регулюють діяльність корпорацій. Саме тому, ці кодекси є концептуальними, містять лише принципи і є рекомендаційними для виконання [12].

Причинами впровадження цих кодексів стали, перш за все, усвідомлення необхідності врегулювати нагальні проблеми не лише на рівні законодавства, а й на рівні встановлення етичних норм у повсякденній практиці, а також

сприйняття корпоративного управління як важливої умови економічного розвитку, роботи підприємства у конкурентному середовищі.

Для оцінки проблемних питань у функціонуванні господарських товариств доцільно проаналізувати сучасний стан корпоративного управління на підприємствах. Оскільки, ефективне корпоративне управління – це безпосереднє вдале управління пакетами акцій акціонерів. Внаслідок аналізу корпоративного управління у акціонерних товариствах з різною часткою державної власності у 2012р. можна відобразити наступні результати.

Згідно з ст. 32, п. 2 Закону України "Про акціонерні товариства", акціонерне товариство зобов'язане скликати загальні збори акціонерів щороку. З усіх 13 досліджуваних підприємств за останні 3 роки скликали збори акціонерів 3 рази – лише 5 підприємств, і одне підприємство (з часткою держави 50-75%) – 2 рази. З цих 5-ти підприємств 3 – з часткою держави більше 75%, 1 – з часткою 25-50% і 1 – з часткою держави до 25%. Інші підприємства – 4 (з часткою більше 75%), 1 (з часткою 50-75 %), 1 (з часткою 25-50%) – не скликали зборів акціонерів. 1 підприємство з часткою більше 75 % не вказало інформації щодо цього пункту. Отже, ми можемо стверджувати, що виконання пункту здійснило лише 46% досліджуваних підприємств.

Відповідно до ст. 53 Закону України "Про акціонерні товариства", до складу наглядової ради повинно входити не менше 5 осіб. 10 підприємств або 76,9% від усієї кількості підприємств успішно виконали цей пункт, тут у наглядовій раді присутні 5 і більше осіб. Із цих 10 підприємств – 6 підприємств із часткою держави більше 75% (із 8-ми підприємств цієї групи), 2 (з 2-х) підприємства з часткою 50-75%, 1 підприємство (з 2-х) – з часткою 25-50% і 1 підприємство з державною часткою до 25%. На одному підприємстві з державною часткою більше 75% в наглядовій раді присутні лише 3 особи і 1 підприємство з цієї ж групи не вказало інформації.

Із метою запобігання зловживань з боку посадових осіб та виявлення інших незаконних правопорушень, які б суперечили бажанню, волі та правам держави, вважаємо, що необхідною умовою ефективного управління підприємствами з будь-якою часткою державної власності є наявність у складі спостережної ради представників держави. З 13-ти досліджуваних підприємств, 9 підприємств (69,2% з усієї кількості) мають у складі наглядової ради представників держави, серед них: 5 підприємств (з 8-ми) з часткою держави більше 75 %, 2 (з 2-х) з часткою держави 50-75%, 1 (з 2-х) – з часткою держави 25-50% і 1 з часткою держави до 25%. Інші підприємства, з долею більше 75% та підприємство з часткою держави 25-50%, не мають у складі представників держави, 1 підприємство не подало інформації.

Важливим є наявність у спостережній раді і представників акціонерів, які володіють часткою меншою 10% акцій, оскільки власники таких пакетів є найменш захищеними від зловживань власників великих пакетів акцій і представників правління акціонерного товариства. У 61,5% досліджуваних підприємств (або 8-ми з 13-ти) присутні у спостережній раді представники з пакетами акцій менше 10%, а саме: у 4 (з 8-ми) з часткою держави більше 75%, у 2 з цієї групи немає необхідності у такому представництві, оскільки вони є 100% власністю держави, 1 підприємство з цієї групи не дало інформації. У групі з часткою 50-75% – 1 підприємство має в складі таких осіб, 1

підприємство не має, аналогічна ситуація з двома підприємствами з часткою держави 25-50%. Значним позитивом є наявність на підприємстві з державною часткою менше 25% представника акціонерів, що володіють часткою меншою 10% акцій, а також представника держави.

Виконавчий орган акціонерного товариства керує поточною діяльністю товариства, але управління компанією і контроль за дотриманням інтересів акціонерів – це безперервний процес, який здійснюють Загальні збори акціонерів і його неможливо здійснювати 1 раз на рік. Тому, у перервах між проведенням загальних зборів акціонерів, спостережна рада покликана представляти інтереси акціонерів та контролювати діяльність правління [13]. Згідно з ст. 55, п. 1 Закону України "Про акціонерні товариства", засідання спостережної ради мають проводитися не рідше, ніж 1 раз на квартал. Отже, ці засідання мають відбуватися обов'язково 4 рази на рік, а за необхідності й частіше. Під цей критерій підпадають лише 38,5% усіх досліджуваних підприємств (5 одиниць).

Таким чином, можна стверджувати, що у більшості акціонерних товариств у перервах між засіданнями спостережної ради та загальними зборами акціонерів, поточний контроль за дотриманням інтересів акціонерів не здійснюється, тобто не забезпечується безперервність корпоративного управління [13].

Негативним фактором вважаємо відсутність на усіх підприємствах комітетів у спостережній раді, які повинні б спростити роботу спостережної ради, сприяти прозорості та ефективності її діяльності.

Крім того, невід'ємною передумовою ефективності корпоративного управління є прозорість та належне розкриття інформації про діяльність товариства, що дозволяє акціонерам та потенційним інвесторам здійснювати об'єктивну оцінку фінансово-економічного стану товариства для прийняття ними проінформованих рішень щодо придбання або відчуження цінних паперів, а також голосування на загальних зборах акціонерів [13]. Тому, постає питання щодо розподілу функціональних обов'язків серед органів управління та посадових осіб акціонерного товариства, щодо здійснення постійного контролю за дотриманням прав акціонерів при здійсненні поточної діяльності товариства, дотриманням керівником компанії принципів корпоративного управління, за забезпечення акціонерів суттєвою і повною інформацією про діяльність товариства [13].

У зв'язку з вищесказаним, вважаємо негативним явищем відсутність на підприємствах посади корпоративного секретаря (винятком є одне підприємство), яка сприяла б прозорості та відкритості інформації, забезпечувала б інформованість про стан справ на підприємстві всіх його акціонерів.

Наявність ревізійної комісії є позитивним фактором для усіх підприємств, виняток становить підприємство з державною часткою 25-50%, яке вказало про відсутність у акціонерному товаристві ревізійної комісії.

Оскільки основним завданням ревізійної комісії є перевірка фінансово-господарської діяльності акціонерного товариства за результатами фінансового року, то обов'язковим є засідання ревізійної комісії хоча б 1 раз на рік. На основі проведеного дослідження було виявлено, що 9 підприємств із 13

проводили засідання один і більше раз на рік (69,2% від усієї кількості досліджуваних підприємств) і 3 підприємства (23,1%) взагалі не проводили таких засідань.

Слід зазначити, що 11 із 13-ти підприємств у своєму статуті мають положення про обмеження повноважень виконавчого органу щодо рішень про укладання договорів, враховуючи їх суму від імені акціонерного товариства.

В акціонерному товаристві повинні бути в наявності ряд документів згідно з Законом України, ст. 77, п. 2: положення про загальні збори, наглядову раду, виконавчий орган та ревізійну комісію. Також, бажана наявність положення про акції акціонерного товариства та про порядок розподілу прибутку. Жодне з досліджуваних підприємств не має в наявності усіх перерахованих документів.

Згідно з ст. 78, п. 3 Закону України „Про акціонерні товариства” кожне публічне акціонерне товариство зобов’язане мати власну інтернет-сторінку, на якій повинно розміщуватися інформація, що вимагає оприлюднення, відповідно до закону. Лише одне підприємство, із часткою власності держави 50-75%, має свою інтернет-сторінку.

Однак, з точки зору найкращої практики корпоративного управління, на інтернет-сторінці інформація має не тільки постійно оновлюватися, але й бути викладеною у зрозумілій і доступній для акціонерів формі. Тут обов’язково має оприлюднюватися інформація про виплату дивідендів та проведення загальних зборів акціонерів. Ці функції повинен виконувати корпоративний секретар, який може вести власний розділ на інтернет-сторінці, де розміщуватиме відповіді на запитання акціонерів та інформаційні матеріали, що стосуються функціонування підприємства.

Інформація про діяльність акціонерного товариства повинна щороку оприлюднюватися в офіційних друкованих виданнях, лише 9 підприємств (69,2%) позитивно відзначили цей пункт. 3 підприємства повідомили, що не подають жодної інформації, одне підприємство нічого не вказало. Однак, дані підприємства оприлюднюють інформацію про свою діяльність, зокрема, фінансово-господарські результати, на сайті загальнодоступної інформації бази даних НКЦПФР про ринок ЦП.

Лише 3 підприємства оформляють фінансову звітність відповідно до міжнародних стандартів – це 23,1% від усієї вибірки. Це негативний чинник для наших підприємств, оскільки міжнародні стандарти фінансової звітності виступають ефективним інструментом підвищення прозорості та зрозумілості інформації, яка розкриває діяльність суб’єктів господарювання. Суб’єкти, які складають звітність відповідно до МСФЗ, мають більше можливостей залучати додаткові джерела капіталу (іноземні інвестиції та позики) та партнерів по бізнесу, які допоможуть забезпечити економічне зростання і процвітання, сприятимуть зростанню престижу фірми та довіри до неї з боку потенційних партнерів та інвесторів. Вони згодні одержувати менший прибуток в обмін на довіру, справедливу та точну інформацію, яка знизить ризик їх діяльності.

Негативною стороною діяльності цих підприємств є те, що протягом наступних трьох років 4 акціонерні товариства (30,8%) планують залучити іноземні інвестиції.

Ще одним негативним фактором є відсутність на підприємствах кодексу корпоративного управління підприємством. Прийняття цього документу вважаємо обов'язковим для кожного підприємства, не говорячи про тих суб'єктів, які планують залучити іноземні інвестиції. Кодекс корпоративного управління є важливим документом, який характеризує підприємство як економічно ефективне, прозоре, дієве, впевнене у собі та своїх силах, що сприяє підвищенню гудвілу фірми як на національному, так і на міжнародному рівні. На сьогоднішній день кожне велике, процвітаюче закордонне підприємство, яке має значний досвід роботи і заслужило довіру своїх клієнтів і партнерів, має власний Кодекс корпоративного управління та етики.

На 10-х підприємствах (76,9%) протягом трьох років відбувалася щорічна аудиторська перевірка, одне підприємство не проводило її. Три підприємства не вказали інформації, у 9 підприємствах правління затверджує незалежного аудитора, лише на 1-му його призначає Спостережна рада. Однак, вважаємо, що для уникнення непорозумінь, необхідна ще й згода спостережної ради.

Лише 3 підприємства протягом останніх 3-х років змінювали незалежного аудитора. Вважаємо, що інші підприємства теж повинні зробити цей крок з метою забезпечення прозорості і чесності інформації про їх діяльність.

Згідно з ст. 74 Закону України "Про акціонерні товариства" перевірку фінансово-господарської діяльності підприємства має здійснювати ревізійна комісія, а також ст. 75, п. 1. – незалежний аудитор. Коректно вказали цю інформацію лише 3 підприємства. 8 підприємств відмітили ревізійну комісію, та 4 підприємства – стороннього консультанта (або аудитора).

Лише 1 підприємство отримало платні послуги консультанта у сфері корпоративного управління та фінансового менеджменту. Вважаємо за необхідне рекомендувати підприємствам звертатися до відповідних структур за такими послугами, оскільки навіть наглядність заповнення інформації, яку вони оприлюднюють на сайті НКЦПФР про ринок ЦП бажає бути кращою.

Узагальнюючи отримані результати, можна наочно представити порядок підприємств із різними рівнями корпоративного управління. Виведені результати на рис. 2 вказують, що лише 3 підприємства з 13 досліджуваних мають високий рівень корпоративного управління. Однак, цей рівень аж ніяк не дотягує до рівня, який існує на іноземних підприємствах.

Впровадження механізмів ефективного корпоративного управління, як на загальнодержавному рівні, так і на рівні підприємства, приведе до:

- покращення матеріально-технічного та інформаційного забезпечення на акціонерних товариствах;
- розвитку колективу на основі мотивації, покращення умов праці та формування соціальної інфраструктури; покращення показників ефективності;
- формування ефективного механізму контролю;
- покращення внутрішньогосподарського виробничого процесу за рахунок підвищення інноваційної активності та інвестиційної привабливості.

Недостатня увага до вдосконалення механізму корпоративного управління може привести до:

- прискорення морального старіння та матеріальної зношеності основних засобів;
- збільшення кількості збиткових підприємств;

- браку власних коштів для фінансування виробництва;
- відсутності інновацій та розвитку науково-технічного прогресу;
- скорочення інвестицій з боку вітчизняних та іноземних інвесторів [14, с. 68].

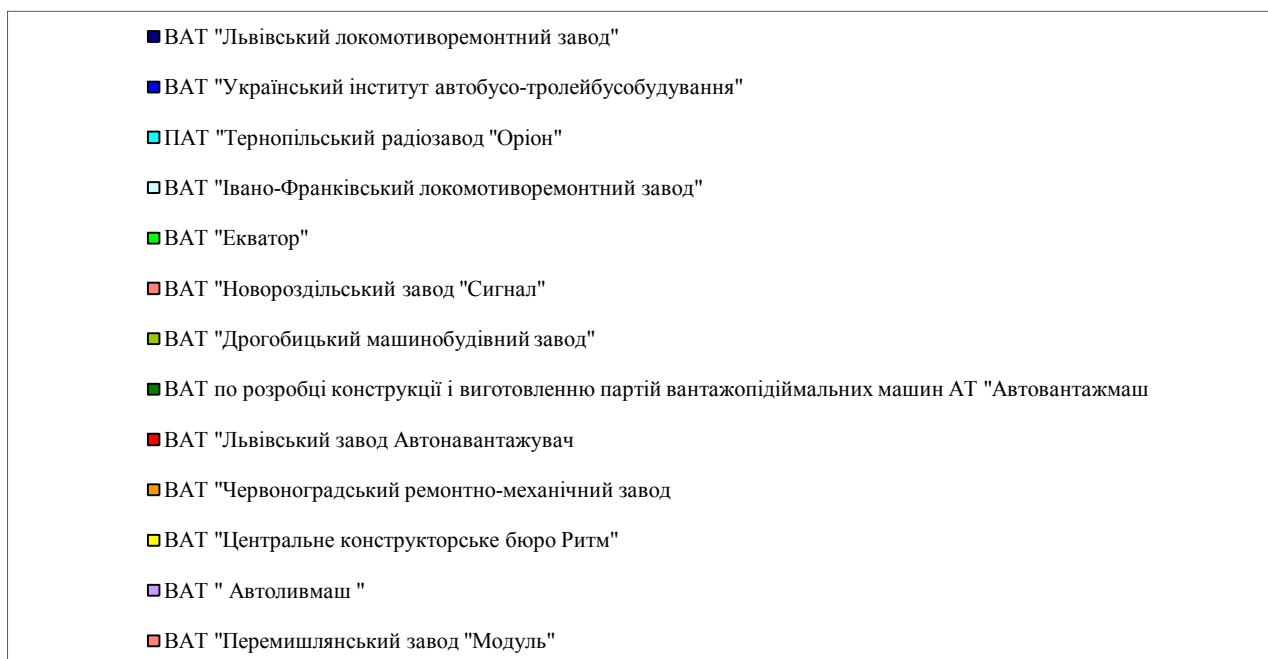
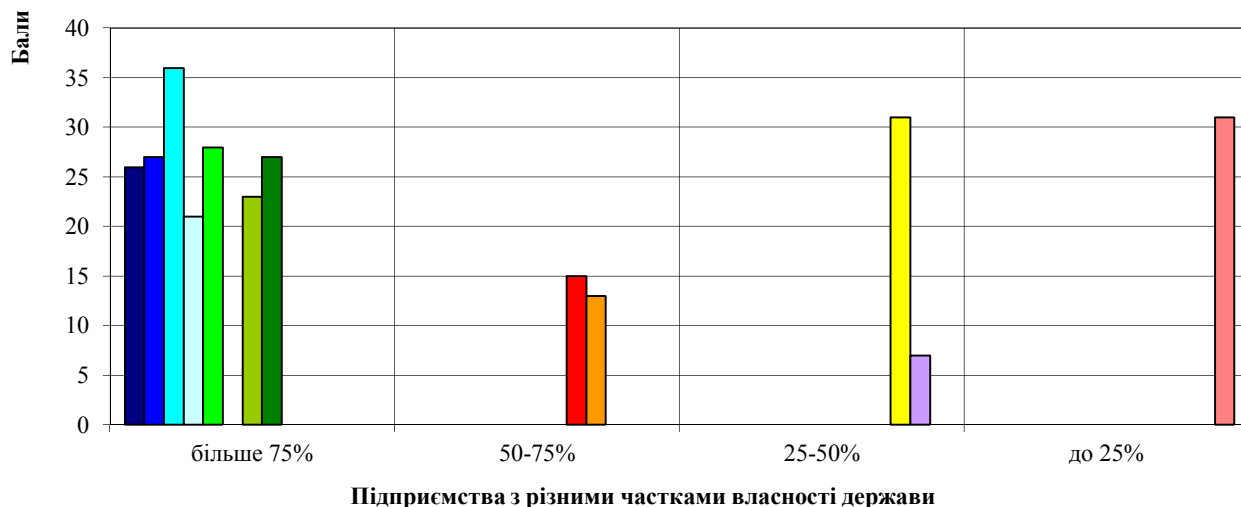


Рис. 2. Оцінка рівня корпоративного управління на акціонерних товариствах із різними частками державної власності*

*Примітка: розроблено автором на основі результатів дослідження

Можливі такі основні напрямки подальшого розвитку подій з врегулювання корпоративного управління на підприємстві:

1. Стабільний, який вказує на відсутність на поточний момент передумов для зміни рівня рейтингу корпоративного управління протягом року.

2. Позитивний, що вказує на можливість підвищення рівня рейтингу корпоративного управління протягом року при збереженні позитивних тенденцій і нівелювання поточних ризиків.

3. Негативний – вказує на можливість зниження рівня рейтингу корпоративного управління при збереженні негативних тенденцій і реалізації поточних ризиків.

4. У розвитку – вказує на підвищену ймовірність зміни рівня рейтингу протягом року в будь-якому напрямку [15].

Отже, корпоративне управління – це дуже ефективна сфера в економічного життя будь-якого підприємства України. З метою її вдосконалення необхідно здійснювати системний моніторинг практичної діяльності вітчизняних корпорацій, розробляти та вдосконалювати методику оцінки стану корпоративного управління та заходи правового регулювання і контролю з боку держави.

До першочергових та найважливіших напрямків вдосконалення системи корпоративного управління слід зарахувати забезпечення захисту прав акціонерів, особливо дрібних. Це сприятиме залученню коштів як вітчизняних, так і іноземних інвесторів, а також більш оптимальному та раціональному розподілу капіталу в масштабах української економіки.

Заходи щодо вдосконалення корпоративних відносин повинні розроблятися з врахуванням як міжнародних стандартів та підходів, так і досвіду вітчизняних корпорацій і специфіки української економіки. Це дасть можливість захистити інтереси акціонерів, підвищити конкурентоспроможність українських корпорацій, оздоровити інвестиційний клімат та економіку держави.

5.6. Стійкий розвиток підприємств у сучасних умовах господарювання

У сучасних мінливих і динамічних умовах господарювання більш пристосованими до впливу факторів зовнішнього середовища є ті соціально-економічні системи, які впроваджують новітні технології управління стійким розвитком, що базуються на системі гнучких принципів корегування цілей діяльності залежно від умов їхнього функціонування.

У найбільш широкому значенні стійкий розвиток системи трактують як постійну зміну її властивостей та показників, яка приводить до абсолютно нових станів системи, забезпечуючи її стійкість загалом та стійкість впровадження якісних характеристик, що стоїть за економічною динамікою. Стійкий розвиток системи, допускаючи нульові і мінусові значення, передбачає загальний позитивний вектор економічного зростання.

Підприємство є складною системою, яка складається з багатьох підсистем та різнорідних елементів, від ступеня злагодженості та своєчасності адекватного реагування яких на зміни зовнішнього середовища залежить положення суб'єкта господарювання в економічному середовищі. Тому сьогодні особливої актуальності набувають теоретичні, методичні та практичні розробки, що пов'язані з вирішенням проблеми забезпечення стійкого розвитку промислових підприємств.

«Стійкий розвиток підприємства» – це динамічне, комплексне і багатогранне поняття. Основу стійкого розвитку підприємства складає загальна здатність складних систем до самоорганізації, тобто здатність структуруватися

в просторі, часі і функціях, що виконуються, без зовнішнього впливу. Універсальні закони самоорганізації є предметом дослідження такої науки, як синергетика. З позиції системно-синергетичного підходу стійкий розвиток соціально-економічної системи характеризують як процес якісного поліпшення структури та організації бізнес-діяльності за умови збереження здатності системи реалізувати цільову функцію при зміні зовнішніх та внутрішніх умов її функціонування [3].

Поняття стійкого розвитку підприємства різними авторами трактується або з позицій урахування його характеристик як процесу, де акцент робиться на здатності господарської системи забезпечити реалізацію цільової функції, та динамічності, яка зумовлює якісні та кількісні зміни, або з акцентуванням уваги на характеристиках результату стійкого розвитку, тобто досягнення суб'єктом господарювання певного рівноважного стану, який є наслідком гомеостатичної природи підприємства, що реалізується через його здатність адаптуватися до умов зовнішнього середовища.

Зокрема, на необхідність використовувати при описі стійкого розвитку підприємства категорію стійкості розвитку щодо поставлених цілей вказує Н.О. Хомяченкова [12], обґрунтовуючи свою точку зору тим, що стійкість поставленої цілі може бути кількісно інтерпретована, аніж стійкість у класичному розумінні. Тут «дерево цілей» ілюструє шляхи досягнення головної цілі підприємства - забезпечення стійкого розвитку через реалізацію системи підцілей. Стає очевидним, що досягнення стійкого розвитку підприємства можливе лише за умови досягнення всіх визначених підцілей різних рівнів.

Як здатність підприємства рухатись до наміченої цілі, зберігаючи фінансову стійкість, стабільне положення на ринку, ресурсний баланс і спроможність розвивати інновації навіть в умовах несприятливого впливу зовнішніх і внутрішніх факторів, трактує поняття «стійкий розвиток підприємства» І.О. Костромська [7]. Стійкий розвиток підприємства знаходить своє відображення у досягненні ним системи цілей кожного з рівнів стійкості (фінансового, ринкового, інноваційного, виробничого).

Тут необхідно зазначити, що цільова функція включає комплекс цілей (основну (генеральну) ціль, загальні і часткові цілі). Щодо стійкого розвитку підприємства вони повинні відображати потреби, які необхідно задовольняти в процесі розвитку, враховувати обмеження, що перешкоджають прогресивному розвитку, та основні фактори, що впливають на хід розвитку. Цілі стійкого розвитку підприємства залежать від тенденцій розвитку зовнішнього макросередовища (світової та національної економіки), зовнішнього мезосередовища або ближнього оточення (регіону, галузі), внутрішнього мікросередовища (визначається, виходячи із стадії та фази життєвого циклу). Цілі стійкого розвитку повинні не суперечити умовам зовнішнього середовища та бути досяжними, прогресивними, своєчасними, інтегрованими, структурованими.

Згідно іншого підходу, стійкий розвиток промислового підприємства трактується як постійна зміна кількісних та якісних показників підприємства завдяки впровадженню нових технологій і вдосконаленню бізнес-процесів, основною умовою якої є наявність статичної і динамічної стійкості, а також

ефективне управління економічним потенціалом сталого розвитку суб'єкта господарювання.

Зокрема, як процес змін трактує стійкий розвиток підприємства Н.В. Алексеєнко, вказуючи, що в даному процесі використання ресурсів, реалізація інвестиційних проектів, орієнтація науково-технічного розвитку та інституціональні зміни погоджені між собою і зміцнюють нинішній і майбутній потенціал системи [1]. Також з безперервними та прогресивними структурними змінами з метою якнайшвидшої адаптації до середовища та підвищення динамічної стійкості, пов'язує стійкий розвиток соціально-економічних систем В.О. Василенко [4].

Водночас, на думку Н.О. Хом'яченкової [12], під стійким розвитком промислового підприємства розуміється такий спосіб його функціонування, який забезпечується процесами трансформації внутрішнього середовища підприємства з метою самозбереження і відтворення соціально-економічних процесів шляхом гармонізації взаємозв'язків із зовнішнім середовищем.

Н.В. Васюк [5] стійкий розвиток підприємства розглядає як інтегральну характеристику підприємства, що відображає рівноважне збалансоване функціонування підприємства, здатного протистояти ентропійним тенденціям у довготривалій перспективі, спрямоване на підтримання економічної ефективності виробничих процесів, забезпечення збереження ресурсної бази та екологічної рівноваги, підвищення якості життя населення.

Також існує комплексний підхід до трактування стійкого розвитку підприємства. У цьому ракурсі заслуговує на увагу точка зору С.М. Телешевської [11], яка вважає, що дане поняття слід розглядати з двох позицій: стійкий розвиток як особливий стан (положення) господарської системи та як процес. Дуалізм даного визначення зумовлений тісним зв'язком між двома підходами, адже, як вважає науковець, при досягненні стану стійкого розвитку у конкретний момент часу при певних умовах підприємство переходить на новий етап, з якого власне і починається даний процес.

Такий висновок можна пояснити тим, що в певний момент часу виникає проблема вибору стійкого стану системи, оскільки її властивість до самоорганізації має межу ефективності. Виникає завдання визначення такої межі для коригування стану системи при виході її зі стійкості. Тому необхідно регулярно оцінювати та контролювати поточний стан підприємства, моделювати його стійкість, своєчасно ставлячи адекватні цілі і завдання стійкого розвитку на найближчу, середньо- і довгострокову перспективу, забезпечуючи повне і ефективно використання внутрішніх факторів розвитку та координуючи зміни у діяльності підсистем підприємства під впливом сукупності зовнішніх факторів.

Таким чином, узагальнюючи різноманітні трактування, сутність поняття «стійкий розвиток підприємства» визначається як:

- процес змін (кількісних і якісних);
- спосіб функціонування підприємства;
- рівноважний стан господарської системи;
- здатність підприємства (системи) реалізовувати цільову функцію;
- інші.

Говорити про стійкий розвиток підприємства стає можливим, якщо воно є відкритою, адаптивною та гнучкою системою, яка певною мірою самостійно і автономно здійснює свою діяльність, характеризується певною виробничою мобільністю, володіє потенціалом для самоорганізації та умовами для реалізації потенціалу працівників.

Стійкий розвиток підприємств визначається комплексним впливом значної кількості факторів, класифікуванню яких у науковій літературі приділяється помітна увага (табл. 1). За результатами дослідження існуючих класифікацій факторів стійкого розвитку підприємства можна зробити висновок, що загальна точка зору в цьому напрямку практично відсутня, оскільки кожний дослідник виділяє, на його думку, найважливіші з них відповідно до мети та завдання, що вирішується, та конкретної ситуації.

Таблиця 1

Класифікація факторів стійкого розвитку підприємства

№ з/п	Автор, джерело	Підхід до класифікації факторів
1	О.Г. Коряков [6]	1. Фактори впливу на соціальну складову. 2. Фактори впливу на економічну складову. 3. Фактори впливу на екологічну складову. 4. Фактори, які визначають взаємозв'язок між складовими стійкого розвитку промислового підприємства.
2	Н.В. Алексеєнко [1], М.В. Рогова, С.А. Касперович [9]	1. Зовнішні фактори. 2. Внутрішні фактори.
3	О.Г. Коряков [6]	1. Фактори пропозиції. 2. Фактори попиту. 3. Фактори розподілу і перерозподілу.
4	С.М. Анпілов [2]	1. Фактори макросередовища. 2. Фактори мезосередовища. 3. Фактори мікросередовища. 4. Фактори наносередовища.
5	Н.В. Васюк [5]	1. Фактори, які зумовлені особливостями національної економіки. 2. Фактори, які зумовлені умовами виробництва безпосередньо на підприємстві.

Водночас, можливим є виділення такого загального моменту, як поділ факторів на такі, що пов'язані з зовнішнім середовищем, та такі, що діють у внутрішньому середовищі суб'єкта господарювання. Фактори зовнішнього середовища прямо або опосередковано впливають на стійкий розвиток підприємства. До факторів непрямого впливу належать фактори його далекого оточення. На їхній вплив підприємство може реагувати шляхом адаптації, а отже зміни внутрішньої структури, параметрів і функцій. До даної групи факторів віднесемо поточний стан економіки, соціальні проблеми, політико-правові умови діяльності, існуючі закони та демографічний стан.

До групи факторів прямого впливу відносять взаємодію з ключовими стейкхолдерами організації: постачальниками усіх видів ресурсів (фінансових,

трудовах, інформаційних, матеріальних тощо), споживачами, партнерами, засобами масової інформації, органами державної влади, конкурентами тощо.

Підприємства повинні оперативно і адекватно реагувати на зміну умов зовнішнього середовища шляхом прийняття ефективних управлінських рішень.

Фактори внутрішнього середовища діють всередині підприємства, а тому безпосередньо впливають на стійкість його розвитку. Слід зазначити, що певні науковці акцентують свою увагу саме на внутрішніх найбільш значущих факторах стійкого розвитку підприємства, які найбільшою мірою проявляють себе на сучасному етапі розвитку економіки і включають всі інші фактори. Пропонований ними набір таких факторів найбільш повно описує інтегральний вплив внутрішнього середовища на стійкий розвиток виробничого підприємства. Зокрема, В.Г. Саєнко, І.А. Демидова класифікують внутрішні фактори стійкого розвитку підприємства на такі чотири групи:

1. Кадровий фактор: інформаційна система управління персоналом, рівень мотивації персоналу, рівень кваліфікації персоналу, система забезпечення доступу до інформації, система підвищення кваліфікації персоналу, система забезпечення соціальних потреб.

2. Фінансово-ресурсний фактор: інформаційна система фінансово-ресурсного забезпечення, управління фінансовими ресурсами підприємства, система фінансового планування й аналізу, сировинні й технічні виробничі ресурси, енергетичні й транспортні ресурси підприємства, екологічні ресурси підприємства.

3. Технологічний фактор: інформаційна система техніко-технологічного й інноваційного забезпечення, система управління технологічним процесом, система управління технічним процесом, розробка нової та інноваційної продукції, розробка та впровадження матеріало- й енергозберігаючих технологій, розробка та впровадження еколого-безпечних технологій.

4. Маркетинговий фактор: інформаційна система підтримки прийняття рішень, управління стратегічним плануванням клієнтської бази, конкурентоспроможністю продукції, ціною, збутовою політикою та комунікаційною політикою [10].

На необхідності акцентувати увагу на факторах внутрішнього середовища наголошує і Н.В. Васюк [5], аргументуючи свою точку зору тим, що в умовах сучасних глобальних викликів саме ці фактори визначають характер і вектор стійкого розвитку підприємства.

На необхідність класифікування факторів внутрішнього середовища виходячи з функціональних зон вказують М.В. Рогова, С.А. Касперович [9]. На їхню думку, це дозволяє відслідковувати ключові процеси та елементи організації, стан яких у сукупності визначає той потенціал і ті можливості, якими вона володіє. Згідно цього, до внутрішніх факторів впливу на стійкий розвиток віднесено такі: виробничі, організаційно-управлінські, маркетингові, логістичні, фінансово-економічні, екологічні фактори та організаційну культуру, НДДКР й інновації.

Загалом зазначимо, що фактори зовнішнього і внутрішнього середовища підприємства, які впливають на його стійкий розвиток, тісно взаємопов'язані між собою, зміна декількох факторів викликає відповідні зміни інших.

О.Г. Коряков при виділенні факторів стійкого розвитку підприємства пропонує враховувати групування факторів виробництва (капітал, земля, праця), доповнюючи даний перелік факторами, які виникли у процесі розвитку взаємодії виробничих факторів, до яких віднесла такі, як: інновації й менеджмент, інформація, екологія, соціум [6].

Звідси, базові компоненти стійкого розвитку підприємства, як то соціальна, економічна та екологічна складові, характеризуються такими виробничими факторами:

- соціальна складова – фактором «праця»;
- екологічна складова – факторами «земля» й «екологія»;
- економічна складова – факторами «капітал» й «інновації»;
- взаємозв'язок між складовими стійкого розвитку – факторами «соціум», «менеджмент», «інформація».

Наявність взаємозв'язків взаємодії між складовими стійкого розвитку підприємства визначається поняттям «складність», впливає на якісну характеристику розвитку, забезпечуючи синергійний ефект.

Водночас зазначимо, що даний науковець [6] також наголошує на тому, що аналіз факторів стійкого розвитку передбачає їхню системну класифікацію на підставі ринкових категорій. Згідно цього фактори стійкого розвитку підприємства диференціюються на три групи:

- 1) фактори пропозиції: кількість і якість усіх видів ресурсів, що залучені у виробничий процес (капіталу, природних, трудових та матеріальних ресурсів);
- 2) фактори попиту – характеризують можливість реалізації певної кількості і відповідної якості матеріальних благ, які створені з використанням необхідних ресурсів в межах існуючого сукупного попиту;
- 3) фактори розподілу і перерозподілу – характеризують здатність до нарощування виробництва шляхом розподілу і перерозподілу зростаючих обсягів ресурсів з метою отримання максимального обсягу корисної продукції визначеного асортименту і встановленої якості.

Інші науковці [2; 5] поділяють фактори стійкого розвитку підприємства за рівнями економічної системи. Зокрема, С.М. Анпілов за рівнем впливу фактори стійкого розвитку підприємства поділяє на такі групи:

- 1) фактори макросередовища: політичні, економічні, соціальні, екологічні;
- 2) фактори мезосередовища: взаємовідносини з ключовими стейкхолдерами організації;
- 3) фактори мікросередовища: організаційно-управлінські, виробничо-технічні, фінансово-економічні, соціальні, маркетингові, екологічні, інформаційні;
- 4) фактори наносередовища: економічні, організаційні, соціальні, виробничі.

Водночас, Н.В. Васюк акцентує увагу на двох рівнях економічної системи (рівень національної економіки, рівень підприємства) та виділяє відповідні їм фактори впливу на стійкий розвиток підприємства.

Промисловість будівельних матеріалів України, як одна з провідних галузей національної економіки, характеризується рядом особливостей, головними з яких є залежність її функціонування від процесів у сфері

будівництва, обсягів та темпів інвестиційної активності, вимог споживачів до якості та асортименту будівельних матеріалів і конструкцій тощо. У 2013 р. обсяг використання вітчизняних будматеріалів в Україні виріс на 10% і досяг 80% [8]. Очікується, що у 2014 р. відсоток використання в будівництві вітчизняних матеріалів досягне 85%.

Водночас, основним фактором впливу на розвиток цієї галузі є обсяг виконаних підрядних будівельних робіт. Промисловість будівельних матеріалів є основним постачальником предметів праці сфері будівництва, вартість яких складає приблизно половину вартості підрядних робіт і, таким чином, істотно впливає на відтворювальні процеси в усіх ланках вітчизняного економічного механізму. На рис. 1 подані індекси виробництва будматеріалів у 2013 р.

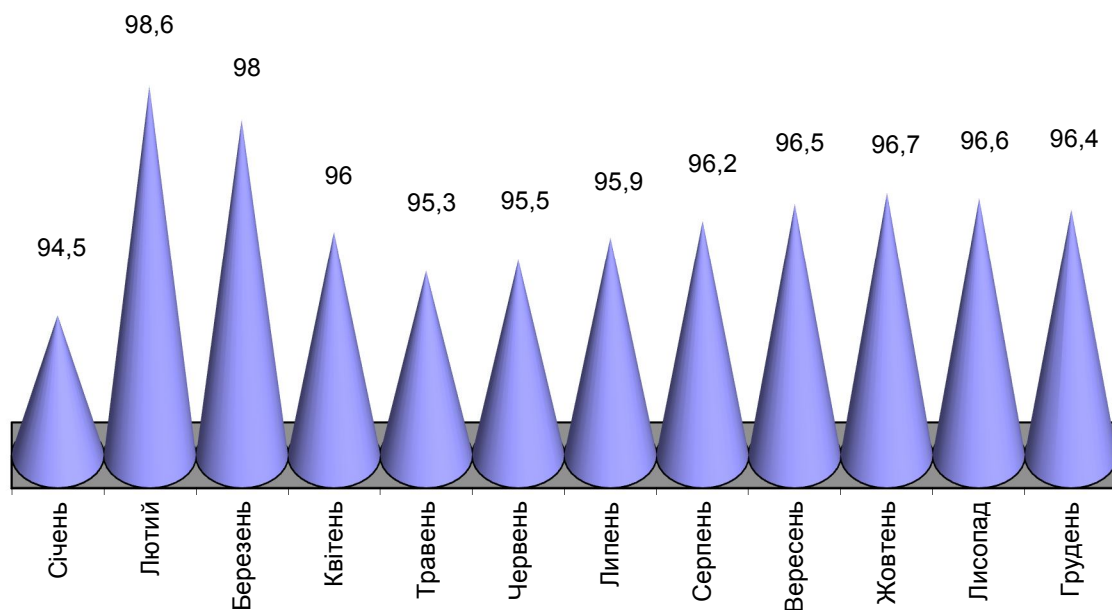


Рис. 1. Індекси виробництва будматеріалів у 2013 р. (відсотків до відповідного періоду попереднього року) [8]

З початком у 2008 р. фінансово-економічної кризи вітчизняний будівельний комплекс відчув значний негативний вплив факторів зовнішнього середовища. Значне скорочення обсягів будівництва призвело до зменшення попиту на будівельні матеріали, що позначилося на скороченні обсягів їхнього виробництва.

У табл. 2 подано динаміку обсягів виробництва основних видів будівельних матеріалів та конструкцій в Україні у 2009-2013 рр.

Згідно наведених в таблиці розрахунків можна зробити такі висновки щодо обсягів виробництва основних видів будівельних матеріалів та конструкцій в Україні за 2012-2013 рр.:

1. Негативною динамікою характеризувалось виробництво:

- плит та плитки керамічної (-3,5 млн. м кв. або 94,4%);
- цементу (-0,03 млн. т або 99,7%);
- вапна (-383,2 тис. т або 90,9%);
- елементів конструкцій збірних для будівництва з цементу, бетону чи штучного каменю (-84,4 тис. м куб. або 95,7%).

Таблиця 2

Динаміка обсягів виробництва основних видів будівельних матеріалів та конструкцій в Україні*

Вид будівельних матеріалів та виробів	Од. вим.	2009 р.	2010 р.	2011 р.	2012 р.	2013 р.	2013 р. до 2012 р., +/-
Плити та плитки керамічні	млн. м кв.	44,3	51,9	39,2	62,2	58,7	-3,5
Цегла керамічна невогнетривка будівельна	млн. умовн. шт.	991	667	1189	899,5	915,3	15,8
Цемент	млн. т	9,5	7,3	11,4	9,81	9,78	-0,03
Вапно	тис. т	4043	3070	4906	4196,6	3813,4	-383,2
Елементи конструкцій збірні для будівництва з цементу, бетону чи штучного каменю	тис. м куб.	1611	1221	2043	1940,5	1856,1	-84,4

*Джерело: складено автором на основі [8]

2. Позитивною була динаміка виробництва цегли керамічної невогнетривкої будівельної (+15,8 млн. умовн. шт. цегли або 101,8%).

У результаті проведеного дослідження встановлені основні причини нестійкого розвитку підприємств даної галузі, зокрема такі:

- висока енерго- і ресурсомісткість виробництва;
- низька конкурентоспроможність на зовнішньому ринку;
- низький технічний рівень оснащеності виробництва;
- високий рівень зношення технологічного обладнання та повільне оновлення основних фондів;
- недостатність оборотних коштів;
- недостатня кількість кваліфікованих кадрів;
- відсутність довгострокових джерел фінансування;
- низька ефективність маркетингової діяльності;
- низька інноваційна активність;
- недостатній розвиток інформаційно-аналітичного забезпечення;
- сезонний характер попиту на будівельні матеріали тощо.

Стійкий розвиток промисловості будівельних матеріалів припускає рішення комплексу завдань як на рівні підприємств, так і на загальнодержавному рівні, зокрема таких:

- переоснащення підприємств на основі сучасної техніки і технології;
- випуск високоякісних конкурентоспроможних матеріалів і виробів з акцентуванням уваги на їхній екологічності;
- зниження витрат усіх видів ресурсів на виготовлення продукції;
- активізування інвестиційної діяльності для вирішення проблем модернізації виробництва, введення нових потужностей;
- ефективне товаропросування будівельних матеріалів на внутрішньому та зовнішньому ринках;
- ефективне управління матеріальними ресурсами на підставі використання сучасних логістичних підходів;

- удосконалення стандартизації й сертифікації як інструментів управління якістю будівельних матеріалів, виробів та конструкцій;
- розвиток системи фінансового лізингу техніки для потреб галузі;
- перепідготовка і підвищення кваліфікації галузевих фахівців всіх рівнів тощо.

Отже, головне завдання стійких соціально-економічних систем полягає в ефективному функціонуванні та протистоянні негативним впливам чинників зовнішнього та внутрішнього середовища. Вітчизняні промислові підприємства сьогодні змушені працювати у високо ризиковому бізнес-середовищі, яке формується під впливом значної кількості різних факторів, кожен з яких з певною ймовірністю може впливати на діяльність суб'єктів господарювання. Класифікаційне ранжування цих факторів через їхню систематизацію за групами впливу створює передумови для формування ефективної системи управління стійким розвитком підприємств.

5.7. Адаптивне управління розвитком підприємства

Розвиток ринкових відносин в Україні об'єктивно сформував потребу у створенні нових механізмів і структур управління підприємствами. Більшість вітчизняних підприємств з налагодженою системою виробничо-господарської діяльності виявили нездібність до адекватного і усвідомленого реагування на постійно змінні умови зовнішнього середовища насамперед через нерозвиненість ринкових інструментів гнучкого адаптивного управління.

В даний час ще не склалося єдиної точки зору по визначенню поняття «адаптація». Відомими її проявами є: еволюція, звикання, навчання і самонавчання, організація, самоорганізація тощо. Тому важливою проблемою адаптивного управління підприємством на сучасному етапі розвитку економіки є неоднозначне тлумачення суті і змісту його предмету. Складність такого питання полягає в тому, що, на думку більшості авторів, адаптивне управління як категорія трактується як сукупність дій і методів, що характеризуються здатністю управлінської системи підприємства реагувати на зміну зовнішнього середовища.

Дослідження теоретичних і методологічних основ адаптивного управління підприємством дозволило виділити його базові визначення, за якими адаптивне управління підприємством є:

- нестационарною і мінливою стратегією для забезпечення досягнення мети управління підприємством, правила вибору якого підбираються безпосередньо в ході управління, а не призначаються заздалегідь [12];
- системою управління, здатною підлаштовувати характеристики підприємства до визначених параметрів його ефективності [8];
- системою, яка, не потребуючи регулювання ззовні, забезпечує вплив, постійно спрямований на адаптацію підприємства як економічної системи до змін в зовнішньому і внутрішньому середовищі [11];
- гнучкою формою управління, яка допомагає підприємству перебудовуватися на основі нових цілей, завдань і функцій й швидко пристосовуватися до змін у зовнішньому економічному середовищі, [4];

– дослідженням і вивченням середовища для пристосування діяльності підприємства до нових запитів середовища, споживчих запитів і потреб, внутрішніх резервів й самої діяльності [3];

– процесом створення системи з численними цілями, елементами якої є продукція, ринки, технології, координація й узгодженість при ухваленні рішень, оптимальне оцінювання проблем, які виникають в діяльності підприємства, розроблення конкретних заходів [7];

– управлінням підприємством як соціально-економічною системою, націленим на швидке досягнення такою системою нормативного рівня адаптивності за мінімального рівня адаптаційних витрат [9].

Таким чином – адаптивне управління є системою, яка, в порівнянні з уже сформованим уявленням, здатна більш ефективно й адекватно реагувати на зміни в інституційному середовищі підприємства, його внутрішньому виробничому і зовнішньому ринковому середовищі, що завершується ухваленням ефективних управлінських рішень [10].

В адаптивному управлінні акумулюються знання про стан і розвиток системи управління, про методи й інструменти його застосування на підприємствах, воно дозволяє здійснити перехід від емпіризму в теорії і практиці управління до науково обґрунтованого виконання управлінської діяльності, професіоналізму в діяльності управлінців.

Логіку дослідження адаптивного управління можна представити у вигляді чотирьох частин: методології адаптивного управління, процесу ухвалення і виконання управлінських рішень, структури адаптивного управління та його інструментарію [5]. У кожній з частин структури системи адаптивного управління своя мета і завдання, виконувані функції і технологія, але існують й загальні правила і процедури, що об'єднують зазначені елементи в систему. Так, управлінську діяльність формують методологія і процес ухвалення й виконання рішення, а механізм реалізації адаптивного управління – його структура й інструментарій.

Методологія інтегрує закони, принципи, методи, функції, технологію в цілісну систему, яка реалізується через механізм адаптивного управління підприємством.

Складові процесу прийняття й виконання управлінських рішень – комунікації, схематизація процесу, розробка і реалізація рішень та інформаційне забезпечення процесу; структури адаптивного управління – функціональні і організаційні структури, схеми організаційних відносин; інструментарій адаптивного управління – комп'ютерна й оргтехніка, система документообігу.

Метою адаптивного управління є пошук найефективніших варіантів ухвалення й виконання рішення, направлених на ефективне функціонування і стійкий розвиток промислових підприємств.

Завданнями адаптивного управління є реалізація мети функціонування й розвитку промислового підприємства на основі формування методології адаптивного управління й організації його процесу, розробки і теоретичних, і практичних механізмів реалізації управління для стабілізації стану промислового підприємства в конкурентному й змінному середовищі.

До переліку конкретних завдань адаптивного управління підприємством можна включати:

- системний аналіз виробничої, господарської, фінансової, маркетингової діяльності підприємства, виявлення загальних і специфічних характеристик підприємства;
- оцінювання конкурентних переваг підприємств порівняно з іншими суб'єктами ринку та визначення схеми оптимальної взаємодії із ними;
- створення наукових основ для розробки ринкової політики підприємства;
- оцінювання виробничого, маркетингового, ресурсного, конкурентного й інших видів потенціалу підприємства;
- оцінювання адаптивності підприємства до нововведень;
- формування передумов створення адаптивного конкурентного середовища [1].

Відносини в системі адаптивного управління ґрунтуються на економічних законах – загальних і специфічних. До загальних законів в сфері економіки відносять: попиту, пропозиції, зменшення граничної корисності, вартості, конкуренції, зростання витрат, зменшення дохідності, обмеженості ресурсів, ефекту масштабу. В сфері організації – синергії, самозбереження, впорядкованості, аналізу і синтезу, розвитку, композиції, пропорційності. В сфері менеджменту – саморозвитку, трансформації, розподілу праці, інтеграції, безперервності відносин і зв'язку, технологічності, відносності, паритетності, пріоритетності, гармонізації.

В якості специфічних законів пропонують використовувати:

- закон параметризації – виміру мінливості істотних чинників впливу на адаптивну модель промислового підприємства;
- закон спеціалізації – адаптивне управління промисловими підприємствами на основі розчленовування його функцій (інноваційне, маркетингове, виробниче й інші види управління) [5].

Кожен вид управління є ефективним механізмом адаптації промислових підприємств до змін у конкурентному середовищі й вимагає високого професіоналізму в різних сферах діяльності підприємства: виробничій, організаційній, правовій, інноваційній, інвестиційній, маркетинговій, кадровій, екологічній, логістичній та інші. Суб'єкт управління, спираючись на різноманіття професійних знань, освоюючи різні галузі інтегрує, об'єднує знання в ухвалених управлінських рішеннях.

До стійких принципів – постулатів адаптивного управління відносять:

- варіативність рішень – можливість різних варіантів вирішення управлінських завдань, здатність до систематичного відбору варіантів, порівняння їх і пошук оптимального варіанту;
- прозорості, що гарантує максимально повне урахування інтересів різних суб'єктів і учасників управлінського процесу, забезпечує їх інформацією, допускає обмеження щодо доступу до певної інформації;
- інформаційного забезпечення як наявність єдиного інформаційного простору;
- принцип стійкості й адаптивності – уміння перебудовуватися і пристосовуватися до нових умов;

– ієрархічності – промислове підприємство є складною системою з множиною підлеглих підсистем, зв'язки між якими реалізуються через принципи системної координації й субординації, що обумовлює впорядкованість горизонтальних і вертикальних зв'язків;

– рефлексії - розвиває формування управлінського впливу на зміни, що істотно знижує невизначеність і ризик ухваленого рішення;

– демократизації і гуманізації – залучення персоналу до діяльності промислового підприємства, що відбивається в зміні організаційної поведінки, делегуванні відповідальності, мотивації персоналу, створенні управлінської команди, залученні працівників до обговорення виробничих питань, використанні позитивних моментів групової самоорганізації;

– ефективності управління – спрямованість на створення сучасної матеріальної бази, формування кваліфікованого і мотивованого персоналу та їхній вплив на систему управління.

Іншими важливими принципами адаптивного управління є принципи дуального управління, зворотного зв'язку, гнучкості [5].

Функції системи адаптивного управління безпосередньо пов'язані з базовими управлінськими функціями, такими як, прогнозування, планування; організація; мотивація, активізація і стимулювання; регулювання і координація; облік; аналіз; контроль.

Адаптивне управління базується на сукупності методів – і таких, що традиційно застосовуються в системах автоматичного управління, й характерних для теорії управління. Зокрема, це:

– методи механічного підходу до побудови промислового підприємства як системи, схожої на машину – централізована структура; чітко визначені стандартні завдання; вузька спеціалізація робіт; переважання у структурі управління вертикальних зв'язків; використання формалізованих процедур і правил; знеособленість відносин; влада, заснована на положенні лідера в ієрархії; опір змінам; жорстка система контролю;

– методи органічного підходу – побудова гнучкої, адаптивної, легко пристосовуваної до швидких і частих зовнішніх змін системи управління - динаміка вирішуваних проблем із тимчасовим закріпленням завдань і робіт за виконавцями; децентралізація повноважень і відповідальності; переважання у структурі управління горизонтальних зв'язків; мінімальне використання формальних процедур і правил; влада, заснована на знаннях і досвіді керівного персоналу; готовність до змін; залучення кожного працівника до вирішення загальних завдань; групове виконання робіт; контроль з боку колег і самоконтроль.

Отже, адаптивне управління підприємством можна розглядати і в широкому, і у вузькому сенсі.

У вузькому сенсі адаптивне управління є особливим видом управління підприємством, що перебуває в стані, що коливається від стійкої економічної рівноваги до її втрати, вимагає змін елементів системи управління для гнучкого пристосування до швидко змінного середовища.

У широкому сенсі адаптивне управління промисловими підприємствами можна розглядати як управлінську діяльність, представлену як комплексний вплив на об'єкти управління за допомогою механізму управління

(моніторингом ухвалення і виконання рішення), коли бажаний стан системи визначається на основі попереднього процесу управління за допомогою спостереження за управлінськими показниками. Результатом адаптивного управління є збереження рівноважного стану, підтримка і підвищення конкурентоспроможності промислового підприємства, забезпечення його стійкого розвитку.

Концепція адаптивного управління базується на сучасних розробках у сфері системного управління, методології цілісного, взаємопов'язаного планування всіх важливих сфер діяльності підприємства.

Розгляд підприємства як об'єкта управління в динамічній економіці вимагає розроблення адаптивної моделі підприємства, що відображає управління як функцію від стану зовнішнього середовища й містить критерій, щодо якого ухвалюється управлінське рішення.

На нашу думку, адаптивну модель слід будувати на основі інтегрування процесного, системного, проектного, сервісного, клієнто-орієнтованого підходів, що гарантуватиме підприємству досягнення поставлених ним мети, цілей і завдань в умовах динамічного зовнішнього середовища шляхом органічного й адаптивного розвитку.

Адаптивне управління може бути реалізоване на практиці з використанням організаційних, економічних і мотиваційних механізмів, а саме:

- пасивної адаптації до зовнішнього середовища;
- активної адаптації до зовнішнього середовища;
- механізмів, направлених на формування зовнішнього середовища [2].

Виходячи з наявного досвіду функціонування вітчизняних підприємств можна констатувати, що зміни організаційних структур управління більшості підприємств, що активно господарюють в теперішній час, тривали приблизно впродовж десятиліття. Зауважимо, що, не зважаючи на формування великої кількості підприємств, які зуміли привести свої організаційно-управлінські структури у відповідність до ринкових реалій, у вітчизняній економіці зберігаються сегменти, яким дотепер притаманні слабка адаптація до ринкового оточення й мінімальні зрушення в організаційних структурах управління.

Так, на думку науковців [6], традиційні організаційні структури управління підприємствами на даний час перебувають під вагомим тиском через зростання швидкості бізнесу. Ієрархічні структури працювали добре, коли у них було достатньо часу для реакції. Але, в умовах конкурентної боротьби і комерційної війни абсолютно немає часу на сім-вісім або й більше рівнів бюрократичної відповідальності, як це було раніше. Кількість керівників на одного підлеглого різко зменшується, і персоналу потрібно проявляти ініціативу в таких масштабах, які не могли уявити десять або двадцять років тому.

Окрім глобальних змін в економічній ситуації відбуваються зміни в кон'юктурі ринку, попиті, запитах й перевагах споживачів. Під них також необхідно підлаштовуватись, адаптувати параметри організаційної структури управління, не змінюючи її повністю. Зміни середовища функціонування підприємств, партнерів, споживачів, клієнтів вимагають швидкої реакції підприємства на зміни, і, насамперед, необхідним є швидке реагування організаційних систем управління.

Промислове підприємство є стійкою динамічною сукупністю взаємозв'язаних елементів, що функціонують автономно. Для того, щоби ця система працювала органічно та оперативно й відгукувалася на потреби ринку, необхідна постійна адаптація її структури до вимог навколишнього середовища й до внутрішніх умов. До внутрішніх умов відносять кількість структурних підрозділів підприємства, їхню питому частку, зв'язки між ними, рівень їхнього впливу на діяльність підприємства та ухвалені рішення щодо управління підприємством. Отже, виникає необхідність постійної модернізації структури управління і системи управлінських рішень. Із зміною структури, відповідно, будуть змінюватися і її елементи, а отже, паралельно відбуватимуться й зміни зв'язків між компонентами організаційної системи, а також зв'язків, що надходять за різними каналами. Такі процеси повинні проходити під контролем керівництва і координуватися ним для оптимізації перехідного процесу.

Для формування і впровадження адаптивної системи управління підприємством необхідно з'ясувати, які критерії організаційної структури, стиль і властивості управлінської і маркетингової політики дозволять досягти найбільш ефективних результатів, а які можуть заважати розвитку підприємства.

Перед визначенням напрямів адаптивного розвитку підприємства необхідно зрозуміти, яким є саме підприємство, в яких умовах воно функціонує, які зв'язки налагоджені між ним і зовнішнім світом. Класифікація підприємств як виробничих систем за:

- рівнем взаємодії із зовнішнім середовищем: ізольовані, що не мають зв'язків із зовнішнім середовищем; закриті, що мають односторонній зв'язок із зовнішнім середовищем; відкриті, що мають двосторонній зв'язок (прямий і зворотний) із зовнішнім середовищем;
- за способами адаптації до зовнішнього середовища: здатні впливати на зовнішнє середовище без зміни власної поведінки системи; здатні за рахунок своєї структури і внутрішньої організованості гнучко й економічно адаптуватися до особливостей зовнішнього середовища;
- за способами адаптації виробництва і продукції: із взаємною адаптацією виробництва і продукції; із адаптацією виробництва; із адаптацією продукції [6].

Відповідно, реакція підприємства як виробничої системи може бути як закритою, так і відкритою.

Одним із основних завдань адаптації до змінних умов є формування гнучкої системи управління, здібної до самоорганізації і змін, – це і є завданням синтезу системи управління підприємством.

Критерій оптимальності діяльності організаційної системи характеризує мета, якої повинна досягти система управління за своїми визначальними якісними показниками за заданих обмежень.

Критерій повинен за можливістю точно і повно характеризувати якість управлінської системи. Обираючи критерій, доводиться шукати оптимум, зважаючи на два суперечливі чинники – складність критерію й повноту і точність відображення критерієм призначення системи. Адже, чим повніший обсяг і точність відображення критерієм системи, тим вищий рівень його складності. Зазвичай не вдається знайти математичну залежність всіх якостей

системи від її характеристик й об'єднати їх в межах одного критерію. Тому у кожному конкретному випадку варто проводити аналіз основних якісних показників системи і виділити головну якість, використовувану як критерій.

До основних якісних показників системи управління відносять: точність, надійність, стійкість, зручність її експлуатації керівником, оптимальне число ієрархічних рівнів, мінімізацію витрат, швидкість дії та інші.

Визначальним якісним показником, коли висуваються високі вимоги до достовірності управління, є точність, яка слугує функцією мети при синтезі системи управління. Найбільш важливою є динамічна точність – можливість організаційної структури системи управління працювати в змінних зовнішніх умовах, зберігаючи в допустимих межах виконання стратегії підприємства, цілей керівництва і відділів. Решта показників є обмежувачами. В такому випадку основне завдання синтезу системи управління полягає в реалізації оптимальної точності і достатньої надійності, допустимого числа рівнів в ієрархії організаційної структури системи управління й т.д. Варто зауважити, що якісне перевищення одного із заданих параметрів може привести до різкого зниження інших якісних показників, в результаті – до непридатності системи управління для роботи в реальних умовах.

Надійність можна розглядати як властивість системи безвідмовно виконувати свої функції при збереженні точності в допустимих межах. Оскільки надійність роботи підприємства залежить від надійності його структурних підрозділів, при проектуванні підприємства значна увага повинна приділятися і кількісному, і якісному вибору усіх елементів системи з погляду їхньої надійності. Це, зокрема, стосується підбору персоналу на керівні посади і виконавців, адже надійність організаційної структури вагомо залежить від компетенції співробітників, насамперед керівного складу, також досить важливим є визначення повноважень і рівня їхнього делегування.

Для підвищення надійності організації при розробці організаційної структури управління підприємством слід: передбачити блоковий або модульний (на основі бізнес-одиниць) принцип побудови організації; визначити елементи системи, що перебувають в особливо напружених умовах роботи; забезпечити регулярну перевірку відповідності системи управління зовнішнім і внутрішнім умовам тощо.

Стійкість можна характеризувати як здатність організаційної структури управління підприємством працювати в агресивних умовах, умовах нестачі інформації, серйозного збудливого впливу зовнішніх чинників, нестабільних умовах перехідної економіки чи кризових умовах із прийнятними параметрами функціонування, досягаючи поставленої мети в допустимих межах й не викликаючи руйнування всієї системи.

Швидка дія є одним із основних показників, зокрема в конкурентних умовах, що характеризує час досягнення цілей, поставлених керівництвом, швидкість задоволення потреб ринку тощо. Постійно прискорювані темпи зміни зовнішніх чинників актуалізують постійний моніторинг і прогнозування змін зовнішнього і внутрішнього середовища й здійснення адаптивного розвитку організаційної структури системи управління в найкоротші терміни.

Щодо показника оптимізації адаптивних систем варто зауважити, що, на відміну від систем з постійними параметрами, адаптивні системи здійснюють

автоматичне налаштування параметрів, коректування управлінських сигналів та їхніх вагових коефіцієнтів, забезпечуючи тим самим нормальне функціонування підприємства.

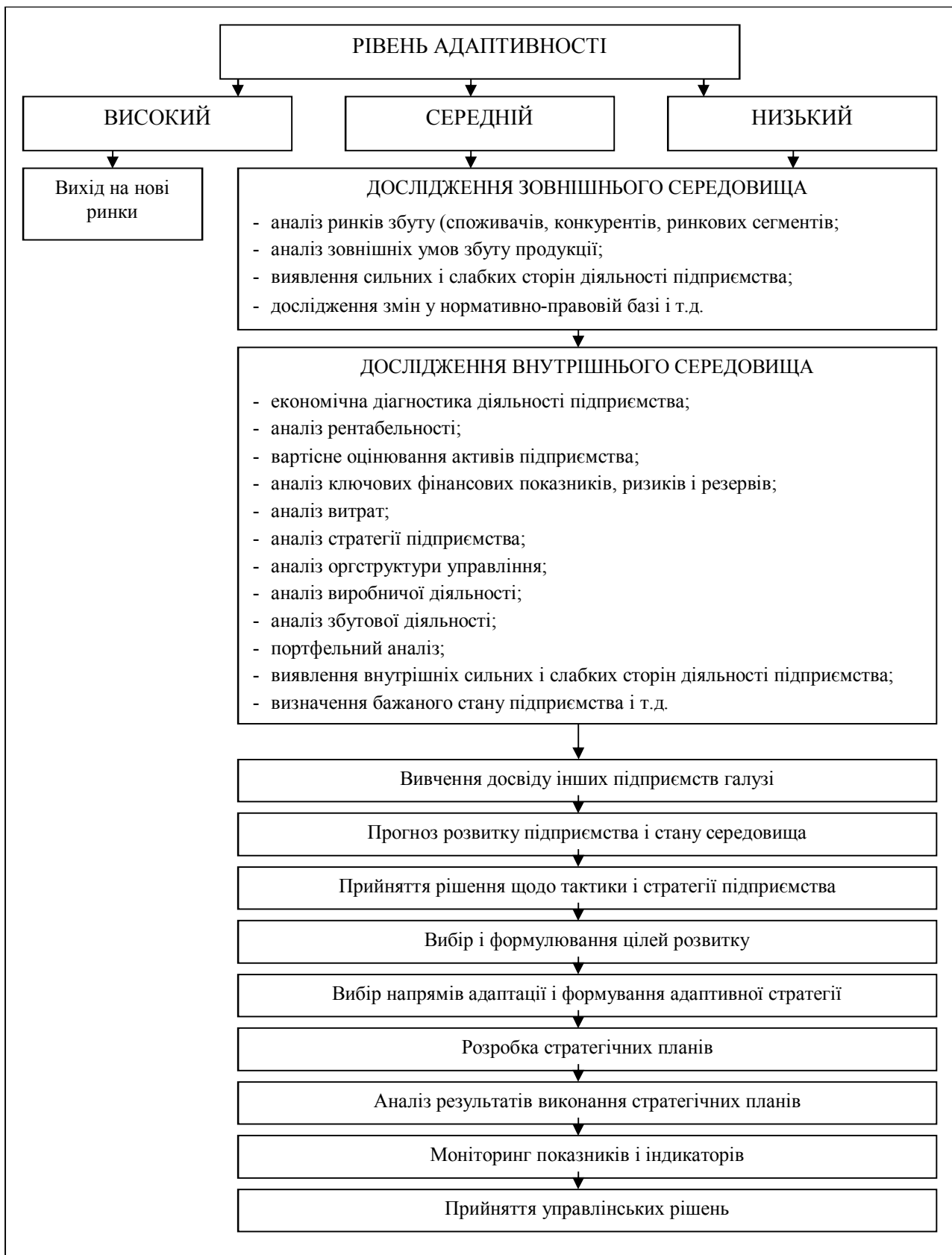


Рис. 1. Алгоритм діяльності служби адаптивного управління підприємством

Відмітимо й іншу властивість адаптивних систем – одночасне виконання в них процесів виміру, корекції й управління. Вимір і контроль слід

здійснювати не лише над змінним зовнішнім і внутрішнім середовищем функціонування, але й над ресурсами підприємства, які можуть дозволити йому швидко змінити напрям свого розвитку і здійснити перебудову організаційної структури управління.

Для формування адаптивної системи управління в організаційній структурі підприємств пропонується створювати службу адаптивного управління, основними завданнями якої повинні стати: визначення напрямів і принципів розвитку підприємства; формування механізмів управління змінами; розробка й здійснення заходів перспективного розвитку; дослідження правил і умов роботи на світових ринках.

Діяльність пропонованої служби може здійснюватися за алгоритмом, наведеним на рис. 1 [2].

5.8. До основ економічної безпеки промислового підприємства¹⁰⁸

Сучасні динамічні тенденції глобальної конкуренції змушують держави підтримувати відповідний рівень конкурентоспроможності і таким чином сприяє їх економічному розвитку. В сучасних умовах господарювання необхідно мати системний інструментарій для діагностики рівня економічної безпеки та механізм запобігання негативним явищам на різних етапах їх розвитку.

Економічна безпека держави в глобальному середовищі набула особливого значення. Економічна безпека країни має підтримуватися на належному рівні шляхом проведення цілеспрямованої політики забезпечення захисту національних інтересів в економічній сфері від внутрішніх і зовнішніх загроз з урахуванням довгострокових тенденцій світового розвитку і реформування економіки держави.

Головними завданнями державної політики забезпечення економічної безпеки в системі національної безпеки України є: розвиток внутрішнього ринку; досягнення стабільного економічного зростання та розвиток соціальної сфери; вихід та освоєння зовнішніх ринків збуту, активний захист національних виробників і споживачів; здійснення активної політики енергозбереження та розвитку енергетичної сфери; посилення фінансової безпеки шляхом розвитку фінансової сфери; зважена політика валютного регулювання та управління державним боргом; сприяння інноваційній діяльності, вдосконалення системи захисту інтелектуальної власності; детінізація соціально-економічних процесів; забезпечення національних інтересів на принципах верховенства міжнародного права.

На сучасному етапі на економічне зростання промислового підприємства суттєво впливає загальноекономічна ситуація в світі в цілому та в державі зокрема. Економічна ситуація в країні, окрім низки інших факторів, залежить від здатності відповідних державних органів забезпечити як економічну безпеку держави, так і суб'єктів господарювання. Процес успішного функціонування та економічного розвитку українських підприємств багато в

¹⁰⁸ Дослідження виконано в рамках НДР ІЕП НАН України «Розвиток інституціонального середовища промислового виробництва з урахуванням галузевої специфіки» (№ держреєстрації 0113U004371).

чому залежать від удосконалення їх діяльності у сфері економічної безпеки. І на даний час забезпечення умов економічного зростання підприємства виходить на перший план. Негативні наслідки впливу не тільки фінансового, але й будь-якого іншого впливу в більшості випадків оцінюються величиною матеріальних збитків і втрат промислового підприємства. Боротися з економічними загрозами можливо і потрібно, оскільки приватна власність і конкурентна боротьба в умовах ринкової економіки об'єктивно будуть постійно існувати. У зв'язку з цим економічна безпека підприємства є важливим чинником підвищення його результативності та рівня конкурентоспроможності, одним з ключових складових успішної господарської діяльності. Ігнорування цієї проблеми дуже часто викликає негативні наслідки, що приводять до зменшення прибутковості підприємств.

Викликами економічної безпеки для суб'єктів господарювання є можливі або фактичні дії учасників ринку, які знижують стан захищеності підприємства та можуть привести до консервації його діяльності або до фінансових втрат.

Отже, загрози, які постають перед підприємством у межах економічної безпеки, поділяються на внутрішні і зовнішні. При цьому внутрішні загрози пов'язані потенційно з впливом персоналу підприємства на господарську діяльність. Під впливом персоналу передбачається як безпосередня діяльність з нанесення непрямого або прямого збитку, так і бездіяльність персоналу, тобто бездіяльність в обставинах, які здатні завдати шкоди (некомпетентність, неухважність, випадковість).

Зовнішні виклики економічної безпеки підприємства, як правило, не пов'язані з його господарською діяльністю. Здебільшого, це така трансформація зовнішнього середовища, яка здатна нанести шкоду (наприклад, постійні коливання курсів валют, фінансово-економічна криза, нестабільна політична ситуація країни тощо).

З метою вирішення проблем нейтралізації загроз економічній безпеці менеджмент підприємства зобов'язаний запропонувати відпрацьовану стратегію із визначеними варіантами нейтралізації тих або інших загроз. У даний час будь-який менеджер у своїх управлінських рішеннях має спиратися виключно на свої сили і здатність самостійно усунути проблеми, пов'язані із загрозою економічній безпеці, які в умовах фінансово-економічної кризи в бізнес-середовищі залишаються досить актуальними.

В умовах відсутності можливості нейтралізації загроз за рахунок внутрішніх ресурсів резонним видається варіант залучення сторонніх експертів, які мають необхідні знання та навички для усунення економічних проблем підприємства та утримання стану абсолютного захисту від несприятливих факторів. В основу такої діяльності покладено проведення комплексного аудиту з точки зору економічної безпеки підприємства.

Отже, проблеми забезпечення економічної безпеки промислового підприємства як складової економічної безпеки країни в системі національної та енергетичної безпеки залишаються актуальними.

Як показує аналіз наукової економічної літератури, вченими приділяється значна увага різним аспектам економічної безпеки підприємства [1-24]: термінологічному апарату теорії економічної безпеки, класифікації загроз економічній безпеці, основним складовим економічної безпеки підприємства,

механізму забезпечення економічної безпеки та пропозиціям щодо критеріїв оцінки її ефективності на підприємстві.

Незважаючи на широке коло наукових розробок з зазначеної проблеми, пошук шляхів забезпечення економічної безпеки промислового підприємства потребують подальших наукових досліджень, що й обумовило вибір теми.

Під економічною безпекою країни розуміється сукупність умов, при яких зберігається здатність країни ефективно захищати свої економічні інтереси, задовольняти у довгостроковому режимі потреби суспільства і держави; генерувати інноваційні зрушення в економіці з метою забезпечення стабільного економічного розвитку; протистояти зовнішнім економічним загрозам і повністю використовувати національні конкурентні переваги в міжнародному розподілі праці.

Економічну безпеку країни можна розрахувати за допомогою таких індикаторів:

1. Інвестиційна безпека (L_{inv}) – це такий рівень інвестування економіки, який би забезпечував її розширене відтворення, раціональну реструктуризацію та технологічне переозброєння. Світовий досвід свідчить, що для стабільного економічного зростання країни річні інвестиції (I) мають бути на рівні 19-25% ВВП (GDP). Це є нормативне значення інвестиційної безпеки.

$$L_{inv} = \frac{I}{GDP} \times 100\% \geq 19 - 25\%. \quad (1)$$

2. Індикатор інноваційної безпеки (L_{innov}) – це співвідношення обсягів фінансування науково-технічних розробок (V) на ВВП, яке має бути на рівні 2% ВВП:

$$L_{innov} = \frac{V}{GDP} \times 100\% \geq 2\%, \quad (2)$$

3. Фінансова безпека – це такий стан фінансової, грошово-кредитної, бюджетної, валютної, банківської та податкової системи, яке може забезпечити ефективне функціонування держави, підтримуючи її економічну стійкість у глобальному середовищі.

Стабільність фінансової безпеки визначається рівнем інфляції, обсягом внутрішніх і зовнішніх боргів держави, дефіцитом державного бюджету, рівнем монетизації економіки, вартістю банківських кредитів.

4. Енергетична безпека – це здатність держави в особі її органів управління забезпечити кінцевих споживачів енергією в необхідному обсязі та належної якості у звичайних умовах, а також під час дії дестабілізуючих факторів (надзвичайних ситуацій) внутрішнього чи зовнішнього характеру у межах гарантованого покриття мінімального обсягу найважливіших потреб країни, окремих її районів, міст, селищ чи об'єктів у паливно-енергетичних ресурсах.

5. Зовнішньоторговельна безпека полягає в здатності держави протистояти впливу зовнішніх негативних чинників і мінімізувати виниклі збитки, активно використовувати участь у світовому розподілі праці для створення сприятливих умов розвитку експортного потенціалу та раціоналізації імпорту; забезпечувати відповідність зовнішньоторговельної діяльності національним економічним інтересам.

Коефіцієнт покриття імпорту експортом (K) має бути меншим 1:

$$K = \frac{IM}{EX} \leq 1. \quad (3)$$

Експортна безпека (L_{ex}) – це забезпечення державою конкурентоспроможності продукції на зовнішньому ринку, підтримування відповідності експорту держави його національним інтересам:

$$L_{ex} = \frac{EX}{GDP} \times 100\% \geq 50\%. \quad (4)$$

Імпортна безпека (L_{im}) – це такий стан зовнішньої торгівлі, при якому країна не відчуває надмірну залежність від імпорту:

$$L_{im} = \frac{IM}{GDP} \times 100\% \leq 50\%. \quad (5)$$

6. Соціальна безпека визначається індексом людського розвитку, підвищенням рівня зайнятості та доходів населення, зниженням рівня безробіття.

7. Демографічна безпека визначається коефіцієнтами народжуваності, смертності, приросту населення, очікуваною тривалістю життя при народженні.

Розглянемо основи економічної безпеки промислового підприємства як елемент економічної безпеки країни в системі національної безпеки.

Аналіз літературних джерел показує, що не існує єдиного підходу науковців до визначення сутності економічної безпеки підприємства. На думку Дерій Ж.В. та Базилевича В.М., «економічній безпеці підприємства властивий подвійний характер: з одного боку, вона забезпечує можливість власного функціонування, з іншого – є частиною (елементом) економічної безпеки системи вищого рівня і суб'єктом, що забезпечує виконання функцій регіоном, державою» [1, с. 101]. Мельникова М.В. та Криль Я.М. стверджують: «Орієнтація системи управління підприємством на забезпечення економічної безпеки потребує, щоб управлінські рішення, які приймаються в будь-якій сфері діяльності підприємства, повинні обов'язково розглядатися і отримувати оцінку з погляду їх впливу на економічну безпеку підприємства як в даний час, так і в перспективі» [5, с. 255].

При обґрунтуванні сутності поняття «економічна безпека підприємства» як економічної категорії ряд авторів виходять з підходу, який «базується на захищеності від ризиків, ефективності функціонування, здатності до розвитку і взаємозв'язках безпеки, життєвого циклу функціонування підприємства» [9, с. 25].

У роботі [22] пропонується на основі досліджених визначень узгодити ідентифікацію поняття з градацією його рівнів. Науковці відмічають, що при ефективному використанні ресурсів та наявності здатності підприємства до постійного розвитку можна стверджувати про досягнення високого рівня економічної безпеки. Середній рівень економічної безпеки характеризується досягненням підприємством фінансово-економічної стійкості та формування здатності до адаптації. Низький рівень економічної безпеки визначається при виявленні стабільності та безперервності виробничої діяльності на підприємстві та при здатності лише протистояти загрозам [22, с. 19].

Аналіз джерел [1, с. 101-102; 2, с. 57; 3, с. 42; 4, с. 18; 6, с. 154; 8, с. 122-123; 9, с. 23; 15; 16; 17, с. 32; 19, с. 116; 21, с. 87; 23] дозволяє систематизувати існуючі визначення економічної безпеки підприємства, які надано вченими різних наукових шкіл, за 11 групами класифікаційних ознак (рис. 1).

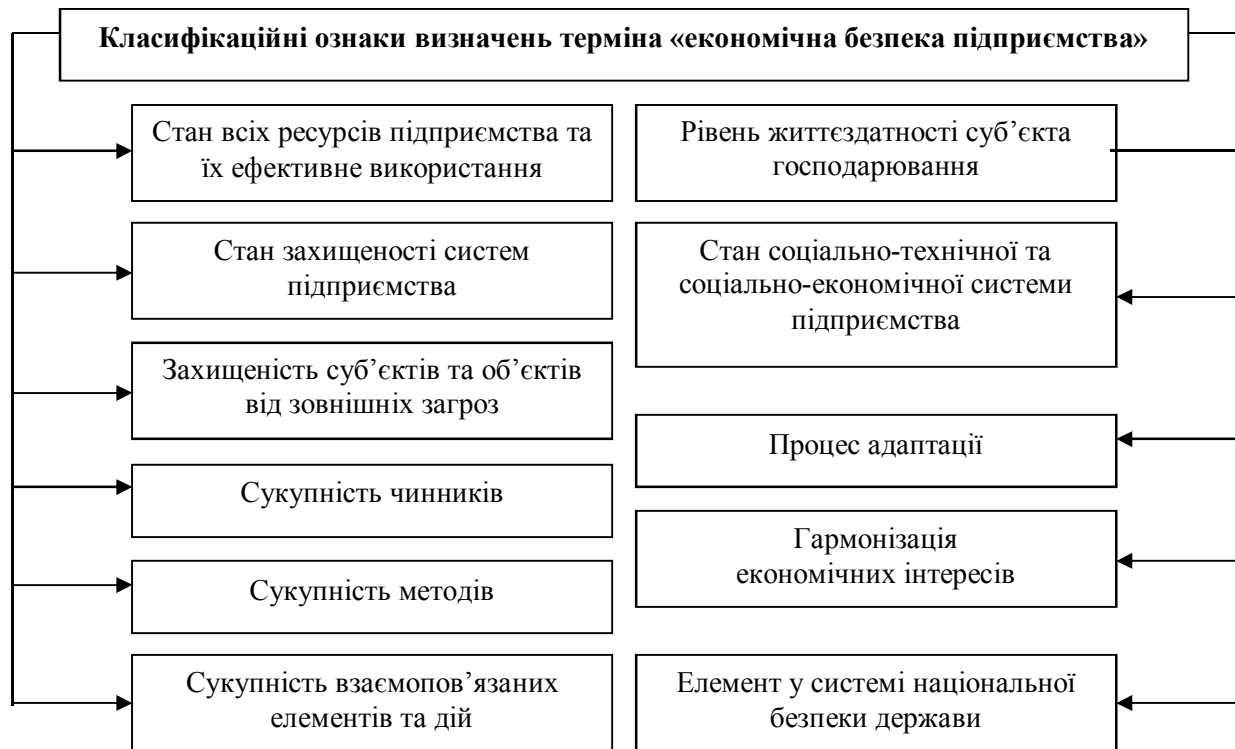


Рис. 1. Систематизація наукових підходів до визначення сутності терміну «економічна безпека підприємства»

Джерело: розроблено авторами на основі [1, с.101-102; 2, с. 57; 3, с. 42; 4, с. 18; 6, с. 154; 8, с. 122-123; 9, с. 23; 15; 16; 17, с. 32; 19, с. 116; 21, с. 87; 23].

На основі узагальнення результатів аналізу різних підходів науковців до визначення сутності економічної безпеки підприємства та враховуючи, що підприємство є системою, пропонується під цим терміном розуміти захищеність інноваційного, технологічного, виробничого, фінансового та кадрового потенціалу від зовнішніх і внутрішніх економічних загроз і здатність до відтворення при ефективному використанні всіх його задіяних ресурсів.

Рівень економічної безпеки підприємства залежить насамперед від здатності керівництва передбачити і запобігти можливим загрозам, а також швидко вирішити проблеми, що виникають.

Серед причин, які дестабілізують стан економічної безпеки, можна виділити такі:

- суб'єктивні, що викликані неефективною роботою підприємства або його керівництва, наприклад, низька конкурентоспроможність, а, отже, і недостатній попит на продукцію на ринку, дії певних суб'єктів господарювання, нестійкість фінансового становища підприємства;

- об'єктивні, що виникають не з вини конкретного підприємства, наприклад, нездатність держави сплачувати за продукцію для своїх потреб, високий рівень інфляції, форс-мажорні обставини тощо.

Важливим завданням забезпечення економічної безпеки промислового підприємства є виявлення та ідентифікація чинників ризику, небезпек і загроз, які можуть бути згруповані за різними класифікаційними ознаками. Залежно від можливості їх прогнозування слід виділити ті небезпеки або загрози, які можна передбачати або передбачувати та непередбачувати. До перших належать ті, які, як правило, виникають у певних умовах, відомі з досвіду господарської діяльності, своєчасно виявлені та узагальнені економічною наукою.

Небезпеки і загрози економічній безпеці підприємства залежно від джерела виникнення класифікуються на об'єктивні та суб'єктивні. Об'єктивні виникають без участі і волі підприємства чи його персоналу, незалежні від прийнятих рішень, дій менеджера. Це стан фінансової кон'юнктури, наукові відкриття, форс-мажорні обставини тощо. Вони розпізнаються та враховуються в управлінських рішеннях.

Суб'єктивні загрози породжені навмисними або ненавмисними діями людей, різних органів і організацій, в тому числі державних і міжнародних підприємств-конкурентів. Тому їх запобігання пов'язане з впливом на суб'єктів економічних відносин.

Залежно від можливості запобігання виділяють форс-мажорні та не форс-мажорні чинники; настання – явні (реально існуючі) та латентні (приховані). Небезпеки і загрози можуть класифікуватися і за об'єктом: персонал, майно, техніка, інформація, технологія тощо. За природою їх виникнення можна виділити: політичні, економічні, техногенні, правові, кримінальні, екологічні, конкурентні, контрагентські та інші.

Відповідно до величини втрат або шкоди, до якого може привести дія деструктивного фактора, небезпеки і загрози можна підрозділити на ті, що викликають труднощі, значні та катастрофічні. За ступенем ймовірності – неймовірні, малоймовірні, ймовірні, цілком ймовірні. Найбільшого поширення набуло виділення небезпек і загроз залежно від сфери їх виникнення. За цією ознакою розрізняють:

– екзогенні чинники: зміна законодавства, що впливає на умови господарської діяльності (податкового, відносин власності, договірної); несприятлива зміна політичної ситуації; макроекономічні потрясіння (кризи, порушення виробничих зв'язків, інфляція, втрата ринків сировини, матеріалів, енергоносіїв, товарів тощо); застосування корупційних схем при здійсненні господарської діяльності; нерозвиненість інфраструктури ринку; використання недобросовісної конкуренції; промислово-економічне шпигунство; протиправні дії конкурентів, їх прагнення заволодіти контрольним пакетом акцій; протизаконні фінансові операції; несанкціонований доступ конкурентів до конфіденційної інформації, що становить комерційну таємницю; крадіжки фінансових коштів і цінностей; ушкодження будівель, приміщень; надзвичайні ситуації природного і технічного характеру;

– внутрішні небезпеки та загрози: недостатній рівень дисципліни; протиправні дії кадрових співробітників; порушення режиму збереження конфіденційної інформації; вибір ненадійних партнерів та інвесторів; відтік кваліфікованих кадрів, невірна оцінка кваліфікації кадрів, їх низька компетентність; недостатня патентна захищеність; аварії, пожежі, вибухи; перебої в енерго-, водо-, теплопостачанні; вихід з ладу комп'ютерної техніки;

високий рівень корумпованості керівників; низький освітній рівень керівників; неефективне використання тактичного та стратегічного планування, пов'язаного з вибором мети, невірною оцінкою можливостей підприємства, помилками в прогнозуванні змін зовнішнього середовища.

Основними елементами економічної безпеки підприємства, на думку більшості вчених, є фінансова, інтелектуально-кадрова, техніко-технологічна, інформаційна, політико-правова, продуктова, силова та екологічна [9, 10, 18, 19, 20, 21, 23].

Деякі науковці до системи економічної безпеки підприємства включають ще соціальну, ресурсну, суспільно-політичну, ринкову та інтерфейсну складові [11-14]. У роботі [9] запропоновано включення маркетингової та логістичної складових. Під логістичною компонентою розуміється «сукупність заходів, спрямованих на забезпечення належного товароруку поза та в межах підприємства, досягнення оптимальності та ефективності логістичних процесів, пов'язаних з постачанням товарів, їх руху на підприємстві, мінімізацію ризиків у сфері транспортування, зберігання та переміщення, забезпечення належного рівня доступу підприємства до системи транспортування товарів». Маркетингова компонента безпеки має «відображати і здатність вносити необхідні коригування в маркетингову політику з метою підтримки необхідного попиту (обсягу реалізації товарів) для відтворення підприємства» [9, с. 26].

Слід погодитися з вченими щодо включення політико-правової, фінансової, інформаційної, інтелектуальної, кадрової, силової, екологічної, логістичної та маркетингової складових. Правова складова полягає у законодавчому забезпеченні економічної безпеки підприємства шляхом формування системи актів, які регулюють різні сфери діяльності суб'єктів господарювання.

Фінансова складова є найбільш важливою, оскільки фінансова стабільність демонструє забезпеченість підприємства власними фінансовими ресурсами, рівень їх використання, напрямок розміщення. Фінансова стабільність має тісний зв'язок з ефективністю виробництва, а також з кінцевими результатами діяльності підприємства.

Причинами втрати суб'єктом господарювання фінансової стабільності є зменшення обсягів виробництва, збиткова діяльність, висока собівартість продукції, неефективне планування та управління активами, форс-мажорні обставини.

Для підтримки стабільності доцільно використовувати фінансову стратегію, тобто планування конкретних завдань та шляхів їх реалізації в процесі фінансово-економічної діяльності підприємства. Можна виділити такі стратегічні цілі: вдосконалення продукції, зниження собівартості, досягнення ефективності виробництва при найменших витратах, забезпечення достатнього рівня рентабельності. Рівень економічної безпеки у значній мірі залежить від кваліфікації та професіоналізму кадрів. Тому на підприємстві має бути створена гнучка інтелектуальна та кадрова складова. В сучасних економічних умовах структура управління, організована система відбору, найму, навчання і мотивації праці працівників. Управлінському персоналу підприємства

необхідно постійно аналізувати стан економічної безпеки, навчитися працювати в умовах виникнення кризових ситуацій.

Підприємство повинно мати у своєму складі певні служби з накопичення і захисту інформації, метою яких є накопичення всієї необхідної інформації, що стосується діяльності того чи іншого суб'єкта господарювання (інформація про всі види ринків, необхідна технічна інформація, про тенденції розвитку національної та світової економіки). Після накопичення отримані дані мають бути проаналізовані, і результатом цього аналізу має стати прогноз тенденцій розвитку інноваційних, науково-технічних, економічних і політичних процесів на підприємстві.

Служба безпеки підприємства має бути завжди готова до подолання будь-якої критичної ситуації, викликаній веденням нечесної конкурентної боротьби з боку інших суб'єктів господарювання.

Для того, щоб суб'єкт господарювання був захищений від втрат, які виникають унаслідок штрафних санкцій за порушення екологічних норм, закриття ринків збуту продукції підприємства в інших країнах з більш жорсткими екологічними нормами до товарів, він має дотримуватися національних і міжнародних норм мінімального допустимого вмісту шкідливих речовин, а також стежити за екологічними параметрами своєї продукції.

У роботі [24] зазначено, що «в сфері екології, як і у сфері безпеки робіт на підприємствах, виникає необхідність постійного планування і вирішення складного комплексу взаємопов'язаних питань і завдань як у найближчій, так і в дальній перспективі». Доцільно враховувати взаємозв'язок природоохоронних і ресурсозберігаючих технологій. Систематизовано процес здійснення економічної оцінки інноваційного менеджменту у сфері екології на вугледобувному підприємстві як невід'ємної частини загального менеджменту підприємства; визначено основні показники програми впровадження інновацій у цій сфері, до яких разом із традиційними (робоче місце, термін упровадження, капітальні вкладення, експлуатаційні затрати, приріст прибутку, скорочення збитків) включено такі специфічні показники, як збиток, якого уникає підприємство за рахунок нововведення, та соціальний ефект.

Крім цього, до складових економічної безпеки промислового підприємства доцільно ще віднести інноваційні компоненти, оскільки інноваційна діяльність є головним чинником підвищення економічної безпеки.

При забезпеченні економічної безпеки керівництву необхідно аналізувати, чи відповідають застосовувані на підприємстві інноваційні технології сучасним світовим стандартам, використовувати технології бенчмаркінгу з метою вивчення, які інноваційні розробки використовуються на підприємствах-конкурентах, впроваджувати нові наукові розробки.

Наприклад, у монографії [24] доведено, що у сфері безпеки виробництва на підприємствах виникає необхідність постійного планування складного комплексу взаємозалежних питань, де разом із соціальними обґрунтовуються й економічні відповідні рішення і заходи, які входять до функцій служб менеджменту і маркетингу вугільних підприємств і об'єднань. Завдання полягає в економічній оцінці впливу нововведень у сфері безпеки виробництва на реальні господарсько-фінансові показники діяльності конкретної шахти.

Обґрунтовано показники реалізації нововведення щодо безпеки праці й екології – зведення господарських результатів по заходах за цими напрямками до врахування капітальних затрат, припливів і відпливів коштів; розрахунок чистого прибутку і вільних коштів підприємства, якщо нововведення цьому сприяє, де за різницею припливу і відпливу коштів визначається чистий прибуток підприємства, а з урахуванням амортизаційних засобів – вільні кошти шахти. Для гірничодобувних підприємств екологічний менеджмент у нових умовах має забезпечити інтеграцію екологічного регулювання й управління виробничими процесами одночасно з іншими заходами науково-технічного розвитку підприємства, включаючи і заходи у сфері безпеки виробництва.

З аналізу складових економічної безпеки підприємства можна зробити висновок, що для її забезпечення від впливу суб'єктивних і об'єктивних причин керівництву необхідно оперативно приймати рішення та вміти передбачати можливі ризики та загрози.

На думку Мельникової М.В. та Криль Я.М., «механізм забезпечення економічної безпеки підприємства звичайно розглядається як сукупність управлінських, економічних, організаційних, правових і мотиваційних способів гармонізації інтересів підприємства з інтересами суб'єктів зовнішнього середовища, за допомогою чого з урахуванням особливостей діяльності підприємства забезпечується отримання прибутку, величина якого достатня для перебування підприємства в стані економічної безпеки» [5, с. 256].

У роботі [7] до складових механізму фінансової безпеки підприємства віднесено такі, як ризики, функції, загрози, інструменти, контроль, принципи, методи, об'єкти та суб'єкти.

Інституціональне забезпечення економічної безпеки промислового підприємства пропонується розглядати як комплекс нормативно-правових, організаційних, фінансових, інвестиційних, інноваційних засобів впливу, які мають за мету своєчасне виявлення, попередження та усунення загроз економічній безпеці підприємства.

Визначено напрями інституціонального забезпечення економічної безпеки промислового підприємства в системі економічної безпеки та державного управління країни (рис. 2).

У результаті проведеного дослідження визначені напрями інституціонального забезпечення економічної безпеки промислового підприємства, що мають передбачати ефективний механізм правового регулювання напрямів діяльності підприємства; забезпечення інформаційної безпеки його роботи; високу фінансову ефективність, незалежність та стійкість функціонування підприємства; конкурентоспроможність технологічної бази підприємства; високий рівень організації управління підприємством; належний кадровий відбір; забезпечення відповідності екологічним стандартам; гарантії безпеки працівників, а також збереження їх майна та професійних інтересів.

На основі аналізу та узагальнення різних підходів науковців до визначення змісту терміна «економічна безпека промислового підприємства» їх систематизовано за такими класифікаційними ознаками: стан всіх ресурсів підприємства та їх ефективне використання, стан захищеності систем підприємства, стан соціально-технічної та соціально-економічної системи підприємства, сукупність методів, чинників, взаємопов'язаних елементів та дій,

захищеність суб'єктів та об'єктів від зовнішніх загроз, процес адаптації, рівень життєздатності суб'єкта господарювання, гармонізація економічних інтересів та елемент у системі національної безпеки держави.



Рис. 2. Напрями інституціонального забезпечення економічної безпеки промислового підприємства в системі економічної безпеки та державного управління країни

Джерело: розроблено авторами.

Пропонується економічну безпеку підприємства розглядати як захищеність інноваційного, технологічного, виробничого, фінансового та кадрового потенціалу від зовнішніх і внутрішніх економічних загроз і здатність до відтворення при ефективному використанні всіх його задіяних ресурсів.

Виявлено зовнішні та внутрішні чинники, які знижують рівень економічної безпеки підприємства. Досліджено компоненти економічної безпеки промислового підприємства, до яких віднесено: політико-правові, фінансові, інноваційні, інформаційні, інтелектуальні, кадрові, силові, екологічні, логістичні та маркетингові.

Запропоновано напрями інституціонального забезпечення економічної безпеки промислового підприємства, які систематизовано в 5 груп: нормативно-правові інститути: законодавчі та нормативно-правові акти; регуляторні акти із здійснення господарської діяльності; державні інституції: державні органи, які координують діяльність підприємств; інструменти економічної безпеки: фінансові, страхові, інноваційні, маркетингові інструменти; методи державного регулювання: методи та принципи державного регулювання розвитку суб'єктів

господарювання; загрози та ризики: екзогенні та ендегенні загрози; фінансові, політичні, економічні, інвестиційні ризики.

У подальшому планується визначення пропозицій щодо вдосконалення інституціонального забезпечення економічної безпеки вугільних підприємств з урахуванням специфіки їх діяльності.

5.9. Концептуальні напрями у підвищенні конкурентоспроможності промислових підприємств

Розвиток промислового сектора вітчизняної економіки є актуальною стратегічною проблемою. Досягти сталого економічного прогресу згаданого сектору неможливо без забезпечення конкурентоспроможності та стійкості конкурентних переваг промислових підприємств на регіональних ринках, адже конкуренція виступає рушійною силою економічного розвитку суб'єктів підприємницької діяльності. Поширення процесів глобалізації бізнесу, загострення конкуренції, необхідність дієвих трансформаційних зрушень у галузі, висувають вимогу розвивати виробничі структури нової промислової системи кластерного типу.

В економічній літературі дослідженню проблем підвищення конкурентоспроможності та об'єднання підприємств на основі кластерного підходу приділяється досить пильна увага, як зарубіжними, так й українськими науковцями.

Науково-теоретичне опрацювання окремих аспектів конкуренції було започатковане А. Смітом. Подальше дослідження «конкуренції», як економічної категорії, проводили Д. Рікардо, Дж. Робінзон, Й. Шумпетер, Ф.А. Хайек, К.Р. Макконел та С.Л. Брю, М.Е. Портер та ін. Критичне вивчення проблематики конкуренції та конкурентоспроможності також знайшло відображення у наукових працях вітчизняних учених.

Проте, виявлення тенденцій щодо розвитку методології підвищення конкурентоспроможності промислових підприємств та їх сучасного функціонування, змін, які відбуваються протягом останніх років у теорії та практиці формування і функціонування кластерних утворень, потребує проведення подальших наукових пошуків.

Відмінні характеристики категорії конкурентоспроможності – багатофакторність, складна ієрархічна структура і динамічність – визначають загальну методологію її дослідження. Аналіз й оцінку конкурентоспроможності необхідно найтіснішим чином пов'язувати з конкретним конкурентним полем й, особливо, з його рівнем. Різні рівні формування конкурентних переваг тісно пов'язані між собою, й один без іншого неможливий. Важливо відзначити, що зв'язки між окремими рівнями формування конкурентоспроможності ущільнюються, особливо між мезо- і макрорівнями. Не можна серйозно розраховувати на обґрунтовано високу конкурентоспроможність підприємства, якщо у країні не відрегульовані основні баланси політичного, соціального й економічного характеру. Відповідно, неможливо представити конкурентоздатну галузь або країну без наявності конкурентоспроможних підприємств.

Превалювання значущості макроекономічних факторів конкурентоспроможності підприємств було характерним для економічної політики України, яка реалізувалася останніми роками. Можна констатувати розрив у логіці вирішення проблеми, що проявляється в ігноруванні проміжного медіум-рівня конкурентних стосунків. Якщо конкурентоспроможність товару закладається на рівні підприємства, то, дотримуючись подібної логіки, фактори конкурентоспроможності останнього, насамперед, необхідно ідентифікувати на суміжному мезоекономічному рівні (безпосереднє оточення як частка зовнішнього середовища підприємства). При цьому макрооточення впливає на рівень конкурентоспроможності підприємства лише опосередковано. Тому більшість експертів сходяться на думці, що навіть при ефективнішому управлінні макроекономікою не можна істотно вплинути на ситуацію.

Подібна точка зору на роль механізмів мезоекономіки розділяється провідними українськими, російськими й зарубіжними економістами.

Руйнування мезорівня означає примітивізацію структури управління, її атомізацію, коли зберігаються тільки позбавлені інтеграційних ланок її низові елементи, які хаотично рухаються у пошуках нової структурної стійкості та нових посередників, без яких економічна система будь-якого рівня й масштабу існувати не може. Потрібно відзначити, що мезоекономічний рівень структури економіки був чітко зафіксований у директивній системі управління. Її ліквідація більш за все торкнулася саме середньої ланки економіки – галузевих міністерств і відомств та, відповідно, спеціалізованих галузевих і підгалузевих комплексів з їх сегментами ринку. З часом – у міру виходу з «шокового» стану і в цілях отримання конкурентних переваг – в економічному середовищі підприємств почалися пошуки оптимізації структурної побудови бізнесу.

Економісти одностайні у визнанні важливості посередницької місії мезоекономіки, необхідності нової якості управління не лише на мікро- і макрорівнях, але і на мезоекономічному рівні. У фокусі економічних досліджень мають бути вже не стільки промислові підприємства самі по собі, скільки проблеми їх адаптації до перманентно мінливих умов господарювання, що можуть бути вирішені тільки на вищому мезорівні. Мезоекономіка включає простір між підприємствами та над ними й пов'язує мікроекономічний рівень з макроекономічним. Вихід на цей рівень припускає консолідацію зусиль окремих підприємств у боротьбі за ринок, концентрацію ресурсів, усунення конкуренції на проміжних стадіях виробництва товарів і зниження внутрішніх витрат.

Особливості сучасної конкуренції (гіперконкуренції) в умовах глобалізації, включають руйнівний характер, динамізм, багатоаспектність, ускладнення взаємозв'язків, агресивність, розширення спектру й укрупнення її суб'єктів. Доведено, що ключовими суб'єктами конкурентних стосунків у галузі промисловості стають різні інтегровані утворення надфірмового рівня – олігополістичні вертикально інтегровані структури та промислові кластери, які діють глобально. Зміна суб'єктів конкурентних стосунків трансформує існуючу теорію ринку, яка виходить з ситуації взаємодії атомізованих господарських одиниць (виробників і споживачів) у рамках суспільно регульованого розподілу праці, спеціалізації й різносторонньої, складної взаємозалежності основних господарських одиниць. В умовах глобалізації все це сильно змінюється. Різко

зростає число та роль монополізованих або олігополізованих секторів, які по найрізноманітніших каналах підпорядковують собі безліч дрібних і середніх підприємств і регулюють їх ринки [1, с. 67-77].

У реальності у конкурентних стосунках беруть участь малі та середні підприємства, холдинги, промислово-фінансові групи тощо. Однакове трактування понять «підприємство», «компанія», «корпорація», яке спостерігається як в статистиці, так і у наукових роботах, на наш погляд, неприпустиме. Важливість розмежування цих понять при вирішенні проблем формування конкурентних переваг суб'єктів підприємництва пов'язана з ідентифікацією факторів їх створення і визначення можливості впливу на них товаровиробника.

Ця умовність визначається межами діяльності організації (її виглядом – фірма, підприємство, корпорація, холдинг тощо) і повноваженнями щодо управління цією діяльністю. Так, для підрозділу будь-якої фірми зовнішнім середовищем є її ж підрозділи, які виконують роль споживача, постачальника тощо. Чіткої межі між зовнішнім і внутрішнім середовищем, так як і між окремими факторами не існує. В чистому вигляді їх виділити неможливо, але при цьому у практиці управління враховувати необхідно. І це врахування виявляється в методології управління (підходи, пріоритети, системність, місія тощо) [3, с. 65-71].

Критичне значення зовнішніх факторів конкурентоспроможності підприємства суттєво сприяє розвитку кооперативної поведінки й міжфірмових мереж, переходу від великих схем вертикальної інтеграції до рухливих і гнучких зв'язків, усвідомленню критичної ролі ключових здібностей фірми для безпомилкового позиціонування в загальній виробничо-торговельній схемі, зростанню інтересу до порівняльного аналізу конкурентів і вивчення витрат у контексті ланцюга й системи цінностей. Найважливішою ключовою компетенцією підприємства стає здатність до координації та досягнення стійких угод з учасниками ринку або конкордодатність. Запропонований термін характеризує складні стосунки між суб'єктами, які включають конкурентну і коопераційну складову.

У літературі рівні конкурентних відносин і співвідношення з ними суб'єктів конкуренції визначаються неоднозначно. Насамперед, це стосується підприємств (фірм). Конкурентоспроможність підприємств відноситься до мезоекономіки, а сам мезорівень визначає сферу формування сукупної мікроконкурентоспроможності товарів.

Низка інших авторів, розглядаючи мікроекономічний рівень, вбачають принципову різницю між власне підприємствами, як атомами економічного життя, та їх різними об'єднаннями [4, с. 342]. Крім того, при дослідженні вертикальної структури категорії конкурентоспроможності часто упускають територіальні аспекти, в яких також можна виділити мікро-, мезо- й макрорівні, до котрих можна віднести відповідно муніципальну, регіональну й національну економіки.

В економічній теорії рівні економіки визначаються таким чином:

– мікроекономіка досліджує інтереси суб'єктів господарювання, підприємств, бізнесменів, працівників, їх потреби і мотиви, ринковий попит і поведінку споживачів тощо. Інакше кажучи, мікроекономіка має справу з

законами функціонування окремих суб'єктів у ринковій економіці, вивчає ціни й обсяги виробництва продукції на окремих ринках, фактори попиту і пропозиції окремих товарів, особливості поведінки фірм в умовах різних типів ринкових структур;

– макроекономіка досліджує систему господарювання у національній економіці загалом, розглядає сукупні агреговані показники доходу, зайнятості, динаміки цін, визначає напрями економічної політики держави. Вона оперує такими категоріями, як сукупний попит і сукупна пропозиція, національний дохід, фінансова система, інфляція, державний бюджет, макроекономічні пропорції і їх регулювання;

– мезоекономіка або медіум-рівень припускає дослідження законів функціонування певних підсистем національної економіки у територіальному (регіон, область, місто, район тощо) або галузевому (промисловість, аграрний сектор, військово-промисловий комплекс) розрізі, а також інтеграційних корпоративних об'єднань.

Таким чином, підприємство як товаровиробник – мікроекономічне поняття. А мезоекономіка включає простір між підприємствами і над ними і пов'язує мікроекономічний рівень з макроекономічним. Це порівняно новий напрям економічного аналізу, предметом якого є системи середнього ієрархічного рівня: галузі, галузеві ринкові структури, комплекси, групи підприємств. Підвищення рівня конкурентного поля ускладнює аналіз конкурентоспроможності порівнюваних об'єктів, вводячи нові фактори і джерела конкурентних переваг. Вплив цього конкурентного поля поки що не повністю проаналізований, а роль мезоконкурентоспроможності – недооцінена.

Окремою проблемою мезоекономіки є ідентифікація різних інтегрованих виробничих систем і їх комбінацій, що є результатом господарської взаємодії. Багато суб'єктів мезоекономіки є новими, формуючись під впливом всіх структурних процесів, які відбуваються в економіці. У цьому сенсі мезоекономіка – найрухливіший елемент економіки, що вимагає найтонших методів управління конкурентоспроможністю. Окрім традиційних суб'єктів цього рівня – галузевого і регіонального ринку – в ньому з'являються абсолютно нові актори. Можна говорити про еволюцію архітектури класичних товаровиробників і появу нових структурних елементів в економіці (міжгалузевих комплексів, кластерів тощо) зі своїми патернами конкурентної поведінки.

Непрозорість і різноманітність інтеграційних об'єднань мезорівня породила використання в економічній літературі терміну бізнес-групи (на відміну від холдингу, конгломерату тощо). Говорячи про бізнес-групи, фахівці можуть мати на увазі декілька типів об'єднань:

– об'єднання холдингового типу, засновані на здійсненні контролю через володіння акціями;

– об'єднання підприємств, відносно яких контроль реально здійснюється з одного центру, за відсутності акціонерних механізмів. Ця група включає найбільш різноманітні об'єднання – від групи підприємств, що координують свою діяльність під патронажем регіональних органів влади, до переробних підприємств, які погоджують діяльність з постачальником давальницької сировини;

- офіційно зареєстровані промислово-фінансові групи (ПФГ), основою створення яких є спеціальний договір;
- об'єднання підприємств (зокрема, у формі альянсів), що здійснюють спільні проекти (в галузі досліджень та інновацій, будівництва об'єктів інфраструктури тощо). Зміст діяльності таких груп дуже часто відповідає тим же цілям, які висуваються офіційно зареєстрованими ПФГ. Відмінність між стратегічними альянсами й офіційно зареєстрованими ПФГ полягає виключно в наявності або відсутності спеціального статусу, який визнається державою;
- групи незалежних компаній, що діють на одному й тому ж ринку і мають спільні інтереси. За відсутності єдиного центру контролю ці компанії проте можуть здійснювати узгоджену ринкову, інноваційну, інвестиційну й іншу політику.

В усіх цих типах бізнес-груп можуть реалізовуватися три види інтеграції – галузева, регіональна і корпоративна.

На практиці традиційними суб'єктами мезоконкурентоспроможності виступали галузь і регіон, які можна розглядати як вищий субрівень мезоекономіки. Ефективність роботи окремих галузей, регіонів, національного господарства оцінюється, окрім традиційних критеріїв, за показниками, які характерні для згаданої галузі й описують ступінь її живучості та динамічності при різних варіантах розвитку економіки конкретної країни й усього світу загалом.

Конкурентоспроможність регіону – це обумовлене економічними, соціальними, політичними й іншими факторами положення регіону та його окремих товаровиробників на внутрішньому та зовнішньому ринках, відображене через показники (індикатори), які адекватно характеризують такий стан його динаміки [8, с. 123-132].

Підхід до оцінки конкурентоспроможності регіону також часто опирається на концепцію М. Портера, яка порівнює продуктивність (виробіток) використання регіональних ресурсів, і, насамперед, робочої сили й капіталу, з іншими регіонами, а результат відображається у величині валового регіонального продукту (ВРП) на душу населення, а також в його динаміці [5, с. 524]. Внаслідок великої складності доктрина оцінки конкурентоспроможності регіону може базуватися на системі показників та індикаторів.

Процеси, які відбуваються сьогодні у глобалізованому світі, формують новий міжнародний контекст існування України. З початку 1990-их років в Україні, як і в Європі, на протигагу руйнівному впливу ліберальної глобалізації розгорталася процеси регіоналізації соціокультурного, економічного й адміністративно-політичного простору країни.

Впродовж десятиліть регіони були частинами єдиного народно-господарського комплексу, і їх економічні зони, як правило, збігалися з державно-адміністративними межами. Регіони радянської держави не лише не вступали у пряму економічну конкуренцію між собою, але й були, зважаючи на свою народногосподарську спеціалізацію, взаємодоповнюючими ланками єдиних технологічних ланцюгів. Головними принципами державної політики у регіональній сфері були комплексність соціально-економічного розвитку і вирівнювання його рівня у різних регіонах.

Проте така політика не дала очікуваних результатів. У наші дні проблема регіональної соціально-економічної асиметрії залишається однією зі складних макроекономічних проблем. Разюча соціально-економічна асиметрія українських регіонів робить більшість з них не конкурентоздатними за низкою напрямів. В епоху світової глобалізації, коли відбувається перехід від індустріальної економіки до постіндустріальної, від адміністративної інтеграції до економіко-культурної, чітко позначилися межі зростання регіонів країни. Для нинішньої регіоналізації в Україні характерний перехід від вертикального типу зв'язків (центр – регіони) до горизонтального (регіони як партнери один одного й партнери центру) як на політичному, так і на економічному просторі.

Не підлягає сумніву, що, окрім політичного, у регіоналізації присутній й економічний аспект. Переміщення капіталу за межі конституційно оформлених «адміністративних» регіонів, винесення центрів управління виробничими комплексами регіонів за їх межі, виникнення центрів управління потоками власності, фінансів і товарів поза зоною юрисдикції органів влади ведуть до регіоналізації економічного плану – утворення «економічних регіонів». При цьому очевидно, що географічна локалізація «економічних» регіонів перестає збігатися з колишнім державно-адміністративним поділом країни. Часто це викликано технологічними причинами. Як результат, економічні межі більше не відповідають адміністративним.

Нові «культурно-економічні» регіони не ліквідовують старі «адміністративні», а лише «надбудовуються» над ними, але при цьому набувають іншої просторової організації. Вони більше не існують як єдина протяжна (без розривів) територія. Її протяжність вже не така важлива, набагато суттєвішою є наявність комунікацій між частками цих регіонів.

У середині «культурно-економічних» регіонів виділяються центри, в які переміщуються суб'єкти, що ухвалюють рішення, причому не стільки технічні або технологічні, скільки фінансові, корпоративно-стратегічні і соціокультурні. Будучи, за своєю суттю, носіями людського капіталу, згадані суб'єкти пред'являють до центрів «культурно-економічних» регіонів особливі вимоги до їх облаштування і, насамперед, до облаштування технологічного зростання, управління соціальними процесами, формування культурного середовища, необхідного для роботи і життя кваліфікованих кадрів. У цих центрах концентруються нові технології, які зберігають і примножують людський капітал, а також інфраструктури, що обслуговують створення і розповсюдження вказаних технологій.

Окрім центрів, у «культурно-економічних» регіонах утворюється периферія. Нею стають райони дислокації виробничих потужностей, інших виробничих об'єктів. Дуже часто ці об'єкти знаходяться на значній територіальній відстані від центрів ухвалення рішень. При цьому нові економічні регіони не утворюють суцільного простору, який покриває території без будь-яких розривів, і схожі, швидше, на архіпелаги, аніж на континенти.

Це приводить до суперечності: з одного боку, спостерігається глобальна дисперсія виробництва, а з іншого – концентрація виробничих послуг у столичних містах. Кластеризація послуг, у свою чергу, приваблює й інші види послуг, що відносяться до нерухомості, комунікацій, туризму, мистецтва, культури тощо. Нова просторова логіка будівництва «культурно-економічних»

регіонів визначається локалізацією, перш за все, управлінням фінансовими, товарними потоками, створенням нових продуктів і технологій. Але для того, щоб простір став таким регіоном, у ньому повинні поєднатися технологічні цикли, рух фінансів, акціонерного капіталу і робочої сили. З'являються нові гнучкі форми внутрішньорегіональної інтеграції, що дають змогу підвищити конкурентоспроможність регіонального бізнесу.

Головним геополітичним завданням України має стати завдання культурного визнання, а також забезпечення конкурентоспроможності національних «культурно-економічних» регіонів у глобальній культурі та глобальній економіці.

Таким чином, у світовій конкуренції відбуваються якісні зміни, пов'язані зі глобалізацією, нерівномірністю розвитку, посиленням боротьби між тенденціями формування однополярного і багатополярного світу, включенням у боротьбу нових складних соціально-економічних систем. Протидія глобалізації та регіоналізації, які виступають антиподними формами сучасної інтеграції, ускладнюють конкурентні стратегії суб'єктів конкурентної боротьби. Не дивлячись на глобалізацію галузей, роль країни та регіону базування останнім часом посилилася, й успіх підприємств у змаганні з конкурентами залежить, перш за все, від стану справ у країні та регіоні. В свою чергу, країни і регіони розвиваються у конкурентному середовищі, а їх розвиток залежить від усіх елементів ринку, насамперед, від конкуренції підприємств.

Констатація того, що в теперішній час багато бар'єрів і можливостей для підвищення конкурентоспроможності бізнесу наявні на регіональному і локальному рівнях та пов'язані з якістю регіонального бізнес-ландшафту, має особливе значення для України.

Появі і розвитку конкурентоспроможних компаній може сприяти або перешкоджати система ресурсів й умов (наприклад, доступність й якість людських ресурсів, можливості для проведення НДДКР, якість телекомунікаційної інфраструктури, наявність і конкурентоспроможність постачальників устаткування, компонентів, спеціалізованого сервісу, інвестиційні стимули, продуктивність конкуренції тощо), що склалася у регіоні. Цю систему ще позначають узагальненим терміном – бізнес-клімат або бізнес-ландшафт. Якісний бізнес-клімат підтримує конкурентоспроможність компаній, а також сприяє появі нового бізнесу. У ситуації, що склалася, розуміння процесів, які відбуваються в українських регіонах, набуває стратегічного значення. Недолік інформації і знань про реальні економічні процеси у регіонах, а також відсутність ефективної системи виявлення та передачі кращої практики у галузі стимулювання регіонального розвитку є серйозною проблемою для розвитку України.

Таким чином, виходячи із загального положення про зв'язок характеристик конкурентоспроможності і конкурентного поля, а також його рівня, можна вибудувати методологію підвищення конкурентоспроможності підприємства. Розглядаючи рівень виробника як мікроекономічний, необхідно проводити принципову межу власне між підприємствами як атомами економічного життя та їх різними об'єднаннями, що утворюють мезорівень конкурентних стосунків. Системне вирішення проблем конкурентоспроможності промислових підприємств означає, що пошук джерел

і факторів конкурентних переваг повинен стосуватися не лише їх внутрішнього, але і зовнішнього середовища, яке формується на мезорівні. З погляду управління конкурентоспроможністю промислових підприємств, потрібно говорити про те, якою мірою, в якому ступені, в якій послідовності доцільно використовувати фактори конкурентних переваг на кожному з рівнів і, насамперед, суміжному мезоекономічному рівні.

Мезорівень конкурентоспроможності сьогодні досліджений найменше. Це порівняно новий напрям економічного аналізу, предметом якого є системи середнього ієрархічного рівня: галузі, галузеві і регіональні квазіінтеграційні утворення, комплекси, групи підприємств.

Виходячи з вищенаведеного, принципи та підходи, на яких повинно базуватися вирішення проблеми підвищення конкурентоспроможності вітчизняних промислових підприємств, можна сформулювати таким чином.

По-перше, виходячи з аналізу ієрархічності категорії конкурентоспроможності реалізація системного підходу як основоположного принципу наукового пізнання передбачає розробку переліку дій на всіх трьох рівнях – мікроекономічному, мезоекономічному і макроекономічному. При цьому вищий рівень конкурентного поля створює умови для дій на нижчому рівні, ефективність якого, у свою чергу, виступає способом досягнення цілей конкурентоспроможності на більш високому рівні. Забезпечення вертикальної єдності у досягненні конкурентоспроможності визначає логіку розробки інструментів управління.

По-друге, формування конкурентних переваг українських підприємств має ґрунтуватися, перш за все, на використанні механізмів не макро-, а мезоекономіки. На галузевому, регіональному й квазікорпоративному рівнях відбуваються багато найважливіших процесів, без яких неможливо досягти конкурентних переваг шляхом реконструювання та поліпшення ланцюжків створення цінності. Ці процеси у теперішній час найменш задіяні в українській промисловості.

По-третє, з урахуванням просторової протяжності, різноманітності регіональних «порівняльних переваг», мезоконкурентоспроможність вітчизняної промисловості повинна обов'язково використовувати конкурентні переваги, які створюються й утримуються у тісному зв'язку з територіальними умовами. Об'єктивні закономірності розмивання галузевих кордонів і руйнування галузевого управління промисловістю обумовлюють актуальність територіальної локалізації промислового виробництва і стимулювання створення сучасних мезорівневих суб'єктів конкуренції у регіональному розрізі.

По-четверте, не дивлячись на глобалізацію, місцевий бізнес-ландшафт повинен формувати архітектуру ланцюжків цінностей, які створюються у межах нових «культурно-економічних» регіонів. Досягнення українським бізнесом розмірів, співмасштабних глобальному ринку, не означає обов'язкової вертикальної або диверсифікаційної інтеграції. Консолідація може відбуватися у рамках нових «культурно-економічних» регіонів на основі мережевого принципу, як формування свого роду мегакорпорації постачальників, субпідрядників і конкурентів.

На нашу думку, всім перерахованим методологічним принципам відповідає концепція, яка дає цілісне уявлення про будь-яке явище або подію,

сприяючи достатньо глибокому їх розумінню, а також визначає методологію й організацію практичної діяльності щодо кластеризації економіки.

5.10. Функціональна побудова управління корпоративною культурою в залежності від специфіки підприємств

Ефективність використання корпоративної культури як інструменту управління визначається ступенем її адекватності існуючої та майбутньої специфіці підприємства. Попри підвищену потребу українського бізнесу до функціональної побудови управління корпоративною культурою з врахуванням специфічних особливостей підприємств у спеціальній літературі практично відсутні відповідні напрацювання. Переважна більшість авторів [1-3] констатують необхідність створення у компаніях служби, в обов'язки якої повинні входити окремі функції управління корпоративною культурою (формування, розвиток, стратегічне управління, управління змінами, діагностика тощо) без подальшого обґрунтування теоретичних, методологічних та організаційних засад її побудови.

Так, Шконда В. та Кальянов А. пропонують створювати на підприємствах системи соціальної оцінки та управління розвитком корпоративної культури з наданням підприємству додаткових управлінських функцій [2]. Такі рекомендації мають доволі теоретичний характер і залишають відкритим питання функціонального забезпечення управління корпоративною культурою на підприємстві. На необхідність розробляти машинобудівними підприємствами власні зовнішні прояви корпоративної культури з врахуванням національної культури (побут, традиції, вірування, народні обереги), психологічних аспектів (кольори, символи, зображення) та національних моральних та духовних цінностей (релігія, пошана батьків) звертають увагу Андрушків Б. та Химич І. [4]. В свою чергу Зеркаль А. [3] сформовано алгоритм розвитку корпоративної культури на машинобудівних підприємствах, за яким передбачається створення спеціалізованого відділу з розвитку корпоративної культури для підприємств галузі машинобудування на рівні регіону при Головному управлінні промисловості та розвитку інфраструктури обласної державної адміністрації та підрозділу корпоративного розвитку на рівні підприємства з залученням всіх співробітників в процес розвитку. Склад та структуру такого підрозділу автор пропонує визначати в залежності від розміру підприємства, його місця розташування, особливостей управління персоналом, кваліфікації працівників. Врахування окреслених факторів є важливим при побудові відповідного підрозділу з управління корпоративною культурою, подальшого обґрунтування вимагають пропозиції щодо доцільності координації корпоративної культури підприємств органами державної влади та в контексті визначення особливостей розвитку корпоративної культури саме машинобудівних підприємств.

Досить цікавим є підхід Захарчин Г., яка обґрунтувала доцільність створення проект-команди – тимчасового творчого колективу, групи консультантів чи спеціального структурного підрозділу у випадку необхідності, які займатимуться складанням наказів, розпоряджень, планів та іншої документації, фінансовим забезпеченням, координацією і контролем виконання

всіх робіт, пов'язаних із формуванням корпоративної культури підприємства [1]. Визнаючи безперечну наукову цінність цих пропозицій, зауважимо, що вони потребують подальшого опрацювання в контексті обрання конкретного варіанту для підприємства через визначення його специфіки. В той же час Смоленюк П. наголошує, що на розвиток корпоративної культури впливає складний комплекс чинників, ключові з яких: історія; основні функції і технології, що використовуються підприємством; цілі і завдання; розміри підприємства; місце розташування; управління і персонал; зовнішнє середовище [5]. Справедливо підкреслює Хмельницький Г., що корпоративна культура каскадується згори донизу, а її формування починається з установок менеджменту, які визначають поєднання переконань та цінностей [6].

Враховуючи вищевикладене актуальною є розробка організаційних засад функціональної побудови управління корпоративною культурою з урахуванням специфіки підприємства.

Під функціональною побудовою управління корпоративною культурою слід розуміти визначення його місця в загальній організаційній структурі підприємства.

Розроблена нами технологія функціональної побудови управління корпоративною культурою в залежності від специфіки підприємства представлена на рис. 1.

Ключовими напрямками управління корпоративною культурою є: визначення мети та функціональних завдань такого управління на підприємстві; дослідження специфіки підприємства, яка впливає на функціональну побудову управління корпоративною культурою; окреслення ланки організаційної структури підприємства, в якій повинні зосереджуватися та виконуватись функції управління корпоративною культурою; визначення завдань з управління корпоративною культурою, що будуть інтегруватись із завданнями інших підрозділів; формулювання повноважень та відповідальності з прийняття управлінських рішень щодо корпоративної культури підприємства.

Відправним кроком впровадження корпоративної культури є чітке розуміння специфіки підприємства, оскільки саме врахування таких специфічних ознак при організації управління корпоративною культурою на підприємстві забезпечує її подальшу дієвість та загальну ефективність. При цьому різноманітність чинників впливу на систему управління підприємствами обумовлює потребу у відокремленні детермінант, що визначають специфіку функціональної побудови корпоративної культури на різних підприємствах. Обґрунтування потребує розмежування напрямів специфікації підприємств, виділення їх складових та встановлення конкретних детермінант, що визначають його специфіку.

Проведений аналіз наукових напрацювань щодо організації, стратегії, структури та культури управління підприємствами [7; 8; 9], класифікації специфічних ознак підприємств [10; 11] та факторів формування й розвитку корпоративної культури [1; 5; 6; 11-14] та попередня оцінка особливостей функціонування вітчизняних та закордонних підприємств та формування корпоративної культури в цих системах у сукупності та взаємодії із зовнішнім середовищем підприємства дозволили відокремити наступні детермінанти, що

визначають специфіку функціональної побудови управління корпоративною культурою (рис. 2):

- 1) зовнішні фактори впливу, які обумовлені зовнішнім середовищем підприємства (динамізм і тиск зовнішнього середовища);
- 2) внутрішні фактори впливу, які обумовлені внутрішнім середовищем підприємства (специфіка бізнесу та персоналу).

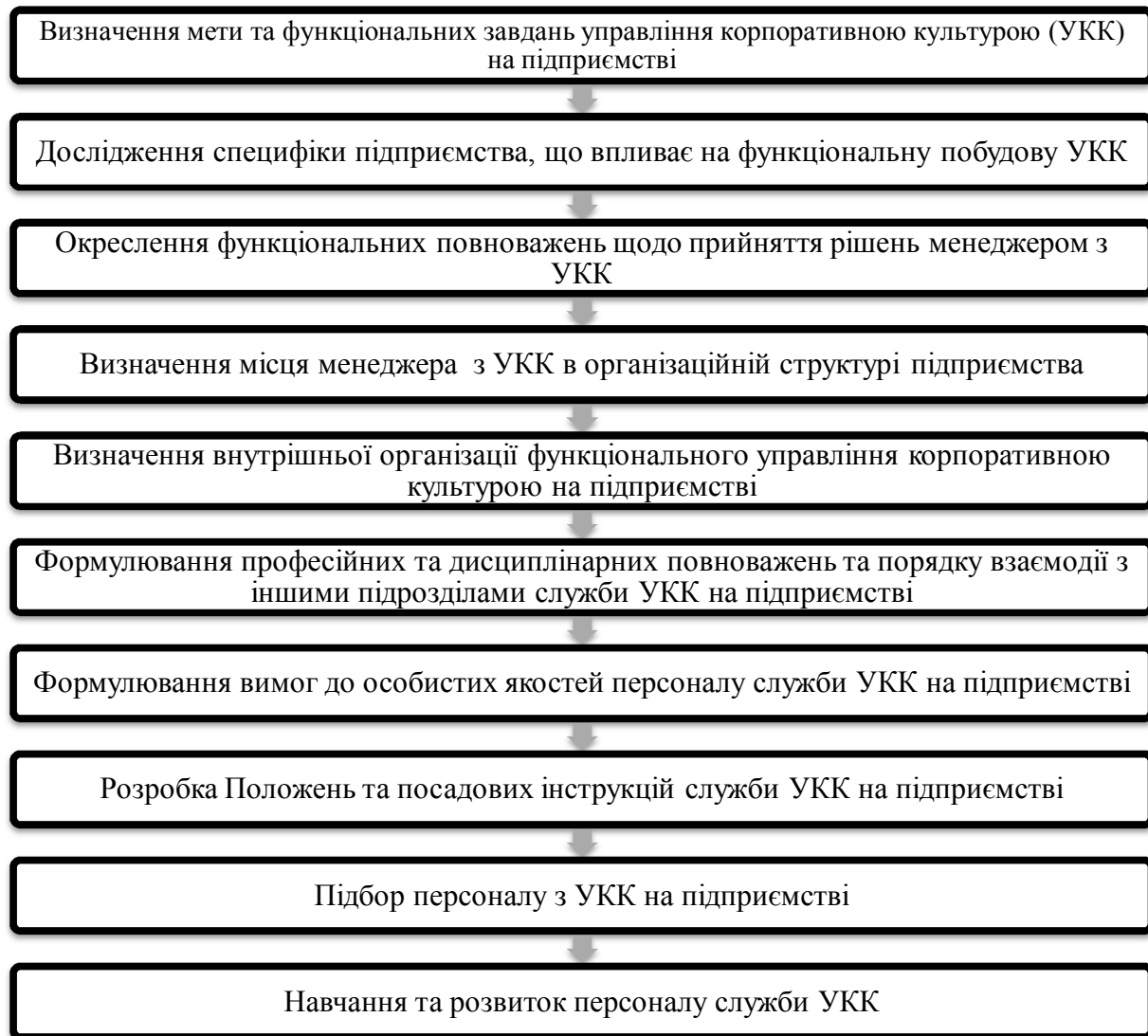


Рис. 1. Технологія функціональної побудови управління корпоративною культурою в залежності від специфіки підприємства*

*Джерело: розроблено автором

Використання запропонованих детермінант, що обумовлюють особливості управління корпоративною культурою в межах різних підприємств, дасть змогу оптимізувати зміст завдань та обсяги процедур з управління корпоративною культурою внаслідок їх організації виходячи з визначених факторів впливу та буде сприяти підвищенню загального рівня ефективності та адекватності корпоративної культури в управлінні підприємствами.

Для чіткого розуміння суб'єктами, які будуть досліджувати специфіку конкретного підприємства, необхідно сформулювати умови та характер впливу кожної із визначених детермінант на функціональну побудову управління

корпоративною культурою. Першим етапом є вивчення специфіки підприємства за факторами впливу (динамізм і тиск зовнішнього середовища; специфіка бізнесу та персоналу). На наступному етапі відбувається визначення рівня динамічності зовнішнього середовища, оцінювання характеру та ступеня тиску зовнішнього середовища на корпоративну культуру та підприємство в цілому, оцінювання специфіки бізнесу підприємства та його персоналу.

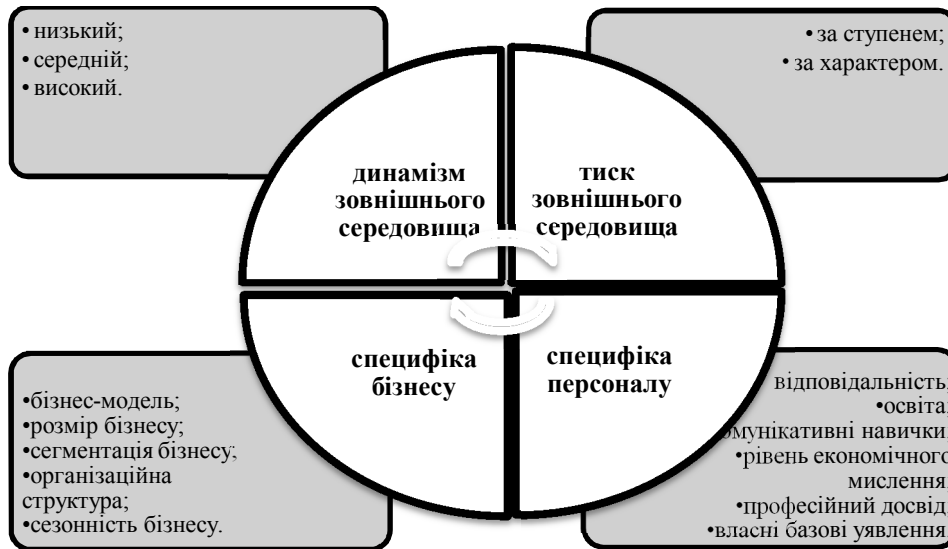


Рис. 2. Детермінанти функціональної побудови управління корпоративною культурою з урахуванням специфіки підприємства*

*Джерело: розроблено автором

Відповідно зміст завдань та обсягів діяльності менеджерів залежить від визначених детермінант побудови корпоративної культури в межах конкретного підприємства. Для компаній, які функціонують в умовах стабільності зовнішнього середовища, для якого притаманні, зокрема, соціальна та політична стабільність, сталість ринків збуту та постачання (тобто, стабільність взаємовідносин з контрагентами), завдання з управління корпоративною культурою обмежуються рутинними чітко спланованими у часі діями, оскільки характер діяльності компанії в цих умовах є постійним та прогнозованим. Таким чином, управління корпоративною культурою обмежується функціями «адміністратора».

При роботі в умовах обмеженої динамічності зовнішнього середовища управління корпоративною культурою повинно виступати як «навігатор». Тому перед службою управління корпоративною культурою доцільно ставити додаткові завдання з перевірки рівня корпоративної культури за всіма бізнес-процесами та завдання з розробки інструментів забезпечення її якості у вигляді відповідних положень, процедур та рекомендацій менеджерів.

Зовнішнє середовище високого рівня динамічності потребує комплексного вирішення питань управління корпоративною культурою на підприємстві, швидкого реагування на виявлені проблеми й посилення внутрішнього контролю ефективності та адекватності корпоративній політиці та етиці. При цьому, служба управління корпоративною культурою виступає як «інноватор» та повинна розглядатися не стільки як дорадчий орган, скільки як орган, що забезпечує впровадження в діяльність підприємства комплексної

політики управління корпоративною культурою та оперативний моніторинг ефективності управління нею на підприємстві. Окремо слід враховувати характер та ступінь тиску зовнішнього середовища на підприємство в цілому та на його персонал. Такий тиск може полягати в існуванні обставин у зовнішньому середовищі, що сприяють можливості викривлення корпоративної культури зовнішніми суб'єктами та персоналом різного рівня ієрархії. Прикладом такого тиску можуть бути: прояви нечесної конкуренції (в тому числі спроби підкупу персоналу підприємства з метою дестабілізації корпоративної культури), конфлікт базових уявлень корпоративної культури підприємства з національною культурою; тиск економічної та соціальної ситуації в державі тощо.

Досліджуючи специфіку персоналу підприємства слід проаналізувати існуючі уявлення працівників про відповідальність перед підприємством, визначити рівень їхньої освіти, оцінити комунікативні навички працівників, визначити існуючий рівень економічного мислення, оцінити їхній професійний досвід та вивчити базові уявлення працівників з позиції відповідності базовим уявленням підприємства. На цьому етапі вивчається весь персонал, в тому числі менеджмент підприємства.

Визначення рівня готовності працівників брати на себе відповідальність визначає спрямованість дій служби управління корпоративною культурою на регламентацію бізнес-процесів та положень корпоративної культури на підприємстві. Високий рівень готовності робітників брати відповідальність свідчить про досягнення на підприємстві належного ступеня розподілу обов'язків персоналу та регламентування його діяльності, що сприяє чіткому розумінню співробітниками власних функцій, повноважень та взаємозв'язків з іншими працівниками, і, як наслідок, спроможності відповідати за власні дії.

Існуючий рівень освіти працівників обумовлює їх спроможність розуміти принципи та засади формування корпоративної культури та є обов'язковим для врахування при підготовці рекомендацій щодо вдосконалення корпоративної культури, при розробці внутрішніх нормативних документів, що регламентують корпоративну культуру на підприємстві. Низький рівень освіти працівників вимагає від служби управління корпоративною культурою більшого ступеня деталізації регламентних документів, використання простих та часто вживаних персоналом слів та словосполучень і т.ін. В свою чергу достатньо високий загальний рівень освіти працівників дозволяє, зокрема, використовувати загальноприйняті поняття без надання їх розгорнутого визначення, будувати багатоступеневу ієрархічну структуру нормативних документів, рекомендацій та опитувань. В цілому, незалежно від визначеного рівня освіти працівників пріоритетним є використання простих та зрозумілих форм адаптації персоналу до корпоративної культури підприємства.

Високий рівень комунікативних навичок у персоналу сприяє динамічності та адаптивності корпоративної культури підприємства та уможливорює прискорення змін (переформатування) окремих її елементів. Тому, для підвищення рівня комунікації персоналу доцільно запроваджувати розгляди результатів контролю стану субкультур та корпоративної культури підприємства в цілому на спеціальних нарадах з представниками всіх підрозділів, що задіяні в процесі формування складових корпоративної

культури, відносно якої була проведена перевірка. Ефективним також є обговорення з працівниками шляхом проведення відповідних заходів (нарад, опитувань, круглих столів) напрямків вдосконалення бізнес-процесів та комунікаційних каналів в системі управління підприємства. Підвищення рівня адаптивності базових уявлень та представлених цінностей підприємства можна досягти через попереднє обговорення проектів нормативних документів, що розробляються службою з управління корпоративною культурою.

Рівень економічного способу мислення працівників впливає на можливість використання корпоративної культури як інструменту підвищення економічної ефективності функціонування підприємства. Так, наявність високого рівня економічного способу мислення обумовлює побудову утилітарної корпоративної культури, що спирається на прагматизм та корисність (вигоду) як базову цінність. Загалом наявність економічного способу мислення сприяє постійному підвищенню рівня якості корпоративної культури через те, що працівники розуміють існуючу залежність ефективності прийняття управлінських рішень та дієвість системи управління підприємством від досягнутого рівня корпоративної культури. Тому при суттєвості цієї детермінанти дієвим є встановлення завдань, які б передбачали визначення конкретних показників ефективності управління корпоративною культурою та впровадження систем стимулювання працівників.

Рівень професійного досвіду працівників певною мірою характеризує інноваційний потенціал підприємства та визначає їх можливість адекватно реагувати на зміни в корпоративній культурі підприємства, порівнювати якість окремих операцій за певний час або по відношенню до аналогічних операцій за іншими групами бізнес-процесів. Врахування наявного професійного досвіду передбачає постановку перед менеджером окремих завдань, спрямованих на оперативне виявлення та усунення недоліків в системі управління корпоративною культурою. Вивчення базових уявлень працівників має на меті критичну оцінку їхньої відповідності базовим уявленням корпоративної культури підприємства з позиції впливу, зокрема, можливості адаптації, інтеграції або зміни. Слід брати до уваги, що диспропорції між базовими уявленнями працівників та корпоративною культурою підприємства безпосередньо впливають на виконання нею своїх функцій з одного боку та уможливають вплив та взаємообмін. Тому функціональна побудова управління корпоративною культурою повинна забезпечити моніторинг такого впливу та сприяти вирівнюванню корпоративної культури, достатньому для даного підприємства з урахуванням його бізнес-моделі.

При функціональній побудові управління корпоративною культурою підприємства слід враховувати специфіку його бізнесу. Вона визначається, перш за все, бізнес-моделлю, за якою функціонує підприємство. В сучасній науковій літературі запропоновано [14-21] значну кількість трактувань цього терміну. Оскільки питання формування бізнес-моделей не є предметом цього дослідження, будемо спиратись на визначення, запропоновані провідними фахівцями в цьому напрямку – Мертенсом А., якій довів, що бізнес-модель є логічним описом, який пояснює, як компанія створює і утримує цінність [16] та Остервальдером А., який зазначив, що бізнес-модель описує обґрунтування

того, як організація створює, забезпечує і формує економічні, соціальні або інші цінності [17].

Мокринською З. [15] узагальнено такі елементи бізнес-моделі: запропонована перевага, цільові клієнти, канали розподілу, відносини з клієнтами, структура цінності, здатність/продуктивність, партнерська взаємодія, структура витрат, модель доходу. Загалом, кожне підприємство будує власну бізнес-модель, яка формується, як довів Остервальдер А. [17] стратегією бізнесу, організацією бізнес-процесів та інформаційною системою. Таким чином можна констатувати, що унікальність бізнес-моделі визначає специфіку побудови корпоративної культури підприємства.

При цьому, слід враховувати, що в світовій практиці відпрацьовано певні типи (шаблони) бізнес-моделей, на які доцільно спиратись для забезпечення певної уніфікації процесу побудови корпоративної культури. Так, Оліфіров О.В., Ібрагімов Е.Е. [18] дослідили класифікацію бізнес-моделей як об'єкта інноваційних процесів за типами прав (творець, дистриб'ютор, власник, брокер), типами активів (фізичні, фінансові, нематеріальні і людські), різними ознаками (недиференційовані, диференційовані, сегментовані, зовнішньо орієнтовані, інтегровані з інноваційним процесом, адаптовані). Визначені типи бізнес-моделей є занадто деталізованими та не акцентують увагу на цінностях, які створює компанія, що обмежує їхнє використання при побудові корпоративної культури.

Більш всеохоплюючою з позиції взаємодії з корпоративною культурою є класифікація бізнес-моделей залежно від організації бізнесу, яку схематично представлено на рис. 3.

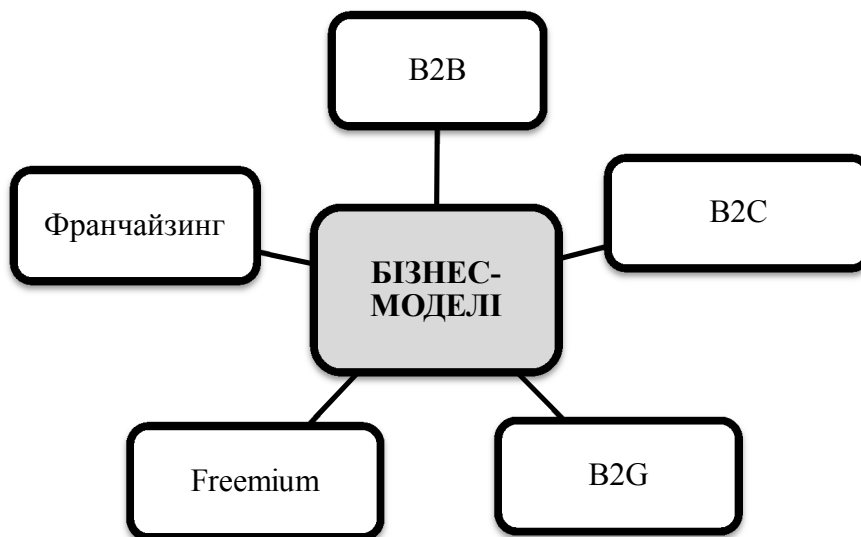


Рис. 3. Типи бізнес-моделей залежно від організації бізнесу*

*Джерело: складено автором на основі [14-21]

Побудова бізнесу з використанням моделі B2B (бізнес для бізнесу) обумовлює необхідність формування корпоративної культури спрямованої на стимулювання якості виробництва та кінцевої продукції, управління часом (наприклад, метод «точно в термін») та виконавчу дисципліну з урахуванням перманентного впливу корпоративних культур інших підприємств.

Для підприємств, які працюють в межах бізнес-моделі B2C (бізнес для споживача) притаманною є широка взаємодія з кінцевими фізичними споживачами з метою продажу товарів та послуг. Тому ефективним є зосередження уваги на наочних артефактах, іміджі підприємства та посилення впливу таких принципів управління корпоративною культурою як динамічність, турбулентність та реалізм. Специфічність корпоративної культури підприємства, що функціонує за бізнес-моделлю B2G (business-to-government – бізнес для держави) полягає в посиленні захисної ролі, централізації управління, надійності підприємства як постачальника для держави, його репутації у суспільстві. Бізнес-модель «Freemium» (від комбінації – «free» (безплатний) та «premium» (покращений, вищої якості)) окреслює організацію бізнесу шляхом об'єднання двох складових: надання безоплатно продукції та послуг в обмеженому варіанті з можливістю покупки розширеної (покращеної, повної) версії. Відповідно корпоративна культура для підприємств, що базуються на цій бізнес-моделі, повинна сприяти інноваційності, захисту інтелектуальної власності, якості продукції та послуг. Важливим є формування репутації та наочних артефактів для зовнішнього середовища компанії. При використанні франчайзингу, за яким передбачається співпраця між юридично та фінансово незалежними сторонами (юридичними та фізичними особами), при побудові корпоративної культури франчайзером слід враховувати ризики, пов'язані з використанням торгової марки, ноу-хау, комерційних таємниць іншими особами. Відповідно певного пріоритету повинні набувати такі принципи управління корпоративною культурою як алармізм, взаємообмін, невідворотність, святість.

Розмір бізнесу підприємства визначає обсяги процедур та інформаційного, організаційного й нормативного забезпечення корпоративної культури. Для великих підприємств зі значною чисельністю працівників доцільно створювати спеціальний функціональний напрям з управління корпоративною культурою. Для середніх підприємств в переважній більшості достатнім є створення окремого відділу з управління корпоративною культурою. Відповідно для малих підприємств достатнім є включення функції управління корпоративною культурою до обов'язків топ-менеджера (керівника підприємства). В той же час, компанії можуть перебувати на стадії переформатування корпоративної культури, що вимагає створення для малих підприємств спеціального підрозділу із встановленням додаткових вимог до професійної компетенції фахівців. Для великих підприємств в такому випадку можлива комбінація: створення Комітету Наглядової Ради з розробки та контролю реалізації корпоративної культури та функціонального напрямку на чолі з Директором по управлінню корпоративною культурою, який входить до складу правління підприємства.

Суттєвий вплив на побудову управління корпоративною культурою має існуючий рівень сегментації бізнесу. Слід оцінювати рівень сегментації (висока, середня, мала) та її вид (географічна, господарча). Використання господарчої сегментації підприємств передбачає відокремлення частин діяльності підприємства з виробництва та/або продажу певного виду (або групи) продукції (товарів, робіт, послуг). Відповідно формування корпоративної культури повинно базуватися на забезпеченні можливості

формування корпоративних правил та норм за обраним критерієм відокремлення господарських сегментів. Особливої уваги в цьому контексті заслуговує формування відповідних субкультур за сегментами. Географічна сегментація виникає внаслідок розосередженості місць розташування підрозділів підприємств. Це вимагає використання додаткових важелів впливу та контролю при управлінні корпоративною культурою «на відстані». Тому ефективним є закріплення відповідних функцій та завдань за представниками таких сегментів з посиленням моніторингової центральної складової служби управління корпоративною культурою. В цілому розподіл повноважень щодо прийняття рішень та конкретизації завдань і процедур управління корпоративною культурою залежить від рівня сегментації бізнесу та повинен бути прямо пропорційним його зростанню.

Система управління корпоративною культурою повинна бути адаптованою до організаційної структури підприємства. Тому функціональна побудова управління корпоративною культурою повинна враховувати особливості організаційної структури підприємства. Адже саме специфіка загальної організації діяльності визначає ієрархію та характер взаємодії між структурними підрозділами підприємства. Лінійна організаційна структура характеризується обмеженням рівнів функціонального управління. Тому при функціональній побудові управління корпоративною культурою слід спиратись на рівень фінансових і трудових ресурсів підприємства, спроможність існуючої корпоративної культури виконувати свої функції та компетенцію посадових осіб, на яких можна покласти обов'язки управління корпоративною культурою. Лінійно-функціональна організаційна структура обумовлює доцільність створення окремого напрямку з управління корпоративною культурою. При цьому розподіл функціональних обов'язків між працівниками необхідно організувати з урахуванням їх підпорядкованості. Дивізіонна організаційна структура вимагає відповідної деталізації функцій з управління корпоративною культурою в межах визначених відділень підприємства. Тому доцільно організувати служби з управління корпоративною культурою (або субкультурою) за кожним відділенням, які виступають у ролі окремих самостійних центрів відповідальності. Матрична організаційна структура, як справедливо констатують російські науковці [18] є штабетною організацією, побудованою за принципом подвійного підпорядкування виконавців: з одного боку – безпосередньому керівнику функціональної служби, з іншої – керівнику підрозділу (проекту, цільової програми), який має повноваження управління відповідно з запланованими термінами, ресурсами та якістю. Тому функціональна побудова управління корпоративною культурою повинна передбачати створення окремої служби на рівні підприємства та закріплення відповідальних за управління корпоративною культурою осіб в межах структурних підрозділів.

Сезонність бізнесу властива сільському господарству, мисливству, лісовому господарству; меншою мірою – будівництву, діяльності готелів та ресторанів, торгівлі, діяльності у сфері культури та спорту. Незначний вплив має сезонність на діяльність закладів освіти, агенцій нерухомості тощо. Сезонність вимагає посилення стійкості корпоративної культури підприємства внаслідок відсутності або зниження активності певного виду діяльності

протягом визначеного періоду. Це потребує визначення обсягів процедур управління корпоративною культурою залежно від сезону.

Окремої уваги заслуговує визначення внутрішньої організації функціонального управління корпоративною культурою на підприємстві. Розглядаючи питання функціональної побудови управління корпоративною культурою, необхідно передбачати створення саме системи управління корпоративної культури, яка є підсистемою системи управління підприємством, незалежно від специфічних особливостей конкретного підприємства. При цьому, саме специфіка підприємства є визначальним параметром формування моделі його організаційної структури управління корпоративною культурою.

Функціональна побудова управління корпоративною культурою визначається обраним підходом до її організації: 1) централізація – передбачає створення окремих підрозділів для управління корпоративною культурою; 2) децентралізація – передбачає розподіл функцій з управління корпоративною культурою між діючими посадовими особами та структурними підрозділами; 3) змішаний – передбачає створення окремого напрямку для управління корпоративною культурою з подальшою деталізацією функцій з управління корпоративною культурою між діючими структурними підрозділами. Конкретизація підходу для кожного підприємства залежить від визначеної мети та функціональних завдань, які повинно вирішувати управління корпоративною культурою. Можливі ланки функціонального управління корпоративною культурою на підприємстві систематизовані на рис. 4.



Рис. 4. Ланки функціонального управління корпоративною культурою на підприємстві*

*Джерело: розроблено автором

При формуванні індивідуальної моделі функціональної побудови управління корпоративною культурою для кожного підприємства з урахуванням його специфіки можливо застосувати різні комбінації визначених ланок. Так, у випадку переформатування корпоративної культури великого підприємства, яке має високий рівень сегментації бізнесу поряд із суттєвою відмінністю власних базових уявлень персоналу та корпоративної культури підприємства і

функціонує в динамічному зовнішньому середовищі, доцільно побудувати таку структуру: Комітет Наглядової Ради з розробки та контролю реалізації корпоративної культури, Спеціальний функціональний напрям на чолі з Директором з управління корпоративною культурою та залучення консультантів з вирівнювання базових уявлень та цінностей. В свою чергу для малого підприємства, яке має низький рівень сегментації та незначний тиск зовнішнього середовища і працює за бізнес-моделлю В2С, ефективно покласти обов'язки з управління корпоративною культурою на керівника підприємства.

В цілому використання розробленої технології функціональної побудови управління корпоративною культурою в залежності від специфіки підприємства, яку запропоновано визначати відповідними детермінантами за чотирма напрямками (динаміка зовнішнього середовища, тиск зовнішнього середовища, специфіка бізнесу, специфіка персоналу) з використанням складеної дорожньої мапи, сформованих засад обрання організаційного підходу (централізований, змішаний та децентралізований) та комбінування п'яти можливих функціональних ланок менеджменту уможливорює формування індивідуальної моделі функціонального управління та побудову ефективної функціональної системи управління корпоративною культурою з урахуванням специфіки підприємства.

5.11. Самооцінка як інструмент вдосконалення діяльності підприємства

Складне та мінливе ринкове середовище України обумовлює ріст вимог споживачів до якості продукції та послуг, необхідність розвитку новітніх технологій, зміну умов конкурентної боротьби. Тому успішна робота кожного підприємства, насамперед, залежить від постійного вдосконалення діяльності, спрямованої на покращення якості продукції та послуг. Проте неможливо вдосконалювати діяльність підприємства без періодичного аналізу фактичного стану його роботи щодо управління якістю. В світовій практиці такий всебічний аналіз отримав назву самооцінки. Лише врахувавши результати такого аналізу вище керівництво може намітити і реалізувати подальші кроки на шляху вдосконалення діяльності підприємства. У зв'язку з цим питання, пов'язані з проблемою самооцінки діяльності підприємства, є актуальними як з теоретичної, так із практичної точки зору.

Вітчизняні та зарубіжні вчені досліджували окремі аспекти самооцінки системи управління якістю. Зокрема, Балановська Т.І., Борецька З.П., Конті Т., Маслов Д., Мішин В.М., Столярчук П.Г. та ін. охарактеризували основні методи, що застосовуються при оцінці систем управління якістю. Відсутність єдиного підходу до процедури самооцінки обумовлює необхідність глибшого дослідження цього процесу, визначення переваг здійснення самооцінки на підприємстві та чинників, які стимулюють та стримують її проведення.

Так, на думку Балановської Т.І. та Борецької З.П., самооцінка – це, перш за все, оцінка якості продукції підприємства [2]. Проте оцінювання системи управління якістю підприємства не можна здійснювати лише з використанням методів, які були розроблені для оцінювання якості продукції [9]. В процесі

здійснення самооцінки діяльності підприємства необхідно, крім оцінки якості продукції, оцінити якість управлінських процесів.

У своїй праці «Самооцінка в організаціях» [5, с. 40] Тіто Конті запропонував базову модель самооцінки (див. рис. 1).

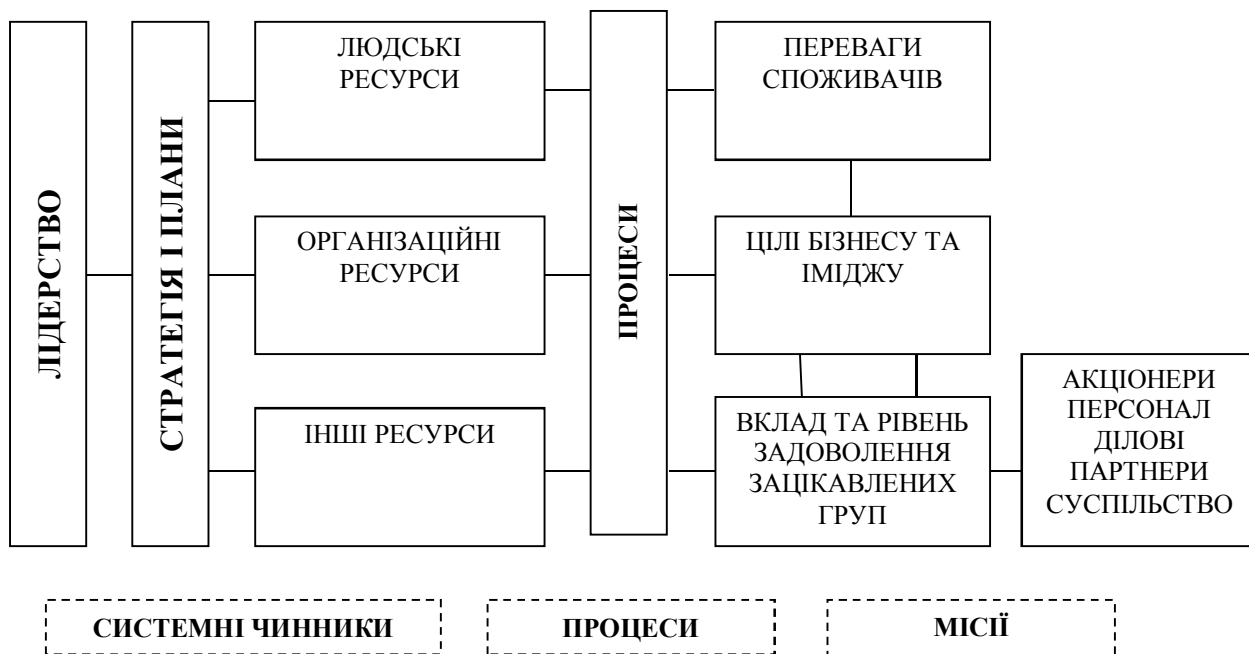


Рис. 1. Модель самооцінки Тіто Конті [5]

Вищезазначений підхід до самооцінки має на меті:

- виявлення слабких і сильних сторін діяльності підприємства щодо поставлених завдань;
- планування необхідних покращень і нововведень відповідно до можливостей підприємства;
- використання одержаних оцінок в процесах стратегічного і оперативного планування. Автор виділяє два види самооцінки (табл. 1).

Таблиця 1

Два види самооцінки за Тіто Конті [5]

Самооцінка, що здійснюється для отримання премії за якість	Діагностична самооцінка
Стандартна модель	Індивідуальна модель
Різновид аудиту, процес оцінки «зліва направо» (від причин до наслідків)	Різновид діагностики, процес оцінки «справа наліво» (від наслідків до причин)
Підрахунок балів	Діагностика
Участь часто обмежується менеджерами та експертами	Участь менеджерів, експертів та працівників підприємства
Результат: звіт про проведену самооцінку, переважно спрямований на виділення сильних сторін	Результат: звіт про проведену діагностику, спрямований на ідентифікацію слабких сторін, які є перешкодою на шляху досягнення цілей підприємства; розробка програми заходів з покращення діяльності

Безумовно, вибір підходу залежить від мети. Якщо мета – отримання премії якості та порівняння власних результатів з результатами інших

підприємств – вибір методу і результати оцінки неминуче будуть пов'язані з підрахунком балів, а не з діагностикою. Метод самооцінки розроблений як діагностичний засіб, що тісно пов'язаний з плануванням покращень.

З метою проведення діагностичної самооцінки системи управління, орієнтованої на покращення діяльності, розроблена функціональна модель оцінки менеджменту (MFAM – Management Functional Assessment Model). В основі цієї моделі лежать основні функції управління: прогнозування (планування), організація, мотивація, контроль, координація та комунікація. Функціональна модель оцінки менеджменту дозволяє проаналізувати діяльність, а саме: визначити рівень управління підприємством, виявити сильні і слабкі сторони, виділити напрямки першочергових покращень [6; 8].

Особливістю вищезазначеного підходу є те, що оцінка менеджменту здійснюється не тільки керівниками, але і працівниками, що виконують управлінські рішення. З метою отримання об'єктивних даних необхідною умовою самооцінки є участь в опитуванні не менше 80 % керівників та не менше 50 % робітників підприємства. Відповідно до отриманих результатів будується матриця можливих покращень. За результатами самооцінки керівництвом досліджуваного підприємства приймається рішення щодо вибору напрямків першочергового покращення.

Самооцінка діяльності підприємства – це всебічне оцінювання, результатом якого є висновок про результативність та ефективність роботи підприємства, рівень зрілості його системи менеджменту якості. Проведення самооцінки передбачає складання розгорнутого плану заходів щодо вдосконалення та розвитку підприємства.

Об'єктивність оцінки результативності роботи підприємства досягається за рахунок того, що в ролі аудиторів виступають керівники тих підрозділів та служб, які використовують “виходи” оцінюваного процесу. Керівнику підприємства надається об'єктивна інформація про результативність і ефективність усіх процесів, що відбуваються на підприємстві. Така інформація базується на звітності щодо виконання щомісячних планів і показниках, що використовуються для затвердження планів на наступний місяць. З урахуванням цієї інформації приймаються коригуючі дії, які протоколюються і включаються в плани підрозділів. Тобто для усіх процесів щомісячно реалізується цикл Демінга (PDCA): плануй-виконуй-перевірй-приймай коригуючі дії.

Метою самооцінки є збір даних для планування покращень, які дозволять узгодити можливості підприємства з його поточними завданнями та середньостроковими цілями і стратегіями. Таким чином, самооцінка сприяє виявленню сильних та слабких сторін бізнесу підприємства, плануванню заходів з удосконалення його діяльності та аналізуванню досягнутих результатів [5, с. 29].

Досягнення цієї мети вимагає вирішення цілого комплексу завдань, найважливішими з яких, на нашу думку, є:

- вибір моделі та методів самооцінки;
- активна участь керівництва підприємства в проведенні самооцінки;
- навчання персоналу;

- створення команди і визначення відповідальних за проведення самооцінки;
- об'єднання різних ініціатив щодо вдосконалення діяльності підприємства в конкретні пропозиції;
- ухвалення обґрунтованих управлінських рішень за результатами самооцінки.

Варто зазначити, що, при реалізації механізму самооцінки на практиці, поняття якості трактується дуже широко, починаючи безпосередньо від оцінки якості продукції та послуг, якості роботи працівників та закінчуючи якістю усіх процесів, що забезпечують досягнення запланованих результатів діяльності підприємства.

Підприємства здійснюють самооцінку з метою виявлення слабких ланок у своїй діяльності, що потребують поліпшення та вдосконалення, для порівняння планових і фактичних показників, коригування дій та розроблення планів, залучення й зацікавлення всіх працівників у постійному процесі вдосконалення та покращення якості діяльності підприємства, поглиблення взаємодії всіх підрозділів організації. Самооцінка є обов'язковою умовою діяльності, яка передбачена філософією TQM (загальне управління якістю). До інформації, яка містить результати самооцінки, необхідно забезпечити доступ кожного працівника організації. Результати проведеної самооцінки є відправною точкою у бізнес-діяльності підприємства, орієнтиром у подальшому плануванні та координації персоналу на місцях [1; 2].

Таким чином, самооцінка – це регулярне самостійне діагностичне обстеження діяльності підприємства, що проводиться за ініціативою вищого керівництва, підсумком якого є висновок про рівень зрілості системи менеджменту. Вона може використовуватися підприємством для порівняння своєї діяльності з кращими досягненнями вітчизняних підприємств і показниками світового рівня даного виду діяльності. Самооцінку необхідно розглядати як управлінський процес, що поширюється на усі підрозділи та внутрішні системи підприємства, регулярно і систематично поновлюється з метою перевірки і оцінки діяльності, постійного вдосконалення діяльності підприємства і задоволення явних і прихованих потреб споживача (рис. 2).

Самооцінка, яка здійснюється з метою подальшого вдосконалення діяльності підприємства, перш за все характеризує реальні можливості підприємства, які визначаються шляхом порівняння результатів з плановими показниками. В подальшому підприємство визначає причини усіх виявлених розбіжностей (негативних чи позитивних) між результатами та цілями. Тому важливо зрозуміти причини будь-яких розбіжностей, щоб новий етап планування покращень був кращим від попереднього [5, с. 68-69].

Результатом проведення самооцінки є цілеспрямоване планування заходів, чітке виконання яких сприяє досягненню реального прогресу. При проведенні повторної самооцінки замість підготовки нового звіту можна внести зміни, що відбулися, в попередній звіт і після цього проводити наступну експертну оцінку.



Рис. 2. Процес самооцінки діяльності підприємства

*Джерело: Складено автором на основі літературних джерел [3; 5; 6].

У процесі здійснення самооцінки можуть виникати певні труднощі, які пов'язані, в першу чергу, з великою кількістю оцінюваних властивостей об'єкту й необхідністю врахування багатьох характеристик, які важко виміряти та оцінити. Типовими прикладами таких характеристик, де переважають ці чинники, є управлінські процеси, зокрема процеси управління персоналом, організаційна культура підприємства, питання лідерства тощо. Самооцінка відрізняється чітко вираженим діагностичним характером та особливою увагою до бізнес-процесів.

Періодичне проведення самооцінки сприяє розвитку корпоративної культури на підприємстві, підвищує рівень розуміння власних процесів і систем та необхідність їх коригування і вдосконалення з метою покращення діяльності підприємства.

На основі вищевикладеного виділимо основні чинники, що впливають на можливість проведення самооцінки (рис. 3).

Підсумовуючи результати самооцінки, підприємство виявляє напрямки діяльності, за якими необхідно здійснити покращення, починаючи з проблем, що вимагають стратегічних рішень, і закінчуючи конкретними завданнями, що вирішуються в оперативному порядку. Проте ресурси підприємства обмежені, тому варто виділити лише найбільш пріоритетні з них. При виборі пріоритетності напрямку покращень необхідно дотримуватись зв'язку не лише з результатами кількісної оцінки критерію, але і з дією певних чинників на кінцеві результати роботи. Відповідно до цього, найважливішими критеріями, які необхідно враховувати при виборі напрямку для реалізації заходів з покращень, є:

- 1) вид бізнесу і особливості галузі, в якій працює підприємство;

- 2) стан зовнішнього середовища: наскільки стабільним воно та наскільки передбачувані зміни в ньому;
- 3) цілі, які ставить перед собою підприємство, цінності, якими керуються керівники при ухваленні управлінських рішень;
- 4) рівень ризику: при виборі пріоритетних напрямів покращень необхідно оцінити ризик при реалізації того або іншого напрямку;
- 5) досвід реалізації заходів щодо покращення діяльності підприємства: цей чинник відбиває психологічне сприйняття покращень, що здійснюються;
- 6) чинник часу відіграє важливу роль при ухваленні рішення про пріоритетність того чи іншого напрямку покращень;
- 7) обмеженість ресурсів: при визначенні пріоритетних напрямків необхідно враховувати лише ті можливості (фінансові, інформаційні, технологічні, матеріальні, людські, організаційні тощо), які має в своєму розпорядженні досліджуване підприємство.



Рис.3. Мотиваційні чинники самооцінки*

*Джерело: Складено автором

Враховуючи вищезгадані чинники, підприємство повинно керуватися і кількісними результатами, отриманими під час самооцінки. Тому першим етапом процесу використання результатів самооцінки є визначення тих найважливіших напрямків, які потребують першочергового покращення. Визначення пріоритетності завдань дозволить скоротити кількість запланованих заходів.

При визначенні пріоритетних напрямків із вдосконалення пропонуємо реалізувати наступні принципи:

– концентрація зусиль на декількох найважливіших напрямках забезпечує вищий рівень мотивації персоналу, а не одночасне вирішення великої кількості проблем;

– застосування таких інструментів, як аналіз діаграми «павутина», допомагає виявити напрямки, які важливі для підприємства з точки зору перспектив розвитку підприємства у майбутньому.

Заключним етапом самооцінки є вибір напрямків для першочергових дій зі здійснення покращень. На основі проведеного дослідження нами визначені наступні пріоритетні напрями діяльності вітчизняних підприємств:

– формування єдиної стратегії розвитку підприємства, політики в галузі якості;

– забезпечення високої якості продукції та її сертифікації відповідно до міжнародних норм з метою підвищення задоволеності запитів споживачів;

– формування корпоративної культури на основі поєднання традицій і інновацій;

– створення ефективної системи мотивації і стимулювання на підприємстві.

Таким чином, стратегічним інструментом вдосконалення діяльності вітчизняних підприємств має стати самооцінка та бенчмаркінг, тобто порівняння власних бізнес-процесів з еталонним підприємством з метою подальшого вдосконалення діяльності досліджуваного підприємства.

Найважливіша роль в системі менеджменту якості підприємства належить персоналу. Якість - це не лише якість сировини, з якої виготовляється продукція, якість самого процесу виробництва, але і «якість» працівників, задіяних на всіх етапах створення та реалізації продукції. Тому усі працівники: від вищого керівника до простого робітника, повинні бути задіяні в системі менеджменту якості. Змусити людину працювати якісно – неможливо. Людей потрібно мотивувати до якісної праці. Працівник повинен відчувати, що його цілі співпадають з цілями підприємства і він повинен ототожнювати себе з ними. Преміювати працівників потрібно не за якісну продукцію або роботу, а за поліпшення продукції та процесів. Виконання стандартних вимог не може бути предметом стимулювання, лише покращення може стимулюватися.

У сучасних умовах забезпечення якості, підвищення конкурентоспроможності продукції – це стратегічні напрями комерційної діяльності кожного вітчизняного підприємства. Міжнародний термінологічний стандарт ISO 9000 визначає зміст сучасного менеджменту якості як методу управління організацією, що базується на співпраці усіх її працівників та який орієнтований на якість; забезпечується шляхом задоволення запитів споживачів, досягнення цілей довготривалого підприємницького успіху і вигоди для усіх працівників та підприємства в цілому.

Загалом можна виділити дві альтернативи забезпечення якості продукції:

1) контроль над процесом виконання роботи (на такий контроль витрачаються значні ресурси підприємства та не завжди є економічно доцільними);

2) формування таких стандартів діяльності та ділової культури на підприємстві, за яких можна повністю довірити виконання роботи виконавцеві, та в подальшому не контролювати її.

Перевагою першої альтернативи є вибір стилю управління, що ґрунтується на контролі. Стандарти ISO виходять з вибору другої альтернативи. Сучасні концепції управління персоналом враховують усю багатогранність особистості кожного працівника.

З метою пропаганди якості вище керівництво підприємства повинне визначити і оприлюднити політику якості підприємства. Після затвердження політики в галузі якості, вище керівництво несе відповідальність за розуміння, здійснення і підтримку цієї політики на усіх рівнях управління підприємством. Політика якості, як інструмент внутрішнього управління, допомагає відчутти кожному працівникові свою причетність до соціально важливої справи, а не тільки бути виконавцем управлінських рішень, що постійно сумнівається в адекватності оцінювання своєї праці і боїться покарання.

Важливим у забезпеченні успіху цього методу є безперервне навчання і перепідготовка усіх працівників підприємства. Краща стратегія полягає в здійсненні програми з навчання кожного співробітника: від керівника підприємства до робітника.

Таким чином, лише у випадку персональної участі та зацікавленості вищого керівництва у проведенні самооцінки, залучення всього персоналу до цього процесу можливо отримати позитивні результати. Крім того, необхідно забезпечити навчання працівників, систематизувати інформацію з різних джерел, що використовується в процесі самооцінки та сприяти інтеграції підрозділів та служб підприємства.

Стратегічним інструментом вдосконалення діяльності вітчизняних підприємств має стати бенчмаркінг, тобто порівняння власних бізнес-процесів з еталонним підприємством з метою подальшого вдосконалення діяльності досліджуваного підприємства [4].

Посилення конкурентних умов вітчизняного ринку сприяє пошуку ефективних засобів і методів підвищення конкурентоспроможності підприємства та можливостей виходу на світовий ринок, швидшої адаптації до складних ринкових умов. У сучасних умовах самооцінка є самостійним ефективним інструментом управління якістю, який сприяє виявленню причин обмеження ефективності діяльності підприємства та дозволяє спланувати дії з покращення управлінських процесів.

З метою подолання кризових явищ в економіці України пріоритетним напрямком діяльності підприємств має стати підвищення якості і конкурентоспроможності продукції, що, в свою чергу, обумовлює необхідність удосконалення процесів самооцінки діяльності підприємств для прийняття обґрунтованих управлінських рішень.

5.12. Оцінка ефективності проекту бенчмаркінгу

При запровадженні в систему управління підприємством принципів бенчмаркінгу має відбутися перехід до системи постійного вдосконалення, яка забезпечить поступове та значне вдосконалення економічної, технічної, технологічної та соціальної підсистем. Проте, як і будь-який процес, бенчмаркінг потребує оцінки його ефективності при прийнятті рішення перед початком його проведення та підбиття підсумків після реалізації проекту.

Зрозуміло, що кожен бенчмаркінговий проект є індивідуальним і унікальним, проте загальні рекомендації для оцінки ефективності можна запропонувати.

Для оцінки ефективності бенчмаркінгового проекту на будь-яких підприємствах України, в т.ч. машинобудівних, традиційних економічних показників – рентабельність виробництва, продажів, капіталу, активів, продукції, а також продуктивності праці, оборотності капіталу, ліквідності, які більшою мірою характеризують операційну діяльність суб'єктів ринку, виявляється недостатньо. Це пов'язано із тим, що розробка і реалізація бенчмаркінгового проекту – це довгостроковий процес, який дуже часто на підготовчому та етапі впровадження потребує додаткових вкладень, в т.ч. фінансових, а результати приносить набагато пізніше і не завжди ці результати будуть носити яскраво виражений фінансовий характер. Тому до вище зазначених показників для оцінки ефективності бенчмаркінгового проекту потрібно долучити нові (стратегічні) показники, які базуватимуться на аналізі соціально-економічних відносин, які утворюються між партнерами, та будуть відображати користь для споживачів, персоналу підприємства та суспільства. Крім того, варто зазначити, що діяльність підприємства повинна в першу чергу бути спрямована на задоволеність споживачів, тому тут важливу роль повинні відігравати саме показники, які дозволяють оцінити її рівень.

При застосуванні в практиці ведення бізнесу на машинобудівних підприємствах України бенчмаркінгу з одного боку між партнерами складаються економічні відносини, у вигляді операцій, контрактів тощо. З іншого боку, дані партнери пов'язані неформальними (соціальними) відносинами, через які передається інформація, знання, досвід тощо, необхідні для розвитку організацій та посилення партнерства. Чим довше підприємство застосовує бенчмаркінг, тим саме соціальні відносини стають більш актуальними та починають давати більший ефект завдяки налагодженню неформальних стосунків між керівниками і працівниками різних підприємств.

Розробка методики оцінки ефективності бенчмаркінгу передбачає виділення таких блоків даного процесу (рис. 1):

- аналіз факторів, які впливають на ефективність бенчмаркінгу;
- визначення основних показників для оцінки ефективності бенчмаркінгу;
- конкретизація основних кінцевих результатів бенчмаркінгу.

Загальною формулою для оцінки ефективності бенчмаркінгу машинобудівних підприємств України можна вважати:

$$E_b = \sum D - \sum B_c, \quad (1)$$

де E_b – ефективність процесу бенчмаркінгу, $\sum D$ – сукупний ефект, отриманий від реалізації проекту бенчмаркінгу, $\sum B_c$ – сукупні витрати на реалізацію проекту бенчмаркінгу.



Рис. 1. Схема факторів, показників і кінцевих результатів ефективності проекту бенчмаркінгу

Джерело: сформовано автором

Сукупні витрати на проведення бенчмаркінгу будуть включати витрати, які понесе підприємство на підготовку до проведення бенчмаркінгу, на вибір партнера для порівняння, встановлення і підтримку із партнером тривалих відносин (трансакційні витрати), на дослідження і передачу інформації (в тому

числі і на її захист), а також на впровадження запропонованих рішень в практичну діяльність. Сума фінансових витрат (BC) на здійснення бенчмаркінгу на підприємстві можна визначити за формулою (2).

$$BC = W_{ta} + (W_o + W_e + C_i + C_p + K) - K_f, \quad (2)$$

де W_{ta} – трансакційні витрати на проект бенчмаркінгу;

W_o – заробітна плата власного персоналу, зайнятого в проекті;

W_e – заробітна плата запрошених спеціалістів;

C_i – вартість інформації, отриманої як із зовнішніх, так із внутрішніх джерел;

C_p – програмне забезпечення (у тому випадку, якщо розробляється на самому підприємстві, включаючи заробітну плату співробітників);

K – потрібне обладнання; при цьому як «потрібне обладнання» розглядаються не тільки організаційна техніка, необхідна для забезпечення самого проекту, але й можливе переобладнання цехів, будівель, споруд, офісів, закупки нових приміщень, налагодження нового виробництва;

K_f – вивільнені засоби, до яких може відноситися економія заробітної плати при корегуванні штату співробітників, економія відсотків при довгостроковій виплаті кредитів, вартість приміщень, що продаються тощо. Дуже часто даний показник дорівнює 0.

Точніше розрахувати вартість проекту бенчмаркінгу на підприємстві неможливо, проте потрібно врахувати, що у випадку, якщо бенчмаркінг здійснюється одночасно за декількома напрямками, формула розрахунку витрат буде виглядати таким чином:

$$BC = \sum BC_n, \quad (3)$$

де BC_n – сума витрат по n -ому об'єкту бенчмаркінгу.

Специфіка оцінки витрат бенчмаркінгу полягає в тому, що тут основними будуть саме трансакційні витрати, пов'язані з формуванням і підтримкою відносин по взаємодії [1, с. 7]. У сучасній економічній літературі дані витрати трактують по-різному, проте всі автори підтримують думку, що вони:

а) витрати на пошук інформації, постійний обмін нею з партнерами і регулярний моніторинг дії конкурентів [4, с. 102];

б) витрати, пов'язані з доступом до ресурсів, передачею, специфікацією і захистом прав власності, укладанням і обслуговуванням ділових стосунків [6, с. 30].

Трансакційні витрати при відсутності механізмів регулювання взаємодії, можуть бути дуже високими і суттєво гальмувати інноваційні процеси. До них можуть бути віднесені:

– трансакційні витрати на збір додаткової інформації про надійність партнерів;

– втрати від руйнування інфраструктури попередньої взаємодії, а також ресурсів, які все ще споживаються партнерами і не можуть бути використанні при формуванні нової взаємодії;

– витрати на розробку, вибіраковку, тиражування нових трансакційних технологій;

– витрати на перепрофілювання ресурсів;

– втрати від опортуністичної поведінки різних економічних суб'єктів у ході формування нової взаємодії, а в широкому сенсі – витрати на адаптацію економічних суб'єктів до взаємної поведінки.

Рівень трансакційних витрат може бути різним залежно від форм відносин і міри довіри між партнерами. Жорсткі форми знижують можливість інформаційного обміну і обумовлюють ріст витрат на підтримку ефективної взаємодії. Це, як показали проведені нами дослідження, характерно для вітчизняних підприємств, де ефект взаємодії забезпечується за рахунок установа відносин через власність. Як правило, в даному випадку економічні суб'єкти несуть витрати, пов'язані з моніторингом, необхідністю «розпізнавання партнерів, які заслуговують довіри, і наказують учасників, які цю довіру не виправдали». Довіра є фактором, який в значній мірі знижує необхідність контрактних відносин і сприяючих більш насиченому інформаційному обміну. Хоча, ми згодні з точкою зору [3, с. 49], що довіра сама по собі не забезпечує подолання невідповідності системи знань партнерів і пов'язаних з цим витрат.

Відмінність бенчмаркінгу від інших механізмів взаємодії в тому, що тут значна частка витрат пов'язана з встановленням неформальних відносин, виробленням норм культури, що дозволяє знижувати взаємне нерозуміння партнерів. Одним з важливих критеріїв оцінки ефективності організацій є адаптивність – здатність організації пристосовувати внутрішній зміст організації до зовнішніх умов. В бенчмаркінгу відбувається збільшення каналів поширення інформації, що поліпшує адаптивність організацій, при цьому забезпечується максимальне розширення каналів обміну ресурсами і продуктами, сприяє збільшенню грошових потоків і, відповідно, капіталізації акціонерної власності. У зв'язку з чим бенчмаркінгову взаємодію можна розглядати як успішний і цілеспрямований спосіб зниження трансакційних витрат.

Трансакційні витрати можуть коливатися залежно від етапу розвитку відносин у механізмі бенчмаркінгу (табл. 1).

Дослідження з динаміки трансакційних витрат на різних етапах формування відносин показують, що найбільша сума витрат припадає на етап адаптації, тоді як на етапі інституціоналізації вони знижуються. Крім того, якщо взаємодія буде проводитися через посередника, то сума трансакційних витрат може знизитися в зв'язку з тим, що посередник виступає гарантом чесності партнерів.

Аналіз факторів забезпечення ефективності проекту бенчмаркінгу пов'язаний, перш за все, з встановленням резерву зниження витрат. В механізмі бенчмаркінгової взаємодії основні резерви забезпечуються можливістю зниження трансакційних витрат. Зниження трансакційних витрат може розглядатися як узагальнюючий (інтегральний) показник, який характеризує ефективність бенчмаркінгової взаємодії.

Модель ефективності бенчмаркінгових заходів при тривалій взаємодії можна подати у такому виді:

$$E_6 = \Delta TAC + \sum_{t=1}^t (E_t - I_t) \quad (4)$$

де E_{δ} – сукупний ефект впровадження механізму бенчмаркінгу;

ΔTAC – сукупний ефект від зниження трансакційних витрат t -го предмету бенчмаркінгу;

E_t – ефект від впровадження бенчмаркінгу по t -му предмету;

I_t – прямі витрати, пов'язані зі здійсненням t -го предмету бенчмаркінгу.

Таким чином, якщо $E_b > 0$, то проект є ефективним і бенчмаркінгові заходи доцільно здійснювати.

Таблиця 1

Передбачувані витрати на етапах розвитку відносин суб'єктів бенчмаркінгу

Етапи розвитку відносин	Витрати на заходи
1. Встановлення відносин	1. Пошук і відбір партнерів (реклама, презентація, збір інформації про партнерів, перевірка їхньої платоспроможності). 2. Отримання доступу до ресурсів і прав власності (реєстрація підприємства, ліцензування діяльності, права на оренду приміщень і доступ до комунікаційних мереж тощо).
2. Адаптація	1. Оцінка ресурсів і прав власності (зміни організаційно-правових форм, бухгалтерський облік, аудиторські послуги, маркетингові послуги). 2. Отримання прав на використання ресурсів і прав власності (права на виробництво, продажу, передачу, споживання). 3. Створення загальної інфраструктури (банк ідей, консалтингові і маркетингові фірми)
3. Підтримка відносин (інституціоналізація)	1. Захист ресурсів і прав власності (виключення конкурентів, юридичні послуги, охорона бізнесу). 2. Укладання ділових угод і контроль за їх дотриманням (ведення переговорів, оформлення угод і контрактів). 3. Підтримка ділових стосунків і застосування санкцій (узгодження і коректування угод, надання додаткових пільг тощо) 4. Підтримка неформальних стосунків (організація свят, спортивних змагань тощо)

Джерело: сформована автором на основі [1, с. 7]

Ефект бенчмаркінгу може бути виражений у показниках чотирьох видів – економічного, соціального, споживчого і наукового ефекту, які є різними за суттю, але взаємопов'язаними між собою. Враховуючи початково некомерційний характер бенчмаркінгу (він направлений на покращення організації і умов функціонування підприємства), особливе значення набуває соціальний, споживчий і науковий ефект.

Економічний ефект від бенчмаркінгу можна оцінити прибутком від [5]:

- реалізації удосконаленої (інноваційної) продукції;
- удосконалення (впровадження) існуючого (нового) технологічного процесу;
- покращення використання виробничих потужностей;
- впровадження винаходів, корисних моделей, промислових зразків, раціоналізаторських пропозицій тощо;
- ліцензійної діяльності.

Зростання прибутковості діяльності позитивно вплине на всі показники рентабельності підприємства та можна спостерігати взаємовплив із продуктивністю праці, що дуже часто визначатиме їх одночасне зростання.

З економічних позицій ефективність бенчмаркінгу може бути виражена через такий важливий показник сучасної діяльності компанії, як акціонерна вартість, яка визначає конкурентну перевагу компанії в довгостроковій перспективі. Акціонерна вартість може визначатися за сумою грошових потоків компанії. Збільшення грошових потоків передбачає максимізацію доходів (прибутку від продаж) і мінімізацію витрат (витрати + інвестиції).

Дуже часто економічний ефект від бенчмаркінгу буде виникати не лише у дослідників і реалізаторів бенчмаркінгу, а й у споживачів їхньої продукції. Він спостерігатиметься у вигляді зменшення витрат на замовлення продукції, скорочення термінів доставки, подовження строку використання продукції, зменшення витрат на обслуговування і ремонт тощо.

Разом з тим зростання економічного ефекту від бенчмаркінгу передбачатиме зменшення соціального ефекту і навпаки, значний соціальний ефект не вказуватиме на високу прибутковість. Крім того, результати від бенчмаркінгу будуть покращуватись при повторному його проведенні, а трансакційні витрати щоразу зменшуватимуться, особливо якщо бенчмаркінг декілька разів проводитиметься з одним і тим самим партнером.

Соціальний ефект від бенчмаркінгу пов'язаний з забезпеченням сприятливої атмосфери для розвитку підприємства, поліпшенням його репутації. Даний ефект проявляється в поліпшенні становища суб'єкта в суспільстві, з одного боку, а з другого – в зміні внутрішнього середовища, його орієнтації на інноваційний тип культури. Підприємства, використовуючи бенчмаркінг, створюють собі добре ім'я («goodwill»), що дозволяє у великій мірі захищати інтереси своїх працівників і сприяє підвищенню якості їхнього життя.

Показники соціального ефекту характеризують організаційну культуру організації, яка може бути оцінена через аналіз цілей підприємства, умов праці і активності організації в соціальних і екологічних проектах. Важливими характеристиками інноваційної культури є наявність творчої обстановки, готовність до ризику і динамізм. При цьому необхідний високий освітній рівень персоналу і його здатність до навчання і перенавчання.

Соціальний ефект від бенчмаркінгу стосовно працівників можна оцінити за допомогою таких показників [2, с. 239]:

- змінами кількості робочих місць на об'єктах, де реалізовується бенчмаркінг;
- покращенням умов праці працівників;
- приростом доходу персоналу підприємства;
- змінами в структурі виробничого персоналу та його кваліфікації;
- зміни у стані здоров'я працівників підприємства тощо.

Всі вище перераховані показники впливають на величину витрат підприємства на соціальну відповідальність перед персоналом. Дані витрати забезпечує підприємство із власного прибутку, тому із зростанням прибутку підприємства повинна зменшуватися їх частка в ньому, при цьому не зменшуючись в натуральному вираженні.

Для оцінки соціального становища організації у зовнішньому середовищі у світовій практиці використовуються такі показники, як зменшення забруднення довкілля, підвищення рівня життя населення, ефективніше використання трудового потенціалу регіону, ефективніше використання ресурсів регіону тощо. Разом з тим до витрат на соціальну відповідальність перед суспільством від бенчмаркінгу можна віднести і витрати на спонсорство, допомогу, соціальні акції тощо. Всі перераховані витрати забезпечує підприємство із власного прибутку, тому із зростанням прибутку підприємства повинна зменшуватися їх частка в ньому, при цьому їх розмір не має зменшуватись в натуральному вираженні.

Більш точно соціальний ефект від бенчмаркінгу можна оцінити за допомогою експертного методу. Експертиза очікуваних соціальних наслідків бенчмаркінгу може бути організована у різних формах: 1) індивідуальна або колективна експертиза кваліфікованими фахівцями різних сфер діяльності; 2) соціологічні опитування працівників і споживачів.

На нашу думку, найбільш значимим для підприємства, що здійснює бенчмаркінг, має стати споживчий ефект. Це пов'язано з тим, що для того, щоб діяльність підприємства була ефективною, воно повинно в першу чергу задовольняти потреби споживачів. Саме споживачі та обсяги реалізованої їм продукції будуть визначати рівень конкурентоздатності підприємства та частку ринку, яку воно зможе зайняти. Для того, щоб визначити споживчий ефект можна визначити такі показники, як рівень задоволеності клієнтів, прихильність до підприємства та його торгової марки і ряд інших показників. Високі значення даних показників вказують на задоволеність продукцією підприємства та реалізацію всіх необхідних дій для утримання та збільшення займаної частки на ринку.

Науковий (науково-технічний) ефект від бенчмаркінгу безпосередньо пов'язаний з можливістю здійснення інноваційної діяльності і виражається в прирості інформації, збільшенні знань, підвищенні рівня новизни продукції, техпроцесів, управлінських рішень тощо. Проте виразити приріст інформації кількісно, як правило, не є можливим. Вивчення досвіду оцінки науково-технічного ефекту дозволяє виділити дві групи використовуваних тут показників: бібліометричні і показники інтелектуального капіталу (рис. 2).

Бібліометричні показники характеризують важливість і перспективність будь-якої проблеми або напрямку наукових досліджень через кількість публікацій, згадувань про неї в пресі тощо. Показники інтелектуального капіталу показують готовність економічного суб'єкту до участі в наукових дослідженнях і реалізації інноваційної діяльності.

Новизна продукції визначається через нове знання, яке отримують від продукту виробник і споживач. Якщо для виробника параметрами в цьому виступають техніко-економічні характеристики – оригінальність ідеї, коефіцієнт оновлення основних фондів, норма прибутку, величина (обсяг) продаж, то для споживача основними є міра задоволення інновацією – задоволення нової потреби або нове задоволення існуючої потреби.

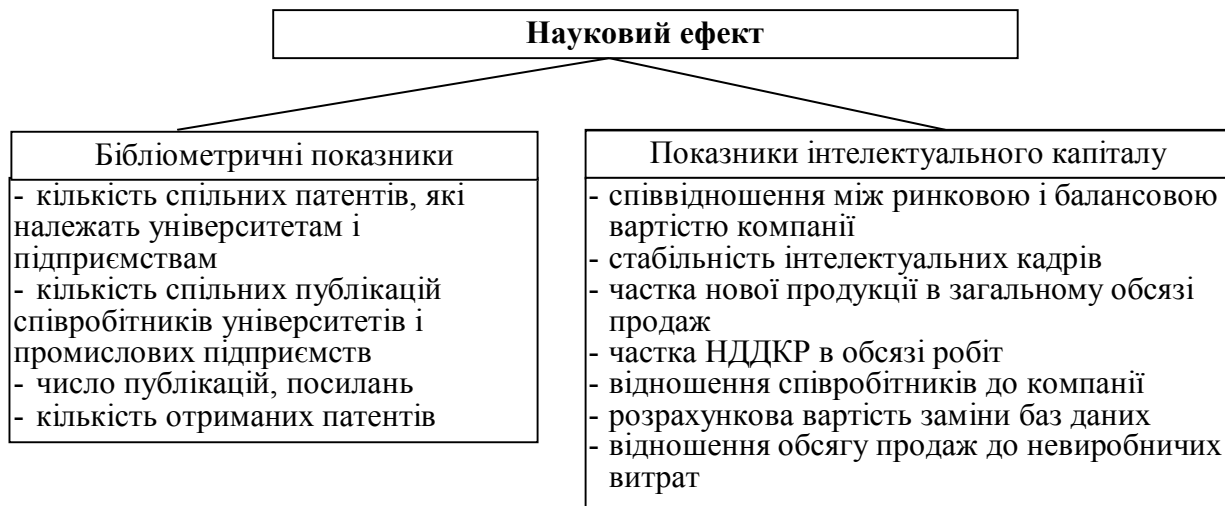


Рис. 2. Схема показників наукового ефекту

Джерело: сформовано автором на основі [2]

Науковий ефект реалізації бенчмаркінгу повинен забезпечувати, перш за все, збільшення нематеріальних активів підприємства. До складу нематеріальних активів (НМА) включають:

- результати прикладних науково-дослідних робіт;
- результати дослідно-конструкторських робіт;
- результати правових оформлень нематеріальних активів (патенти, свідоцтва, «ноу-хау»);
- нематеріальні активи, які використовуються при виробництві продукції;
- нематеріальні активи, підготовлені до комерційного використання (переуступці частини майнових прав на НМА іншій особі);
- товарні знаки, ліцензії;
- інтелектуальні «напрацювання» – ідеї, розрахунки, технічна документація.

Підвищення нематеріальних активів дає можливість різкого скорочення або заміни товарно-матеріальних запасів інформацією, що означає зниження кількості «непрацюючих» грошей у фінансовому обороті компанії. Крім того, збільшення інформації у вигляді нематеріальних активів веде до зростання доданої вартості. Таким чином, ефективний бенчмаркінг, збільшуючи нематеріальні активи організації, позитивно впливає на оборот капіталу і створює додану вартість.

Таким чином, науково-технічний ефект від бенчмаркінгу впливає на:

- науково-технічний рівень виробництва;
- організаційний рівень виробництва і праці;
- кількість зареєстрованих охоронних документів (авторських свідоцтв, патентів, ліцензій, ноу-хау, ліцензій, тощо);
- збільшення частки нових інформаційних технологій та технологічних процесів;
- рівень автоматизації й роботизації виробництва;
- кількість науково-технічних публікацій;
- рівень конкурентоспроможності підприємства та його товарів.

Дуже часто науковий ефект від бенчмаркінгу оцінюють через потенційний економічний ефект.

Результатами здійснення бенчмаркінгу мають стати підвищення інноваційної ефективності та поліпшення інноваційного клімату підприємства (див. рис 1), одним з головних показників при цьому є інвестиційна привабливість підприємства. Під інвестиційною привабливістю підприємства будемо розуміти оцінку доцільності вкладення грошових коштів у певні напрями діяльності, програми та проекти, які сприятимуть підвищенню рівня конкурентоздатності підприємства і задоволенню потреб усіх зацікавлених сторін [2; 5].

Дана методика оцінки дозволяє прогнозувати можливість використання тих або інших заходів в ході бенчмаркінгу. Її застосування дозволить також забезпечити:

- пошук резервів підвищення ефективності як на окремих етапах, так і в бенчмаркінгу в цілому;
- техніко-економічне обґрунтування проектів бенчмаркінгу;
- порівняльну оцінку для полегшення вибору партнерів з бенчмаркінгу.

Дана методика може бути доповнена і деталізована з урахуванням характеристик економічних суб'єктів і специфіки кожного окремого проекту бенчмаркінгу.

Використання вище запропонованих рекомендацій дозволяє забезпечити ефект декількох видів, сприяє ширшій можливості реалізації знань економічних суб'єктів у регіоні і підвищення рівня розвитку їх капіталу. В бенчмаркінгу за рахунок адаптації стратегій і систем знань постачальника і споживача буде здійснюватися збільшення кількості інноваційних товарів і поліпшення їх якісних характеристик. Все це зумовлює необхідність впровадження механізму бенчмаркінгу в цілях підвищення інноваційної активності вітчизняної економіки.

5.13. Фактори впливу на потенціал підприємства

Із вступом вітчизняної економіки в ринкову стадію свого розвитку змінились форми ведення господарської діяльності. Господарюючим суб'єктам надані широкі права і можливості у реалізації своїх економічних інтересів, виборі способів організації виробництва, збуту продукції. При цьому підприємства виходять із власних ресурсних можливостей з урахуванням широкого спектру факторів, які впливають на ефективність використання виробничого потенціалу.

Успішна діяльність підприємства на ринку визначається ефективністю використання та оцінки його потенціалу. Загалом потенціал (від латинського слова «potential» – сила) – це джерела, можливості, засоби, запаси, які можуть бути приведені в дію, використані для вирішення певного завдання, тобто це ймовірна спроможність підприємства досягати поставленої мети.

Залежно від мети аналізу потенціалу підприємства І.З. Должанський та Т.О. Загорна пропонують поділити його на чотири категорії [1]:

1. Базовий потенціал, що забезпечує підприємству можливість досягнення основних комерційних цілей, створення економічних цінностей та одержання

при цьому прибутку. Базовий потенціал пов'язаний з конкурентними перевагами підприємства, і підтримка й розвиток його дають змогу одержати стійку конкурентну перевагу на ринку.

2. Прихований потенціал – це активи, що не є конкретною перевагою на сьогоденнішому етапі, хоча в перспективі можуть трансформуватися в базові кошти. Сюди варто віднести кадровий потенціал підприємства, накопичений досвід роботи в певній сфері бізнесу. Коли прихований потенціал досягає певного рівня, він може бути реалізований у вигляді розвитку нового напрямку бізнесу, поліпшення споживчих властивостей товарів тощо.

3. Збитковий потенціал – його наявність призводить до споживання ресурсів без одержання прибутку для підприємства. Зокрема, через нераціональну організаційну структуру можуть виникати витрати на дублювання функцій.

4. Пересічний потенціал характеризується наявністю у підприємства активів, що забезпечують ефективне використання інших потенціалів, зокрема, системи управління збутом, фінансами тощо.

Вчені Т. Косянчук, В. Лук'янова та Н. Майорова у своїх працях виділяють такі складові потенціалу підприємства [2]:

1) організаційний потенціал – сукупність здібностей і можливостей системи управління забезпечувати досягнення ефективності функціонування підприємства;

2) фінансово-економічний потенціал – фінансові можливості залучення засобів, кредитоспроможність та платоспроможність підприємства;

3) виробничий потенціал – сукупність виробничих можливостей, що визначається наявністю виробничих ресурсів;

4) трудовий (кадровий) потенціал – сукупність здібностей і можливостей персоналу підприємства забезпечувати досягнення стратегічних цілей діяльності;

5) науково-технічний (інноваційний) потенціал – сукупність можливостей підприємства випускати нову продукцію, впроваджувати досягнення науки і техніки, застосовувати прогресивну технологію;

6) маркетинговий потенціал – здатність підприємства систематизовано спрямувати всі свої функції на задоволення потреб споживачів і використання потенційних ринків збуту.

7) соціальний потенціал – вартість забезпечення соціальних потреб людини, до яких належать витрати на медичне обслуговування, культурні заходи, організацію відпочинку, матеріальну допомогу.

Кінцевою метою діяльності будь-якого підприємства є виробництво продукції та надання послуг для задоволення потреб у них та разом з тим задоволення потреб людини в праці. Ми погоджуємося з думкою вчених І.З. Должанського та Т.О. Загорної, що основними виробничими факторами, необхідними для досягнення цієї мети, є [1]:

X_1 – предмети праці, тобто сировина, матеріали, напівфабрикати та комплектуючі вироби, які повністю споживаються в процесі виробництва та перетворюються на готовий продукт;

X_2 – засоби праці, тобто технологічне устаткування, виробничі будівлі й споруди, що забезпечують переробку предметів праці;

X_3 – земля з її поверхнею, надрами, лісами, водоймами та атмосферою – джерелами багатьох видів промислової сировини й матеріалів, сільськогосподарського виробництва та рибного господарства, паливно-енергетичних ресурсів;

X_4 – праця, тобто розумова й фізична діяльність людини у виробничому процесі, що забезпечує виконання необхідних технологічних процесів та задоволення потреб людини в праці, що є джерелом матеріальних благ;

X_5 – інформація про стан зовнішнього та внутрішнього середовища підприємства, необхідна для забезпечення організації, цілеспрямованості та оптимальності виробництва.

Виробничі фактори X_1 та X_2 в сукупності утворюють речовий капітал, що є об'єктом інвестування грошового капіталу, який забезпечує безперервність розвитку виробництва [1]. Особливістю виробничого фактора «земля» є його обмеженість, а також залежність якості цього фактора від індустріальної діяльності суспільства, що негативно впливає на екологічний стан навколишнього середовища.

Потенціал підприємства, як зазначалося вище, є складною, динамічною системою. Вона має певні закономірності розвитку, від уміння використовувати які залежить ефективність економіки та темпи її зростання.

Заслуговує на увагу тлумачення Т.О. Загорної, яка характеризує потенціал підприємства чотирма основними рисами [3]:

1) потенціал підприємства визначається його реальними можливостями в певній сфері соціально-економічної діяльності, причому не тільки реалізованими, а й нереалізованими з будь-яких причин;

2) можливості будь-якого підприємства здебільшого залежать від наявності ресурсів і резервів, не залучених у виробництво. Разом з тим потенціал підприємства характеризується певним обсягом залучених у виробництво ресурсів, а також підготовлених до використання;

3) потенціал підприємства визначається наявними можливостями, але й навиками різних категорій персоналу щодо його використання з метою виробництва товарів, здійснення послуг (робіт), отримання максимального доходу та забезпечення ефективного функціонування та постійного розвитку виробничо-комерційної системи;

4) рівень і результати реалізації потенціалу підприємства визначаються формою підприємництва та адекватною їй організаційною структурою [3].

Із закону цілісності системи випливає, що внаслідок взаємодії всіх ресурсів, котрі створюють систему, з'являються нові якості, яких не має кожний окремий вид ресурсу. Слід пам'ятати і про один з найвагоміших загальних законів організації – закон синергії, який стверджує, що для будь-якої системи (підприємства, організації, фірми) існує такий набір елементів, за якого її потенціал завжди буде або значно більшим, ніж проста сума потенціалів елементів, щодо неї входять, або суттєво меншим.

Синергія може давати двояку користь: пряму та опосередковану.

Пряма користь передбачає збільшення чистих грошових потоків від якнайповнішого використання потенціалу підприємства. Це має місце за операційної, управлінської та фінансової синергії.

Операційна синергія – економія на операційних витратах за рахунок взаємодії маркетингового, фінансового та логістичного потенціалів.

Управлінська синергія – економія за рахунок оптимального формування потенціалу організаційної системи управління.

Фінансова синергія – економія за рахунок зміни підходів до формування фінансового потенціалу підприємства.

Опосередкована користь має місце при збільшенні вартості потенціалу підприємства або за умови зміни мультиплікатора «ціна підприємства/прибуток».

Оскільки формування потенціалу підприємства є складним динамічним процесом, орієнтованим на максимальну взаємодію з зовнішнім середовищем, важливо визначити, які саме фактори обумовлюють розвиток його елементів і впливають на їхню збалансованість та ефективність використання.

Опрацювання літературних джерел дає підстави стверджувати, що існують різні точки зору щодо визначення та класифікації факторів впливу на потенціал промислового підприємства.

Ми погоджуємося з твердженням науковців Н.В. Касьянкової та Д.В. Солохи, що в основі побудови системи цих факторів повинен лежати принцип сфери впливу на елементи потенціалу, відповідно до якого усі фактори можна класифікувати на зовнішні і внутрішні відносно формування та розвитку потенціалу [4].

Автори вважають, що до зовнішніх факторів відносяться економічні, соціальні, політичні, юридичні умови, вплив яких визначається обмежувальними або стимулюючими заходами з боку різних державних органів, банків, інвестиційних компаній, суспільних груп, політичних сил тощо. Такими заходами, як правило, є ставки податків, норми відсотків, законодавчі, етичні, суспільні норми, тиск політичних сил.

Крім того, важливим зовнішнім фактором є також ринкові умови на вході (умови конкуренції на ринках ресурсів) і виході із системи (умови конкуренції безпосередньо в галузі).

Перший фактор пов'язаний з вартістю забезпечення кожного елемента потенціалу ресурсами, яка є альтернативною вартістю цих ресурсів, тобто цінністю тих альтернативних можливостей, від яких довелося відмовитися через спрямування ресурсів в той, а не в інший елемент потенціалу з метою максимального досягнення мети.

Другий фактор означає, що для завоювання міцних ринкових позицій потенціал підприємства повинний відповідати необхідним конкурентним властивостям продукції (ціні, якості, технічним характеристикам, сервісу, гарантіям).

Як вірно зазначають Н.В. Касьянова та Д.В. Солоха, за умов посилення конкуренції підприємство повинно сфокусувати свої зусилля на максимальній реалізації наявного потенціалу та створенні нового за рахунок своєчасного виявлення слабких позицій конкурентів. Інновації з боку конкурентів вимагають, як правило, адекватного реагування шляхом створення та реалізації нових можливостей [4].

До внутрішніх факторів, на думку науковців, відноситься, насамперед, стратегія підприємства, для реалізації якої формується потенціал, досвід і

навички менеджерів, необхідні для реалізації намічених планів, принципи організації та ведення бізнесу, якими керуються на підприємстві, моральні цінності й амбіції керівників, а також загальноприйняті в рамках підприємства цінності та культура.

Схожу класифікацію факторів впливу на потенціал підприємства зустрічаємо у працях І.В. Кривозв'язюк. Автор зазначає, що фактори впливу на потенціал підприємства – це сукупність усіх рушійних сил і причин, що визначають динаміку цього показника [5].

Оскільки потенціал підприємства – це складна система, а будь-яка система функціонує у відповідному середовищі, яке істотно впливає на нього, то вплив на систему потрібно розглядати і досліджувати з двох точок зору:

- зовнішнього середовища, тобто з боку макро- і мікросередовища, у якому діє підприємство;
- внутрішнього середовища самого підприємства, що складається з ряду ланок і сфер діяльності (ресурсів) [5].

Сукупність цих факторів можна проілюструвати у вигляді схеми, яка дає уяву про складові внутрішнього середовища підприємства, про компоненти зовнішнього мікросередовища та фактори зовнішнього макросередовища (див. рис. 1).



Рис. 1. Фактори впливу на потенціал підприємства*

* Джерело: розроблено автором на основі [5]

Зокрема, на потенціал підприємства впливають такі фактори зовнішнього макросередовища:

- економічні;
- політичні;
- правові;
- екологічні;
- науково-технічні;
- демографічні;
- соціально-культурні.

Ці фактори є об'єктивними та незалежними від діяльності конкретного підприємства.

Важливе значення для оцінки потенціалу підприємства має дослідження впливу факторів зовнішнього мікросередовища. Оцінку безпосереднього оточення підприємства починають з аналізу параметрів попиту на продукцію та факторів, які прямо взаємодіють з підприємством. Вивчають вплив постачальників та конкурентів, які є найбільш значущими для підприємства. За необхідності до вітчизняних факторів мікросередовища можуть бути додані іноземні споживачі, посередники, конкуренти і партнери, а слід дослідити ринок робочої сили для трудомістких виробництв.

При проведенні діагностики попиту і споживачів продукції слід насамперед скласти характеристику ринку продукції підприємства. Разом з тим необхідно вивчити попит на продукцію досліджуваного підприємства та скласти профіль покупців товарів підприємства.

Для вивчення й аналізу попиту на товари підприємства формують відомості про рух товарів за досліджуваний період.

Для формування характеристики ринку продукції необхідно:

- провести сегментацію ринку та виявити сегменти, що обслуговуються підприємством;
- вивчити кон'юнктуру ринку й встановити можливість реалізації товару з вигідним для підприємства рівнем цін;
- встановити ринкову вартість виробів;
- визначити можливості розширення обсягів виробництва за рахунок наявності ненасичених сегментів, розширення номенклатури й асортименту товарів, освоєння нових ринків і т.д.

У результаті вивчення галузевого ринку роблять висновки про його стан і тенденції розвитку, а також про можливості і перспективи підприємства на цьому ринку.

За умов мінливості зовнішнього середовища та ситуації в галузі фірми, орієнтуючись на своїх конкурентів, споживачів та постачальників, змушені змінювати свої дії. Таким чином, у ході вивчення факторів зовнішнього мікросередовища необхідно дослідити рушійні сили в галузі. Як зауважує І.В. Кривозв'язюк, рушійні сили – це основні причини, що призводять до зміни умов конкуренції і ситуації в галузі загалом [5].

Найчастіше до рушійних сил галузі можна віднести [5]:

1. Зміни в довгострокових тенденціях економічного росту галузі. Постійний ріст попиту, що зберігається тривалий час, сприяє залученню на ринок нових фірм та заохочує інвестиції підприємств, що вже діють на ринку.

Якщо ж на ринку спостерігається зниження попиту на продукцію, то це викличе зниження пропозиції окремими фірмами. Як наслідок, деякі підприємства можуть прийняти рішення про вихід з галузі, а ті, що залишилися, - про закриття малоефективних виробництв та скорочення випуску продукції.

2. Зміна складу споживачів та методів використання товару.

Демографічні зміни, а також виникнення нових методів використання товару можуть викликати зміни в наборі послуг, наданих споживачам (кредит, технічна допомога, ремонт), спричинити зміни в мережі збуту, підштовхнути виробників до розширення чи звуження номенклатури виробленої продукції, змінити сам підхід до реалізації та реклами продукції.

3. Розробка нових продуктів.

Виникнення нових продуктів може розширити коло споживачів, знову дати імпульс розвитку галузі та збільшити рівень диференціації товарів у конкуруючих фірм. Успішне впровадження нового продукту зміцнює позиції фірми, зазвичай за рахунок конкурентів, прихильних до старих продуктів.

4. Технологічні зміни.

Перевага в технології може докорінно змінити ситуацію в галузі, роблячи можливим виробництво нових або кращих товарів з меншими витратами, а також відкрити нові перспективи для галузі в цілому. Розвиток технології впливає на розмір необхідних капіталовкладень, розміри підприємства, що забезпечують мінімальний рівень рентабельності, одержання вигод від вертикальної інтеграції.

5. Зміна в системі маркетингу.

Фірми, що впроваджують нові прийоми маркетингу, можуть підсилити зацікавленість покупців своїми товарами, розширити попит, збільшити диференціацію продукції та знизити собівартість її одиниці. Усе це може змінити позиції конкуруючих компаній.

6. Вхід на ринок або відхід з нього великих фірм.

Вхід іноземних компаній на ринок, де домінували місцеві фірми, майже завжди змінює умови конкуренції. Поява на ринку великої фірми може не лише викликати зміну позицій серед конкуруючих компаній, а й спричинити зміни в самому характері конкуренції. Разом з тим відхід з ринку великої фірми змінює структуру конкуренції та загострює боротьбу за споживачів компанії, що відійшла.

7. Поширення ноу-хау.

У міру поширення передових методів, виробництва зменшуються конкурентні переваги фірми, що володіє ноу-хау. Таке поширення йде через технічні журнали, рекламні видання, у процесі відвідувань підприємства делегаціями, бесід постачальників і споживачів, у результаті відходу з підприємств кваліфікованих фахівців. Передача технологій відбувається через продаж ліцензій. Часто фірми здобувають компанії, що володіють необхідною технологією, патентом або виробничими можливостями. В останні роки «переливання» технологій через національні кордони стало однією з найважливіших рушійних сил. Це призвело до глобалізації багатьох галузей (наприклад, телекомунікаційної, автомобільної, шинної, з виробництва побутової електроніки, комп'ютерів).

8. Зростаюча глобалізація галузі.

Всезростаюча здатність транснаціональних корпорацій (ТНК) передавати з країни в країну продукцію, маркетингові й управлінські ноу-хау зі значно меншими витратами, ніж це можуть зробити компанії, що діють тільки в одній країні, дає великі конкурентні переваги. Найчастіше глобалізація є рушійною силою в тих галузях, для яких характерними є наступні ознаки:

а) вони пов'язані з природними ресурсами (виробництво нафти, міді, бавовни тощо);

б) у них є можливість розташовувати виробництво в країнах, де витрати нижчі;

в) одна або кілька компаній у пошуках нових ринків намагаються захопити позиції на ринках стількох країн, наскільки вистачає їхніх ресурсів.

9. Зміна структури витрат і продуктивності.

У галузях, де важливе значення має економія на масштабах виробництва, для фірм, що збільшують обсяги виробництва, можливе переважання над конкурентами внаслідок зниження цін. Різке збільшення вартості засобів виробництва (сировини й інших ресурсів) також може викликати боротьбу за надійні джерела постачань або пошук більш дешевих товарів-субститутів.

10. Перехід споживчих переваг від диференційованої до стандартизованої продукції або навпаки.

11. Вплив змін у законодавстві і в політиці уряду.

Відмова від державного регулювання, приватизація або підтримка вітчизняного виробника, прийняті в країні закони можуть викликати великі зміни в поведінці фірм та їх ринковій стратегії.

12. Зміна суспільних цінностей, орієнтації і способу життя. Виникнення нових проблем, що хвилюють суспільство, зміна ставлення до різних товарів, зміна стилю життя є невичерпним джерелом змін у галузі.

13. Зменшення впливу фактора невизначеності і ризику.

Нові галузі приваблюють, як правило, найбільш заповзятливі компанії. Однак якщо фірми-першопрохідники домагаються успіху у новій галузі, невизначеність знижується, і консервативні фірми теж прагнуть проникнути на такий ринок. Часто це солідні компанії з великими фінансовими ресурсами. Їх мета – закріпитися у привабливій зростаючій галузі.

Після аналізу зовнішнього макро- та мікросередовища, тобто безпосереднього оточення підприємства, необхідно провести оцінку внутрішнього середовища підприємства.

Ми вважаємо слушною думку І.В. Кривозв'язюк, яка стверджує, що внутрішнє середовище підприємства – це сукупність усіх внутрішніх чинників, які визначають процеси його діяльності та діють усередині підприємства. Саме вони й визначають той потенціал та можливості, якими володіє підприємство. Автор вважає, що основними факторами впливу внутрішнього середовища на виробничий потенціал підприємства [5]:

- стан матеріально-технічної бази і ступінь морального і фізичного зносу основних засобів підприємства;
- стратегія підприємства;
- рівень фінансового потенціалу;
- рівень іміджу підприємства й інтелектуальний потенціал;
- рівень кваліфікації персоналу;

- рівень компетентності фахівців і керівників;
- раціональність режимів роботи і відпочинку;
- узгодженість пропускнуої спроможності цехів і дільниць;
- забезпеченість робочих місць матеріалами, електроенергією, комплектуючими виробами, оснащенням;
- наявність інноваційних можливостей і потенціалу;
- стан системи контролю якості;
- відповідність організаційної структури цілям підприємства;
- наявність передових технологій і сучасного устаткування;
- ефективність діяльності підприємства;
- організація руху товарів;
- стан ремонтного господарства.

Внаслідок впливу всіх цих факторів постійно відбуваються певні структурні зрушення всередині потенціалу підприємства, а також якісні та кількісні зміни техніко-економічних показників, які його характеризують.

Таким чином, процес формування потенціалу підприємства є невід'ємною складовою процесу формування виробничої стратегії. Під час формування ринкової економічної системи набувають особливої актуальності проблеми планування та оптимізації можливостей підприємств довгострокового й поточного характеру.

5.14. Формування маркетингової стратегії міжнародної фармацевтичної компанії

У сучасних умовах більшість фармацевтичних компаній дотримується концепції соціально-відповідального маркетингу, яка передбачає визначення потреб та інтересів цільових груп споживачів і задоволення їх запитів більш ефективними, ніж у конкурентів, способами при збереженні та зміцненні благополуччя споживача і суспільства в цілому.

Для маркетингу в сфері охорони здоров'я взагалі та фармацевтичного маркетингу зокрема характерним є таке: перш ніж виробляти новий лікарський препарат або пропонувати новий вид медичної послуги, необхідно переконатися, що в них є потреба у конкретного споживача. При цьому споживач має отримувати своєчасні лікарські препарати для профілактики захворювань, діагностики або лікування. Основною метою фармацевтичного маркетингу є оптимізація ринку фармацевтичної допомоги, під якою розуміється аналіз зв'язків між потребою, попитом і пропозицією, а також облік впливів усіх внутрішніх факторів системи лікарського забезпечення населення. На основі проведеного дослідження розвитку сучасного стану фармацевтичної галузі можна виділити такі особливості фармацевтичного маркетингу:

- орієнтація маркетингових стратегічних досліджень на вивчення поведінки споживачів на основі системи просування через консультування лікарів і фармацевтів;
- залучення маркетингових підрозділів до розробки належного лікарського засобу;
- фахівці, які виконують маркетингові дослідження, мають відповідати не тільки за правильну оцінку терапевтичної дії ліків, але й за те, щоб

дозування, форма випуску, упаковка і ціна були зручними і доступними для лікаря і пацієнта;

- сталість процесу формування, підтримки та розвитку комплексу стратегічних елементів маркетингу, що забезпечують конкурентоспроможність лікарського засобу, основними складовими якого є якість, безпечність та ефективність запропонованого препарату;

- напрям цінової політики на підтримку балансу між інтересами виробників лікарських засобів і пацієнтів з урахуванням державної політики;

- спрямованість системи просування на підвищення інформаційної обізнаності споживача лікарських засобів, доведення до нього інформації про переваги певних препаратів, застосування відповідних методів просування з урахуванням можливості нанесення шкоди здоров'ю пацієнта і налагодженої системи прямих і зворотних комунікацій;

- посилення суспільної ролі фармацевтичного маркетингу, яка проявляється у виробництві та розповсюдженні ефективних препаратів за пільговими цінами.

Урахування вищеперелічених особливостей у практичній діяльності фармацевтичних компаній сприятиме формуванню ефективної стратегії їх розвитку та підвищенню доходів, обсягів реалізації та соціальної ролі.

Проблеми розробки маркетингових стратегій ефективного розвитку фармацевтичних підприємств з урахуванням передового світового досвіду знаходяться в центрі уваги зарубіжних [1-7] та вітчизняних науковців [8-13]. Дослідження провідних вчених є науковою підставою для розробки пропозицій щодо вдосконалення маркетингової діяльності фармацевтичних компаній. У зв'язку з цим необхідність пошуку шляхів підвищення ефективності маркетингової діяльності фармацевтичних підприємств з використанням інноваційних підходів та з урахуванням особливостей фармацевтичного маркетингу є об'єктивною реальністю.

Мета даного дослідження полягає у формуванні маркетингової стратегії міжнародної фармацевтичної компанії «Novartis» з виведення на ринок нового лікарського препарату.

Група компанії «Novartis» пропонує рішення в сфері охорони здоров'я, що відповідають новим викликам суспільства і потребам пацієнтів. Зосередившись на проблемах охорони здоров'я, «Novartis» прагне забезпечувати зростаючі потреби за допомогою диверсифікованого портфеля, який включає інноваційні лікарські препарати, доступні непатентовані ліки, препарати для охорони зору, профілактичні вакцини, засоби діагностики і безрецептурні препарати тощо.

У 2011 р. продажі Групи перевищили 58 млрд. дол. США, більше 9 млрд. дол. США інвестовано в наукові дослідження і розробки. Штаб-квартира Групи знаходиться в Базелі, Швейцарія. «Novartis» здійснює свою діяльність у більш ніж 140 країнах світу, де зайнято понад 120 тис. співробітників. Препарати «Novartis» спрямовано на профілактику та лікування захворювань, полегшення страждань і підвищення якості життя пацієнтів.

Компанія має диверсифікований портфель і зараз займає лідируючі позиції. Сьогодні «Novartis» складається з шести бізнес-дивізіонів: Pharma: інноваційні рецептурні препарати; Alcon: весь спектр продукції для охорони зору; Sandoz: високоякісні дженерики і біосіміляри; OTC: безрецептурні засоби;

Vaccines and Diagnostics: вакцини та тест-системи; Animal Health: препарати для тварин.

Соціальна відповідальність, а саме відповідальність перед пацієнтами, – ключова частина стратегії компанії та підходу до бізнесу. Компанія створює лікарські препарати для пацієнтів, які їх потребують, а також сприятиме розширенню доступу до них. Компанія «Novartis» вважає розвиток інновацій і створення нових ефективних лікарських препаратів своїм ключовим пріоритетом і складовою частиною глобальної стратегії.

Місія фармацевтичної компанії «Novartis» полягає у бажанні відкривати, розробляти і своєчасно виводити на ринок інноваційні лікарські препарати, призначені для профілактики і лікування захворювань, а також для полегшення страждань і підвищення якості життя пацієнтів. Крім того, компанія хоче забезпечувати прибуток акціонерам, який би відображав успішні результати діяльності «Novartis», і у той же час винагороджувати тих, хто інвестують свої ідеї у діяльності компанії. Довгострокова стратегія розвитку «Novartis» ґрунтується на вивіреному і диверсифікованому портфелі, а її реалізація, – забезпечення потреб охорони здоров'я високоефективними медичними рішеннями в глобальному масштабі і в усіх бізнес-дивізіонах, – виходить із трьох ключових пріоритетів компанії: зміцнення лідерства в інноваціях за допомогою досліджень і розробки нових препаратів та розширення сфер застосування діючого портфеля; прискорення зростання в усіх дивізіонах за рахунок виведення на ринок нових препаратів і розширення присутності на ринках, що розвиваються; збільшення продуктивності за рахунок ряду корпоративних ініціатив, які звільняють фінансові ресурси для інвестицій у дослідження і розробки нових препаратів.

Реалізація цих пріоритетів сприятиме ефективному розвитку компанії, забезпеченню високого рівня прибутковості інвесторів і підвищенню якості продуктів і послуг для пацієнтів завдяки інноваційним рішенням. За словами президента і керуючого директора Фонду сталого розвитку «Novartis», професора Клауса М. Ляйзінгера, «Підхід до проекту із залученням великої кількості зацікавлених сторін є частиною успіху. Якщо ви залучаєте уряд, ВООЗ, неурядові організації та галузеві фонди, такі як, наприклад, наш, – кожен робить свій унікальний внесок. Завдяки цьому досягається успіх і забезпечуються синергія та розвиток інновацій».

Маркетингова політика міжнародної фармацевтичної компанії «Novartis Pharma» є складовою загальної внутрішньої економічної політики підприємства, формування якої є найважливішим завданням функціонування підприємства на перспективу. Маркетингова політика компанії «Novartis» визначається Кодексом маркетингової практики, який діє в компанії по всьому світу, доповнюючи правила національного та міжнародного законодавств, а також кодекси фармацевтичної індустрії. Маркетингова стратегія компанії «Novartis Pharma» базується на таких основних принципах:

– досягнення високих результатів у фармацевтичній сфері із збереженням високих етичних стандартів; успіх діяльності компанії полягає у формуванні культури етичного ведення бізнесу – довіра і прозорість у відносинах з пацієнтами та партнерами;

– задоволення потреб клієнтів, включаючи тих, хто не може дозволити собі лікування; забезпечення безпеки співробітників компанії на робочому місці, сприяння їх благополуччю і підвищенню кар'єрного зростання; ефективне використання природних ресурсів, максимальне зниження негативного впливу діяльності та продукції на навколишнє природне середовище.

Маркетингова політика фармацевтичної компанії «Novartis» включає такі розділи:

- товарну політику – комплекс маркетингових заходів і дій, спрямованих на підвищення конкурентних позицій компанії;
- цінову політику – комбінацію різних видів цінової поведінки на ринку, визначення цінової стратегії та тактики;
- збутову політику – планування і формування каналів збуту лікарських препаратів;
- політику просування – планування та здійснення комплексу заходів, спрямованих на просування лікарських препаратів на ринок.

Таким чином, маркетингова політика міжнародної фармацевтичної компанії «Novartis» – це сукупність товарної, цінової, комунікаційної, збутової політик, які здійснюються на основі маркетингового планування, маркетингових досліджень і завдяки системі маркетингової інформації у взаємодії з внутрішнім і зовнішнім середовищем (рис. 1).

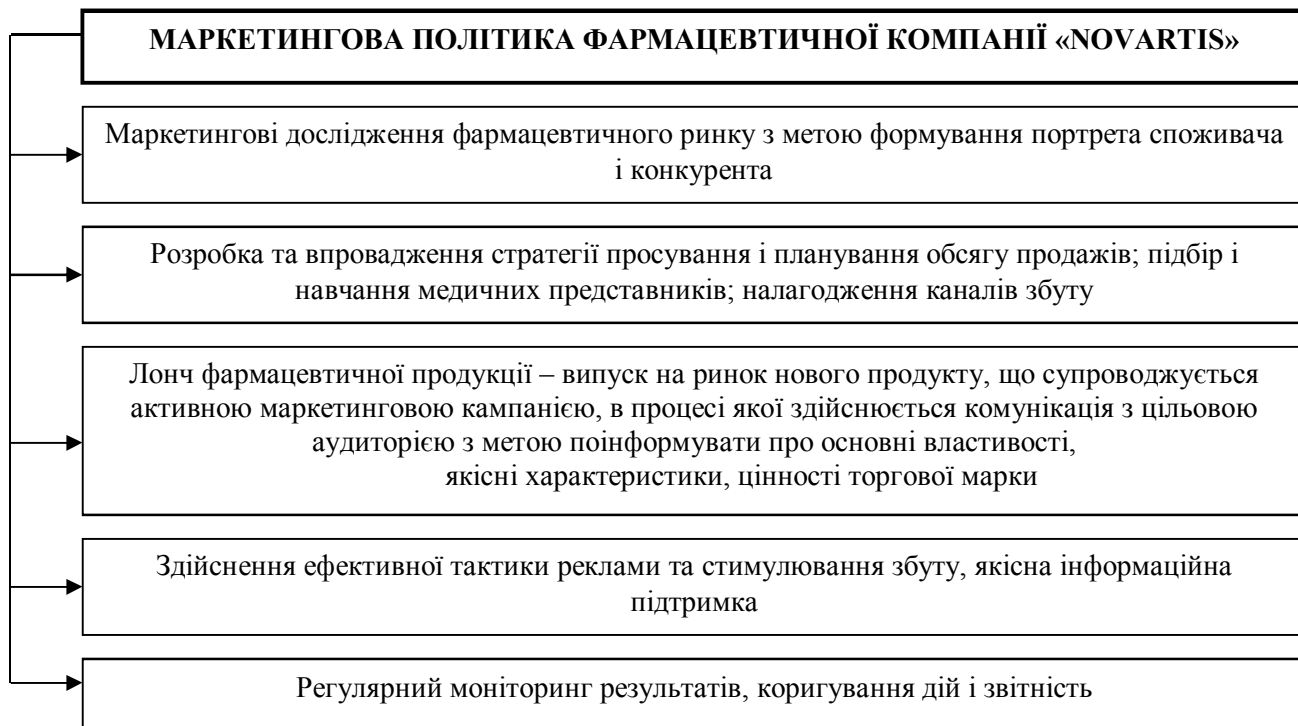


Рис. 1. Основні елементи маркетингової політики фармацевтичної компанії «Novartis»

Для визначення свого місця на ринку і прогнозування ринкової діяльності кожна фірма повинна аналізувати та оцінювати свій власний потенціал, а також фактори, які знаходяться поза сферою постійного контролю керівництва фірми і можуть вплинути на її стратегію.

Саме на такому підході базується метод SWOT-аналізу, який дозволяє здійснити систематизацію отриманих результатів аналізу за такими групами: сильні та слабкі сторони в діяльності самої організації (внутрішні фактори); сприятливі можливості та загрози з боку навколишнього ринкового середовища (зовнішні фактори).

SWOT-аналіз передбачає аналіз ситуації всередині підприємства і зовнішній аналіз. Останній являє собою дослідження зовнішнього середовища фірми, яка є сукупністю активних суб'єктів і сил, що діють за межами підприємства і впливають на можливості служби маркетингу встановлювати і підтримувати з цільовими споживачами відносини ділового співробітництва.

У результаті виконаного SWOT-аналізу виявлено сильні сторони і можливості міжнародної компанії «Novartis» на фармацевтичному ринку, що стали передумовою розробки рекомендацій щодо їх застосування при обліку та обмеженні впливу слабких сторін і загроз, що забезпечить компанії конкурентні переваги (табл. 1).

Таблиця 1

Результати SWOT-аналізу міжнародної фармацевтичної компанії «Novartis»

Сильні сторони	Слабкі сторони
Наявність потужних світових брендів	Закінчення терміну патенту на ЛЗ
У компанії працюють висококваліфіковані фахівці	Відсутність власного виробництва на території України, а лише представництво
Високе мистецтво конкурентної боротьби	
Компанія враховує вимоги споживачів	
Компанія має міцну репутацію виробника якісних лікарських засобів	
Активне виведення на ринок нових препаратів	
Мається чітко сформульована стратегія	
Випуск лікарських засобів, розроблених безпосередньо вченими компанії за власною унікальною технологією	
Можливості	Загрози
Високий потенціал зростання фармацевтичного ринку	Ослаблення зростання ринку, несприятливі демографічні зміни введення нових ринкових сегментів
Розширення діапазону можливих товарів	Збільшення продажів замінюють товарів, зміна смаків і потреб покупців Жорстокість конкуренції
Вихід на ринки, що розвиваються	Несприятливе зрушення в курсах валют
Велика доступність ресурсів	Законодавче регулювання ціни, маркетингової діяльності

У даний час серед фармацевтичних компаній, що виробляють лікарські засоби для певних категорій споживачів, поширена стратегія концентрованого маркетингу. Фармацевтична компанія «Novartis» також застосовує стратегію концентрованого маркетингу.

Оскільки фармацевтична компанія «Novartis» займається експортом лікарських препаратів, то їй притаманні такі стратегії:

- горизонтальна – коли новий товар є продовженням вже виробленого товару, і він розрахований на певне коло покупців;
- концентрична – коли ведеться пошук нових товарів, які в технологічному і ринковому відношенні були б співзвучні тим, що вже виробляються, і залучали нових покупців;
- конгломератна – коли здійснюється випуск нового товару, який не пов'язаний з товарами, що вже вироблялися фірмою досі, і тому потрібна розробка нових технологій і освоєння нових ринків.

На основі обстеження можна визначити такі цілі та заходи щодо вдосконалення маркетингової діяльності міжнародної фармацевтичної компанії:

- збільшення сегмента ринку на 15% із залученням нових споживачів на основі проведення маркетингових досліджень на основі інструментарію бенчмаркінгу та сучасних інформаційних технологій; проведення рекламної кампанії, випуску рекламної продукції про компанію; участі у фармацевтичних виставках і презентаціях;
- розширення асортименту фармацевтичної продукції та послуг у результаті розробки та впровадження нової фармацевтичної продукції з використанням інноваційних технологій;
- підвищення норми прибутку від реалізації продукції на 10–15% через збільшення обсягів продажів на 30% за рахунок зростання якості фармацевтичної продукції та економічності продукції; збільшення обсягів виробництва фармацевтичної продукції на 30% на основі підвищення кваліфікації персоналу та поліпшення технології виробництва.

Як свідчить дослідження, міжнародній фармацевтичній компанії «Novartis» доцільно розробити багаторівневу модель поетапної реалізації маркетингової стратегії з виведення на ринок нового лікарського препарату. Це дозволить оптимізувати вибір і реалізацію маркетингових досліджень на стадії розробки і використовувати найбільш ефективні методи просування на стадії впровадження лікарського препарату. Прийняття науково обґрунтованих рішень, у свою чергу, дозволить знизити витрати на виведення нового препарату на ринок і мінімізувати його вартість для кінцевого споживача.

Виявлено, що важливими етапами у формуванні маркетингових стратегій є розробка компонентів маркетингу-мікс і попереднє оцінювання проектів маркетингових стратегій за певними заданими критеріями. Послідовність і зміст процесу формування маркетингової стратегії фармацевтичної компанії наведено на рис. 2 з узагальненням існуючих підходів до процесу створення і реалізації маркетингових стратегій.

На основі матриці БКГ, яка розглядає групи товарів залежно від темпів зростання ринкового попиту на них, співвідношення частки ринку товару даної фірми до відповідної частки основного конкурента, обсягів інвестицій у виробництво товару, доходів тощо, визначимо до якої групи товарів відноситься випуск нового лікарського препарату, вироблений фармацевтичною компанією «Novartis». Це можуть бути «Зірки» – лікарські препарати, що продаються в умовах швидко зростаючого попиту. Вони приносять великі прибутки, але вимагають і значних ресурсів для фінансування подальшого їх зростання. У міру того, як сповільнюється темп розширення

ринку, «зірки» перетворюються на «дійну корову». «Дійна корова» – лікарські препарати, які також активно реалізуються на ринку і сприяють одержанню значних прибутків. Вони не вимагають великих інвестицій, так як методика їх виробництва налагоджена і витрати виробництва і збуту мінімальні. Доходи від продажу цієї групи товарів вкладаються на фінансування інших товарних груп.

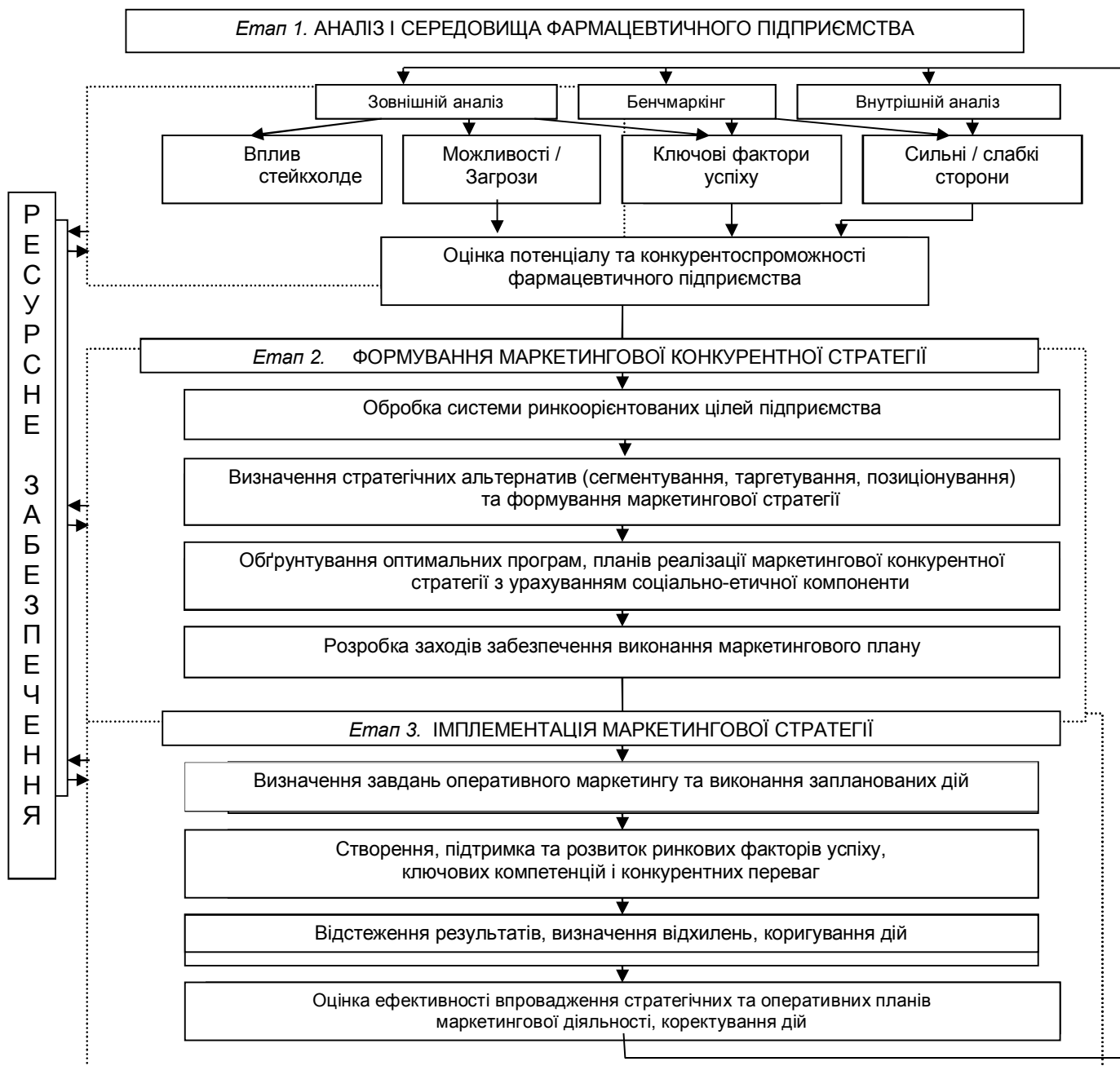


Рис. 2. Етапи формування маркетингової стратегії розвитку міжнародної фармацевтичної компанії «Novartis»

Виходячи з вищесказаного, фармацевтичній компанії «Novartis» необхідно постійно стежити за товарною номенклатурою та асортиментом та їх оновлювати, щоб зберігати свої конкурентні позиції на міжнародному фармацевтичному ринку.

В даний час серед фармацевтичних компаній, які виробляють лікарські засоби для певних категорій споживачів, поширеною є стратегія концентрованого маркетингу. Прикладом цього напрямку є німецька

фармацевтична компанія «Hoechst» – провідний виробник інсуліну. В маркетинговій діяльності фармацевтичної компанії «Novartis» також можна застосовувати стратегію концентрованого маркетингу.

Реалізація ефективної маркетингової стратегії виведення нового лікарського препарату (ЛП) на фармацевтичний ринок дозволяє оптимізувати вибір і реалізацію маркетингових досліджень на стадії розробки і використовувати найбільш ефективні методи просування на стадії впровадження лікарського препарату. Прийняття науково обґрунтованих рішень, у свою чергу, дозволить знизити витрати на виведення нового лікарського препарату на ринок і мінімізувати його вартість для кінцевого споживача.

Отже, маркетингова стратегія виведення на ринок нового ЛП – це багаторівневий комплекс прийнятих рішень щодо розміщення ресурсів підприємства для виведення на ринок нового ЛП з метою задоволення потреби населення в ефективних і безпечних лікарських засобах даної фармакологічної групи та отримання фінансового прибутку від реалізації препарату.

Інтегровані в модель чотири рівні прийняття рішень дозволяють керівництву фармацевтичної компанії «Novartis» приймати обґрунтовані послідовні управлінські рішення про продовження чи припинення процесу виведення на ринок нового ЛП залежно від стану зовнішніх і внутрішніх факторів. Модель маркетингової стратегії має включати чотири основних етапи.

Перший етап – аналіз фармацевтичного ринку та поширеності захворювань досліджуваної групи. Для кількісної оцінки динаміки розвитку фармацевтичного ринку та виявлення позитивних і негативних факторів фахівці фармацевтичної компанії мають вивчити такі характеристики фармацевтичного ринку: обсяг і темпи зростання фармацевтичного ринку; темпи зростання платоспроможності населення; співвідношення кількості інноваційних (оригінальних) препаратів; співвідношення кількості безрецептурних і рецептурних препаратів; основні канали розповсюдження лікарських засобів.

Другий етап – проведення комплексу маркетингових досліджень для досліджуваного препарату. Одним з найважливіших аспектів виведення нового ЛП на ринок є всебічне вивчення характеристик препарату і факторів зовнішнього середовища, релевантних відносно до нього. З метою прийняття рішення 2-го рівня про доцільність виведення нового ЛП на фармацевтичний ринок фахівцями компанії здійснюється комплекс маркетингових досліджень, який включає: клієнтський аналіз; сегментування ринку споживачів досліджуваного препарату; позиціонування препарату; аналіз внутрішнього та зовнішнього конкурентного середовища препарату; визначення оптимальної роздрібною ціни нового ЛП; визначення потенційної ємності ринку для нового ЛП.

Слід звернути увагу, що в подальших маркетингових дослідженнях, які здійснюються на другому етапі, для отримання репрезентативних даних при проведенні соціологічних опитувань залучаються тільки респонденти, які належать до певної в результаті сегментування цільової аудиторії. Для точного позиціонування виведеного на ринок препарату виявляються найбільш значущі, за оцінками споживачів, характеристики препаратів досліджуваної групи і

рангуються за ступенем важливості для споживача. Такими характеристиками можуть бути ефективність препарату, відсутність побічних ефектів, натуральний склад, зручність дозування. Після, ґрунтуючись на отриманих у результаті позиціонування даних, проводиться розробка пакувальних і рекламних матеріалів для нового препарату. Саме на цьому етапі створення нового ЛП можлива зміна та адаптація деяких його характеристик (форма випуску, смак, упаковка, маркування) відповідно до вимог цільової групи споживачів.

Після виготовлення перших зразків нового лікарського препарату здійснюється тестування споживачами цільової аудиторії (наприклад, методом фокус-груп). Метою дослідження на даному етапі є вивчення сприйняття, виявлення реального позиціонування препарату та визначення готовності споживачів до його придбання. Для аналізу внутрішнього і зовнішнього конкурентного середовища препарату використовуються найбільш значущі характеристики препаратів досліджуваної групи, виявлених у результаті позиціонування (наприклад, терапевтична ефективність, зручність дозування, склад, лікарська форма, компанія-виробник, приналежність до певного цінового сегменту, привабливість упаковки).

Потім визначається оптимальна роздрібна ціна нового препарату. Сучасна ринкова ситуація ставить перед фармацевтичною компанією ряд питань у сфері ціноутворення: при якій ціні нового препарату його частка ринку буде максимальною; при якій ціні максимальним буде прибуток компанії-виробника; скільки споживачі готові платити за додаткові функціональні якості, сучасний дизайн, привабливу упаковку; що станеться, якщо ціна зросте на 5-10%. Відповіді на ці питання можуть бути отримані тільки в результаті досліджень, що проводяться за участю кінцевих споживачів лікарських препаратів.

Одним з актуальних і перспективних досліджень є визначення потенційної місткості ринку препарату. Результати даного дослідження відносно нового препарату дозволяють розробити ефективну стратегію його просування, розрахувати оптимальне завантаження виробничих потужностей і забезпечити високий економічний ефект від реалізації нового ЛП.

Третій етап – виявлення оптимальних способів просування і складання плану та бюджету просування нового ЛП. На цьому етапі складається оптимальний маркетинговий план просування нового ЛП. З цією метою оцінюється ефективність усіх відомих способів просування стосовно введеного на ринок препарату. До них відносяться: реклама; стимулювання збуту (конкурси, лотереї, знижки, преміальна продаж); зв'язки з громадськістю (спонсорство, благодійність тощо); поєднання різних методів просування – виставки, навчальні тренінги, екскурсії на виробництво.

Для оцінки ефективності перелічених видів просування застосовується комплексний підхід, що поєднує методи соціологічного дослідження з методом експертних оцінок. При такому підході спочатку здійснюється оцінка ефективності того чи іншого методу просування споживачам інформації про новий ЛП (кінцеві споживачі, лікарі, фармацевтичні працівники), а потім проводиться її коригування експертами фармацевтичного маркетингу (або топ-менеджерами компанії) з урахуванням ефективності даного методу і його

фінансової реалізованості. Виявлені найбільш ефективні способи просування для кожної з цільових груп включаються в маркетинговий план просування нового ЛП. Подальший аналіз фінансової реалізованості складеного плану просування – бюджетування – дозволяє прийняти рішення 3-го рівня про початок здійснення комплексу заходів щодо просування нового ЛП.

Четвертий етап – оцінка ефективності виведення на ринок нового ЛП. З метою оцінки дієвості розробленої маркетингової стратегії запропоновано дві групи критеріїв, що дозволяють визначити ефективність виведення нового ЛП на фармацевтичний ринок: критерії комунікативної та фінансової ефективності (табл. 2).

Таблиця 2

Критерії оцінки ефективності виведення на ринок нового лікарського препарату

	Критерій	Спосіб виміру / Формула для розрахунку
Критерії комунікативної ефективності	Спонтанне знання препарату (С) цільовою аудиторією (ЦА)	$C_{\text{спонт.}}$ = кількість респондентів ЦА, які знають препарат без підказки / загальна кількість респондентів ЦА * 100%
	Знання препарату ЦА при виборі з запропонованого списку препаратів досліджуваної групи	
Критерії фінансової ефективності	Ефективність продажів препарату	$NP = T - CGS - ME$, де Т – обсяг продажів препарату за аналізований період у грошовому вираженні; CGS – собівартість проданого препарату; ME – сума всіх витрат на маркетингові дослідження та просування препарату
	Точка повернення маркетингових інвестицій	$ROI_M = \text{сумарні продажі} - \text{сумарні маркетингові витрати} = T - ME$

Виходячи з вищевикладеного, можна зробити такий висновок. Розглянута маркетингова стратегія на прикладі міжнародної фармацевтичної компанії «Novartis» з виведення нового лікарського препарату на фармацевтичний ринок у вигляді багаторівневої моделі передбачає інтегровані етапи її реалізації, рівні прийняття науково обґрунтованих управлінських рішень про виведення нового ЛП, а також методи, необхідні для реалізації зазначених етапів і рівнів.

Універсальність запропонованої моделі дозволяє рекомендувати її як ефективну систему підтримки прийняття управлінських рішень для інших фармацевтичних підприємств при формуванні та реалізації маркетингової політики.

Досвід міжнародної фармацевтичної компанії свідчить про те, що більшість проблем, які виникають у процесі збуту лікарських засобів, пов'язані з недоліками в управлінні збутовою політикою. Доведено, що для підвищення ефективності процесу управління збутовою діяльністю фармацевтична компанія має враховувати безліч факторів, серед яких особливе значення набувають особливості ринку збуту фармацевтичної продукції та поведінка споживачів; збутові можливості компанії; характеристика лікарських препаратів, рівень конкуренції; характеристика дистриб'юторів тощо.

Перехід фармацевтичної компанії до організації своєї виробничо-збутової діяльності на принципах маркетингу має супроводжуватися змінами організаційної структури управління, характеру роботи і стилю мислення менеджерів. Тому доцільно розробити схему розподілу функцій управління збутом фармацевтичної продукції за принципами маркетингу в загальній структурі управління фармацевтичною компанією. Функції управління збутом фармацевтичної продукції мають бути об'єднані в чотири блоки: збір, вивчення та аналіз інформації про ринок збуту, планування асортименту продукції, просування товару, здійснення збутових операцій, аналіз і контроль за збутовою діяльністю. Це дозволить підвищити оперативність прийняття управлінських рішень керівництвом фармацевтичної компанії зі збуту лікарських препаратів.

5.15. Удосконалення маркетингової діяльності автотранспортних підприємств

Суб'єкти господарювання в реальному секторі економіки в умовах загострення конкуренції особливо зацікавлені у зменшенні своїх витрат, в тому числі транспортних. Економічна свобода підприємств за ринкової економіки має багато проявів. Однією з форм такої свободи є можливість вибору постачальників автотранспортних послуг. Такий вибір здійснюється на підставі аналізу ринку автотранспортних послуг і відповідного економічного обґрунтування. Таким чином, автотранспортні підприємства є об'єктом маркетингового аналізу з боку виробничих підприємств; при цьому вивченню підлягають:

- 1) якість автотранспортних послуг, в тому числі виконання нормативних строків доставки і безпека надання автотранспортної послуги, гарантії збереження вантажу;
- 2) цінова політика автотранспортного підприємства, в тому числі співвідношення «ціна-якість», умови оплати автотранспортних послуг;
- 3) фінансове становище автотранспортного підприємства, наявність у нього власних оборотних коштів тощо.

Споживачі намагаються не користуватися послугами автотранспортних підприємств, які:

- мають завищені тарифи, не підтверджені параметрами якості їх послуг;
- висувають некомфортні умови оплати автотранспортних послуг;
- мають сумнівну репутацію щодо забезпечення збереження вантажів;
- мають незадовільний фінансовий стан, заборгованість по оплаті праці власного персоналу тощо.

Для підтримання власної конкурентоспроможності автотранспортне підприємство має забезпечити адекватне застосування всіх інструментів маркетингу на основі грамотної побудови комплексу маркетингу, максимальне задоволення потреб споживачів і вплив на структуру цих потреб. Маркетингова діяльність автотранспортного підприємства має бути активною з огляду на те, що зростає диспропорція між попитом і пропозицією на ринку транспортних

перевезень, загострюється конкуренція між автотранспортними підприємствами.

Дослідженню проблем маркетингу транспортних послуг присвятили свої роботи Іщенко Н.М. [1], Лаврова Ю.В. [2], Нагорний Є.В. і Шраменко Н.Ю. [4], Пономарьова Н.М. і Пономарьов А.М. [5], інші автори. Разом з цим особливості організації функціонування комплексу маркетингу автотранспортних підприємств потребують подальшого дослідження з метою підвищення прибутковості діяльності і вказаних підприємств, і споживачів їх послуг. Є потреба у більш докладному вивченні специфічних проблем забезпечення економічної ефективності маркетингової діяльності у сфері надання автотранспортних послуг.

Маркетингова діяльність підприємства – це діяльність, що спрямована на обґрунтування ефективної маркетингової політики та її успішну реалізацію на основі адекватного комплексу маркетингу (маркетинг-міксу). Маркетингову діяльність підприємства можна трактувати як систему відносин, що складаються в процесі формування і виконання маркетингової політики підприємства. Метою маркетингової діяльності в довгостроковому аспекті є досягнення цільової прибутковості діяльності підприємства на основі максимального задоволення потреб споживачів і активного впливу з боку підприємства на формування зазначених потреб.

Продуктом діяльності автотранспортних підприємств є різноманітні послуги: перевезення пасажирів і вантажів, транспортно – експедиційні послуги, послуги з навантаження і розвантаження, з упаковки, складування і зберігання вантажів.

До складу транспортної (в тому числі і автотранспортної) послуги справедливо відносять такі операції:

- - перевезення вантажів;
- - навантажувально-розвантажувальні операції (навантаження, вивантаження, перевантаження і т.д.);
- - зберігання вантажів;
- - підготовка транспортних засобів до перевезення вантажів;
- - надання транспортних засобів на умовах оренди, прокату;
- - транспортно-експедиційні і додаткові операції, що виконуються під час перевезення вантажів, багажу...;
- - перегін нових і відремонтованих транспортних засобів [6].

Транспортно-експедиційні послуги як складова комплексної транспортної послуги – це:

- організація оптимального транспортного обслуговування, в тому числі різними видами транспорту;
- організація страхування і експертизи вантажів;
- послуги з відправки вантажів (приймання, накопичення, доробка, сортування, складування, зберігання, маркірування і пакування вантажів, оформлення необхідної документації);
- послуги щодо супроводження вантажів (забезпечення цілісності і споживчих якостей вантажів, організація необхідних перевантажень і транспортування);

– послуги з організації прибуття вантажів (контроль прибуття вантажів, інформування про надходження вантажів, організація розвантаження транспортних засобів, оформлення відповідних документів, звітування перед вантажовідправником) тощо;

В структурі пакету послуг автотранспортних підприємств базовими є послуги з перевезення вантажів і пасажирів, а решта послуг, як правило, є супутніми. В сучасних умовах автотранспортні підприємства прагнуть до диверсифікації власної діяльності і комплексного задоволення потреб споживачів. Тому до транспортних послуг, які безпосередньо пов'язані з фізичним переміщенням вантажів і пасажирів у просторі, додаються послуги: зі здачі в оренду земельних ділянок і будівель, з технічного обслуговування і ремонту автомобілів, зі страхування транспорту, а також консультаційні юридичні послуги тощо. Такий підхід не тільки урізноманітнює і поповнює джерела доходів автотранспортного підприємства, але й розширює клієнтську базу.

З маркетинговою політикою підприємства тісно пов'язана його продуктова політика, важливим елементом якої для автотранспортного підприємства є визначення географічної зони обслуговування і обґрунтування співвідношення між місцевими і дальніми перевезеннями в структурі портфеля послуг, що пропонуються клієнтам. Від цього рішення залежить формування і реалізація всіх складових маркетингової політики автотранспортного підприємства.

Продуктова політика автотранспортного підприємства має бути спрямована не тільки на урізноманітнення асортименту послуг, що пропонуються клієнтам, але й на підвищення якості обслуговування клієнтів. Вважаємо, що для вантажовідправників головними показниками якості автотранспортних послуг є коефіцієнт своєчасності доставки і коефіцієнт збереження вантажів. Коефіцієнт своєчасності доставки вантажів – це відношення обсягу вантажів, які доставлені з дотриманням нормативних строків (тобто строків, які передбачені відповідними угодами), до загального обсягу перевезених за певний період вантажів. Коефіцієнт збереження вантажів – це відношення обсягу вантажів, що доставлені без кількісних і якісних втрат, до загального обсягу перевезених вантажів за аналізований період. Інтегральний показник якості автотранспортної послуги – це добуток коефіцієнта своєчасності доставки і коефіцієнта збереження вантажів.

Вважаємо, що показники якості автотранспортних послуг мають бути об'єктом жорсткого контролю з боку маркетингової служби підприємства. Ці показники мають бути введені до складу маркетингової інформаційної системи підприємства, визначатися по кожній окремій угоді, по структурних підрозділах і в цілому по підприємству. Якщо коефіцієнти якості автотранспортних послуг відхиляються від нормативного значення – одиниці, тоді доцільним є оперативне прийняття рішення щодо усунення причин таких відхилень і збереження відповідних клієнтів у клієнтській базі підприємства.

Маркетинг в сучасній інтерпретації має бути маркетингом взаємовідносин з клієнтом. Для багатьох сучасних автотранспортних підприємств в Україні рівень впровадження цієї концепції є недостатньо

високим. Інструментами маркетингу взаємовідносин з клієнтами є, на наш погляд, індивідуальний маркетинг, CRM (си-ар-ем) і сервісне обслуговування.

Індивідуальний маркетинг – це розробка спеціальних маркетингових комплексів для кожного окремого споживача. Для автотранспортних підприємств формування індивідуального пакету послуг для конкретного постійного клієнта не вимагає значних додаткових витрат. Існує можливість гнучко компонувати індивідуальний пакет послуг для клієнтів, використовуючи при цьому пакетне ціноутворення. Пакетне ціноутворення – це зниження ціни певної послуги, якщо вона купується разом з іншими послугами цього ж підприємства. Для автотранспортного підприємства, на наш погляд, більше підходить варіант змішаного пакетного ціноутворення, коли клієнт може вибрати або окрему (ізолювану від пакету) послугу, або стандартний варіант пакету послуг, або пакет, індивідуально сформований з урахуванням потреб клієнта. Можливі підходи до пакетного ціноутворення охарактеризовані в табл. 1.

Таблиця 1

Характеристика можливих підходів до пакетного ціноутворення на автотранспортні послуги

Вид клієнта	Ізолюване придбання окремої послуги	Придбання стандартного пакету послуг	Придбання індивідуально сформованого для клієнта пакету послуг
Клієнт, що обслуговується вперше	Базова ціна послуги	Ціна кожної послуги пакету нижча за базову	Ціна окремих послуг пакету нижча за базову
Постійний клієнт	Базова ціна послуги	Ціна кожної послуги пакету нижча за базову (рівень зниження більший, ніж для клієнтів, які обслуговуються вперше)	Ціна окремих послуг пакету нижча за базову
VIP – клієнт	Базова ціна послуги, яка знижена на мінімально доцільний відсоток	Базова ціна послуги, яку знижено на максимально можливий відсоток	Базова ціна послуг знижена на певний середній відсоток

Пакетне ціноутворення вимагає від підприємства ретельного обґрунтування величини базових цін і пакетних цінових знижок. Економія в результаті збільшення масштабів надання автотранспортних послуг має з надлишком компенсувати загальні втрати від надання пакетних цінових знижок. Застосування пакетного ціноутворення вимагає створення внутрішніх стандартів пакетного ціноутворення для їх практичного застосування маркетингологами і менеджерами підприємства.

Метою індивідуального маркетингу в умовах жорсткої конкуренції є утримання тієї частки ринку, яку вже контролює підприємство, і стабілізація рівня прибутковості власної діяльності. Індивідуальний маркетинг ґрунтується на практичному використанні знань про споживача, які отримані за допомогою інтерактивних комунікацій. Такі знання допомагають створювати і просувати послуги, підтримувати безперервні і довгострокові взаємовигідні відносини.

Індивідуальний маркетинг полягає у вивченні реакції на послуги конкретного клієнта. Перевага індивідуального маркетингу для клієнта полягає у ефективності контакту завдяки можливості формування індивідуального пакету послуг і одержання пакетних знижок, а для автотранспортного підприємства – у забезпеченні стабільності клієнтської бази й прибуткової діяльності.

Успіх комплексу індивідуального маркетингу залежить від інформації про кожного конкретного клієнта, який цікавить відповідного продавця. Сучасні підприємства створюють спеціальні бази даних про покупців та про особливості їх купівельної поведінки. Такі бази даних використовуються для:

- 1) пошуку потенційних покупців;
- 2) модифікації або розробки продуктів у відповідності до потреб конкретних споживачів;
- 3) для підтримання відносин зі споживачами.

Маркетинг по базах даних – це процес створення, використання, підтримки баз даних про клієнтів, а також інших баз даних (про інноваційні послуги, конкурентів тощо) з метою активізації надання послуг та підтримання відносин із клієнтами.

Основні можливі інформаційні блоки в базах даних про клієнтів при застосуванні індивідуального маркетингу наступні:

1. Загальні дані про клієнта: повна адреса, номер телефону та факсу; особи, з якими велися переговори (посада, коло відповідальності, роль у прийнятті рішень); дані про платіжну репутацію.

2. Ринкова характеристика клієнта: який основний товар (послугу) використовує клієнт; скільки у нього філій, співробітників; які перспективи відносин з даним клієнтом; конкуруючі послуги.

3. Аспекти доцільності надання послуг і проблеми, які доводиться вирішувати; прийнятні ціни; технічні переваги і недоліки, що характеризують споживання послуги; специфічні проблеми клієнта, попередній досвід контактів з ним.

4. Контракти та умови надання послуг: ціни та графіки; технічні умови; інші послуги, якщо вони обговорювалися.

5. Дії після надання послуги: підтвердження отримання вантажу, відгуки клієнта про рівень сервісу і якість наданих послуг; додаткові візити, призначення дати зустрічі, вітання та подарунки від фірми; пропозиції або вказівки для інших відділів.

CRM (си-ар-ем) – це інструмент індивідуального маркетингу, який є системою управління відносинами з клієнтами. Система CRM базується на збиранні, зберіганні та аналізі інформації про клієнтів, постачальників, партнерів та про взаємовідносинами з ними. За функціональною ознакою CRM-систему можна поділити на такі підсистеми: маркетинг, обробка заявок та побажань, продажі, сервісне обслуговування.

Складовими CRM-систем є:

- call-центри — центри обробки вхідних викликів;
- модулі обробки інформації;

- реєстрація первинної інформації за розділами бази даних: «Події», «Компанії», «Проекти», «Контакти», «Документи» та забезпечення оперативного доступу до цієї інформації;
- аналіз інформації у різних розрізах, формування відповідних звітів з метою прийняття управлінських рішень;
- організація тісної взаємодії з клієнтами аж до впливу клієнта на внутрішні процеси підприємства (опитування клієнтів задля удосконалення послуг, створення Web-сторінки для контролю клієнтами стану виконання замовлення тощо).

Важливим інструментом індивідуального маркетингу є сервісне обслуговування. Сервісне обслуговування, на наш погляд, – це сукупність видів діяльності підприємства, які спрямовані на встановлення стабільних довгострокових зв'язків між підприємством і клієнтами на всіх етапах життєвого циклу і всіх етапах процесу продажу послуг (передпродажний етап, процес надання послуги, післяпродажний етап). Передпродажний етап сервісного обслуговування на підприємстві полягає в інформуванні клієнтів про продуктову лінійку підприємства, його цінову політику тощо. В процесі надання послуги клієнту можна давати доступ до інформації про стан виконання замовлення. Сервіс на післяпродажному етапі може полягати у вивченні рівня задоволення клієнта якістю наданої йому послуги, зборі зауважень і побажань, наданні подарунків клієнту, інформуванні про можливість одержати цінові знижки у разі наступного звернення до послуг підприємства тощо.

Основними етапами формування системи сервісного обслуговування на автотранспортному підприємстві вважаємо:

1. Сегментація ринку автотранспортних послуг.
2. Складання профілю кожного сегмента, тобто визначення найбільш важливих для кожного сегмента параметрів якості автотранспортної послуги.
3. Ранжування параметрів якості послуг.
4. Розробка стандартів сервісного обслуговування і пакетного ціноутворення для кожного сегмента ринку з врахуванням передпродажного, післяпродажного етапів і етапу надання послуги.
5. Організація зворотного зв'язку з клієнтами для забезпечення відповідності послуг потребам і можливостям кожного сегмента ринку.
6. Оцінка рівня сервісного обслуговування та його впливу на прибутковість діяльності підприємства і клієнтську базу.
7. Оптимізація надання автотранспортних послуг кожному сегменту ринку.

Для забезпечення просування автотранспортних послуг на ринок підприємству доцільно використовувати всі основні можливі інструменти: рекламу, стимулювання збуту, пропаганду, особистий продаж, інструменти інтерактивного маркетингу тощо.

Реклама – це будь-яка платна форма поширення інформації про товари і послуги підприємства для формування і підтримання інтересу споживачів до них з метою одержання прибутків. Важливим завданням підприємства є обґрунтування економічно, соціально і екологічно ефективної рекламної кампанії. Рекламна кампанія – це сукупність взаємопов'язаних рекламних

заходів, які приносять підприємству максимальний економічний ефект, популяризують його торговельну марку і покращують імідж підприємства. Рекламна кампанія підприємства має ґрунтуватись на таких принципах:

- 1) відповідність маркетинговій стратегії підприємства;
- 2) диверсифікація рекламних носіїв;
- 3) забезпечення креативності рекламних звернень та їх відповідності обраному сегменту;
- 4) раціональний розподіл рекламних заходів у часі та просторі;
- 5) досягнення планової прибутковості рекламних заходів;
- 6) гнучкість рекламної кампанії, яка полягає в оперативному її коригуванні на основі поточного контролю показників прибутковості.

Сучасним інструментом інтерактивного маркетингу є Інтернет-реклама. Інтернет-реклама – це реклама, що розміщується в мережі Інтернет, переважно на добре зарекомендованих і популярних веб-сайтах (наприклад Google); це представлення товарів, послуг або підприємства в мережі Інтернет, що адресоване масовому споживачу і має характер переконання. Інтернет-реклама стає більш доступною для малого бізнесу. Інтернет-реклама, на відміну від будь-якої іншої, надає можливість відстеження рекламних контактів. За рахунок можливості моніторингу реакції і дій користувачів мережі Інтернет рекламодавець може швидко вносити зміни до чинної рекламної кампанії.

Сучасним підходом до просування автотранспортних послуг вважаємо формування і реалізацію PR-кампанії. Це можна зробити власними силами підприємства або за допомогою спеціалізованої PR-агенції. До заходів PR-кампанії можуть належати:

- 1) написання та розповсюдження прес-релізів за темами, що розкривають певні позитивні з точки зору суспільства події в житті підприємства. Прес-реліз – це інформація про певні події чи заходи, яка розміщується у ЗМІ або в Інтернет – публікаторах (PR Leap, PRessBase тощо);
- 2) розміщення коментарів, статей, інтерв'ю журналістів про діяльність та послуги підприємства;
- 3) участь у виставках і семінарах з метою презентації підприємства та його послуг;
- 4) створення, наповнення змістом і просування сайтів: промо-сайтів, веб-сайту підприємства тощо.

Веб-сайт – це сукупність веб-сторінок, розташованих в мережі Інтернет, об'єднаних під одним доменним ім'ям або ір-адресою, власником яких є приватна особа або підприємство, організація. Веб-сайт підприємства є важливою складовою маркетингової комунікаційної політики. Його створення не вимагає значних фінансових вкладень, тому є економічно ефективним маркетинговим інструментом.

Веб-сайт підприємства виконує такі функції:

- покращує конкурентні позиції та імідж підприємства на ринку;
- сприяє збільшенню кількості потенційних і реальних клієнтів підприємства;
- є оперативним інструментом для підрозділів маркетингу;
- покращує доступ клієнтів до маркетингової інформації підприємства;
- сприяє популяризації і престижності торговельної марки тощо.

Веб-сайт підприємства має не тільки містити стандартний набір інформації про підприємство, продукцію або послуги, але й забезпечувати ефективну взаємодію між відділами підприємства і постачальниками, відділами підприємства і клієнтами. Це підвищить рівень задоволеності клієнтів і буде сприяти збільшенню показників прибутковості діяльності підприємства.

Щоб сайт був максимально інформативним для відвідувачів, рекомендуються такі його розділи: «Про компанію», «Товари і послуги», «Контакти», «Прайс-лист», «Особливості компанії». В розділі «Товари і послуги» надається докладний опис товарів і послуг, що пропонуються підприємством. В цьому розділі доцільно охарактеризувати параметри якості послуг, умови їх надання, переваги у порівнянні з аналогічними послугами конкурентів тощо.

Промо-сайт – це Інтернет-презентація підприємства, конкретного товару, події, акції, послуги тощо. Промо-сайти є незамінним маркетинговим інструментом при розробці і виведенні на ринок нових послуг. Промо-сайт містить дані про підприємство, подію, акцію, контактну інформацію з картою проїзду; він має ефективно і наочно інформувати користувача про товар або послугу. Дизайн промо-сайту має бути індивідуальним та стильним.

Сучасні автотранспортні підприємства в Україні мають значні резерви підвищення прибутковості власної діяльності за рахунок удосконалення формування і організації функціонування усіх, без винятку, складових комплексу маркетингу. Впровадження концепції маркетингового менеджменту в повному обсязі є базисом для фінансового оздоровлення і стабілізації діяльності автотранспортних підприємств, для запобігання їх збиткової діяльності і банкрутства.

5.16. Методи вимірювання грошових потоків підприємства

Грошові кошти необхідні для будь-якого підприємства. Без них припинилися б усі операції, тому компанії намагаються, щоб у них завжди були грошові кошти для повсякденних потреб. Одним із показників, який оцінює фінансовий стан підприємства, є сукупний грошовий потік, який є різницею між вхідними грошовими потоками та грошовими потоками, які виходять. Результати руху грошових коштів відображаються у формі № 3 «Звіт про рух грошових коштів».

Рух грошових коштів на підприємстві, як правило, характеризується нерівномірністю їх надходжень та використання в різні періоди часу і при здійсненні різних фінансово-господарських операцій, тому більш значущою для зацікавлених користувачів, є інформація, отримана в результаті аналізу облікових (переважно управлінського обліку) і нормативно-планових показників. Вона відзначається оперативністю і може бути згрупована за будь-якими ознаками: за видами діяльності, по структурних підрозділах, за господарськими операціями і т.п. Аналітична інформація, отримана при використанні даних бухгалтерської звітності, зокрема річної, такими якостями не володіє. Дані річної бухгалтерської звітності мають агрегований характер і відображають результат діяльності підприємства в цілому, причому за досить тривалий період часу. Стан грошових коштів протягом звітного періоду може

суттєво відрізняться від відображеного у звітності. Разом з тим розробка і демонстрація методичного забезпечення аналізу грошових потоків підприємства представляється більш доцільною саме на основі інформації річної бухгалтерської звітності, саме вона є доступною для зовнішніх користувачів інформації.

Складання звіту про рух грошових коштів надає користувачам фінансової звітності повну, правдиву та неупереджену інформацію про зміни, що відбулися у грошових коштах підприємства та їх еквівалентах за звітний період [1, с. 89].

Звіт «Про рух грошових коштів» підприємства є базою для оцінки здатності підприємства залучати і використовувати грошові кошти та їх еквіваленти для будь-яких контрагентів.

Інформація про рух грошових коштів за попередні періоди, особливо про рух грошових коштів від основної діяльності, допомагає оцінити фінансову гнучкість.

Фінансова гнучкість – це спроможність підприємства генерувати значні грошові кошти для своєчасного реагування на несподівані потреби, що виникають, та його можливості [2, с. 109]. Оцінка здатності фірми пережити, наприклад, несподіване падіння попиту може включати в себе аналіз руху грошових коштів від основної діяльності за попередні періоди. Чим суттєвіші потоки грошових коштів, тим вищою виявиться спроможність фірми витримати несприятливі зміни економічних умов.

Окремі інвестори і кредитори вважають звіт про рух грошових коштів корисним при оцінці «якості» доходів підприємства. Визначення доходів при обліку за методом нарахувань вимагає безлічі бухгалтерських проводок, пов'язаних з нарахуванням, відображенням сум, що відносяться до майбутніх періодів, розподілом і оцінкою. Такі коригування і процедури роблять процес визначення доходу більш суб'єктивним, аніж хотілося б деяким користувачам фінансової звітності. Такі користувачі покладаються на більш об'єктивну оцінку ефективності, ніж чистий прибуток, – на рух грошових коштів від основної діяльності. З погляду цих користувачів, чим вище значення цього показника, тим вища «якість» доходу.

У міжнародній практиці «Звіт про рух грошових коштів» отримав досить широке застосування. Відповідно до Міжнародних стандартів фінансової звітності (IAS7) він визнається як основний фінансовий звіт, який, поряд з бухгалтерським балансом, звітом про прибутки і збитки, звітом про зміни в капіталі, інформацією про облікову політику та примітками до фінансової звітності, повинен надаватися за кожний звітний період. Усі вищезазвані звіти взаємопов'язані і доповнюють один одного, описуючи різні аспекти фінансово-господарської діяльності підприємства з спільною метою – надати користувачам звітності найбільш повну інформацію для прийняття економічних рішень [3].

Інформація про грошові потоки є корисною для оцінки спроможності суб'єкта господарювання генерувати грошові кошти та їх еквіваленти; вона також дає користувачам змогу розробляти моделі для оцінки та порівняння теперішньої вартості майбутніх грошових потоків різних суб'єктів господарювання. Вона також підвищує ступінь зіставності звітності про

результати діяльності різних суб'єктів господарювання, оскільки запобігає впливу різних підходів до обліку однакових операцій та подій [4].

Саме за цим міжнародним стандартом фінансової звітності (МСФЗ 7) «Звіт про рух грошових коштів» запропоновано два методи визначення обсягу руху грошових коштів: прямий і непрямий. За прямим методом відображаються обороти за всіма основними статтями надходжень і вибуття грошових коштів. За непрямим методом, прибуток чи збиток коригується відповідно до впливу операцій негрошового характеру, будь-яких відстрочок або нарахувань минулих чи майбутніх надходжень або виплат грошових коштів щодо операційної діяльності, а також відповідно до статей доходу або витрат, пов'язаних із грошовими потоками від інвестиційної чи фінансової діяльності.

До 2010 року I розділ «Звіту про рух грошових коштів» заповнювався із застосуванням більш простого непрямого методу, який заснований на максимальному використанні підготовлених показників «Балансу» та «Звіту про фінансові результати» і мінімальній потребі в підготовці даних з первинних документів і передбачав коригування чистого прибутку (збитку) підприємства на зміни у негрошових статтях «Балансу» і «Звіту про фінансові результати» [5, с. 20]. З 2010 року розділ I «Звіту про рух грошових коштів», як й інші розділи, заповнюється прямим методом, який передбачає використання даних щодо дебетових або кредитових оборотів рахунків грошових коштів із іншими рахунками бухгалтерського обліку [5, с. 20].

З прийняттям національних стандартів бухгалтерського обліку і звітності, які регламентовані наказом Міністерства фінансів від 07.02.2013 р. за № 73 «Про затвердження Національного положення (стандарту) бухгалтерського обліку 1 «Звіт про рух грошових коштів» зазнав певних змін, а саме складання звіту відбувається двома методами: прямим та непрямим [6]. Підприємству надано право обирати метод надання інформації про грошові потоки.

У «Звіті про рух грошових коштів» наводиться інформація про рух грошових коштів протягом звітного періоду в результаті операційної, інвестиційної, фінансової діяльності. Цей звіт не передбачає майбутній рух грошових коштів, але є відправним при прогнозуванні, важливою частиною управління. Для ефективного управління діяльністю підприємства менеджери повинні складати внутрішні конфіденційні прогнози руху грошових коштів для використання керівництвом підприємства.

Інформація про рух грошових коштів вміщує грошові надходження і виплати за трьома основними напрямками:

- рух коштів у результаті операційної діяльності;
- рух коштів у результаті інвестиційної діяльності;
- рух коштів у результаті фінансової діяльності.

Групування потоків грошових коштів за трьома напрямками дозволяє відобразити вплив кожного з трьох основних напрямів діяльності підприємства на рівень грошових надходжень. Комбінований вплив усіх трьох категорій на обсяг грошових коштів визначає чисту зміну грошових коштів за період.

Операційна діяльність – основна діяльність підприємства, а також інші види діяльності, які не є інвестиційною чи фінансовою діяльністю.

Як правило, операційна діяльність підприємства спрямована на продаж продукції, товарів, надання послуг, виконання робіт. Рух грошових коштів від

операційної діяльності включає в себе усі операції підприємства, які не потрапляють під визначення інвестиційної або фінансової діяльності.

Грошовими надходженнями та виплатами від операційної діяльності можуть бути:

- надходження від покупців від реалізації продукції, товарів, надання послуг, виконання робіт;
- надходження грошових коштів за надання права користування активами підприємства;
- погашення дебіторської заборгованості;
- аванси, отримані від покупців;
- платежі за рахунками постачальників і підрядників;
- виплати працівникам;
- відрахування до бюджету та позабюджетні фонди, інше.

Під інвестиційною діяльністю підприємства розуміють сукупність операцій, які пов'язані з придбанням та реалізацією необоротних активів, а також тих фінансових інвестицій, які не є складовою частиною еквівалентів грошових коштів.

Інформація про рух грошових коштів від інвестиційної діяльності дуже важлива, тому що вона відображає витрати ресурсів, які несе підприємство у теперішній час, але у майбутньому можуть створити прибуток і забезпечити рух грошових коштів.

До руху грошових коштів від інвестиційної діяльності належать:

- надходження від продажу необоротних активів як матеріальних, так і нематеріальних;
- дивіденди, проценти від довгострокових фінансових вкладень;
- повернення інших фінансових вкладень;
- придбання необоротних активів як матеріальних, так і нематеріальних;
- капітальні вкладення;
- довгострокові фінансові вкладення;
- видача позик позичальникам.

Фінансова діяльність – діяльність, яка призводить до змін розміру і складу власного та позикового капіталу підприємства.

Наявність відомостей про рух грошових коштів від фінансової діяльності важливі тому, що вони дозволяють прогнозувати майбутній обсяг грошових коштів, на який будуть мати права постачальники капіталу підприємства.

Основними прикладами руху грошових коштів від фінансової діяльності є:

- надходження від емісії простих і привілейованих акцій;
- надходження від випуску облігацій;
- короткострокові кредити та позики;
- довгострокові кредити та позики;
- цільове фінансування;
- погашення кредитів і позик;
- виплати дивідендів;
- виплати, які здійснює орендатор по зменшенню заборгованості фінансового лізингу.

Різновидом непрямого методу є метод оцінки джерел і використання грошових коштів, який надає можливість скласти звіт про рух грошових коштів, користуючись тільки даними балансу [7, с. 358]. Зростання пасивів та зниження активів балансу є джерелом збільшення грошових коштів, а відповідно зростання активів і зниження пасивів показує використання грошових коштів. Цей метод може бути корисним для аналітиків, які оцінюють грошові потоки підприємства, не маючи на руках форми № 3. Адже ця форма належить лише до річних форм фінансової звітності, до того ж її взагалі не складають малі підприємства, що подають фінансову звітність за спрощеною формою. Але інформація щодо стану руху грошових коштів на малих підприємствах є важливим фактором для банківських кредитних експертів у процесі прийняття рішення про кредитування суб'єкта малого підприємництва та управління грошовими потоками на підприємстві, для оцінки фінансової стабільності. Цей метод дозволяє оцінити фінансову стабільність з погляду її посилення або ослаблення, використавши принцип погодженості строків залучення джерел коштів зі строками їхнього використання.

Якщо протягом певного періоду грошові кошти зростають, то це оцінюється позитивно, а якщо знижуються – негативно. Підприємство повинно створювати позитивні грошові потоки, щоб фінансувати свою діяльність. Одним із критеріїв оцінювання діяльності підприємства з погляду інвесторів є здатність підприємства генерувати довгострокові позитивні потоки грошових коштів.

За допомогою адитивної моделі факторного аналізу можна розрахувати чистий рух коштів за звітній період за формулою, яку наведено нижче:

$$\begin{array}{ccccccc} \text{Грошові} & & \text{Грошові} & & \text{Чистий рух} & & \text{Чистий рух} & & \text{Чистий} & & \text{Вплив} \\ \text{кошти та їх} & & \text{кошти та їх} & & \text{коштів від} & & \text{коштів від} & & \text{рух} & & \text{зміни} \\ \text{еквіваленти} & - & \text{еквіваленти} & = & \text{операційної} & + & \text{інвестиційної} & + & \text{коштів від} & + & \text{валютних} \\ \text{на кінець} & & \text{на початок} & & \text{діяльності} & & \text{діяльності} & & \text{фінансової} & (-) & \text{курсів на} \\ \text{періоду} & & \text{періоду} & & & & & & \text{діяльності} & & \text{залишок} \\ & & & & & & & & & & \text{коштів} \end{array} \quad (1)$$

або

$$\begin{array}{ccccccc} \text{Грошові кошти} & & \text{Грошові} & & \text{Чистий рух} & & \text{Вплив зміни} \\ \text{та їх еквіваленти} & - & \text{кошти та їх} & & \text{коштів за} & +, & \text{валютних курсів} \\ \text{на кінець} & & \text{еквіваленти на} & = & \text{звітній} & (-) & \text{на залишок} \\ \text{періоду} & & \text{початок} & & \text{період} & & \text{коштів} \\ & & \text{періоду} & & & & \end{array} \quad (2)$$

У табл. 1 проаналізовано грошові потоки підприємства за допомогою методу оцінки джерел і використання грошових коштів за даними балансу ТОВ «Одеське АТП», яке займається автотранспортним перевезенням пасажирів, різних вантажів з заводів-постачальників, доставкою робітників, службовців на об'єкти будівництва на Україні та за кордоном.

На основі виявлених факторів, які впливали на грошові потоки у табл. 2 визначимо чистий рух грошових коштів товариства за 2012-2013 роки.

Таблиця 1

Розрахунок суми джерел і використання грошових коштів ТОВ «Одеське АТП» за 2013 р., тис. грн.

АКТИВ	Код	На початок року	На кінець року	Джерела	Використання
I. Необоротні активи					
Нематеріальні активи					
залишкова вартість	010	-	-	-	-
первісна вартість	011	-	-	-	-
знос	012	-	-	-	-
Незавершені капітальні інвестиції	020	-	-	-	-
Основні засоби					
залишкова вартість	030	1654,5	2592,4	-	937,9
первісна вартість	031	3161,2	4282,6	-	1121,4
знос	032	1506,7	1690,2	-	183,5
Довгострокові фінансові інвестиції	040	-	-	-	-
Інші необоротні активи	070	-	-	-	-
Усього за розділом I	080	1655	2592		937,9
II. Оборотні активи					
Виробничі запаси	100	450,8	486,7	-	35,9
Поточні біологічні активи	110	-	-	-	-
Готова продукція	130	1,6	0,2	1,4	
Дебіторська заборгованість за продукцію, товари, роботи, послуги	160	189,6	400,1	-	210,5
Дебіторська заборгованість за розрахунками з бюджетом	170	1,1	1,2	-	0,1
Інша поточна дебіторська заборгованість	210	192,6	286,1	-	93,5
Поточні фінансові інвестиції	220	-	-	-	-
Грошові кошти та їх еквіваленти:					
в національній валюті	230	8,1	450,8	-	442,7
в іноземній валюті	240	-	-	-	-
Інші оборотні активи	250	7,2	7,2	-	0
Усього за розділом II	260	851	1632	-	782,7
III. Витрати майбутніх періодів	270	9,5	9,3	0,2	
IV. Необоротні активи та групи вибуття	275	-	-	-	-
Баланс	280	2515	4234	1,6	1720,6

ПАСИВ	Код	На початок року	На кінець року	Джерела	Використання
I. Власний капітал					
Статутний капітал	300	193,6	193,6	-	-
Додатковий капітал	320	743,7	743,7	-	-
Резервний капітал	340	331,5	739,5	408	-
Нерозподілений прибуток (непокритий збиток)	350	940,6	2165,2	1224,6	-
Неоплачений капітал	360	-	-	-	-
Усього за розділом I	380	2209,4	3842	1632,6	-
II. Забезпечення наступних витраті цільове фінансування	430	-	-	-	-
III. Довгострокові зобов'язання	480	-	-	-	-

ПАСИВ	Код	На початок року	На кінець року	Джерела	Використання
IV. Поточні зобов'язання					
Короткострокові кредити банків	500	-	-	-	-
Поточна кредиторська заборгованість за довгостроковими зобов'язаннями	510	-	-	-	-
Кредиторська заборгованість за товари, роботи, послуги	530	130,2	129,4	-	0,8
з бюджетом	550	120,2	227,7	107,5	-
розрахунками зі страхування	570	-	-	-	-
розрахунками з оплати праці	580	-	-	-	-
Інші поточні зобов'язання	610	55,2	34,9	-	20,3
Усього за розділом IV	620	305,6	392	86,4	-
V. Доходи майбутніх періодів	630	-	-	-	-
Баланс	640	2515	4234	1740,1	21,1
Разом активи та пасиви		-	-	1741,7	1741,7

Таблиця 2

Рух грошових коштів ТОВ «Одеське АТП» за 2012-2013 роки, тис. грн.

Стаття	Роки	
	2012	2013
1. Залишок грошових коштів на початок року	10,1	8,1
2. Надходження коштів за рахунок зміни:		
готової продукції	-	1,4
витрат майбутніх періодів	-	0,2
нерозподіленого прибутку	545,1	1224,6
резервного капіталу	181,7	408
розрахунків з бюджетом	67,6	107,5
інших поточних зобов'язань	21,4	-
Разом надходження грошових коштів	815,8	1741,7
3. Відтік коштів за рахунок зміни:		
основних засобів	221,3	937,9
запасів	280,3	35,9
готової продукції	1,6	-
дебіторської заборгованості за продукцію, товари, роботи, послуги	150	210,5
розрахунків з бюджетом	1	0,1
іншої поточної дебіторської заборгованості	145,6	93,5
інших оборотних активів	4,1	-
витрат майбутніх періодів	9,5	-
поточних зобов'язань за товари, роботи, послуги	4,4	0,8
інших поточних зобов'язань	-	20,3
Разом відтік грошових коштів	817,8	1299
4. Чистий рух грошових коштів	-2	442,7
5. Залишок грошових коштів на кінець року	8,1	450,8

У 2012 році товариство має негативний чистий грошовий потік, незважаючи на отриманий чистий прибуток. А у 2013 році навпаки товариство має позитивний чистий грошовий потік, а також чистий прибуток. Протягом останнього року фінансова стійкість товариства поліпшилася. Кількісну оцінку фінансової стійкості товариства у його короткостроковому періоді можна розрахувати за допомогою коефіцієнта поточної ліквідності. Значення

коефіцієнта поточної ліквідності на кінець 2013 року зросло порівняно з кінцем 2012 року з 2,816 до 4,187.

Для того щоб з'ясувати причини, що обумовили зростання ліквідності товариства необхідно проаналізувати формування, рух і використання його грошових коштів. Для цього джерела грошових коштів необхідно поділити на «короткострокові» і «довгострокові» та зіставити з «короткостроковим» і «довгостроковим» їх використанням.

Таблиця 3

Розподіл джерел і використання грошових коштів ТОВ «Одеське АТП» за 2012-2013 роки, тис. грн.

	Джерела	2012	2013	Використання	2012	2013	
Довгострокові	Нерозподілений прибуток	545,1	1224,6	Основні засоби	221,3	937,9	
	Резервний капітал	181,7	408				
	Разом довгострокові джерела	726,8	1632,6	Разом довгострокове використання	221,3	937,9	
Короткострокові	Готова продукція	-	1,4	Запаси	280,3	35,9	
	Витрати майбутніх періодів	-	0,2	Готова продукція	1,6	-	
	Розрахунки з бюджетом	67,6	107,5	Дебіторська заборгованість за продукцію, товари, роботи, послуги	150	210,5	
	Інші поточні зобов'язання	21,4	-	Розрахунки з бюджетом	1	0,1	
	Грошові кошти	2	-	Грошові кошти	-	442,7	
				Інша поточна дебіторська заборгованість	145,6	93,5	
				Інші оборотні активи	4,1	-	
				Витрати майбутніх періодів	9,5	-	
				Поточні зобов'язання за товари, роботи, послуги	4,4	0,8	
				Інші поточні зобов'язання	-	20,3	
		Разом короткострокові джерела	91	109,1	Разом короткострокове використання	596,5	803,8
		Разом джерела грошових коштів	817,8	1741,7	Разом використання грошових коштів	817,8	1741,7

У 2012 і 2013 роках сума довгострокових джерел більша, ніж сума довгострокового використання на 505,5 тис. грн. та 694,7 тис. грн. відповідно. Саме за рахунок довгострокових джерел та незначної суми короткострокових джерел у ці роки відбувалося короткострокове використання грошових коштів товариства. Товариство використовувало оптимальну структуру формування джерел і використання грошових коштів [7, с. 359].

На думку, В.В. Бочарова крім прямого та непрямого методів визначення величини грошових коштів існує метод ліквідного грошового потоку, який дозволяє підприємству оперативно розрахувати грошові потоки [8, с. 120]. Ліквідний грошовий потік може бути використаний для експрес-діагностики фінансового стану підприємства. Розрахунок ліквідного грошового потоку можна проводити за показниками грошових потоків і за залишками коштів на рахунках [9, с. 214].

Однією з ознак за якою можна класифікувати грошові потоки підприємства – це можливість забезпечення платоспроможності підприємства. За цією ознакою виділяють два види грошового потоку: ліквідний і неліквідний.

Ліквідний грошовий потік є одним із показників, який характеризує фінансову стійкість підприємства. Він показує зміни в чистій кредитній позиції підприємства протягом певного періоду. Чиста кредитна позиція – різниця між сумою кредитів, отриманих підприємством і величиною грошових коштів [8, 119].

А.Г. Загородній дає таке визначення поняттю ліквідного грошового потоку – грошовий потік, для якого співвідношення додатного (вхідного) (Пд) і від'ємного (вихідного) (Пв) потоків за певний час не є меншим від одиниці, тобто дотримано умови

$$\frac{П_{д}}{П_{в}} \geq 1, \quad (3)$$

а неліквідний – грошовий потік, для якого співвідношення додатного (вхідного) (Пд) і від'ємного (вихідного) (Пв) потоків за певний час є меншим за одиницю, тобто дотримано умови [10, с. 703]

$$\frac{П_{д}}{П_{в}} < 1. \quad (4)$$

Ліквідний грошовий потік тісно пов'язаний з показником фінансового левериджа (важеля), який показує до якої межі діяльність підприємства може бути покращено за рахунок кредитів банків.

Ефект фінансового левериджу (ЕФЛ) розраховується за формулою:

$$ЕФЛ = (1 - C_{III}) \cdot (P_A - \bar{K}_C) \cdot \frac{ПК}{ВК}, \quad (5)$$

де C_{III} – ставка податку на прибуток, частка одиниці;

P_A – рентабельність активів, %;

\bar{K}_C – середня розрахункова відсоткова ставка за кредит, %;

$ПК$ – позиковий капітал;

$ВК$ – власний капітал;

$\frac{ПК}{ВК}$ – коефіцієнт заборгованості (фінансової залежності).

При позитивному значенні ЕФЛ рентабельність власного капіталу підприємства зростає (за умовою $P_A > \bar{K}_C$). При негативному значенні ЕФЛ рентабельність власного капіталу знижується, тобто кредит, який отримало підприємство використовувався неефективно.

Фінансовий леверидж можна розглядати як об'єктивний чинник, який виникає з появою позикових коштів у підприємства та дозволяє отримати додатковий чистий прибуток на власний капітал.

Варто зазначити, що ліквідний грошовий потік є показником дефіцитного або надлишкового сальдо грошових коштів підприємства, якщо воно повністю покриє всі боргові зобов'язання.

Формула для розрахунку ліквідного грошового потоку має такий вигляд:

$$\text{ЛГП} = (\text{ДКк} + \text{ККк} - \text{ГКк}) - (\text{ДКп} + \text{ККп} - \text{ГКп}), \quad (6)$$

де ЛГП – ліквідний грошовий потік;

ДКк – довгострокові кредити на кінець періоду;

ККк – короткострокові кредити на кінець періоду;

ГКк – грошові кошти на кінець періоду;

ДКп – довгострокові кредити на початок періоду;

ККп – короткострокові кредити на початок періоду;

ГКп – грошові кошти на початок періоду.

Відмінність показника ліквідного грошового потоку від інших показників ліквідності (абсолютної, швидкої, поточної) полягає в тому, що вони характеризують здатність підприємства погашати свої зобов'язання, тобто більшою мірою є важливими для зовнішніх зацікавлених осіб (кредиторів). А ліквідний грошовий потік характеризує абсолютну величину грошових коштів, які отримані від звичайної діяльності підприємства, і тому є більш «внутрішнім», тісно пов'язаним з ефективністю функціонування підприємства, він є важливим для його менеджерів і власників, а також для потенційних інвесторів. Цей показник характеризує вплив позик і кредитів на ефективність діяльності підприємства та забезпечує його фінансову гнучкість.

На жаль, методи ліквідного грошового потоку та оцінки джерел і використання грошових коштів так і не отримали поширення на практиці у діяльності підприємств для проведення експрес-діагностики, визначення платоспроможності та фінансової стійкості, але їх використовують у своїй діяльності окремі банки для визначення кредитоспроможності клієнтів, оскільки за їх допомогою можна встановити платоспроможність контрагента.

5.17. Методологічні підходи до планування витрат на підприємстві

В сучасних ринкових умовах господарювання досягнення ефективної діяльності підприємства вимагає від керівництва забезпечення на належному рівні планування витрат, які є надзвичайно важливим і складним елементом функціонування підприємства. Витрати мають місце у всіх сферах та значною мірою впливають на результати діяльності підприємства, зокрема прибутковість і рентабельність. Планування витрат відіграє вагомую роль в управлінні підприємством та необхідне для обґрунтування і прийняття господарських рішень. Розрахунок планових витрат є складним процесом, який потребує значних затрат часу й належного інформаційного забезпечення.

Планування витрат дає змогу оптимізувати витрати підприємства для досягнення бажаних темпів зростання прибутку і рентабельності за умови забезпечення раціонального використання ресурсів. Метою планування витрат

на підприємстві є визначення загальної вартості ресурсів, які будуть використані у процесі виробництва, і прибутку, отриманого при дотриманні конкретного рівня витрат.

Планування витрат передбачає систему пов'язаних у часі й просторі, узгоджених з метою і ресурсами заходів і дій, спрямованих на отримання максимального прибутку, внаслідок реалізації підприємницької ідеї. Планування витрат є відображенням стратегії підприємства, одним з кроків її реалізації. Це виражається у тому, що на рівні підприємства виділяють перспективне і поточне планування витрат. Перспективне планування відбувається на стадії довгострокового планування діяльності підприємства і має стратегічне значення. Поточне планування здійснюють на стадії короткострокового планування. Точність довгострокового планування невелика, оскільки залежить від впливу зовнішніх факторів, які є некерованими з боку підприємства. Короткострокові плани є більш точними, відображають перспективи недалекого майбутнього та залежать від факторів, підвладних керівництву підприємства.

Питання планування витрат досліджували такі вітчизняні та зарубіжні вчені, як М.Г. Грещак, В.П. Грузінов, Й. Клоок, Г.В. Козаченко, Ю.Б. Кравчук, К.К. Максимов, Ю.С. Погорелов, В.В. Сопко, А.М. Турило, Г. Фандель, Ю.С. Цал-Цалко, А.В. Череп. Дискусії серед науковців щодо значення планування витрат у системі управління витратами та управління підприємством загалом, наявності теоретико-методологічного бази для планування витрат, послідовності проведення цього процесу, а також забезпечення необхідною інформацією свідчать про актуальність такої проблеми для сучасних промислових підприємств.

Ефективність процесу планування витрат на підприємстві в сучасних умовах значною мірою залежить від розуміння теоретико-методологічних основ його проведення. Науково обґрунтований підхід до планування витрат на рівні підприємства передбачає наявність чіткого розуміння сутності поняття «витрати», групування витрат за класифікаційними ознаками відповідно до потреб планування і визначення факторів, які впливають на формування витрат.

В економічній літературі немає єдиного наукового тлумачення категорії «витрати» і спостерігається дискусія щодо визначення сутності та змісту витрат. Різні науковці та наукові школи вносять власну інтерпретацію в розуміння цього поняття. Зокрема виділяють витрати у формі грошових виплат і вартісні витрати [18].

Витрати у формі грошових виплат – це фактично здійснені в певному періоді грошові виплати, зумовлені потоками платежів для придбання ресурсів. Грошові виплати пов'язані перш за все із зовнішньо-заводським рухом факторів виробництва, а необхідна інформація про витрати на придбання цих факторів є доступною для аналізу. Поняття витрат як грошових виплат не може слугувати основою для прийняття управлінських рішень і планування витрат, однак ціни, за якими купують фактори виробництва, часто враховують при плануванні виробництва.

Вартісні витрати зорієнтовані на оцінювання засобів виробництва, які використовують на підприємстві для виробництва і реалізації продукції. До них відносять витрати в грошовій формі на використання у певному періоді

ресурсів, необхідних для підготовки і здійснення виробничого процесу та реалізації його результатів.

Відповідно до наведеного поділу щодо розуміння суті витрат у табл. 1 представлено тлумачення поняття «витрати» різними науковцями.

Таблиця 1

Авторські тлумачення поняття «витрати»

Визначення поняття «витрати»	Автори	Джерело
I. Витрати у формі грошових виплат		
Витратами визнають або зменшення активів, або збільшення зобов'язань, що призводить до зменшення власного капіталу підприємства (за винятком зменшення капіталу внаслідок його вилучення або розподілу власниками), за умови, що ці витрати можуть бути достовірно оцінені	Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 16 «Витрати»	[12, с. 135]
	О.П. Крайник, Є.С. Барвінська	[10, с. 153]
	Ю.С. Цал-Цалко	[20, с. 14]
Процес перетворення грошей у ресурси має характер витрачання та носить назву витрати	В.В. Сопко, О.В. Бойко	[12, с. 161]
Витратами є вартість ресурсів (активів), використаних для отримання виручки від реалізації протягом поточного періоду, тобто перенесена на реалізовані роботи, продукцію, послуги вартість використаних ресурсів	Й.М. Петрович	[5, с. 313]
II. Вартісні витрати		
Витрати – виражені у грошовій формі витрати різних видів економічних ресурсів (праці, сировини, матеріалів, основних засобів, фінансових ресурсів) у процесі виробництва, обігу і розподілу продукції, товарів	Економічна енциклопедія	[7, с. 203]
Витрати – це грошовий вираз затрат виробничих факторів, необхідних для здійснення підприємством виробничої та комерційної діяльності, пов'язаної з випуском і реалізацією продукції та наданням послуг	В.П. Грузінов, К.К. Максимов	[4, с. 234]
Витрати – це затрати факторів виробництва у вартісному вираженні	Г. Фандель	[18, с. 459]
Витрати – це сукупність споживання товарів (ресурсів), перш за все матеріальних, у виробництві, у вартісній оцінці, яка базується на ринкових цінах закупки. ... Рівень витрат залежить від ціни і кількості використовуваних ресурсів, які при виробничих функціях залежать від обсягів випуску і процесів, які на них впливають	Й. Клоок	[11, с. 135]
Витрати – це розподілені за періодами видатки, що впливають на результати господарської діяльності підприємства, грошова оцінка яких відповідає основним вимогам для складання звітності	Ф.К. Беа, Е. Діхтл, М. Швайтцер	[22, с. 485]

У літературі ведеться дискусія не лише стосовно форми витрат, а й щодо їхнього змісту. У визначеннях, запропонованих вченими [1; 5; 10; 12; 20], витрати виступають як частина активів чи власного капіталу підприємства, використана і витрачена у процесі його виробничо-збутової діяльності. На думку багатьох вітчизняних і зарубіжних науковців [4; 7; 11; 18; 22], у

визначенні поняття «витрати» спільним є те, що останні є грошовим виразом затрат виробничих факторів.

З огляду на вищенаведене пропонуємо власне розуміння цієї економічної категорії. На нашу думку, витрати – це грошовий вираз спожитих у результаті виробничо-збутової діяльності ресурсів з метою досягнення цілей підприємства й створення цінності для споживача. Вважаємо, що у процесі планування витрат необхідно звертати увагу на те, що здійснені підприємством витрати слід враховувати не лише з позиції отримання вигоди цим підприємством, а й з метою задоволення потреб споживачів і забезпечення певного рівня якості створеної продукції.

Вагому роль при плануванні витрат відіграє наявність науково-обґрунтованої класифікації. Класифікація витрат – це “групування витрат на виробництво і реалізацію продукції” [7, с. 766]. Наявність великої кількості класифікаційних ознак не вирішує проблем, пов’язаних із формуванням необхідної інформаційної бази для планування витрат і потребує виділення саме тих ознак, які потрібні для забезпечення процесу планування витрат. Розподіл витрат за різними ознаками дає змогу краще зрозуміти роль витрат у результатах діяльності підприємства, проаналізувати динаміку витрат, виявити джерела і шляхи їх зниження у процесі планування. Класифікація витрат є передумовою успішного їх планування, а відсутність поділу витрат за певними ознаками ускладнює вирішення завдань управління ними на підприємстві в сучасних умовах.

У вітчизняній та зарубіжній економічній літературі немає єдиної думки щодо напрямів та принципів групування витрат і кількості класифікаційних ознак, що пов’язано з різноманітністю внутрішньої структури витрат. Різні групи витрат призначені для вирішення різних завдань і досягнення різних цілей. Тому слід виділити і більш детально розглянути ті класифікаційні ознаки, які сприяють підвищенню ефективності процесу планування витрат.

У практиці діяльності вітчизняних підприємств загальноприйнятою є класифікація за видами витрат: економічними елементами та статтями калькуляції.

Групування витрат за економічними елементами дає можливість визначити скільки витрачено на конкретний об’єкт. Під економічними елементами розуміють сукупність економічно однорідних витрат у грошовому виразі за їхніми видами. Згідно з П(С)БО 16 «Витрати» [12, с. 138] витрати операційної діяльності групують за такими економічними елементами: матеріальні витрати, витрати на оплату праці, відрахування на соціальні заходи, амортизація, інші операційні витрати.

Групування витрат за статтями калькуляції здійснюють з метою визначення собівартості одиниці продукції та реалізованої продукції, яка включає виробничу собівартість продукції, що була реалізована протягом звітного періоду, нерозподілені постійні загальновиробничі та нормовані виробничі витрати [12, с. 136]. До витрат, пов’язаних із операційною діяльністю, які не входять до собівартості продукції, відносять адміністративні витрати, витрати на збут та інші операційні витрати.

Складність процесу виробництва та різноманітність витрат створює об’єктивну необхідність групування витрат залежно від управлінських цілей та

призначення отриманої інформації. Тому в економічній літературі вважають за доцільне поділяти витрати відповідно до таких завдань [2, с. 35]:

- для розрахунку собівартості виробленої продукції;
- для прийняття управлінських рішень і планування;
- для контролю і регулювання виробничої діяльності.

У процесі планування витрат важливим є їх поділ залежно від календарного періоду, в якому вони принесуть віддачу, і завдань, які до них ставлять. Відтак, поточні витрати пов'язані з вирішенням тактичних завдань у діяльності підприємства, а довгострокові й одноразові – спрямовані на досягнення стратегічних рішень.

Залежно від ступеня узагальнення витрати поділяють на прямі та непрямі. Прямі витрати, їх ще називають індивідуальні, – це витрати, які можна віднести до конкретного калькуляційного об'єкту. Непрямими (загальними) називають витрати, які неможливо віднести на визначені калькуляційні об'єкти. У більшості випадків індивідуальні витрати відносять до змінних, а загальні – до постійних або змінних.

За технологічною ознакою витрати поділяють на основні та накладні. М.А. Вахрушина зазначає, що “до основних витрат відносять всі види ресурсів (предмети праці у вигляді сировини, основних матеріалів, покупних напівфабрикатів; амортизація основних виробничих фондів; заробітна плата основних виробничих робітників з нарахуваннями на неї та ін.), споживання яких пов'язано з виробництвом продукції. На будь-якому підприємстві вони складають основну частину витрат. Накладні витрати поділяють на дві групи:

- накладні загальновиробничі (виробничі) витрати – це витрати на організацію, обслуговування та управління виробництвом;
- накладні загальногосподарські (невиробничі) витрати викликані функціями управління, які за своїм характером, призначенням і роллю відрізняються від виробничих функцій і функцій організації виробництва” [2, с. 39].

При визначенні відношення до собівартості продукції витрати поділяють на виробничі (їх ще називають витрати на продукцію) і позавиробничі, тобто витрати періоду.

У процесі прийняття управлінських рішень важливе значення має поділ витрат на постійні, змінні та напівзмінні залежно від зміни обсягу виробництва і ділової активності підприємства. Постійні витрати в сумі не змінюються при зміні рівня ділової активності, відносно сталі, але в розрахунку на одиницю виробу залежать від зміни обсягу виробництва (витрати пов'язані з управлінням, організацією і обслуговуванням виробництва). Змінні витрати змінюються відповідно до зміни обсягу виробництва. Однак рівень зміни величини витрат залежно від зміни масштабів виробництва може бути різним. Тому змінні витрати поділяють на пропорційні (лінійні) і непропорційні.

Пропорційні витрати змінюються пропорційно залежно від обсягу виробництва (витрати на сировину, основні матеріали, комплектуючі вироби, відрядну заробітну плату робітників).

Непропорційні, у свою чергу, поділяють на прогресуючі, дегресуючі і регресуючі. Прогресуючі зростають швидшими темпами, ніж обсяг виробництва (витрати на відрядно прогресивну оплату праці, додаткові

рекламні та торгівельні витрати тощо). Дегресуючі витрати зростають повільніше ніж обсяг виробництва (витрати на експлуатацію машин і устаткування, на його ремонт, на придбання інструменту тощо). Регресуючі витрати знижуються внаслідок збільшення обсягів виробництва (витрати на опалення в кінотеатрах, на охорону в нічний час, це можуть бути витрати на одиницю продукції) [18, с. 304].

Таку класифікацію витрат можна доповнити поділом на стрибкоподібні, реманентні та гнучкі. При збільшенні обсягу виробництва спочатку витрати різко зростають, а з розширенням масштабів виробництва починають скорочуватися. Саме такий взаємозв'язок між витратами і обсягом виробництва називають стрибкоподібною залежністю. Реманентні витрати зростають внаслідок збільшення обсягів виробництва і набагато повільніше скорочуються при його зменшенні. Гнучкі витрати залежно від обсягів виробництва поводять себе по-різному, виступаючи як пропорційні, прогресивні чи дегресивні.

Деякі види витрат неможливо визначити ні як постійні, ні як змінні. Напівзмінні витрати складаються з постійних і змінних елементів. Частина таких витрат змінюється залежно від зміни обсягу виробництва, а частина залишається фіксованою протягом деякого часу. Прикладом таких витрат можуть бути витрати на електроенергію, опалення, телефон [17, с. 34].

При плануванні витрат і прийнятті управлінських рішень доцільно поділяти витрат на релевантні та нерелевантні. Релевантні витрати – це витрати, що можуть бути змінені внаслідок прийняття рішення, а не релевантні – це витрати, що не залежать від прийняття рішення [3, с. 69]. Тому в процесі планування витрат значну увагу потрібно приділяти аналізу як релевантних, так і нерелевантних витрат.

У західних країнах при прийнятті управлінських рішень щодо продовження діяльності в конкретному бізнесі часто визначають альтернативні (економічні) витрати, які окрім бухгалтерських також враховують витрати упущених можливостей. Тобто, витрати у формі недоотриманого прибутку, який міг би бути одержаний при використанні капіталу підприємства альтернативним методом [19].

Для підприємства важливим є розрахунок загальних витрат, тобто сукупних витрат на виробництво певної кількості будь-якого виду продукції. Однак не менш важливим є визначення середніх витрат [19]. Показник середніх витрат використовують для порівняння з ціною продукції і, таким чином, визначають ефективність виробництва. Оскільки сукупні витрати виробництва поділяють на постійні та змінні, то відповідно розраховують середні постійні та середні змінні витрати. На величину постійних витрат не впливає обсяг виробництва, тому його збільшення призводить до зниження середніх постійних витрат. Середні змінні витрати підпорядковані закону спадної віддачі, тому із зростанням обсягу випуску продукції спочатку будуть зменшуватись, а з деякого моменту часу почнуть зростати. Порівнюючи величину середніх і граничних витрат, підприємство має можливість визначити оптимальний обсяг виробництва.

У концепції диференціальних витрат важливе значення належить граничним (маржинальним) витратам. Граничні витрати характеризують зростання витрат у результаті виробництва ще однієї (додаткової) одиниці

продукції [7, с. 204]. Їх розраховують як відношення зміни сукупних витрат до зміни обсягу виробництва. Концепція граничних витрат поширена в західній економічній літературі [19] та базується на визначенні витрат, які виникнуть на підприємстві у результаті виробництва останньої одиниці продукції, а також витрат, які будуть зекономлені при скороченні обсягу виробництва на останню одиницю. Отже, впровадження у практику діяльності вітчизняних підприємств методики розрахунку граничних витрат сприятиме плануванню не лише оптимальної величини витрат, а й обсягу виробництва продукції на підприємстві.

Відповідно до процесу планування витрати поділяють на планові, які необхідно визначати при прийнятті рішень, та непланові, які є непродуктивними і планувати їх недоцільно [13, с. 610]. За результатами певного періоду визначають фактичні витрати, які можуть бути меншими або більшими від планових.

Залежно від рівня контролювання і регулювання витрати поділяють на регульовані (контрольовані) та нерегульовані (неконтрольовані). Регульованими вважають усі витрати, які перебувають під контролем і в розпорядженні відповідного рівня управління. На певному рівні управління витрати визнають нерегульованими, якщо керівник даного підрозділу не має повноважень впливати на їхню величину. Однак слід зазначити, що на найвищому рівні управління господарською діяльністю підприємства усі витрати є регульованими.

У процесі планування витрат на підприємстві необхідно розмежувати і врахувати витрати, які виникають на різних етапах процесу виробництва, зокрема на стадії заготовки сировини та підготовки до виробництва, самого процесу виробництва, обслуговування й управління виробництвом і збутового процесу.

У практиці діяльності зарубіжних підприємств витрати виробництва групують лише за трьома аналітичними ознаками [16, с. 54]. Номенклатура статей калькуляції виробничої собівартості продукції має такий склад: прямі матеріали, пряма заробітна плата, накладні витрати. Така узагальнена структура статей калькуляції спрощує методику розподілу витрат на окремі види продукції, а інформація про складові частини собівартості продукції є закритою для конкурентів. Однак в межах підприємства використовують різні класифікації витрат і для внутрішнього звіту ці витрати деталізують відповідно до потреб управління.

Таким чином, групування витрат за різними класифікаційними ознаками розкриває зміст витрат залежно від конкретних умов їхнього виникнення і результатів діяльності, а також дає змогу об'єктивно підійти до планування витрат на підприємстві.

Для підприємства витрати є комплексним показником, який відображає велику кількість факторів зовнішнього і внутрішнього середовища. Планування величини витрат на рівні підприємства значною мірою залежить від факторів, які є передумовами, що впливають на витрати, взаємодіють між собою, змінюються в часі, є специфічними для кожної галузі промисловості. Визначаючи часовий горизонт діяльності підприємства у процесі планування

витрат, необхідно розглядати можливості зниження чи оптимізації витрат з урахуванням тих факторів, які впливають на витрати.

В економічній літературі фактор розглядають як «істотне об'єктивне причинне явище або процес у виробництві, під впливом якого змінюється рівень його ефективності» [8, с. 781]. Для практичного використання у процесі планування витрат фактори певним чином класифікують у вигляді ієрархічної системи, що передбачає поділ їх на природні, матеріально-технічні й організаційно-економічні.

З точки зору економіки підприємства під факторами зниження витрат розглядають такі організаційні, технічні, економічні та природні умови у виробничо-господарській діяльності підприємства, наслідком яких є зміна рівня, обсягу, структури й динаміки витрат на підприємстві.

В літературі [6, с. 318] та практиці діяльності вітчизняних підприємств планування зниження витрат розраховують за техніко-економічних факторами. Зокрема, усі техніко-економічні фактори, які впливають на витрати, об'єднують у такі групи: підвищення технічного рівня виробництва; удосконалення організації виробництва і праці; зміна обсягу та структури продукції, що виробляється; покращення використання природних ресурсів; галузеві й інші фактори.

Усі фактори, що впливають на витрати поділяють на зовнішні (позавиробничі), які не залежать від діяльності підприємства, і внутрішні (внутривиробничі), які залежать від особливостей функціонування конкретного підприємства.

До зовнішніх відносять фактори, що впливають на витрати підприємства і не залежать від специфіки й умов роботи певного підприємства, зокрема: ціни на матеріальні ресурси, паливо та енергію, транспортні тарифи, тарифні ставки заробітної плати, норми амортизаційних відрахувань, відрахування, податки, мита, відсотки за кредити, темпи інфляції в країні, кліматичні умови, територіальне розміщення тощо. Хоча підприємство не має можливості впливати на ці фактори, йому слід враховувати їхній вплив.

До основних внутрішніх факторів зниження витрат належать: зміна обсягу виробництва, зміна структури (номенклатури й асортименту) продукції, підвищення технічного рівня виробництва, удосконалення організації виробництва та умов праці, підвищення ефективності використання природних ресурсів, розвиток і введення нових виробництв.

У літературі внутрішні фактори ще називають залежними та характеризують як фактори використання виробничих ресурсів. Зовнішні фактори (незалежні) впливають на рівень витрат підприємства, але не збільшують економію загалом, тобто фактори перерозподілу додаткового продукту. Сукупність і взаємодію цих факторів, які впливають на витрати підприємства, подано на рис. 1.

Ступінь впливу різних факторів на величину витрат неоднаковий: одні впливають на зміну декількох елементів витрат, а інші – на один чи два. Залежно від тривалості дії розрізняють постійні й тимчасові фактори.

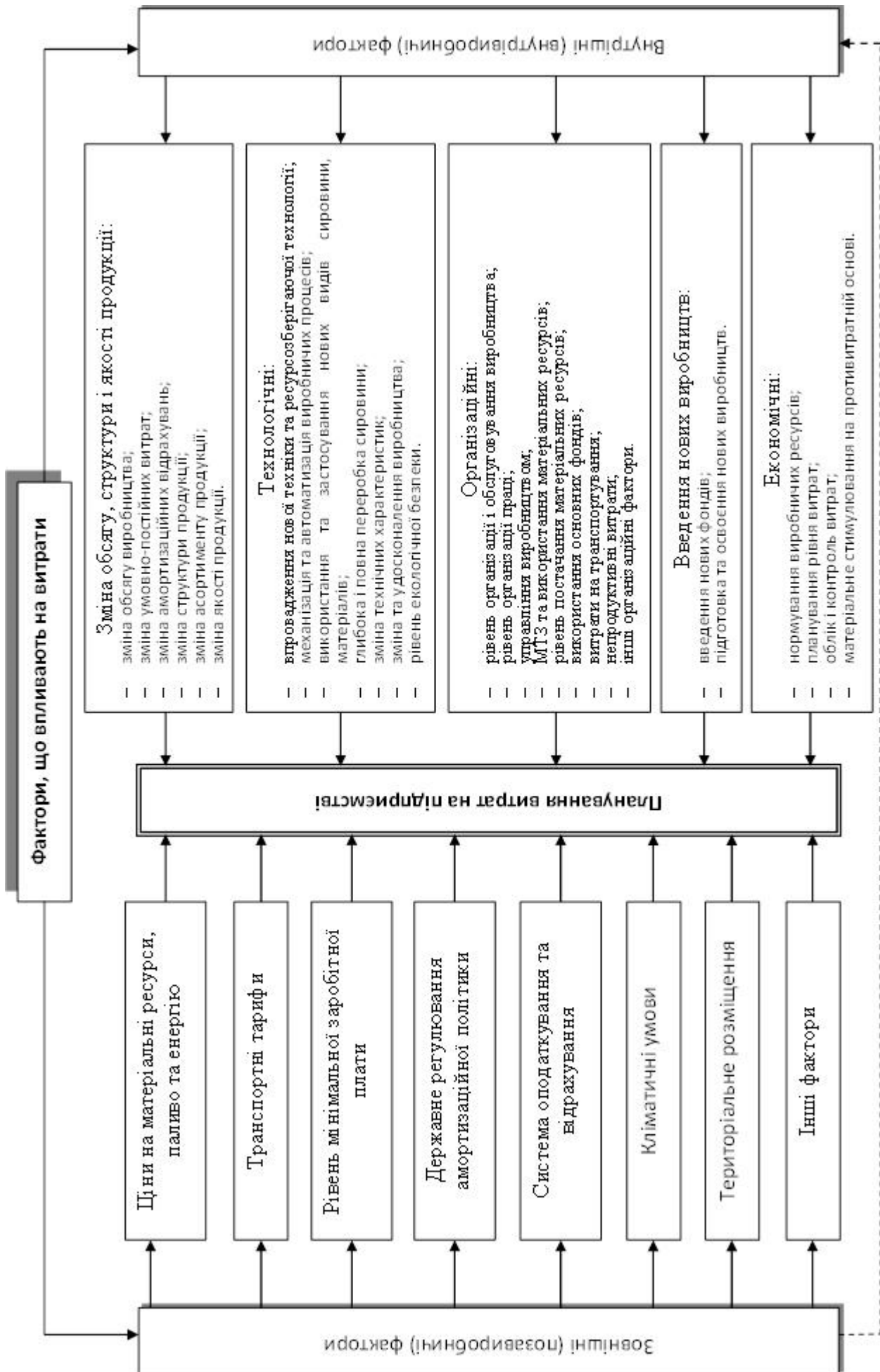


Рис. 1. Фактори, що впливають на планування витрат на підприємстві

За часом виникнення виділяють плановані і раптові фактори. Підприємство може планувати такі заходи: введення і освоєння нових цехів, підготовка і освоєння нових видів продукції і нових технологічних процесів, оптимальне розміщення окремих видів продукції на підприємстві. До раптових (не планованих) факторів відносять: виробничі втрати, зміну складу і якості сировини, зміну природних умов, відхилення від встановлених норм вироблення продукції та інші [14].

При розробці довгострокових планів важливу роль відіграє врахування стратегічного підходу до планування витрат. Відтак у літературі зі стратегічного управління [15; 21] у концепції стратегічних витратоформуючих факторів витрати виникають внаслідок дії багатьох взаємопов'язаних факторів [21, с. 168], які розділяють на структурні та функціональні (табл. 2).

Таблиця 2

Структурні та функціональні витратоформуючі фактори

Структурні фактори	Функціональні фактори
Масштаб – обсяг інвестицій, які потрібно вкласти у виробництво, дослідження та розробки, маркетингові ресурси для випуску продукції	Ефективність планування підприємства – наскільки ефективно, порівняно з нормами, планування (з точки зору внутрігосподарської логістики)
Діапазон – ступінь вертикальної інтеграції, що визначає діапазон розширення управління підприємством	Залучення робочої сили – прийняття робітниками на себе зобов'язань щодо постійного удосконалення
Досвід, який показує скільки разів у минулому підприємство успішно здійснювало те, для чого зараз приймається рішення	Комплексне управління якістю – переконання і досягнення, пов'язані з якістю продукції та виробничих процесів
Технології, які використовують на кожній стадії ланцюга вартостей	Використання потужностей – вибір найкращого варіанту із наявних на підприємстві
Складність – широта асортименту виробів чи послуг, які планує запропонувати споживачам	Використання зв'язків з постачальниками та замовниками в контексті вартісного ланцюга і витрат підприємства

З точки зору структурних факторів для підприємств існує п'ять стратегічних варіантів для вибору, які залежать від економічної основи структури витрат: масштаб, діапазон, досвід, технології, складність. Кожен структурний фактор передбачає вибір, який зробить підприємство з метою зниження витрат за допомогою системи управління витратами. Враховуючи особливості підприємства можна визначити вплив на витрати кожного структурного фактора. Функціональні фактори, що впливають на витрати, пов'язані із здатністю підприємства успішно функціонувати. На відміну від структурних факторів, які неможливо порівняти пропорційно з показниками діяльності, функціональні фактори порівнюють. Для всіх функціональних факторів «більше» завжди означає «краще».

У процесі планування витрат усі фактори потрібно розглядати і досліджувати у комплексі, враховуючи їхній прямий і опосередкований вплив, тривалість дії на витрати, галузеві особливості та вплив середовища діяльності конкретного підприємства.

Отже, витрати підприємства є важливим показником, який безпосередньо впливає на результати діяльності підприємства і потребує ефективного планування. Планування витрат на рівні підприємства значною мірою залежить від розуміння теоретико-методологічних засад і потребує достовірної інформації про діяльність конкретного підприємства. Інформаційною базою для планування витрат слугують техніко-економічні показники функціонування підприємства, що характеризують обсяг виробництва і асортимент продукції, наявну матеріально-технічну базу підприємства, запаси і потребу в товарно-матеріальних цінностях, чисельність персоналу, прийняті на підприємстві системи мотивації та оплати праці, а також результати аналізу зовнішнього середовища, зокрема умови постачання сировини і збуту готової продукції. Тому застосування методологічного підходу до планування витрат на підприємстві в сучасних умовах господарювання дає змогу об'єктивно підійти до розробки планів витрат на конкретно визначену перспективу.

5.18. Аналіз взаємозв'язку структури витрат на оплату праці та ефективності праці на підприємствах кабельної промисловості

В умовах трансформаційної економіки питання підвищення ефективності витрат на оплату праці набувають все більшої актуальності. Ефективність та продуктивність праці як економічні показники залишаються поза увагою вітчизняних підприємств, які здебільшого орієнтуються на такі економічні показники виробничої діяльності як прибуток та рівень рентабельності. Ефективність праці не згадується ні в законодавчих актах, ні в програмах соціально-економічного спрямування.

стабільним явищем для українських підприємств є неефективний розподіл витрат на оплату праці за його складовими: основною та додатковою заробітною платою та іншими заохочувальними та компенсаційними виплатами. В середньому по економіці України лише 62, % витрат припадає на виплату основної заробітної плати, а в промисловості – 61,07 %. Необхідно відзначити, що максимальне значення частки основного фонду оплати праці в розмірі 67-77 % належить текстильному виробництву, обробці деревини та виготовленню виробів з деревини, виробництву іншої неметалевої мінеральної продукції, машин та устаткування. Разом з тим, для добувної промисловості характерне мінімальне значення даного показника – 51,8 %. За даних умов знижується рівень трудової зацікавленості, продуктивності праці, кваліфікації працівників. Адже, як стверджує політика оплати праці західних країн, структура фонду заробітної плати є теоретично обґрунтованою при рівні основної заробітної плати у розмірі 80-85 %.

Негативні економічні реалії доцільно компенсувати значним розміром соціальних виплат у структурі витрат на оплату праці: заробітна плата – 68,6 %, соціальні виплати – 28,7 % та інші виплати – 2,7 %. Для порівняння, у Великобританії, Данії, Словенії на заробітну плату припадає 82-85 %, а соціальні виплати складають менше 15 %. В розвинених країнах годинна оплата праці в середньому на одного працівника становить 20-40 євро/годину. Це в десятки разів перевищує годинну оплату праці середньостатистичного українського працівника [1].

Розгортання наукової дискусії над проблемою структури фонду заробітної праці та її впливу на показники ефективності праці викликане різноманітністю форм та систем оплати праці, які використовуються на підприємстві. Різносторонність поглядів потребує деталізації організації оплати праці. Як відомо, на українських підприємствах найчастіше застосовують дві основні форми заробітної плати – відрядну й погодинну. Саме відрядна форма заробітної плати є прямим відображенням залежності доходу працівника від його трудового внеску. За таких умов забезпечується зростання мотивації до підвищення продуктивності праці. У даному випадку можна стверджувати про необхідність підвищення ефективності витрат на оплату праці за рахунок зростання частки основної заробітної плати у структурі фонду оплати праці.

Нами досліджено динаміку рівня витрат на заробітну плату та показників ефективності праці в промисловості України (табл. 1).

Таблиця 1

Динаміка показників ефективності праці в промисловості України за 2010-2012 роки

Показники	2010	2011	2012	Абсолютна зміна (2012/2010)
Виручка від реалізації промислової продукції, млн. грн.	1065 850,5	1331887,6	1400680,2	334829,7
Кількість працівників, тис. осіб	2842	2800	2763	-79
Фонд оплати праці, млн. грн.	87966	104848	116069	28103
Чистий прибуток, млн. грн.	11889,6	32229,9	2592,4	-9297,2
Продуктивність праці, тис. грн. / прац.	375,04	475,67	506,94	131,91
Зарплатовіддача, грн.	12,12	12,7	12,07	-0,05
Зарплатомісткість, грн.	0,08	0,08	0,08	0
Рентабельність фонду оплати праці, %	13,52	30,74	2,23	-11,28
Середньорічні витрати заробітної плати на 1-го працівника, тис. грн. / прац.	30,95	37,45	42,01	11,06
Індекс продуктивності праці, коеф.	1,21	1,19	1,11	-0,11
Індекс фонду заробітної плати, коеф.	1,33	1,27	1,07	-0,26
Питома вага основної заробітної плати в структурі фонду оплати праці, %	61,05	60,49	61,07	0,02

Джерело: розраховано автором на основі [1].

Результати дослідження свідчать, що на підприємствах переважає несприятлива тенденція зростання заробітної плати швидшими темпами, ніж продуктивності праці, практично незмінний та економічно недостатній рівень частки основної заробітної плати та зниження вартості трудових ресурсів. Рівень рентабельності витрат на оплату праці значно вищий у порівнянні із економічно розвиненими країнами. Це говорить про соціально несправедливий перерозподіл доданої вартості в Україні.

Вважаємо за необхідне розглянути динаміку показників ефективності витрат на заробітну плату на прикладі кабельної промисловості. На сьогоднішній день кабельна продукція широко використовується в мережах з'єднання телекомунікацій, будівництві, машинобудуванні та гірничодобувній промисловості. Незважаючи на посилену конкуренцію, вітчизняна продукція

відповідає встановленим нормам якості та успішно експортується закордон. Але для кабельної промисловості характерний неефективний розподіл витрат на заробітну плату: лише 67,6 % складає основна заробітна плата. Для аналізу обрано дев'ять українських виробників кабельно-провідникової продукції: ПАТ «Одеський кабельний завод «Одескабель», ПАТ «Донбаскабель», ПАТ «Завод Південкабель», ПАТ «Запорізький кабельний завод», ТОВ «Азовська кабельна компанія», ТОВ «Крок-ГТ», ТОВ «Преттль – Кабель Україна», ПрАТ «Український науково-дослідний інститут кабельної промисловості», МПП «Тумен» (табл. 2).

Таблиця 2

Динаміка окремих показників ефективності праці підприємств кабельної галузі у 2009, 2011 роках

Підприємства	Продуктивність праці, тис. грн. / прац.		Зарплатовіддача, грн.		Частка основної заробітної плати, %	
	2009	2011	2009	2011	2009	2011
ПАТ «Одеський кабельний завод «Одескабель»	406,42	687,99	11,62	12,93	66,22	72,02
ПАТ «Донбаскабель»	196,15	356,07	6,07	7,41	56,35	52,12
ПАТ «Завод Південкабель»	383,57	952,34	17,52	24,44	62,81	63,49
ПАТ «Запорізький кабельний завод»	234,49	318,22	8,01	8,63	61,25	63,10
ТОВ «Азовська кабельна компанія»	286,64	358,94	10,62	10,02	60,61	60,24
ТОВ «Крок-ГТ»	317,89	706,18	24,22	24,01	61,88	63,15
ТОВ «Преттль – Кабель Україна»	44,36	52,63	2,49	2,48	65,63	69,70
ПрАТ «Український науково-дослідний інститут кабельної промисловості»	39,98	63,93	1,74	2,01	57,81	66,12
МПП «Тумен»	546,47	909,78	15,99	21,13	63,24	66,21

Джерело: розраховано автором на основі [2].

Тому на підтвердження взаємозв'язку між часткою основної заробітної плати та рівнем продуктивності праці була розроблена, теоретично обґрунтована та практично використана індексна мультиплікативна факторна модель продуктивності праці, яка складається з трьох факторних показників: середньої заробітної плати, зарплатовіддачі основної заробітної плати та частки основної заробітної плати у фонді оплати праці.

Таким чином, індексна мультиплікативна трохфакторна модель продуктивності праці має такий загальний вигляд:

$$ПП = \frac{ФОП}{ЧПВП} \times \frac{ВР}{ФОЗП} \times \frac{ФОЗП}{ФОП} \quad (1)$$

або

$$ПП = ВОП_{cp} \times ЗВ_{озп} \times d\Phi\Phi\PhiЗ \quad (2)$$

де ПП – продуктивність праці, тис. грн./особу; ФОП – фонд оплати праці, тис. грн.; ВР – виручка від реалізації продукції, тис. грн.; ФОЗП – фонд основної заробітної плати, тис. грн.; ВОП_{cp} – середньорічні витрати на оплату праці в

розрахунку на одну особу промислово-виробничого персоналу (ПВП), тис. грн./прац.; $ZV_{озп}$ – зарплатовіддача основної заробітної плати, грн.; $d\Phi OЗП$ – частка основної заробітної плати в фонді оплати праці, коеф.

Згідно нашої думки, наведені фактори прямо впливають на підвищення продуктивності праці. Як відомо, заробітну плату відносять до основного матеріального стимулу зростання ефективності праці. Але підвищення середньої заробітної плати повинно бути підкріплене виробничими результатами, а темпи її зростання не повинні переважати темпи зростання продуктивності праці. Як зазначено вище, основна заробітна плата потребує підвищення її частки в загальному фонді оплати праці. Адже саме вона обумовлює виконання головної функції оплати праці – стимулюючої, яка полягає у встановленні залежності її розміру від кількості і якості праці конкретного працівника, його трудового внеску в результати роботи підприємства. Тому збільшення частки основної заробітної плати у витратах на оплату праці є важливою умовою підвищення мотивації до праці і, як наслідок, підвищення її ефективності. Подібний механізм впливу на продуктивність праці передбачає зарплатовіддача основної заробітної плати. Адже даний показник характеризує взаємозв'язок між витратами на фонд основної заробітної плати та кінцевим результатом діяльності підприємства: чим більше виручки від реалізованої продукції припадає на одиницю виплаченої основної заробітної плати працівнику, тим ефективніше використовуються витрати на оплату праці.

Вихідні дані для побудови індексної мультиплікативної трьохфакторної моделі продуктивності праці на ПАТ «Одескабель» наведені в табл. 3.

Таблиця 3

Динаміка впливу економічних факторів на показник продуктивності праці на підприємстві «Одескабель» за 2009-2011 роки

Показники	2009	2010	2011	Абсолютне відхилення (2011/2009)
Фонд оплати праці, тис. грн.	31284	36034,8	48223	16939
Фонд основної заробітної плати, тис. грн.	20714,8	24554,9	34731,3	14016,5
Виручка від реалізації продукції, тис. грн.	363745	511589	623323	259578
Чисельність працівників, осіб	895	848	906	11
Продуктивність праці, тис. грн./прац.	406,42	603,29	687,99	281,58
Середньорічні витрати на оплату праці на одного працівника, тис. грн./прац.	34,95	42,49	53,23	18,27
Зарплатовіддача основної заробітної плати, грн.	17,56	20,83	17,95	0,39
Частка основної заробітної плати в фонді оплати праці, коеф.	0,66	0,68	0,72	0,06

Джерело: розраховано автором на основі [2].

При розрахунку впливу факторів були використані методи ізольованого виявлення впливу факторів, ланцюгових підстановок та логарифмічний метод (табл. 4). Згідно обчислень, проведених при використанні Microsoft Excel, аналіз динаміки 2009-2011-х років засвідчує підвищення продуктивності праці

на 281,58 тис. грн. або на 69,28% за рахунок позитивної динаміки зростання всіх факторів.

Таблиця 4

Аналіз продуктивності праці на ПАТ «Одескабель» за 2009-2011 роки на основі індексної мультиплікативної факторної моделі

Фактор	Абсолютний приріст, тис. грн.	Відносний приріст, у %
<i>Метод виявлення ізольованого впливу факторів</i>		
Продуктивність праці, тис.грн./прац.	281,58	69,28
Середньорічні витрати на оплату праці на працівника тис.грн./прац.	212,45	52,27
Зарплатовіддача основної заробітної плати, грн.	8,97	2,21
Частка основної заробітної плати, коеф.	35,64	8,77
Синергетичний ефект	24,52	6,03
<i>Метод ланцюгових підстановок</i>		
Продуктивність праці, тис.грн./прац.	281,58	69,28
Середньорічні витрати на оплату праці на працівника тис.грн./прац.	212,45	52,27
Зарплатовіддача основної заробітної плати, грн.	13,66	3,36
Частка основної заробітної плати, коеф.	55,47	13,65
<i>Логарифмічний метод</i>		
Продуктивність праці, тис.грн./прац.	281,58	69,28
Середньорічні витрати на оплату праці на працівника тис.грн./прац.	224,94	55,35
Зарплатовіддача основної заробітної плати, грн.	11,67	2,87
Частка основної заробітної плати, коеф.	44,97	11,06

Джерело: розраховано автором на основі [2].

Порівняльний аналіз отриманих результатів показує, що метод виявлення ізольованого впливу факторів, на відміну від методу ланцюгових підстановок та логарифмічного методу, дозволяє виділити в чистому вигляді внесок (синергетичний ефект) у зміну результативної ознаки (продуктивності праці) саме взаємодію трьох факторів: середньорічних витрат на оплату праці на одного працівника, зарплатовіддачі основної заробітної плати та частки основної заробітної плати в фонді оплати праці. Тому більш адекватною індексною мультиплікативною факторною моделлю продуктивності праці на підприємстві «Одескабель» є модель, побудована за методом виявлення ізольованого впливу факторів.

Розглянемо вплив запропонованих факторів на зміну продуктивності праці для інших підприємств кабельної промисловості (табл. 5). Як показали розрахунки, на всіх підприємствах спостерігається підвищення продуктивності праці. На ПАТ «Донбаскабель» та ТОВ «Азовська кабельна компанія» відбулося зниження продуктивності праці на 14640 грн. та 1750 грн. в результаті зменшення частки фонду основної заробітної плати. Незначний від'ємний синергетичний ефект характерний для ТОВ «Азовська кабельна компанія», ТОВ «Крок-ГТ» та ТОВ «Преттль – Кабель Україна». Це не обов'язково передбачає кардинальну зміну вектору напрямку взаємозв'язку наведених факторів. В першу чергу, це стосується самої діяльності

підприємства. Адже в 2009 році більшість українських підприємств зіткнулися із фінансово-економічною кризою, яка негативно вплинула на виробничу діяльність.

Таблиця 5

Аналіз продуктивності праці на підприємствах кабельної галузі за 2009-2011 роки на основі індексної мультиплікативної факторної моделі (метод виявлення ізольованого впливу факторів)

Підприємства	Зміна продуктивності праці, тис. грн.	Вплив факторів (абсолютний приріст, тис. грн.)			
		Середньорічні витрати на оплату праці на працівника	Зарплатовіддача основної заробітної плати	Частка основної заробітної плати в фонді оплати праці	Синергетичний ефект
ПАТ «Донбаскабель»	159,92	95,23	62,88	-14,64	16,45
ПАТ «Завод Південкабель»	568,77	299,03	145,88	4,12	119,74
ПАТ «Запорізький кабельний завод»	83,73	60,95	10,67	7,09	5,02
ТОВ «Азовська кабельна компанія»	72,3	93,86	-14,58	-1,75	-5,23
ТОВ «Крок-ГТ»	388,29	394,52	-9,13	6,54	-3,64
ТОВ «Преттль – Кабель Україна»	8,27	8,40	-2,69	2,75	-0,19
ПрАТ «Український науково-дослідний інститут кабельної промисловості»	23,95	14,78	0,83	5,75	2,59
ЧМП «Тумен»	363,32	141,89	144,53	24,71	52,18

Джерело: розраховано автором на основі [2; 3].

Згідно вищезазначеного теоретично обґрунтованого рівня частки основної заробітної плати розрахуємо резерв зростання продуктивності праці в таблиці 6 для підприємств кабельної промисловості при значенні питомої ваги фонду основної заробітної плати у розмірі 80% (табл. 6).

Отже, за рахунок підвищення питомої ваги основної заробітної плати до 80 % на підприємствах кабельної продукції резерв росту продуктивності праці складає від 11,08 % (ПАТ «Одескабель») до 53,41 % ((ПАТ «Донбаскабель»). Це засвідчує достовірність висновків щодо неефективного розподілу витрат на заробітну плату на українських підприємствах.

Як бачимо з результатів факторного аналізу, одним із основних факторів зміни продуктивності праці є зарплатовіддача основної заробітної плати. В свою чергу, доволі активно розгортається наукова полеміка стосовно методики розрахунку одного із основних показників ефективності витрат на оплату праці – зарплатовіддачі. Даний показник можна розрахувати як відношення результату виробничої діяльності підприємства (обсяг виробництва, виручка від реалізації продукції) до фонду заробітної плати. Тривалий час при дослідженні ефективності заробітної плати науковці віддавали перевагу саме наведеному розрахунку. Адже зарплатовіддача, як економічний показник, дозволяє оцінити рівень ефективності використання фонду оплати праці при відповідному обсязі виробництва на підприємстві. Очевидно, що чим більший

обсяг продукції припадає на одиницю заробітної плати, тим ефективніше використовується трудовий ресурс. Зростання даного показника є сприятливою тенденцією до поживлення виробничої діяльності підприємства.

Таблиця 6

Резерв росту продуктивності праці для підприємств кабельної галузі

Підприємства	Фактична продуктивність праці у 2011 р., тис. грн./прац.	Розрахункова продуктивність праці за рахунок росту частки основної заробітної плати, тис. грн./прац.	Абсолютний приріст розрахункової продуктивності праці, тис. грн.	Відносний приріст розрахункової продуктивності праці, у %
ПАТ «Одеський кабельний завод «Одескабель»	687,99	764,20	76,21	11,08
ПАТ «Донбаскабель»	356,07	546,24	190,17	53,41
ПАТ «Завод Південкабель»	952,34	1200,05	247,71	26,01
ПАТ «Запорізький кабельний завод»	318,22	403,47	85,25	26,79
ТОВ «Азовська кабельна компанія»	358,94	476,65	117,71	32,79
ТОВ «Крок-ГТ»	706,18	894,60	188,42	26,68
ТОВ «Преттль – Кабель Україна»	52,63	60,40	7,77	14,77
ПрАТ «Український науково-дослідний інститут кабельної промисловості»	63,93	77,35	13,42	21,00
МПП «Тумен»	909,78	1101,10	191,32	21,03

Джерело: розраховано автором на основі [2; 3].

Українські вчені О.В. Гамова [4], Т.М. Долініна [5] та І.М. Мягих [6] у своїх дослідженнях схиляються до наведеного розрахунку зарплатовіддачі. Разом з тим, В.М. Ковальов та О.Ф. Черненко піддають критиці показник зарплатовіддачі. Згідно наукових поглядів В.М. Ковальова, необхідно уникнути подвійного результату, тому оцінка даного показника ефективності оплати праці (ЗВ) має наступний вигляд:

$$ЗВ = \frac{Q - \Phi ОП}{\Phi ОП}, \quad (3)$$

де Q – обсяг виробництва продукції у вартісному вираженні [7, с. 211-212].

Російський вчений О.Ф. Черненко вважає, що сам термін «зарплатовіддача» повинен відповідати принципу «вкладено («витрачено») – отримано». Звичайно, що «вкладення» в трудовий ресурс включають витрати на оплату праці, виплати в соціальні фонди, витрати на навчання тощо. А «отримується» від використання трудового ресурсу та частина витрат, яка відшкодована за рахунок собівартості реалізованої продукції, плюс частина прибутку. Таким чином, пропонується використовувати в якості оцінки «віддачі від трудових витрат» показник, що визначається рівнянням:

$$ЗВ_{on} = \frac{TЗв + \frac{TЗв}{СВв} \times Ппр}{ТЗзаг}, \quad (4)$$

де $ЗВ_{on}$ – зарплатовіддача в досліджуваному періоді; $TЗв$ – відшкодовані собівартістю реалізованої продукції трудові витрати за досліджуваний період; $Ппр$ – прибуток від продажів в досліджуваному періоді; $СВв$ – собівартість, відшкодована реалізованою продукцією за досліджуваний період; $TЗзаг$ – загальні трудові витрати за досліджуваний період, в тому числі й відшкодовані в собівартості реалізованої продукції трудові витрати [8, с. 86-87].

Іншої думки С.І. Григашкіна, яка стверджує, що традиційний підхід взагалі не є доцільним в сучасних умовах оцінки ефективності оплати праці. Адже заробітній платі притаманний двоїстий характер: для підприємця заробітна плата – це витрати, а для працівника – дохід. Тому максимізація доходу на одиницю витрат трудового ресурсу не розкриває взаємозв'язку заробітної плати та трудового внеску працівників з результатами їх діяльності [9, с. 148].

Розглянувши різносторонність поглядів на економічну категорію зарплатовіддачі, ми вважаємо, що даний показник не втрачає актуальності для промислових підприємств та відображає наявний ступінь корисності віддачі понесених витрат на оплату праці. Зростання зарплатовіддачі прямо залежить від обсягу виробництва на підприємстві та впливає на підвищення одного із основних показників ефективності виробничої діяльності – продуктивності праці. В свою чергу, при зменшенні обернених показників, зокрема чисельності працівників та середньої заробітної плати на підприємстві передбачається покращення зарплатовіддачі:

$$ЗВ = \frac{Q}{\Phi ОП} = \frac{Q}{Ч \times ЗПс} = \frac{Q}{Ч} \times \frac{1}{ЗПс} \Rightarrow ПП = \frac{Q}{Ч}, \quad (5)$$

де $Ч$ – чисельність працівників; $ЗПс$ – середня заробітна плата по підприємству в розрахунку на одного працівника.

Більш доцільно розглядати зарплатовіддачу комплексно разом з іншими показниками ефективності витрат на оплату праці: показниками пропорційності, зарплатомісткості, зарплатовіддачі та рентабельності заробітної плати. Для прийняття ефективних управлінських рішень щодо раціональності використання фонду оплати праці необхідне порівняння рівня зарплатовіддачі в динаміці та у взаємозв'язку з показниками ефективності праці.

З огляду на вищенаведене, вважаємо, що сучасні нестабільні економічні реалії, в яких функціонують українські виробники, потребують удосконалення оцінки показника зарплатовіддачі. Як результат, пропонуємо індексну мультиплікативну трьохфакторну модель зарплатовіддачі, яка включає питому вагу основної заробітної плати в загальному фонді оплати праці, обернений показник рентабельності продажів (відношення обсягу реалізованої продукції до прибутку) та рентабельність основної заробітної плати:

$$\frac{ВР}{\Phi ОП} = \frac{\Phi ОЗП}{\Phi ОП} \times \frac{ВР}{П} \times \frac{П}{\Phi ОЗП}, \quad (6)$$

або

$$ЗВ = nвФОЗП \times \frac{1}{Pп} \times Розп \quad (7)$$

де П – прибуток від реалізації; тис. грн.; $1/Pп$ – обернений показник рентабельності продажів (обсяг реалізації продукції підприємства, що приходить на 1 грн. прибутку), грн.; Розп – рентабельність основної заробітної плати (відношення прибутку від реалізації до фонду основної заробітної плати), коеф.

Як і в попередньому варіанті, наше дослідження спрямоване на зростання частки фонду основної заробітної плати. На нашу думку, необхідно доповнити факторну модель зарплатовіддачі оберненим показником рентабельності продажів. Економічний зміст даного показника зводиться не просто до запобігання необґрунтованого його підвищення, а до економічно ефективного взаємозв'язку між отриманими виробничими та фінансовими результатами підприємства. Зростання рентабельності основної заробітної плати передбачає максимізацію прибутку за рахунок підвищення частки витрат на основну заробітну плату.

Застосовуючи метод виявлення ізольованого впливу чинників, детально дослідимо зміну зарплатовіддачі на ПАТ «Одескабель» за рахунок визначених економічних факторів (табл. 7).

Таблиця 7

Факторний аналіз зарплатовіддачі на «Одескабель» за 2009-2011 роки на основі індексної мультиплікативної факторної моделі (метод виявлення ізольованого впливу факторів)

Показник	Абсолютний приріст, у грн.	Відносний приріст, у %
Зарплатовіддача	1,30	11,17
Питома вага основної заробітної плати	1,02	8,77
Обернений показник рентабельності продажів	-0,64	-5,49
Рентабельність основної заробітної плати (відношення прибутку від реалізації до фонду основної заробітної плати)	0,95	8,14
Синергетичний ефект	-0,03	-0,25

Джерело: розроблено автором за даними [2].

Згідно методу виявлення ізольованого впливу факторів найвагомніше підвищення зарплатовіддачі на підприємстві «Одескабель» відбулося за рахунок зростання частки основної заробітної плати в структурі фонду оплати праці, під впливом якого результативний показник збільшився на 1,02 грн. (або на 8,77 %). Також позитивно вплинуло зростання прибутку на 1 грн фонду основної заробітної плати, що забезпечило підвищення зарплатовіддачі на 8,14 %. Внаслідок скорочення обсягу реалізації на 1 грн. прибутку з 7,99 грн. до 7,55 грн результативний показник зменшився на 5,49 %. Сумарний вплив всіх факторів зумовив незначне зниження зарплатовіддачі – на 0,25 %.

Для більшої достовірності аналізу впливу частки основної заробітної плати на зарплатовіддачу здійснимо розрахунки згідно логарифмічного методу (табл. 8).

Таблиця 8

Аналіз зарплатовіддачі на «Одескабель» за 2009-2011 роки на основі індексної мультиплікативної факторної моделі (логарифмічний метод)

Показник	Абсолютний приріст, у грн.	Відносний приріст, у %
Зарплатовіддача	1,30	11,17
Питома вага основної заробітної плати	1,03	8,87
Обернений показник рентабельності продажів	-0,69	-5,96
Рентабельність основної заробітної плати (відношення прибутку від реалізації до фонду основної заробітної плати)	0,96	8,26

Джерело: розроблено автором за даними [2].

Згідно даного методу підвищення питомої ваги основної заробітної плати, як і в попередньому варіанті, зумовлює максимальне зростання зарплатовіддачі на 1,03 грн. або на 8,87 %. Розглянемо результати індексної мультиплікативної факторної моделі зарплатовіддачі інших підприємств кабельної галузі (табл. 9). Результати свідчать, що зміна зарплатовіддачі на підприємствах залежить як від ефективності витрат на оплату праці, так і від виробничої та фінансової складових.

Таблиця 9

Аналіз продуктивності праці на підприємствах кабельної галузі за 2009-2011 роки на основі індексної мультиплікативної факторної моделі (метод виявлення ізольованого впливу факторів)

Підприємства	Зміна зарплатовіддачі, грн.	Вплив факторів (абсолютний приріст, грн.)			
		Питома вага основної заробітної плати	Обернений показник рентабельності продажів	Рентабельність основної заробітної плати	Синергетичний ефект
ПАТ «Донбаскабель»	1,35	-0,45	-2,83	8,94	-4,31
ПАТ «Завод Південкабель»	6,92	0,19	-5,89	18,9	-6,28
ПАТ «Запорізький кабельний завод»	0,62	0,24	0,46	-0,09	0,01
ТОВ «Азовська кабельна компанія»	-0,60	-0,06	3,23	-2,89	-0,88
ТОВ «Крок-ГТ»	-0,21	0,5	-3,45	3,21	-0,47
ТОВ «Претль – Кабель Україна»	-0,01	0,15	-1,28	2,34	-1,22
ПрАТ «Український науково-дослідний інститут кабельної промисловості»	0,27	0,23	0,47	-0,34	-0,09
ЧМП «Тумен»	5,14	0,73	8,38	-2,73	-1,24

Джерело: Розраховано автором на основі [2; 3].

Отже, підбиваючи підсумки наукового дослідження, необхідно підкреслити, що одним із головних від'ємних чинників в економіці України є низька частка основної заробітної плати у загальних витратах на оплату праці.

Згідно проведених розрахунків виявлено, що українській економіці слід оптимізувати структуру доданої вартості, адже, на відміну від провідних країн світу, більша її частина отримується власниками підприємств у вигляді прибутку, а не працівниками у формі заробітної плати.

Теоретично доведено та практично використано авторські індексні мультиплікативні факторні моделі продуктивності праці та зарплатовіддачі на дев'яти підприємствах кабельної промисловості, які, передусім, підтверджують підвищення ефективності розподілу витрат на оплату праці за рахунок зростання частки основної заробітної плати, яка безпосередньо впливає на підвищення показників ефективності праці.

Таким чином, управлінському апарату проаналізованих підприємств кабельної промисловості слід звернути увагу на підвищення ефективності розподілу витрат на заробітну плату. Перш за все, належить віддати перевагу відрядній формі заробітної плати, яка повною мірою забезпечить підвищення мотивації працівників та поліпшення фінансових результатів.

5.19. Оцінка ефективності системи управління трудовим потенціалом підприємства

У сучасних умовах господарювання дослідження ефективності використання трудового потенціалу підприємства заслуговує на окрему увагу й потребує детального вивчення. Даний фактор є визначальним в ефективності господарювання і конкурентної переваги на ринку. При цьому аналіз поточного рівня використання трудового потенціалу відображає недостатньо повне залучення даного ресурсу у відтворювальний процес. Аналіз способів управління трудовим потенціалом і розробка методів їх практичної реалізації дозволить підприємству істотно збільшити ефективність праці. На мікроекономічному рівні це приведе до підвищення результативності діяльності комерційного підприємства і його положення на ринку. На макроекономічному рівні, вирішення проблеми підвищення використання трудового потенціалу вирішує ряд найважливіших проблем – ефективності національного господарства, стимулювання його розвитку, підвищення рівня зайнятості за рахунок підвищення привабливості праці як чинника виробництва [5].

Ефективне управління передбачає максимально повне використання широкого набору ресурсів, які знаходяться в розпорядженні організації [1, с. 89]. У даний час з усіх ресурсів підприємства головним є люди. Саме тому, питання ефективності системи управління трудовим потенціалом підприємств та її впливу на кінцеві результати діяльності підприємства є досить актуальними у сучасних умовах господарювання.

Проблеми функціонування системи управління трудовим потенціалом розглядалися в працях таких вітчизняних та зарубіжних науковців як А. Колота, О. Кочеткової, В. Весніна, О. Макарової, В. Новікова, О. Новікової, Н. Тітової, В. Данюка, С. Одегова та інших. Однак ряд питань, щодо оцінки ефективності системи управління трудовим потенціалом залишаються ще недостатньо висвітленими.

Трудовий потенціал – це існуючі сьогодні та потенційні трудові можливості, які визначаються чисельністю, віковою структурою, професійними, кваліфікаційними та іншими характеристиками персоналу підприємства [8].

Федонін О.С. розглядає трудовий потенціал як можливу трудову дієздатність працівника, його ресурсні можливості в трудовій сфері праці. Трудовий потенціал підприємства формує саме його персонал, який задіяний на ньому [11].

Репіна І.М. та Олексюк О.І. під поняттям "трудовий потенціал" розуміють персоніфіковану робочу силу, яка розглядається в сукупності своїх якісних характеристик. Трудовий потенціал підприємства оцінює рівень використання потенційних можливостей як окремо взятого працівника, так і сукупності працівників у цілому, що є необхідним для активізації людського фактора і забезпечує якісну збалансованість у розвитку особистого й уречевленого фактора виробництва [11].

Отже, невизначеність поняття трудового потенціалу та висока динаміка зміни його значення, яка обумовлена його природою, призводить до існування багатьох підходів та методів оцінювання, які, у свою чергу, не є універсальними та досконалими. Це призводить до ускладнення процесу управління трудовим потенціалом на підприємстві [9].

Управління трудовим потенціалом – це система взаємозалежних заходів, що забезпечують направляючий, координуючий і стимулюючий вплив менеджменту на працівників і орієнтовані на інтенсивні фактори використання робочої сили [7]. Процес управління трудовим потенціалом необхідний для забезпечення раціонального, ефективного та науково обґрунтованого використання персоналу підприємства, своєчасного виявлення та реалізації наявних резервів, внесення відповідних змін до умов використання трудового потенціалу, які будуть відповідати новим вимогам внутрішнього та зовнішнього середовища функціонування підприємства [9].

З методологічної точки зору виділяють два підходи до управління трудовим потенціалом на підприємстві. Перший наголошує на рівновазі системи, коли джерело розвитку виявляється поза системою, а сам трудовий потенціал розглядається як незмінний. Другий підхід передбачає одночасну наявність у системі та поза нею різноякісних елементів, співіснування і боротьба між якими є основою динамізму трудового потенціалу. Такий підхід найбільшою мірою відповідає вимогам сучасного етапу розвитку виробництва, дозволяє розглядати трудовий потенціал не статично, а з урахуванням змін, сформованих як позитивними, так і негативними тенденціями його розвитку [9].

Ефективність управління трудовим потенціалом може характеризуватися як кількісними, так і якісними показниками. При виборі переважного критерію необхідно враховувати не тільки кількісний ефект, але і соціальну ефективність, яка хоча і не виражається в кількісних показниках, але виявляється в якісному аспекті управління трудовим потенціалом [2, с. 62].

Кочеткова А.І. вважає, що основними принципами побудови сучасної системи управління трудовим потенціалом підприємства є [6, с. 13]:

1. Ефективність відбору і розміщення працівників.

2. Справедливість оплати праці і мотивація.

3. Професійний ріст працівників відповідно до результатів праці, кваліфікації, здібностей, особистих інтересів, потреб організації.

4. Швидке й ефективне вирішення особистих проблем.

Веснін В.Р. наголосив, що основною метою системи управління трудовим потенціалом підприємства є формування, розвиток та реалізація з найбільшою ефективністю трудового потенціалу підприємства [3, с. 12].

Головними цілями системи управління трудовим потенціалом ТОВ «Скала-Дар» на сучасному етапі його діяльності є: стабілізація трудового потенціалу; координування поведінки персоналу, його плинності, дисципліни та відповідальності; формування раціонального стилю управління; вдосконалення методики оцінки наявного трудового потенціалу підприємства; формування кадрового резерву; удосконалення умов праці; створення ефективної системи стимулювання працівників.

Реалізація кожної із цих цілей дозволить підприємству ТОВ «Скала-Дар» підвищити ефективність існуючої системи управління трудовим потенціалом та відповідно вийти на вищий рівень ефективності діяльності підприємства загалом.

Система управління трудовим потенціалом ТОВ «Скала-Дар» виконує ряд функцій, за результатами виконання яких можна проаналізувати її ефективність, це зокрема такі основні функції як:

– аналіз та планування персоналу (передбачає оцінку наявних ресурсів підприємства; визначення можливих потреб у трудових ресурсах; вивчення ринку праці і розробку програми залучення персоналу для задоволення потреб підприємства) [10, с. 27];

– відбір та найм персоналу (проведення співбесід, тестів, анкетування для відбору претендентів на посади);

– оцінювання персоналу (оцінка виконуваної роботи, її результатів для визначення відповідності працівника займаній посаді);

– організація навчання та підвищення кваліфікації працівників (навчання персоналу, перепідготовка та підвищення кваліфікації, введення в посаду, організація кадрового зростання, тощо) [4, с. 23-24].

– мотивація працівників (система мотивів та стимулів трудової діяльності наявних працівників, які зорієнтовані на досягнення цілей організації).

Враховуючи те, що система управління трудовим потенціалом підприємства має ієрархічну структуру, одні й ті ж функції управління виконуються на різних рівнях, тому для оцінки існуючої системи управління трудовим потенціалом ТОВ «Скала-Дар», яка представлена відділом кадрів досліджуваного підприємства, проведено аналіз основних показників використання трудового потенціалу підприємства, які безпосередньо пов'язані із реалізацією основних функцій управління, котрі мають прямий вплив на конкурентоспроможність діяльності підприємства загалом.

У процесі виконання конкретних завдань важливе значення має ресурсне забезпечення, тому умовою надійності функціонування системи управління трудовим потенціалом підприємства є забезпечення необхідним обсягом ресурсів, фактична кількість яких, як правило, нижча нормативної. Це

обумовлює необхідність створення маневреного резерву ресурсів, що забезпечує надійність функціонування системи управління трудовим потенціалом підприємства.

Оскільки система управління трудовим потенціалом є складовою частиною всієї системи управління підприємством, то її діяльність доцільно оцінювати за показниками фінансового стану ТОВ «Скала-Дар», а саме: за показниками складу і структури доходів та витрат підприємства, на основі даних Звіту про фінансові результати ТОВ «Скала-Дар».

Отже, дохід від реалізації продукції у звітному 2013 році зріс, в порівнянні із попереднім 2012 роком, на суму 39,4 тис. грн., що у відсотках становить 0,8%. Таке зростання є дуже незначним і практично не дозволяє покращити фінансовий стан товариства. З-поміж витрат найбільшу питому вагу має собівартість реалізованої продукції, яка складає 78,51% у 2012 році та 78,44% у звітному 2013 році. Значні суми товариство сплатило у вигляді податку на додану вартість у минулому 2012 році на суму 815,9 тис. грн., а у звітному 2013 – 822,5 тис. грн. відповідно. В загальному, витрати досліджуваного товариства протягом досліджуваного періоду скоротились на суму 27,9 тис. грн., це зменшення спричинене зниженням собівартості продукції, а також відсутністю витрат на збут у звітному періоді.

Суми операційних витрат на ТОВ «Скала-Дар» з кожним роком зростають, так у 2011 році витрати на операційну діяльність становили 87,8 тис. грн., у 2012 році – 239,5 тис. грн., і лише у 2013 році зменшились на суму 4,8 тис. грн. у порівнянні із 2012 роком і становили 234,7 тис. грн.

Власний капітал товариства складається із статутного капіталу, у розмірі 60,5 тис. грн., і не збільшується жодними сумами фінансових інвестицій. Через збитковість діяльності ТОВ «Скала-Дар», суми непокритих збитків з кожним роком зростають, так протягом 2013 року вони зросли на суму 469,1 тис. грн., що свідчить про зростання суми непокритих збитків на 50,14% в порівнянні із 2012 роком.

Проведено аналіз забезпеченості досліджуваного товариства основними засобами на основі визначення фондомісткості (Φ_m), фондоозброєності (Φ_o) і коефіцієнта вартості основних засобів у майні підприємства ($K_{в.оз}$), за допомогою формул:

$$\Phi_m = \Phi_k / V_{п}, \quad (1)$$

де: Φ_k – балансова вартість основних виробничих засобів; $V_{п}$ – вартість виробленої продукції.

$$\Phi_o = \Phi_k / Ч, \quad (2)$$

де: Φ_k – балансова вартість основних виробничих засобів; $Ч$ – середньооблікова чисельність працівників.

$$K_{в.оз} = \Phi_3 / M, \quad (3)$$

де: Φ_3 – залишкова вартість основних виробничих засобів; M – вартість майна підприємства.

$$\Phi_m(2012) = 231,9 / 4934,8 = 46,99 \text{ грн.} / 1 \text{ тис. грн.}$$

$$\Phi_m(2013) = 1729,2 / 4895,4 = 353,23 \text{ грн.} / 1 \text{ тис. грн.}$$

$$\Phi_o(2012) = 231,9 / 46 = 5,04 \text{ тис. грн.}$$

$$\Phi_o(2013) = 1729,2 / 41 = 43,71 \text{ тис. грн.}$$

$$K_{в.оз}(2012) = 147,2 / 1298,9 = 0,11$$

$$K_{\text{в.оз}}(2013) = 1586,8 / 2509,0 = 0,63.$$

Коефіцієнт реальної вартості основних засобів у 2012 році нижчий критичного, що свідчить про те, що, реальний виробничий потенціал підприємства є низьким, тому необхідно терміново шукати кошти для виправлення становища. У 2013 році даний показник суттєво зріс, що свідчить про покращення виробничого потенціалу товариства, шляхом введення в експлуатацію нового обладнання. Це у свою чергу свідчить також про оперативність рішень системи управління трудовим потенціалом з приводу підготовки працівників для роботи з новим устаткуванням.

Для оцінки ефективності використання основних засобів розраховано: фондівдачу ($\Phi_{\text{в}}$), рентабельність основних засобів ($P_{\text{ОЗ}}$), абсолютну суму прибутку на 1 гривню основних засобів (ОЗ) за формулами:

$$\Phi_{\text{в}} = V_{\text{п}} / \Phi_{\text{к}}, \quad (4)$$

де: $V_{\text{п}}$ – вартість виробленої продукції; $\Phi_{\text{к}}$ — балансова вартість основних виробничих засобів.

$$P_{\text{ОЗ}} = \Pi_{\text{з}} / \Phi_{\text{к}} * 100\%, \quad (5)$$

де: $\Pi_{\text{з}}$ – загальний прибуток підприємства.

$$\text{ОЗ} = \Pi_{\text{з}} / \Phi_{\text{к}} \quad (6)$$

$$\Phi_{\text{в}}(2012) = 4934,8 / 231,9 = 21,28 \text{ грн.}$$

$$\Phi_{\text{в}}(2013) = 4895,4 / 1729,2 = 2,83 \text{ грн.}$$

$$P_{\text{ОЗ}}(2012) = -469,1 / 231,9 = -160,71\%$$

$$P_{\text{ОЗ}}(2013) = -405,9 / 1729,2 = -22,65\%$$

$$\text{ОЗ}(2012) = -1,61$$

$$\text{ОЗ}(2013) = -0,23$$

Отже, на основі проведених розрахунків, можна зробити висновок про те, що протягом 2013 року фондівдача основних засобів зменшилась на 18,45 грн., що свідчить про неефективність використання основних засобів товариства. Збитковість основних засобів протягом досліджуваного періоду знизилась на 138,06%, відповідно зменшуються і абсолютні збитки на 1 грн. основних засобів — це є одним із підтверджень покращення результатів діяльності товариства. А це в певній мірі свідчить про ефективність діючої системи менеджменту ТОВ «Скала-Дар» та системи управління трудовим потенціалом зокрема.

Продуктивність праці є одним із основних показників оцінки діяльності системи управління трудовим потенціалом, оскільки він дозволяє оцінити ефективність використання наявного у підприємства трудового потенціалу. Проте, аналіз лише продуктивності праці не дозволяє нам повно охарактеризувати діючу систему управління. Для детального аналізу необхідно провести весь алгоритм розрахунків рівня і динаміки продуктивності праці та рівня динаміки заробітної плати ТОВ «Скала-Дар».

Для виявлення конкретних причин змін і резервів росту трудового потенціалу підприємства необхідно провести розрахунок факторів, які вплинули на розмір рівня фонду оплати праці та продуктивності праці. Для проведення розрахунків, використовуючи статистичні дані товариства, побудовано розрахункову табл. 1.

Таблиця 1

Фактори впливу на підвищення ефективності використання трудового потенціалу ТОВ «Скала-Дар» за 2011-2013 рр.

№ п/п	Показники	2011 р.	2012 р.	2013 р.
1.	Дохід від реалізації продукції, грн.	4454,9	4934,8	4895,4
2.	Середньорічний виробіток продукції на 1-го робітника, грн.	127,283	149,539	195,816
3.	Трудомісткість продукції, люд-год. (на 1 тис грн.)	20,79	17,36	14,68
4.	Середньооблікова чисельність робітників, осіб	65	33	25
5.	Фонд оплати праці штатних працівників, всього, грн.	690600	598800	581800
6.	Середньомісячна заробітна плата 1-го працівника, грн.	1128,4	1084,8	1182,5
7.	Середньорічна заробітна плата 1-го працівника, грн.	13541,2	13017,4	14190,2
8.	Середньорічний виробіток продукції на 1-го працівника, тис. грн.	87,4	107,3	119,4

На основі даних таблиці 1 розраховано зміни продуктивності праці на ТОВ «Скала-Дар» за роки досліджуваного періоду за відповідними формулами.

Зміну продуктивності праці ($\Delta ПП$) за рахунок зниження трудомісткості розраховано за формами:

$$\Delta ПП = (Т_{м\text{баз}} / Т_{м\text{факт}}) * 100\% - 100\%, \quad (7)$$

де: $T_{м\text{баз}}$ – базова трудомісткість виробництва; $T_{м\text{факт}}$ – фактична трудомісткість виробництва.

$$\Delta ПП = \% \text{ зниж } T_m * 100\% / 100\% - \% \text{ зниж } T_m, \quad (8)$$

де: T_m – зниження трудомісткості у відсотках.

$$T_m = (T_{m\text{б}} - T_{m\text{ф}}) / T_{m\text{б}} * 100\% \quad (9)$$

$$T_m_{(2012)} = (17,36 - 20,79) / 20,79 * 100\% = 16,5\%$$

$$T_m_{(2013)} = (14,68 - 17,36) / 17,36 * 100\% = 15,44\%$$

$$\Delta ПП_{(2012)} = 16,5 * 100 / (100 - 16,5) = 19,76\%$$

$$\Delta ПП_{(2013)} = 15,44 * 100 / (100 - 15,44) = 18,26\%$$

$$\Delta ПП_{(2012)} = 20,79 / 17,36 * 100 - 100 = 19,76\%$$

$$\Delta ПП_{(2013)} = 17,36 / 14,68 * 100 - 100 = 18,26\%$$

Отже, зниження трудомісткості у 2012 році дозволило підвищити продуктивність праці на 19,76 %, а у 2013 році на 18,26 %, що є результатом ефективних управлінських рішень у сфері праці.

Зміна продуктивності праці за рахунок зміни у структурі кадрів ($\Delta ПП$), обчислюється за формулою:

$$\Delta ПП = I_{пп\text{заг}} * I_{ч\text{роб}}, \quad (10)$$

де: $I_{пп\text{заг}}$ – індекс загальної продуктивності праці за певний період; $I_{ч\text{роб}}$ – індекс частки робітників у загальній чисельності працюючих.

$$\Delta ПП_{(2012)} = 1,175 * 0,943 = 1,108$$

$$\Delta ПП_{(2013)} = 1,309 * 0,756 = 0,992$$

Таким чином, зменшення у 2013 році частки робітників призвело до зниження продуктивності праці робітників на 0,8 %, що характеризує недоцільні зміни у трудовому потенціалі працівників досліджуваного підприємства.

На основі формули (11) визначено вплив зміни середньорічного виробітку продукції на 1-го робітника на зміну продуктивності праці ($\Delta\Pi\Pi$):

$$\Delta\Pi\Pi = (Vc.p.\text{факт} - Vc.p.\text{баз}) \cdot \text{Ч}_{\text{роб. факт}}, \quad (11)$$

де: $Vc.p.\text{факт}$ – фактичний середньорічний виробіток продукції на 1-го робітника; $Vc.p.\text{баз}$ – базовий середньорічний виробіток продукції на 1-го робітника; $\text{Ч}_{\text{роб. факт.}}$ – фактична чисельність робітників.

$$\Delta\Pi\Pi_{(2012)} = (149,539 - 127,283) \cdot 33 = 734,448 \text{ тис. грн.}$$

$$\Delta\Pi\Pi_{(2013)} = (195,816 - 149,539) \cdot 25 = 1156,925 \text{ тис. грн.}$$

Отже, за рахунок зростання середньорічного виробітку у 2012 році на 17,5% та у 2013 році на 30,9% відбулося відповідне зростання продуктивності праці у 2012 році на 734,448 тис. грн., та у 2013 році на 1156,925 тис. грн.

За допомогою формули (12) визначено вплив зміни чисельності робітників на зміну абсолютних показників продуктивності праці ($\Delta\Pi\Pi$):

$$\Delta\Pi\Pi = (\text{Ч}_{\text{роб. факт.}} - \text{Ч}_{\text{роб. баз.}}) \cdot Vc.p.\text{баз}, \quad (12)$$

де: $\text{Ч}_{\text{роб. факт.}}$ – фактична чисельність робітників; $\text{Ч}_{\text{роб. баз.}}$ – базова чисельність робітників; $Vc.p.\text{баз}$ – базовий середньорічний виробіток продукції на 1-го робітника.

$$\Delta\Pi\Pi_{(2012)} = (33 - 35) \cdot 127,283 = -254,566 \text{ тис. грн.}$$

$$\Delta\Pi\Pi_{(2013)} = (25 - 33) \cdot 149,539 = -1196,316 \text{ тис. грн.}$$

Зменшення чисельності основних робітників зумовило зниження середньорічного виробітку у 2012 році на 254,566 тис. грн., а в 2013 році - 1196,312 тис. грн. Цей показник характеризує часткову неефективність існуючої системи управління трудовим потенціалом ТОВ «Скала-Дар», оскільки заходи по скороченню працівників негативно вплинули на рівень трудового потенціалу та діяльність підприємства загалом.

З метою забезпечення зростання продуктивності праці та перевищення темпів її зростання над темпами зростання середньорічної заробітної плати на ТОВ «Скала-Дар» проведено аналіз фонду оплати праці. Середньомісячна заробітна плата працівників ($\text{ЗП}_{\text{сер.міс.}}$) розраховується за формулою:

$$\text{ЗП}_{\text{сер.міс.}} = \Phi_{\text{ОП}} / \text{Ч}_{\text{прац.}} / 12, \quad (13)$$

де: $\Phi_{\text{ОП}}$ – річний фонд оплати праці працівників підприємства; $\text{Ч}_{\text{прац.}}$ – загальна чисельність працівників підприємства; 12 – кількість місяців.

$$\text{ЗП}_{\text{сер.міс.}(2011)} = 690600 / 51 / 12 = 1128,4 \text{ грн.}$$

$$\text{ЗП}_{\text{сер.міс.}(2012)} = 598800 / 46 / 12 = 1084,8 \text{ грн.}$$

$$\text{ЗП}_{\text{сер.міс.}(2013)} = 581800 / 41 / 12 = 1182,5 \text{ грн.}$$

За результатами здійснених розрахунків можна стверджувати, що за всі роки досліджуваного періоду середньомісячна заробітна плата найманих працівників ТОВ «Скала-Дар» має тенденцію до зростання; її рівень характеризується наявністю неповної зайнятості у зв'язку із сезонністю діяльності підприємства. Такий низький рівень заробітних плат є знову ж таки результатом неефективно реалізованої функції мотивації працівників, реалізовуваної в рамках системи управління трудовим потенціалом підприємства.

За даними табл. 1 розраховано абсолютну ($\Delta \Phi_{\text{ОПабс.}}$) та відносну зміну ($\Delta \Phi_{\text{ОПвідн.}}$) фонду оплати праці ТОВ «Скала-Дар» на основі формул:

$$\Delta \Phi_{\text{ОПабс.}} = \Phi_{\text{ОП факт}} - \Phi_{\text{ОП баз}}, \quad (14)$$

де: $\Phi_{\text{ОПфакт}}$ – фактичний річний фонд оплати праці працівників підприємства;
 $\Phi_{\text{ОП баз}}$ – базовий річний фонд оплати праці працівників підприємства.

$$\Delta \Phi_{\text{ОПвідн.}} = \Phi_{\text{ОП факт}} - \Phi_{\text{ОП скор.}} \quad (15)$$

де: $\Phi_{\text{ОП скор.}}$ – скорегований річний фонд оплати праці працівників.

$$\Phi_{\text{ОПскор.}} = \Phi_{\text{ОП баз}} * \text{Кв.пл.}, \quad (16)$$

де: Кв.пл. – коефіцієнт виконання плану з випуску продукції.

$$\text{Кв.пл.} = Q_{\text{факт}} / Q_{\text{баз}} \quad (17)$$

де: $Q_{\text{факт}}$ – фактичний річний обсяг випуску продукції; $Q_{\text{баз}}$ – базовий річний випуск продукції.

$$\Delta \Phi_{\text{ОП абс (2012)}} = 598800 - 690600 = -91800 \text{ грн.}$$

$$\Delta \Phi_{\text{ОП абс (2013)}} = 581800 - 598800 = -17000 \text{ грн.}$$

Таким чином, абсолютний фонд оплати праці у 2013 році зменшився відносно абсолютного показника 2012 року на 17000 грн., і на 108800 грн. відносно 2011 року. Таке зменшення абсолютного фонду оплати праці пов'язане із зменшенням чисельності найманих працівників.

$$\text{Кв.пл.}_{(2012)} = 4934,8 / 4454,9 = 1,11$$

$$\text{Кв.пл.}_{(2013)} = 4895,4 / 4934,8 = 0,99$$

$$\Phi_{\text{ОПскор.}(2012)} = 690600 * 1,11 = 766566 \text{ грн.}$$

$$\Phi_{\text{ОПскор.}(2013)} = 598800 * 0,99 = 592812 \text{ грн.}$$

$$\Delta \Phi_{\text{ОПвідн.}(2012)} = 598800 - 766566 = -167766 \text{ грн.}$$

$$\Delta \Phi_{\text{ОПвідн.}(2013)} = 581800 - 592812 = -11012 \text{ грн.}$$

Фонд оплати праці у 2012 році при врахуванні коефіцієнта виконання плану з випуску продукції повинен був би бути більшим на 167766 грн., а фонд оплати праці 2013 року – на 11012 грн. Ці показники також характеризують існуючу систему управління трудовим потенціалом ТОВ «Скала-Дар» як частково неефективну, оскільки свідчать про фактичну відсутність та недієвість системи мотивації праці.

Для підсумку проведеного аналізу існуючої системи управління трудовим потенціалом у ТОВ «Скала-Дар» необхідно перевірити ефективність формування фонду оплати праці на підприємстві. Для цього потрібно провести розрахунок коефіцієнта випередження темпів зростання продуктивності праці над темпами зростання середньої заробітної плати (Квип), а також економію фонду оплати праці ($E_{\text{Фоп}}$):

$$\text{Квип} = I_{\text{пп}} / I_{\text{сзп}}, \quad (18)$$

де: $I_{\text{пп}}$ – індекс продуктивності праці; $I_{\text{сзп}}$ – індекс середньої заробітної плати.

$$E_{\text{фоп}} = \Phi_{\text{фоп}} \times \frac{I_{\text{сзп}} - I_{\text{пп}}}{I_{\text{сзп}}}, \quad (19)$$

де: $\Phi_{\text{фоп факт}}$ – фактичний річний фонд оплати праці працівників підприємства.

Індекси середньорічної заробітної плати ($I_{\text{сзп}}$) та продуктивності праці ($I_{\text{пп}}$), за роки аналізованого періоду, розраховуються за наступними формулами:

$$I_{\text{пп}} = \text{ПП}_{\text{факт}} / \text{ПП}_{\text{баз}}, \quad (20)$$

де: $\text{ПП}_{\text{факт}}$ – фактична середньорічна продуктивність праці на підприємстві;
 $\text{ПП}_{\text{баз}}$ – базова середньорічна продуктивність праці на підприємстві.

$$I_{\text{сзп}} = \text{СЗП}_{\text{факт}} / \text{СЗП}_{\text{баз}}, \quad (21)$$

де: $CЗП_{\text{факт}}$ – фактична середньорічна заробітна плата на підприємстві; $CЗП_{\text{баз}}$ – базова середньорічна заробітна плата на підприємстві.

$$I_{\text{пп}}(2012) = 107,3 / 87,4 = 1,23$$

$$I_{\text{пп}}(2013) = 119,4 / 107,3 = 1,113$$

$$I_{\text{сзп}}(2012) = 13017,4 / 13541,2 = 0,96$$

$$I_{\text{сзп}}(2013) = 14190,2 / 13017,4 = 1,09$$

$$K_{\text{вип}}(2012) = 1,23 / 0,96 = 1,28$$

$$K_{\text{вип}}(2013) = 1,113 / 1,09 = 1,02$$

Визначимо, яку суму економії фонду оплати праці, спричинило таке випередження темпів продуктивності праці за формулою (19).

$$E_{\text{Фоп}}(2012) = 598800 * (0,96 - 1,23) / 0,96 = -168412,5 \text{ грн.}$$

$$E_{\text{Фоп}}(2013) = 581800 * (1,09 - 1,113) / 1,09 = -12276,5 \text{ грн.}$$

Отже, протягом досліджуваного періоду, рівень зростання продуктивності праці випереджав рівень зростання середньої заробітної плати, що сприяло економії фонду оплати праці у 2012 році на 168412,5 грн. та у 2013 році на 12276,5 грн.

Виходячи з вищевикладеного, можна зробити висновок про те, що на аналізованому підприємстві темпи зростання продуктивності праці випереджають темпи зростання оплати праці, зокрема у 2012 році на 28%, а у 2013 році на 2%, не зважаючи на часткові показники, які свідчили про неефективність системи управління трудовим потенціалом даного товариства. Очевидним є те, що на підприємстві виконується умова закону розширеного відтворення, що свідчить про ефективність прийнятих рішень у сфері праці, а отже і про певну ефективність існуючої системи управління трудовим потенціалом ТОВ «Скала-Дар».

5.20. Моніторинг розвитку малого бізнесу у Тернопільській області

Забезпечення сталого розвитку національної економіки та подальше зростання всіх її показників є першочерговим завданням керівництва України, основною метою державної політики, що здійснюється сьогодні. Досвід економічно розвинутих країн свідчить: розбудова економіки держави неможлива без перегляду якісної структури процесів, що відбуваються в економіці; без збільшення обсягів інвестиційних коштів, які залучаються до всіх галузей вітчизняного виробництва; без поліпшення загального рівня інвестиційної діяльності, що може здійснюватися лише на базі інноваційних структурно-технологічних змін. Особливо актуальною постає проблема розвитку й ефективної діяльності на ринку України малих підприємств, які вважаються однією з головних рушійних сил економічного розвитку країни, дієвим джерелом подолання диспропорцій на вузьких сегментах ринку. Високий рівень розвитку малого підприємництва виступає необхідною складовою сучасної моделі конкуренто-ринкового господарства, створює природне соціальне підґрунтя суспільного устрою та формує новий соціальний прошарок підприємців. В європейських країнах мале і середнє підприємництво є основою соціально-економічної моделі. Воно займає переважну частку в таких галузях економіки, як оптова та роздрібна торгівля, харчова

промисловість та будівництво, стимулює розвиток конкуренції в європейській економіці, примушує великі компанії покращувати ефективність виробництва та впроваджувати нові технології.

Невід'ємною складовою активізації процесів економічного зростання на місцевому рівні є розвиток підприємництва. За рівнем його розвитку фахівці судять про здатність країни пристосовуватись до мінливої економічної ситуації, формування розвинутого підприємницького середовища, що «розблоковує місцеву економічну ініціативу», активізує бізнес-процеси та підприємницьку ініціативу. Розвиток підприємництва на місцевому, регіональному рівні виконує важливі соціально економічні функції, а саме [4]:

- сприяє створенню нових робочих місць, що особливо важливо для периферійних, депресивних територій, а, отже, сприяє зменшенню соціальної напруги та дає змогу досягти соціальної стабільності на місцях;
- підвищує рівень доходів і добробуту населення, його платоспроможність;
- підтримує формування на місцевому ринку конкурентного середовища щодо пропозиції товарів і послуг, сприяє підвищенню їх якості;
- поживляє економічну активність суб'єктів господарювання, сприяє відмові від патерналістських очікувань;
- сприяє збільшенню надходжень капіталу та інвестицій до місцевої, регіональної та національної економіки;
- сприяє впровадженню інноваційних та енергозберігаючих технологій, стимулює розвиток «зеленої економіки», покращення екологічної ситуації на місцях;
- сприяє збільшенню податкових надходжень до місцевих бюджетів, до державного бюджету;
- оптимізує ситуацію на місцевому, регіональному трудовому ринку, у т.ч. у сфері трудової еміграції активної частини працездатного населення;
- сприяє збільшенню у суспільстві прошарку середнього класу.

Тому, на думку автора, доцільно детально аналізувати економічні показники розвитку малих підприємств і провести порівняльну рейтингову оцінку їх ділової активності.

Інформація про стан розвитку малого бізнесу дає можливість визначити тенденції й охарактеризувати існуюче становище в регіоні. Загальну тенденцію розвитку малого бізнесу будемо аналізувати за такими показниками:

- загальна кількість суб'єктів малого підприємництва і кількість підприємств на 10 тисяч наявного населення;
- кількість підприємств за видами економічної діяльності;
- зайнятість та оплата праці на малих підприємствах;
- за економічними показниками;
- за фінансовими результатами.

Нагадуємо, що на сьогоднішній день суб'єктами малого і середнього бізнесу є фізичні особи, зареєстровані у встановленому порядку як суб'єкти підприємницької діяльності відповідно до Закону України «Про державну підтримку малого підприємництва» та юридичні особи – малі і середні підприємства, визначені відповідно до Господарського кодексу України.

Згідно статті 63 Господарського Кодексу України малими вважаються підприємства, середньооблікова чисельність працюючих яких не перевищує за рік п'ятдесят осіб, а обсяг валового доходу від реалізації продукції не перевищує 10 мільйонів євро, визначений за середньорічним курсом Національного банку України. Великими визнаються підприємства, на яких чисельність працюючих перевищує двісті п'ятдесят осіб, а обсяг валового доходу від реалізації перевищує сто мільйонів гривень. Відповідно, усі інші підприємства належать до категорії середніх.

Суб'єктами мікропідприємництва є: фізичні та юридичні особи, зареєстровані в установленому законом порядку як фізичні особи-підприємці та, відповідно, суб'єкти господарювання будь якої організаційно-правової форми та форми власності, у яких середня кількість працівників за звітний період (календарний рік) не перевищує 10 осіб, а річний дохід від будь-якої діяльності не перевищує суму, еквівалентну двом мільйонам євро, визначеною за середньорічним курсом Національного банку України;

Моніторинг розвитку підприємництва на Тернопільщині надав можливість визначити динаміку розвитку малих підприємств за 2010-2012 роки. В якості інформаційної бази для проведення економічного аналізу об'єкта дослідження використано зведені дані по регіону головного управління статистики у Тернопільській області.

Одним з основних показників, що характеризують процес становлення малого бізнесу є динаміка кількості діючих суб'єктів, що подано в табл. 1.

Таблиця 1*

Основні показники діяльності малого бізнесу у Тернопільській області за 2010-2012 роки

Показники	Роки		
	2010	2011	2012
Загальна кількість, один.	4727	4962	4804
середніх підприємств	317	301	307
Малих підприємств	4410	4661	4497
З них мікропідприємств	3550	3771	3664
Частка у % до загальної кількості			
Середніх підприємств	6,7	6,0	75,1
Малих підприємств	93,3	93,8	75,9
З них мікропідприємств	75,1	93,5	76,4
Кількість зайнятих працівників усього осіб;	89111	86364	85119
У тому числі % до загальної кількості зайнятих			
Середніх підприємств	...	52,0	54,4
Малих підприємств	39,0	36,1	35,3
З них мікропідприємств	13,4	12,2	12,3

*Джерело: розроблено автором

З наведених даних в економіці області за аналізованими показниками спостерігається спад, так у 2012 році функціонувало 4804 суб'єктів малого бізнесу, з них 307 середніх підприємств та 4497 малих підприємств. За даними

спостерігається зменшення кількості в порівнянні з попереднім 2011 роком на 158 одиниць, але в порівнянні з 2010 роком їх кількість збільшилася на 77 одиниць. Частка у відсотках до загальної кількості середніх підприємств та малих підприємств зменшилася і становила відповідно у 2012 році 75,1% та 75,9 % у 2011 році. Кількість зайнятих працівників за досліджуваний період зменшується на 2747 чоловік у 2011 році в порівнянні з 2010 роком, та на 1245 чоловік у 2012 році в порівнянні з попереднім періодом.

На нашу думку, найважливішими перевагами малого бізнесу для будь-якої країни є надання численних робочих місць та значний внесок даних структур у ВВП країни.

В Україні ж частка малих підприємств у ВВП та загальній зайнятості країни не перевищувала 12% та 30% у 2012 році відповідно. За офіційними даними, в Україні малі підприємства складають нині 93,7 % від загальної кількості усіх підприємств – суб'єктів підприємницької діяльності. Так, станом на кінець 2012 року їх число склало 150,8 тис. підприємств [3].

Основні показники розвитку малих підприємств за 2010-2012 роки в Україні та Тернопільській області подано в табл. 2.

Таблиця 2

**Основні показники діяльності малих підприємств в Україні та
Тернопільській області за 2010-2012 рр.***

Показник	Роки		
	2010	2011	2012
Кількість підприємств у розрахунку на 10 тис. осіб наявного населення, одиниць	70	70	63
Тернопільська область	41	43	42
Кількість зайнятих працівників, тис. осіб	2073,6	2070,8	2054,7
Тернопільська область	34,8	31,2	30,1
Кількість найманих працівників, тис. осіб	1992,5	1991,1	1990,5
Тернопільська область	33,3	30,4	28,6
Середня заробітна плата по малих підприємствах, грн.	1185,5	1317,7	1623,15
Тернопільська область	Дані відсутні	Дані відсутні	Дані відсутні
Частка обсягу реалізованої продукції малих підприємств до загального обсягу реалізації, %	14,2	13,8	12,2
Тернопільська область	53,1	60,1	58,6
Частка підприємств, що одержали збитки, до загальної кількості малих підприємств, %	41,0	42,5	45,6
Тернопільська область	38,8	31,0	29,9

Подані дані свідчать про погіршення даного сектора економіки як в Україні, так і в Тернопільській області. Всі показники, окрім середньої заробітної плати, яка збільшилась за аналізований період на 672,94 грн., що в більшій мірі зумовлено зростанням мінімальної заробітної плати, відображають зростання негативних тенденцій. З 2010 по 2012 роки спостерігається зменшення кількості малих підприємств на 10 тис. наявного населення на 12 одиниць, зайнятих і найманих працівників майже на 5% та 4% відповідно.

Також відбувається зменшення частки обсягу реалізованої продукції малими підприємствами до загального обсягу реалізації.

Аналізуючи показники за регіонами, бачимо, що понад половину малих підприємств від їхньої загальної кількості в Україні зосереджено у семи регіонах: у м. Києві (20,2 %), Донецькій (7,3 %), Дніпропетровській (7,0 %), Харківській (6,8%), Одеській (5,9 %), Львівській (5,8 %) областях та АР Крим (4,8 %). За кількістю малих підприємств – юридичних осіб на 10 тис. осіб населення лідером є м. Київ – 250 підприємств; після нього – Харківська (76) та Львівська (70) області. Найгірші показники за цим параметром у Вінницької (35), Сумської (36) та Рівненської (37) областей. Найбільшу чисельність суб'єктів малого підприємництва (включаючи фізичних осіб – підприємців) на 10 тис. населення зареєстровано у м. Києві (699), Миколаївській (583) та Одеській областях (562), найменше – у Тернопільській (358), Донецькій (398) областях та у АР Крим (372).

За обсягами реалізованої продукції лідирують малі підприємства м. Києва (151,6 млрд. грн.), Дніпропетровської (44,5 млрд. грн.) та Донецької (38,3 млрд. грн.) областей. Замикають рейтинг за обсягами реалізованої продукції малі підприємства Чернівецької (3,3 млрд. грн.), Тернопільської (4,1 млрд. грн.) та Рівненської (4,3 млрд. грн.) областей. Розмір середньомісячної заробітної плати працівників малих підприємств також різниться за регіонами: найвищий рівень – у м. Києві (1838,19 грн.), у Донецькій (1280,46 грн.), Дніпропетровській (1215,39 грн.) та Запорізькій (1140,76 грн.) областях. Найнижча заробітна плата у працівників малих підприємств Волинської (983,83 грн.), Чернігівської (997,86 грн.) та Тернопільської (1000,38 грн.) областей [1].

Аналіз діяльності малих підприємств дозволяє простежити певні тенденції за основними видами економічної діяльності (табл. 3).

Таблиця 3*

Питома вага малих підприємств і фізичних осіб-підприємців у загальних показниках за видами економічної діяльності, %

Види економічної діяльності	Кількість суб'єктів						Обсяг реалізованої продукції					
	Малі підприємства			Фізичні особи			Малі підприємства			Фізичні особи		
	2010	2011	2012	2010	2011	2012	2010	2011	2012	2010	2011	2012
Усього	11,3	15,1	15,9	88,7	84,9	84,1	53,1	60,1	58,6	46,9	39,9	41,4
С/г, лісове та рибне	53,1	67,2	71,3	46,9	32,8	28,7	90,5	93,7	94,9	9,5	6,3	5,1
Промисловість	23,4	31,6	31,4	76,6	68,4	68,6	63,5	74,8	70,0	36,5	25,2	30,0
Будівництво	35,9	48,1	50,8	64,1	51,9	49,2	42,4	71,9	77,8	37,6	28,1	22,2
Оптова та роздрібна торг.	4,3	5,9	6,1	95,7	94,1	93,9	49,4	51,1	48,7	50,6	48,9	51,3
Транспорт, складське господ.	4,3	6,7	8,2	95,7	93,3	91,8	28,4	51,8	51,2	71,6	48,2	48,8
Тимчасове розміщування й організація харчування	10,9	13,4	11,5	89,1	86,6	88,5	18,2	21,2	15,2	81,8	78,8	84,8

Види економічної діяльності	Кількість суб'єктів						Обсяг реалізованої продукції					
	Малі підприємства			Фізичні особи			Малі підприємства			Фізичні особи		
	2010	2011	2012	2010	2011	2012	2010	2011	2012	2010	2011	2012
Інформація та телекомунікації	23,2	26,8	23,4	76,8	73,2	76,6	53,9	55,9	56,9	46,1	44,1	43,1
Фінансова та страхова діяльність	23,8	32,0	28,7	76,2	68,0	71,3	82,1	66,3	49,7	17,9	33,7	50,3
Операції з нерухомим майном	61,7	64,9	36,5	38,3	35,1	63,5	60,9	67,2	60,8	39,1	32,8	39,2
Професійна, наукова та технічна діяльність	14,6	21,2	23,5	85,4	78,8	76,5	27,6	43,6	43,7	72,4	56,4	56,3
Діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування	16,2	22,7	35,4	83,8	77,3	64,6	67,3	61,3	63,0	32,7	38,7	37,0
Освіта	14,6	24,7	22,6	85,4	75,3	77,4	47,9	57,7	45,3	42,1	42,3	54,7
Охорона здоров'я	15,3	20,8	20,4	84,7	79,2	79,6	34,1	44,1	39,7	65,9	55,9	60,3
Мистецтво, спорт, розваги та відпочинок	15,6	18,6	14,8	84,4	81,4	85,2	62,2	97,9	20,1	37,8	2,1	79,9
Надання інших видів послуг	2,4	3,4	5,4	97,6	96,6	94,6	11,6	16,1	18,4	88,4	83,9	81,6

Позитивно, що на відміну 1990-х років утворення малих підприємств відбувається не в результаті поділу чи реструктуризації діючих підприємств, а шляхом утворення абсолютно нової виробничої одиниці.

Якщо на початку реформування економіки спостерігалось переважно активне утворення нових торговельних підприємств, то сучасна ситуація характеризується виникненням нових підприємств у сільському, лісовому та рибному господарстві, промисловості, будівництві, у сфері операцій з нерухомістю (пік припадав у 2011 році) та у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування, готельному та ресторанному бізнесі, освіті, охорони здоров'я та інших.

Розподіл питомої ваги малих підприємств за основними видами економічної діяльності у 2012 році виглядав таким чином: у виробничому секторі (сільське господарство, промисловість та будівництво) зросла частка будівельних підприємств з 35,9% у 2010 році до 50,8% у 2012 році. У сільському, лісовому та рибному господарстві 71,3%, промисловості – 31,4%; У сфері обслуговування, зокрема у сфері операцій з нерухомістю займалися 36,5%, (пік припадав у 2011 році що становило 64,9%) та у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування - 35,4%, професійна, наукова та технічна діяльність 23,5%, 28,7% малих підприємств від їхньої

загальної кількості займалися фінансовою та страховою діяльністю. У сфері охорони здоров'я та надання соціальної допомоги працювало 20,4% малих підприємств, у сфері освіти – 22,6%.

Кількість фізичних осіб - підприємців за галузевим розподілом переважає над кількістю малих підприємств практично у всіх видах економічної діяльності, крім сільськогосподарської.

За видами економічної діяльності найбільшим є внесок фізичних осіб-підприємців у сферу оптової та роздрібною торгівлі (94,1%), діяльність транспорту та складського господарства (91,8%), мистецтво, спорт, розваги та відпочинок (85,2%), організацію харчування (88,5%), у сферу охорони здоров'я (79,6%), освіту (77,4%), готельний та ресторанний бізнес (76,6), промисловість (69,4%). Усього 15,9 % припадає на малі підприємства, враховуючи мікропідприємництво, та 84,1 % займають фізичні особи.

Доцільно відзначити, як змінився обсяг реалізованої продукції за видами економічної діяльності. У 2012 р. обсяг реалізованої продукції (товарів, послуг) склав 5978,9 млн. грн., що становить 12,2% до загальнообласного обсягу реалізованої продукції, у 2011 році – 15,8%. Обсяг реалізованої продукції виробничої сфери склав 41,6%, сільського, лісового та рибного господарства – 22,4%, промисловості – 14,3%, будівництва – 4,9%, невиробничої сфери – 58,4%. Питома вага малих підприємств у обсязі реалізованої продукції є вищою ніж у фізичних осіб-підприємців майже за всіма видами економічної діяльності.

Вагому соціальну роль підприємництва визначає його здатність до швидкого і масштабного створення нових робочих місць. Кількість підприємств малого бізнесу, зайнятість та оплата праці аналізується у табл. 4.

Таблиця 4

Кількість підприємств малого бізнесу, зайнятість та оплата праці*

Показник	2010 рік	2011 рік	2012 рік
Кількість малих підприємств, одиниць	4410	4661	4497
% до загальної кількості	93,3	93,8	93,5
% до попереднього року	...	105,7	96,5
на 10 тисяч осіб наявного населення, од.	41	43	42
Кількість зайнятих працівників, осіб	34754	31151	30049
% до загальної кількості зайнятих працівників	39,0	36,1	35,3
% до попереднього року	...	89,6	96,5
Кількість найманих працівників, осіб	33253	30439	28553
% до загальної кількості найманих працівників	38,0	35,5	34,1
% до попереднього року	...	91,5	93,8
Витрати на персонал, тис. грн.	440719,0	618399,8	669606,5
% до загальних витрат на персонал підприємств	25,5	26,5	24,6
% до попереднього року	...	140,3	108,3

* Джерело: розроблено автором

За підсумками 2012 року на малих підприємствах кількість зайнятих працівників становила 30049 осіб, у тому числі найманих – 28553 осіб., що складає, відповідно, 35,3% та 34,1% від загальної кількості зайнятих та найманих працівників на підприємствах, суб'єктах підприємницької діяльності області. На мікропідприємствах кількість зайнятих працівників становила

10502 особи, у тому числі найманих – 9725 осіб, що складає, відповідно, 12,3% та 11,6% від загальної кількості зайнятих та найманих працівників. Негативним є те, що у порівнянні з 2011 роком кількість працюючих зменшилася на 1102 чоловік. За аналізований період відбувся ріст заробітної плати, яка збільшилась на 51206,7 тис. грн., що в більшій мірі зумовлено зростанням мінімальної заробітної плати.

За даними Держкомстату, 2009 року в малому бізнесі України працювало близько 6,5 млн. зайнятих (у т.ч. найманих працівників). Але за даними Державної служби статистики, уже у 2010 році цей показник скоротився до 4,9 млн. осіб. Тобто за рік відбулось скорочення кількості зайнятих у малому підприємстві України більше ніж на 1,5 млн. осіб, або майже на 25%. З одного боку, ці показники означають, що за кількісним виміром стан розвитку малого і середнього бізнесу в Україні в цілому відповідає кращим європейським показникам, а з іншого, свідчать про тривожну тенденцію згортання сектора за кількістю зайнятих у ньому. Це є наслідком негативного бізнес-клімату в Україні та щорічного його погіршення [1].

Питання розвитку малого та середнього підприємництва особливо актуалізується в умовах розгортання фінансової кризи та зростання безробіття. Тому оптимізація реалізації людського фактору в умовах формування ринкової системи господарювання, пом'якшення наслідків дії чинників кризи залежать від ефективного розгортання підприємництва в усіх сферах і на всіх рівнях господарського життя. Орієнтація на активну життєву економічну стратегію, підтримка соціально вразливих верств населення тісно пов'язується з участю у самостійній підприємницькій діяльності, намаганням організувати власне підприємство, почати свою справу. Особливо це стосується економічно активного населення. Задля прийняття оптимальних та ефективних рішень щодо залучення економічно активного населення до підприємницької діяльності важливо з'ясувати рівень готовності населення до підприємницької діяльності, специфіку мотивації щодо підприємництва трудової частини населення.

Основне значення малого бізнесу полягає у створенні робочих місць та забезпеченні зайнятості, але він не може продемонструвати високу частку у ВВП країни. Основне ж значення середнього бізнесу – забезпечення відносно високої частки у ВВП, але він не може продемонструвати значну роль у забезпеченні зайнятості. Саме тому ЄС використовує понятійний конгломерат «SME», завдяки якому демонструються високі показники малого і середнього бізнесу як у створенні робочих місць і забезпеченні зайнятості, так і у відносно високій частці їх у ВВП і ЄС, і країн-членів.

Тож необхідно констатувати, що державна політика в Україні щодо малого підприємництва є непослідовною, фрагментарною, містить внутрішні неузгодженості та протиріччя, отже, є неефективною. Державна політика щодо малого підприємництва так і не стала політикою Уряду, не стала крос-політикою для системи державного управління, а залишається на рівні вузьковідомчої політики окремого відомства. Тому можна стверджувати, що в цілому все ще позитивні результати розвитку малого підприємництва в країні не є наслідком відповідної державної політики – їх досягнуто суспільством всупереч їй [2].

Для України рішення щодо визначення об'єкта політики ще попереду. Можна сформулювати, що основною проблемою, яка заважає розвиткові національного малого підприємництва, залишається несприйняття малого бізнесу як основного інструменту соціальної політики та забезпечення робочими місцями населення країни. Навпаки – малий бізнес розглядається в Україні в рамках державної політики виключно в економічній площині.

Логічним продовженням цієї проблеми є похідні проблеми надмірного державного регулювання, численні адміністративні бар'єри та низький рівень виконавчої дисципліни в органах державної влади, що погіршується високим рівнем корупції. Це становище посилюється чи не найгіршими показниками України серед інших країн світу у впливових світових рейтингах, зокрема Світового банку, HeritageFoundation, Міжнародного інституту менеджменту та інших [2].

З огляду на це, 2010 року Україна розпочала політику масштабних реформ. Але це стикнулося з високою інерційністю як системи державного управління, так і громадської свідомості. Водночас необхідною умовою успішності реалізації реформ є забезпечення високого ступеня довіри до влади. Це можливо лише на шляху гарантування бездоганної управлінської дисципліни та високої фаховості державних службовців усіх рівнів.

Економічна діяльність малих підприємств характеризується показниками, що відображені в балансі табл. 5.

Таблиця 5

Показники балансу малих підприємств за 2011-2012рр. (з урахуванням мікропідприємств), тис. грн.*

Роки	Актив					
	Необоротні активи	Оборотні активи	Витрати майбутніх періодів	Необоротні активи та групи вибуття		
2011	6104742,7	3523708,2	59067,0			575,8
2012	7272184,6	4432389,3	65356,2			474,0
Роки	Пасив					
	Власний капітал	Забезпечення наступних витрат і платежів	Довгострокові зобов'язання	Поточні зобов'язання	Доходи майбутніх періодів	Баланс
2011	5120578,4	321490,6	720069,6	3512711,9	13243,2	9688093,7
2012	5964605,4	253207,4	944410,5	4590137,0	180043,8	11770404,1

Актив балансу містить відомості щодо розміщення капіталу, який є у розпорядженні підприємств. В структурі балансу малих підприємств вартість оборотних активів на кінець 2012 року склала 4432389,3 тис. грн., що становить 37,7% від загальної суми. В запасах товарно-матеріальних цінностей перебувало оборотних коштів на суму 1462520,7 тис. грн. – 33,0% від загальної суми. Аналізуючи активи малих підприємств, бачимо, що необоротні активи у 2012 році зросли на 1167441,9 тис. грн. в порівнянні з попереднім роком та витрати майбутніх періодів також зростають і становлять 65356,2 тис. грн. Зростання вартості оборотних активів свідчить про розширення виробництва.

Дані, які надаються в пасиві балансу, дозволяють визначити, які зміни відбуваються у структурі власного та позиченого капіталу, скільки залучено до обігу довгострокових коштів. Таким чином, збільшення джерел формування майна відбулося за рахунок збільшення:

- власних коштів на 844027 тис. грн.
- довгострокових зобов'язань 244340,9 тис. грн.
- короткострокових зобов'язань 1077325,1 тис. грн.

Такі зміни є позитивними, позаяк присутнє зростання власного капіталу. Крім того є залучення довгострокових кредитів банків, що сприяє поліпшенню фінансового становища, за умови, що залучені кошти не будуть заморожені в обігу.

Таблиця 6

Фінансові результати діяльності малих підприємств у 2010-2012р.р.*

Показник	2010 рік	2011 рік	2012 рік
Обсяг реалізованої продукції (товарів, послуг), тис. грн.	4362805,3	5327569,9	5978884,9
% до загального обсягу реалізованої продукції (товарів, послуг)	25,3	15,8	12,2
% до попереднього року	...	122,1	112,2
Фінансовий результат (сальдо) до оподаткування, тис. грн.	-283148,7	149889,9	162939,4
% до попереднього року	...	X	108,7
Прибуток до оподаткування, тис. грн.	242118,3	442254,8	553137,7
% до загального прибутку до оподаткування	20,8	23,9	27,5
% до попереднього року	...	182,7	125,1
Збиток до оподаткування тис. грн.	525267,0	292364,9	390198,3
% до загального збитку до оподаткування	54,4	17,7	42,5
% до попереднього року	...	55,7	133,5
Питома вага підприємств, що одержали збиток, % до загальної кількості	39,1	31,0	29,6

За підсумками роботи малих підприємств (включаючи мікропідприємства) у 2012 році сальдовий фінансовий результат до оподаткування був позитивним і становив 162,9 млн. грн. (загальна сума прибутку – 553,1 млн. грн., збитку – 390,2 млн. грн.), фінансовий результат мікропідприємств був негативним, і склав 28,9 млн. грн.

Основна частина позитивного сальдового фінансового результату, отримана малими підприємствами сільського, лісового та рибного господарства – 254,1 млн. грн. В тому числі мікропідприємствами – 31,2 млн. грн.

Основна частина негативного фінансового результату склалась на підприємствах, які займаються операціями з нерухомим майном (-90,9 млн. грн.), у тому числі на мікропідприємствах 20,5 млн. грн. збитку.

Після сплати всіх податків кінцевий результат від фінансової діяльності малих підприємств склав 118,5 млн. грн. чистого прибутку, мікропідприємства отримали 42,5 млн. грн. збитку. За підсумками 2012 року рівень рентабельності операційної діяльності малих підприємств з урахуванням мікропідприємств в цілому по області становила 7,1%, що на 1,5% менша ніж у 2011 році.

Найбільш рентабельно впродовж 2012 року працювали малі підприємства, які займаються професійною науковою та технічною діяльністю (18,3%), підприємства лісового сільського та рибного господарства (16,9%).

Значно зменшилась рентабельність підприємств оптової та роздрібної торгівлі, підприємств ремонту транспортних засобів та мотоциклів. Нерентабельною у 2012 р. стала діяльність підприємств, що займаються операціями з нерухомим майном, підприємств охорони здоров'я та надання соціальної допомоги, освіти. Нерентабельною залишилась діяльність підприємств з тимчасового розміщування й організації харчування, з мистецтва, спорту, розваг та відпочинку, промисловості, діяльності у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування [3].

З проведеного автором аналізу динаміка розвитку малого та середнього підприємництва протягом 2010-2012 років засвідчує такі тенденції:

- скорочення обсягів реалізованої продукції суб'єктами МСП у зв'язку зі зниженням споживчого попиту на внутрішньому та зовнішньому ринках, вивільненням робочої сили, нерозвиненістю інфраструктури;
- зростання кількості збиткових підприємств;
- зниження мотивації до створення нових підприємств;
- депресійні тенденції обумовили низку негативних структурних змін зайнятості у секторі малого підприємництва.

Тому, відносини держави та бізнесу є вкрай важливими для розвитку країни та регіонів. Їх стан може відігравати як позитивну роль, виступаючи механізмом сприяння та прискорення соціально-економічного розвитку, що і є основним завданням держави, так і негативну роль, за якої зміст відносин «держава – бізнес» виступає механізмом гальмування, або навіть пригнічення суспільного розвитку. Історія наводить безліч таких прикладів. При цьому зрозуміло, що термін «відносини бізнесу і держави» слід розуміти як відносини між бізнесом та інститутами державної влади.

Головним завданням політики розвитку підприємництва в Україні має стати створення умов для [2]:

- збільшення обсягів виробництва на основі розширення та повнішого використання існуючого потенціалу внутрішнього ринку України;
- збільшення обсягів експорту українських підприємств на підґрунті зростання їхньої конкурентоспроможності;
- утворення нових підприємств у сфері малого та середнього бізнесу, що забезпечують повніше використання наявних людських, матеріальних, інтелектуальних, природно-кліматичних й інших ресурсів;
- забезпечення належного рівня задоволення внутрішнього попиту товарами та послугами при повному дотриманні прав споживачів, вимог безпеки виробництва та споживання;
- демонополізації ринків товарів та послуг і налагодження ефективної конкуренції на внутрішньому ринку;
- збільшення та диверсифікація зайнятості, стабільного підвищення рівня доходів працюючого населення;
- досягнення ефективної фіскальної віддачі від розвитку бізнесу за збереження сприятливих умов для його розвитку.

Оцінка очікуваних змін з боку підприємницького середовища [4] – це:

- суттєве скорочення кількості державних регуляцій;
- належне виконання органами влади законів;
- належне виконання державної регуляторної політики;

- зменшення ставки єдиного соціального внеску;
- законодавче закріплення спрощеної системи оподаткування;
- скорочення корупції в органах державної влади;
- дерегуляція в напрямі здешевлення ведення бізнесу;
- розвиток малого бізнесу має стати міжвідомчою політикою;
- перегляд та активізація Національної програми розвитку малого бізнесу;
- надання державою дешевих кредитів і податкових пільг;
- гарантування участі малого бізнесу в держзакупівлях;
- посилення діалогу між органами влади і малим бізнесом;
- покращання бізнес-клімату;
- передача державних функцій самоврядним організаціям.

Пріоритетного значення на регіональному (місцевому) рівні має отримати стимулювання малого підприємництва до розвитку інноваційної діяльності (у т.ч. у сфері енергозбереження, освоєння альтернативної енергетики, виробництва конкурентоспроможних товарів та послуг, імпортозаміщення), що вимагає:

1. Розробити механізми фінансово-кредитної підтримки суб'єктів малого підприємництва, що здійснюють інноваційну діяльність.

2. Сприяти створенню спеціалізованих місцевих лізингових компаній.

3. Започаткувати систему замовлень місцевої влади на виконання важливих для регіону науково-технологічних розробок, що можуть реалізовуватись суб'єктами малого підприємництва.

4. Для стимулювання регіональної співпраці між секторами великого і малого підприємництва у впровадженні задіяти аналітичні підрозділи при обладміністраціях, що дозволить:

- проводити дослідження ринкового попиту на науково-технічну та інноваційну продукцію, результати досліджень вносити у регіональні бази даних;

- виявляти потреби великих підприємств у виконанні робіт щодо розробки та впровадження інновацій, інформувати про них малі підприємства;

- сприяти налагодженню коопераційних зв'язків великого, середнього та малого бізнесу в інноваційній сфері.

5. Сформувати електронну біржу інновацій та у межах цього:

- створити базу даних про інвестиційно привабливі інноваційно-орієнтовані малі підприємства;

- розвивати місцеві електронні інформаційні ресурси, спрямовані на популяризацію та рекламування інноваційних проектів малого підприємництва;

- надавати допомогу у підготовці бізнес-планів та інвестиційних проектів малих підприємств в інноваційній сфері.

В основі єдності і стабільності країни завжди та за будь-яких суспільних систем лежить довіра громадян до влади. І хоча абсолютна довіра природно неможлива, від ступеня цієї довіри залежить майбутнє країни.

Враховуючи вищезазначене, доцільним є ініціювання Президентом України розгортання широкомасштабного економічного діалогу, спрямованого на вироблення консолідованих позицій його сторін як підґрунтя легітимності рішень у сфері соціальної та економічної політики, які приймаються законодавчою та виконавчою владами.

5.21. Застосування ресурсно-ранжувального методу розрахунку вартості будівництва

Постановка проблеми. Розв'язання проблем підвищення ефективності інвестиційно-інноваційної діяльності підприємств будівельної галузі є в сучасних умовах надзвичайно актуальним завданням в сучасних умовах і багато в чому визначається вдосконаленням системи визначення вартості й планування капітального будівництва. З переходом вітчизняної економіки на ринкові відносини значно зросла роль ефективних механізмів оцінки вартості інвестиційно-інноваційних проектів. Передовий світовий досвід показує, що ефективність реалізації проектів та інвестиційно-інноваційної діяльності підприємств багато в чому визначається якістю розроблення проектно-кошторисної документації, перспективних і поточних планів капітального будівництва на основі економічного обґрунтування показників ефективності проекту. Зменшення будівельних витрат у результаті вдосконалення проектних рішень і технології виробництва стає дедалі помітнішим чинником підвищення ефективності інвестиційно-інноваційної діяльності підприємств сприяє вдосконаленню технологічної та відтворювальної структури капітальних інвестицій.

Аналіз основних досліджень і публікацій. Питання організації, управління, фінансування, оцінки економічної ефективності інноваційних проектів досліджували такі вітчизняні та зарубіжні вчені, як С. Колупаєва, А. Коренний, О. Кузьмін, А. Кутейников, О. Лапко, Д. Львов, І. Макаренко, Б. Патон, С. Покропивний, Й. Петрович, П. Перерва, Я. Плоткін, А. Пригожин, А. Перлак, А. Савченко, Б. Санто, Б. Твісс, М. Туган-Барановський, В. Терехов, М. Чумаченко, Й. Шумпетер, А. Яковлев, О. Кантаєва, Є. Галушко та ін. Проте незважаючи на значну кількість досліджень з цієї проблематики, до теперішнього часу в економічній науці не сформовано чіткого цілісного уявлення про ціноутворення в інвестиційно-інноваційній діяльності підприємства. Існуючі підходи до вирішення даної проблеми, як правило, носять різноспрямований характер і являють собою рекомендації з вирішення окремих питань, пов'язаних з ефективністю інноваційної діяльності. Тож, нині існує нагальна потреба в подальшому вивченні інструментарію ціноутворення в інвестиційно-інноваційній діяльності підприємства.

Постановка завдання. Метою дослідження є теоретико-методологічні підходи впливу ціноутворення на ефективність інвестиційно-інноваційної діяльності підприємства на основі оцінки діючих методів ціноутворення в будівництві та зарубіжного досвіду.

Виклад основного матеріалу. Інвестиційно-інноваційний проект – сфера діяльності учасників ринку, спрямовано на зміну технічної, економічної або соціальної систем відповідно до окресленої мети, пов'язана з реалізацією капітальних інвестицій – від початку будівництва до закінчення експлуатації об'єкта. У будівництві (інвестиційно-інноваційний проект) – це розв'язання проблеми зі створення нових, реконструкції, технічному переозброєнню існуючих комплексів промислових або житлових споруд.

У Законі України «Про інноваційну діяльність» під інноваційним проектом розуміється комплект документів, що визначає процедуру і комплекс

усіх необхідних заходів (у т.ч. інвестиційних) щодо створення та реалізації інноваційного продукту й (або) інноваційної продукції [5].

Розглядається поняття інвестиційно-інноваційного проекту – як сукупність взаємозв'язаних проектів донорно-акцепторного типу, об'єднаних єдиною стратегічною метою, що мають принципово різні завдання. Основний (стратегічний) проект виконує довготермінове завдання високої значущості для підприємства (виживання у несприятливих умовах, перехід на якісно новий рівень діяльності), допоміжні проекти вирішують тактичні й оперативні завдання фінансово-виробничого забезпечення [2].

Середовище інвестиційно-інноваційного проекту від моменту його виникнення до припинення неоднорідне і динамічне, що визначає необхідний рівень системності (повної та несуперечливої) при заданій складності в його дослідженні. Ефективність проекту не рівнозначна ефективності об'єкта, який у цьому проекті створюється і виготовляє продукцію. Для першого характерні наявність чіткої мети, що добре ідентифікується, й обмеженість термінів реалізації, для другого – визначають функції.

Учасники інвестиційно-інноваційного проекту також можуть бути представлені у вигляді великих, складних, багатоцільових, багатофункціональних, нелінійних, імовірнісних, динамічних, самоудосконалюваних керованих інформаційних систем. Більшості з них притаманна менша визначеність у процесах акумуляції інвестиційних ресурсів, значна ймовірність нерозуміння найближчих і довготермінових завдань, зміна з часом своїх цілей. Зоною ризику є також труднощі, пов'язані з вибором організаційної структури і розподілом керівних посад, відсутність справжньої стратегічної автономії, порівняно підвищена ротація кадрів та керівництва в структурі управління ІПП. Усі витрати, що пов'язані зі створенням будівельної продукції і передбачені в кошторисах (кошторисних розрахунках) відповідають обсягам інвестицій (капітальним інвестиціям), що їх скеровують на капітальне будівництво.

Перехід на ринкові відносини змусив враховувати нові види витрат у будівництві при розробленні кошторисної документації: плата за землю; витрати на узгодження технічних умов; новий види податків і зборів; страхування; відсотки за кредити; витрати за реалізацію векселів та інших цінних паперів; витрати на розроблення й експертизу конкурсної документації, а також організацію і проведення конкурсів (торгів); витрати замовників на професійне управління інвестиційно-інвестиційними проектами; оплата нових послуг національного і регіональних центрів ціноутворення, а також інших організацій, що здійснюють розроблення та експертизу кошторисної документації. Разом із тим значна частина згаданих витрат, характерних для ринкових відносин у будівництві, має сприяти підвищенню ефективності розроблення і реалізації інвестиційно-інноваційних проектів, а також оптимізації розрахунків кошторисної вартості будівництва об'єктів.

Інвестиційні витрати охоплюють:

1. Витрати на розроблення передпроектної документації у вигляді обґрунтування інвестицій, бізнес-планів, інвестиційних пропозицій та інших документів;

2. Витрати на розроблення проектно-кошторисної документації. У загальному випадку для найбільших об'єктів охоплюють витрати на інвестиційно-інноваційний проект, конкурсну і робочу документацію;

3. Витрати на виконання зобов'язань із реалізації інвестиційно-інноваційних проектів їхніми підрядниками і замовниками;

4. Витрати на будівництво, що охоплюють вартість підрядних робіт, придбання і монтаж устаткування та інші витрати (компенсації) замовника.

Розмір перерахованих витрат диференціюється за підприємствами, будівлями та спорудами та регламентується національними нормативними документами [3].

Рівень ціноутворення в будівництві має значний вплив на економічний стан інших галузей національної економіки. Наскільки ціни визначають обсяги капітальних інвестицій на розвиток реального сектора економіки України, настільки від якості їх формування і застосування залежать зрештою обсяги бюджетних та позабюджетних інвестицій на будівництво, реконструкцію й технічне переозброєння підприємств, будівель, споруд. Цінова політика в будівництві істотно впливає на ефективність обґрунтування, залучення і використання інвестицій. Досконала державна цінова політика в будівництві базована на двох принципах: а) об'єктивно необхідні витрати на конкретне будівництво; б) конкретні правила розрахунку та оптимізації цін із урахуванням попиту і пропозиції на ринку будівельної продукції.

У будівництві значення методів ціноутворення у формуванні чистого прибутку на відміну від інших галузей економіки відрізняється тим, що готова будівельна продукція розрахована на конкретного споживача.

Вартість інвестиційно-інноваційного проекту, зокрема у будівництві, розраховують на користь інвесторів, замовників та підрядників на чотирьох стадіях управління з різним ступенем точності й достовірності залежно від достовірності початкових даних і правильності використання нормативної бази:

1. На передпроектній стадії ухвалюють рішення про інвестування проектів залежно від його ефективності, а вартість будівництва розраховують в обґрунтуванні інвестицій (за необхідності пошуку інвесторів – бізнес-плану та інвестиційної пропозиції);

2. На стадії розроблення проекту визначають договірну ціну й укладають контракти з підрядниками, а вартість будівництва розраховують у проектно-кошторисній документації і використовують для формування конкурсної (тендерної) документації замовників та конкурсних пропозицій підрядників (оферти) з метою подальшого розрахунку ефективності й інших техніко-економічних показників. При цьому використовують детальніші початкові дані та нормативну базу порівняно з першою стадією;

3. На стадії реалізації проекту здійснюють розрахунок фактичної вартості та собівартості будівництва, порівняння фактичних показників із розрахунковими з метою оцінки фактичної економічної ефективності інвестиційно-інноваційних проектів. При цьому використовують детальні початкові дані, кошторисну і виробничу нормативну базу;

4. На завершальній стадії аналізують співвідношення фактичної вартості будівництва за проектом із передбаченою договором підряду з метою проведення остаточних розрахунків по контактах, а також розрахунку

фактичної економічної ефективності і інших показників інвестиційно-інноваційного проекту.

У загальному випадку можна застосовувати чотири види розрахунків вартості будівництва об'єктів із різним ступенем точності залежно від можливостей користувачів за обсягом початкових даних, а також наявності та повноти кошторисної нормативної бази:

1. Перший вид розрахунку передбачає визначення вартості проектного об'єкта, коли його основні параметри повністю співпадають із об'єктом-представником. Наприклад, типове житлове будівництво, в якому відмінності між об'єктами полягають у нульовому циклі та внутрішніх оздоблювальних, санітарно-технічних і електромонтажних роботах.

2. Другий вид розрахунку передбачає визначення вартості проектного об'єкта за невідповідності його за величиною та потужністю з типовими проектами.

3. Третій вид розрахунку дає змогу визначити вартість проекту за невідповідності видів робіт, передбачених локальними кошторисними розрахунками з індивідуальними проектами.

4. У четвертому виді розрахунку передбачений режим формування локальних кошторисних розрахунків із уточненням конструктивних рішень, технологій, механізмів, матеріалів, виробів та устаткування зі застосуванням сучасних кошторисних норм і розцінок. Цей вид розрахунку найефективніший, оскільки дає змогу визначити прогнозну вартість будівництва об'єктів. Проте для його застосування необхідне створення відповідних методик, прикладних комп'ютерних програм, кошторисної нормативної бази, зокрема, згаданих раніше преїскурантів натуральних і вартісних показників за типовими та індивідуальними проектами в регіонах будівництва.

Моделі життєвого циклу ІІІ можуть бути представлені поетапно у часовому, технологічному і ринковому середовищах. Життєвий цикл реального інвестиційно-інноваційного проекту охоплює наступні основні етапи:

а) передпроектний (вивчення прогнозів і напрямів розвитку країни, регіону, міста; обґрунтування і планування вкладення засобів, вибір об'єкта інвестування, ухвалення рішення про початок проектування, інвестування);

б) проектно-дослідницьких робіт (узгодження, експертиза і затвердження ТЕО, розрахунок ефективності, розроблення, узгодження й затвердження робочої документації, аналіз ризику, експертиза, ухвалення рішення про продовження інвестування, відведення землі під будівництво, отримання дозволу на будівництво, розроблення бізнес-плану);

в) реалізація (проведення торгів і укладання контрактів; зведення-будівництво, пусконаладжувальні роботи та освоєння виробничих потужностей, фінансування і кредитування робіт та постачання, повне освоєння засобів, введення об'єктів ІІІ в експлуатацію);

г) експлуатація (функціонування, розвиток, модернізація-ремонт, ліквідація) – відшкодування засобів.

Із погляду життєздатності ІІІ найважливіша його стадія – обґрунтування вкладення капіталу (оцінка життєздатності проекту, вибір і попереднє узгодження місця розташування об'єкта, екологічна експертиза). Відбір інвесторами на початковому етапі неефективних ІІІ дає змогу заощадити до

30% власних засобів. При найменшому відхиленні від прогнозу, що буває порівняно часто (затримка платежів, сезонне коливання цін, корегування технічної документації і тому подібне), нестійка рівновага інтересів великої кількості учасників порушується і призводить до панічного вилучення своєї частки в проекті у тій або іншій формі.

Життєвий цикл ІІІ закінчується у момент повного відшкодування раніше вкладених коштів, отримання заданого розміру чистого прибутку або зміни його функції, призначення (виникнення нового ІІІ) або коли подальша експлуатація ІІІ призводить до ризику щодо безпеки життя і здоров'я людей, не відповідає державним інтересам. Відповідно цього моменту ухвалюють рішення про реконструкцію, ремонт або ліквідацію ІІІ (рис. 1).

Основними особливостями будівельної частини ІІІ є: велика тривалість виробничого циклу і значні одноразові та поточні витрати (зокрема транспортні витрати: на попередню інфраструктурну підготовку території будівництва) на одиницю готової продукції, територіального розташування об'єктів, що приводить до специфічних форм розрахунків, нерухомість (тобто земля є місцем просторового розміщення будівництва і його складовою частиною), багатоелементність та різноманітність інженерного оснащення будівель і споруд, необхідність ефективного розпорядження виділеною земельною ділянкою (зокрема підземним простором), обов'язкове врахування інтересів великої кількості учасників інвестиційного процесу (відповідних дозвільних і контролюючих органів держави, дослідницьких, проектно-конструкторських, будівельно-монтажних, пусконаладжувальних та експлуатаційних підприємств, заводів-виробників устаткування, експертних органів й організацій) за обов'язкового врахування думки відповідних громадських організацій і є особливістю розрахунку ефективності інвестиційно-інноваційних проектів.

В умовах ринкових відносин обсяги будівельної продукції оцінюють замовник та підрядник на рівноправній основі в процесі укладення договору підряду на капітальне будівництво об'єкта. Для цього виконують техніко-економічну оцінку проекту об'єкта, що його будують, і враховують пропозиції замовника та підрядника. Кошторисна вартість будівництва – сума грошових коштів, необхідних для його здійснення відповідно до проектних матеріалів, – не тільки основа всього будівництва, а й узгодження взаємин замовника і підрядника, обґрунтування інвестицій та інновації, оцінка рівня продуктивності праці й виявлення резервів зниження собівартості будівельно-монтажних робіт. Так контролюють обґрунтованість кошторисних нормативів із врахуванням особливостей будівництва об'єкта певного типу.

Ціна будівельної продукції в розвинених світових ринках охоплює собівартість продукції, прибуток та інші витрати. Особливостями ціноутворення будівельної продукції є:

а) індивідуальність цін на будівництво, реконструкцію, розширення і технічне переозброєння підприємств, будівель та споруд. Це визначається тим, що будівельна продукція територіально закріплена, враховує різні природнокліматичні, містобудівні та інші особливості умов будівництва об'єктів;

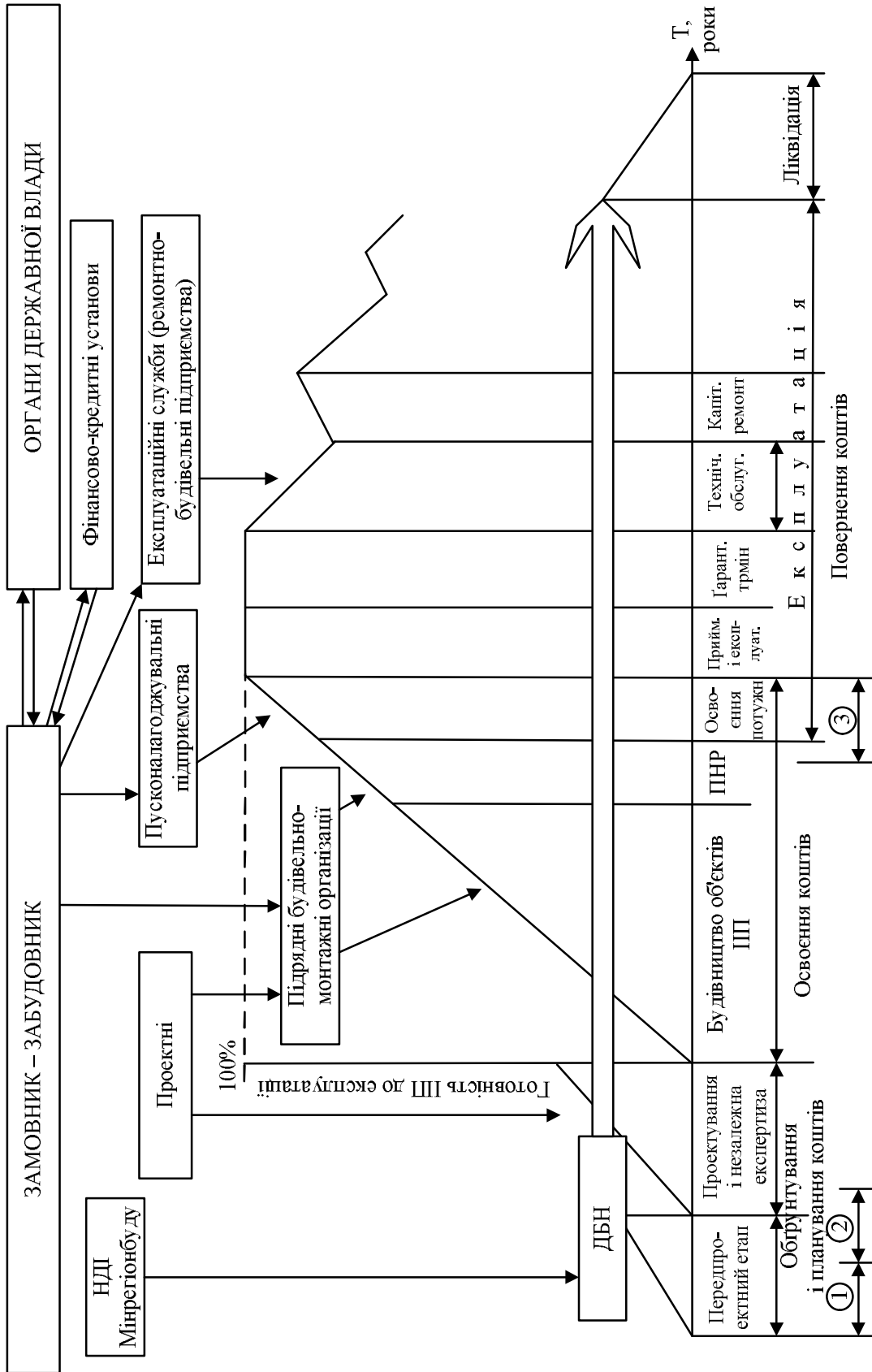


Рис. 1. Схема повного життєвого циклу ІІІ*

Позначення: 1 – стратегічний маркетинг; 2 – НДДКР; 3 – організаційно-технологічна підготовка нового виробництва товарів, послуг

Таблиця 1

Основні підходи до встановлення ціни на будівельну продукцію [7, с. 85]

Мінімальний рівень ціни	Оптимально можливий рівень ціни, що враховує реальні:			Максимальний рівень ціни
Отримання прибутку за цьому підходо неможливе	Собівартість будівельної продукції (БМР)	Ціну конкурентів	Якість будівельної продукції	Формування попиту за цьому підходо неможливе

б) високий рівень матеріаломісткості, що визначає необхідність ефективного моніторингу поточних цін на матеріальні ресурси й оптимізації вибору їх постачальників;

в) значна тривалість життєвого циклу, що ускладнює систему ціноутворення в будівництві, а також нагальна необхідність оптимізації ціни залежно від ефекту і термінів реалізації проекту;

г) використання при будівництві різних типів об'єктів різноманітних технологій будівництва і широкої номенклатури матеріально-технічних ресурсів, які впливають на значні масштаби нормативної бази ціноутворення, що не має аналогів у жодній галузі матеріального виробництва;

д) постійна дія атмосферно-кліматичних чинників в умовах виконання будівельно-монтажних робіт на відкритому повітрі на різних будівельних майданчиках;

Порядок розрахунку кошторисної вартості будівництва регламентується Правилами визначення вартості будівництва ДБН Д.1.1-1-2000 із змінами, затвердженими наказом Держбуду України № 85 від 17.06.2003 р. [3].

Найважливішим чинником перебудови інвестиційно-будівельної діяльності в Україні є переорієнтація її головних цілей і показників економічної ефективності.

Головну увагу необхідно приділити економії не матеріальних ресурсів затверджених норм і проектів, а грошових коштів за допомогою розроблення і реалізації економічніших ІІІ з меншими питомими витратами обсягів на одиницю потужності (послуг), менш трудомістких і енергоємних в експлуатації, менш ризикових в реалізації, з максимально можливим використанням високих інноваційних технологій, ефективних місцевих будівельних матеріалів, конструкцій та виробів.

Висновки з даного дослідження. Отже, основними вимогами до вітчизняної методології та інформаційної технології оптимізації розрахунків вартості будівництва з урахуванням передового зарубіжного досвіду є:

1. Визначення оптимальної кошторисної вартості будівництва в кошторисах інвесторів (або кошторисних розрахунках) і конкурсної документації замовника з урахуванням найраціональнішої тривалості та ефективності реалізації інвестиційно-інноваційних проектів і програм;

2. Підвищення достовірності, насамперед, прогнозової оцінки вартості будівництва у передінвестиційній і передпроектній документації, а також на ранніх стадіях проектування;

3. Спадкоємність кошторисних розрахунків на різних стадіях розроблення і реалізації інвестиційно-інноваційних проектів та програм із тим, щоб

відмінності між кошторисними розрахунками, здійснюваними в різних видах кошторисної документації, а також документація щодо взаєморозрахунків за виконані роботи і послуги не перевищували обґрунтованих меж;

4. Постійне вдосконалення елементної кошторисної нормативної бази, що враховує різноманітні технології будівництва, регіональні особливості, нові будівельні машини і механізми, засоби малої механізації, матеріали, конструкції та устаткування;

5. Створення принципово нової укрупненої кошторисної нормативної бази, що ґрунтована, насамперед, на натуральних показниках фізичних обсягів робіт, трудомісткості, машино- і матеріаломісткості на одиницю потужності будівельної продукції за об'єктами-представниками та регіонами, яка має бути основою для розроблення відповідних питомих вартісних показників;

6. Створення ефективніших інформаційних технологій, які забезпечують не лише опрацювання інформації для конкретного користувача, в корпоративному масштабі, а й і інформаційну сумісність усіх учасників інвестиційного процесу, що забезпечує обмін інформації у не тільки локальних, а й регіональних обчислювальних мережах.

Список використаних джерел (References)

Вступ

Фіскальні правила в глобальному макрофінансовому середовищі

1. Проблема системної складності як передумова нестабільності у сфері макрофінансових процесів розглянута нами у: Козюк В.В. Монетарні засади глобальної фінансової стабільності. – Тернопіль: ТНЕУ, Економічна думка, 2009. – С. 519-535.
2. На прикладі розвинутих країн ці питання розглянуті у: Волобуев В. Эволюция модели смешанной экономики и бюджетная макростратегия в США // МЭиМО. – 2001. – №4. – С. 21-29.; Wyplosz Ch. Fiscal Policy: Institutions Versus Rules // National Institute Economic Review. – 2005. – Jan. - №191. – P. 70-84.
3. Tytell I., Shang-Jin Wei. Does Financial Globalization Induce Better Macroeconomic Policies? // IMF Working Paper. – 2004. – WP/04/84. – P. 3-40.; Tytell I. Financial Globalization and the Conduct of Macroeconomic Policies // Globalization and External Imbalances // World Economic Outlook. Chapter III. – Wash. (D.C.): IMF, 2005. – P. 122-123.
4. Питання впливу схильності до дефолтів на сприйняття країн як позичальників із подальшими наслідками для глобальної алокації капіталів розглянуті у: Reinhart C., Rogoff K. Serial Default and the “Paradox” of Rich-to-Poor Capital Flows // American Economic Review. – 2004. - №94(2). – P. 53-58.
5. Волобуев В. Эволюция модели смешанной экономики и бюджетная макростратегия в США // МЭиМО. – 2001. – №4. – С. 21-29.
6. Tanzi V. Globalization, Technological Developments, and the Work of Fiscal Termites // IMF Working Paper. – 2000. – WP/00/181. – P. 1-23.
7. Wagner H. Implications of Globalization for Monetary Policy // IMF Working Paper. – 2001. – WP/01/184. – P. 1-62.
8. Tanzi V. The Changing Role of the State in the Economy: A Historical Perspective // IMF Working Paper. – 1997. – WP/97/114. – P. 1-21.; Tanzi V. The Demise of the Nation State? // IMF Working Paper. – 1998. – WP/98/120. – P. 1-17.; Tanzi V. Globalization and Future of Social Protection // IMF Working Paper. – 2000. – WP/00/12. – P. 1-23.
9. Prasad E., Rajan R., Subramanian A. The Paradox of Capital // IMF Finance and Development. – 2007. – Mar. – Vol. 44. - №1. – P. 1-10.; Ayhan Kose M., Prasad E., Rogoff K., Wei S.-J. Financial Globalization: A Reappraisal // IMF Working Paper. – 2006. – WP/06/189. – P. 1- 92.; Ayhan Kose M., Prasad E., Rogoff K., Wei Sh.-J. Financial Globalization: Beyond Blame Game // IMF Finance and Development. – 2007. – Vol. 44. – №1. – P. 1-11.
10. Caballero R. On the Macroeconomics of Assets Shortages // NBER Working Paper. – 2006. - №11996. – P. 1-24.
11. Wyplosz Ch. Fiscal Policy: Institutions Versus Rules // National Institute Economic Review. – 2005. – Jan. - №191. – P. 70-84.; Hagen von J. Political Economy of Fiscal Institutions // Governance and the Efficiency of Economic System (GESY) Discussion Paper. – 2005. - №149. – P. 1-14.
12. Drazen A. Fiscal Rules From Political Economy Perspective // Paper prepared for the IMF-World Bank Conference on Rule-Based Fiscal Policy in Emerging Market Economies, Oaxaca, Mexico, Feb. 14-16, 2002. – P. 1-28.
13. Baldacci E., Gupta S., Mati A. Is it (Still) Mostly Fiscal? Determinants of Sovereign Spreads in Emerging Markets // IMF Working Paper. – 2008. – WP/08/259. – P. 1-25.; Akitoby B. Several Questions on How Institutions Shape Financial Markets // IMF Research Bulletin. – 2010. – Sept. – Vol. 11. - №3. – P. 1-2.; Baldacci E., Kumar M. Fiscal Deficits, Public Debt, and Sovereign Bond Yields // IMF Working Paper. – 2010. – WP/10/184. – P. 1-29.; Alper E., Forni L. Public Debt in Advanced Economies and its Spillover Effects on Long-term Yields // IMF Working Paper. – 2011. – WP/11/210. – P. 1-24.; Caceres C., Guzzo V., Segoviano M. Sovereign Spreads: Global Risk Aversion, Contagion or Fundamentals // IMF Working Paper. – 2010. – WP/10/120. – P. 1-

- 30.; Bellas D., Papaioannou M., Petrova I. Determinants of Emerging Market Sovereign Spreads: Fundamentals vs Financial Stress // IMF Working Paper. – 2010. – WP/10/281. – P. 1-26.
14. Haugh D., Ollivaud P., Turner D. What Drives Sovereign Risk Premiums? An Analysis of Recent Evidence from the Euro Area // OECD Economics Department Working paper. – 2009. - №718. – P. 1-25.; Mody A. From Bear Stearns to Anglo Irish: How Eurozone Sovereign Spreads Related to Financial Sector Vulnerability // IMF Working Paper. – 2009. – WP/09/108. – P. 1-41.
15. Schuknecht L. EU Fiscal Rules: Issues and Lessons from Political Economy // ECB Working Paper. – 2004. - №421. – P. 1-34.
16. Bergsten F., Truman E. Why Deficits Matter: The International Dimension // ПЕ Speeches, Testimony, Paper. – 2007. Testimony Before the Budget Committee of the House of Representatives, Jan. 23, 2007. – P. 10-11.
17. The Uses and Abuses of Sovereign Credit Ratings // IMF Global Financial Stability Report. – Chapter 3. – Wash. (D.C.): IMF, 2010. Oct. – P. 1-38.
18. Бьюкенен Дж. Границы свободы. Между анархией и Левиафаном / Избр. соч. – М.: Таурус Альфа, 1997. – С. 207-444.
19. Б'юкенен Дж., Масгрейв Р. Суспільні фінанси і суспільний вибір: Два протилежних бачення держави: Пер. з англ. – К.: Академія, 2004. – 175 с.
20. Арансон Р., Отт Э. Рост государственного сектора // Панорама экономической мысли конца XX столетия / Под ред. Д.Гринэуэя, М.Блини, И.Стюарта: В 2-х т. / Пер. с англ. СПб.: Экономическая школа, 2002. Т. 1. – С. 638-668.
- Удосконалення механізмів інституціонального забезпечення соціального захисту військовослужбовців в Україні**
1. Матюрін І.В. Пропозиції щодо вдосконалення фінансово-економічного механізму державного регулювання соціального захисту військово-вслужбовців / І.В. Матюрін // Сучасний стан, проблеми та тенденції розвитку суб'єктів фінансового ринку: колективна монографія / Під заг. ред. К.Ф. Ковальчука. – Павлоград: АРТ СИНТЕЗ-Т, 2014. – С. 210-218
2. Матюрін І.В. Фінансово-економічний механізм державного регулювання соціального захисту військовослужбовців / І.В. Матюрін // Західноукраїнський науковий вісник: матеріали III Всеукр. наук.-практ. конф. «Державотворчі процеси в Україні та світі: реалії проблеми, перспективи», Івано-Франківськ, 19 лютого 2014 р. – Івано-Франківськ: ГО «ЗУНТ», 2014. – Вип. 1. – С. 19-22
3. Людський розвиток в Україні: соціальні та демографічні чинники модернізації національної економіки: колективна монографія / Е.М. Лібанова, О.В. Макарова, І.О. Курило та ін.; за ред. Е.М. Лібанової. – К.: Ін-т демографії та соціальних досліджень ім. М.В. Птухи НАН України, 2012. – 320 с.
4. Мельниченко О.А. Підвищення рівня та якості життя населення: механізм державного регулювання: монографія / О.А. Мельниченко. – Харків: Вид-во ХарПІ НАДУ «Магістр», 2008. – 232 с.
5. Кузьменко С.Г. Соціальний захист населення як складова соціального управління: системний підхід / С.Г. Кузьменко // Актуальні проблеми державного управління: зб. наук. праць. – Вип. № 2. – Харків: Вид-во ХарПІ НАДУ «Магістр», 2011. – С. 119-125
6. Лопушняк Г. С. Бюджетне фінансування соціальних видатків в умовах трансформації економіки / Г.С. Лопушняк // Фінанси України. – 2010. – № 10. – С. 38-46
7. Рудкевич І.В. Етапи становлення та розвитку державної політики соціального захисту населення України / І.В. Рудкевич // Інвестиції: практика та досвід. – 2011. – № 4. – С. 99-102
8. Стойка А. Розвиток системи соціального захисту як основи стратегічного планування в соціальній сфері / А. Стойка // Державне управління та місцеве самоврядування: зб. наук. праць. – Вип. № 1. – Дніпропетровськ: Вид-во ДРІДУ НАДУ, 2010. – С. 121-130
9. Кірнос І.О. Реформування соціальної політики держави: виклики та напрями / І.О. Кірнос // Регіональний розвиток – основа розбудови української держави. – Секція 2. Ефективне державне управління: державотворення та регіональна влада: матеріали наук.-

практ. конф., Донецьк, 4-5 квітня, 2012 р. – Донецьк: Донецький держ. ун-т управління, 2012. – С. 171-174

10. Матюрін І.В. Маркетингове забезпечення соціального захисту військовослужбовців / І.В. Матюрін // Молодий вчений. – 2014. – № 5 (08). – С. 179-182

11. Матюрін І.В. Механізми інформаційного забезпечення соціального захисту військовослужбовців / І.В. Матюрін // Західноукраїнський науковий вісник: матеріали IV Всеукр. наук.-практ. конф. «Актуальні проблеми державного управління», Івано-Франківськ, 8 травня 2014 р. – Івано-Франківськ: ГО «ЗУНТ», 2014. – Вип. 4. – С. 30-33

Соціальний захист населення в контексті мінімізації соціальних ризиків

1. С.О. Корецька Соціальна політика України: теорія, методологія, механізми реалізації: монографія / С.О. Корецька. – Донецьк: Юго-Восток, 2010. – 445 с.

2. T. Laun. The Role of Social Insurance Programs in Accounting for Cross-Country Differences in Retirement Behavior. UCFS, Department of Economics, Uppsala University, 2013. – 35 p.

3. Reno, Virginia P. Social Security Disability Insurance: Action Needed to Address Finances (June 2013). National Academy of Social Insurance, Social Security Brief, June 2013 – No. 41. (06.02.2014р.) Available at SSRN: <http://ssrn.com/abstract=2375239>.

4. Болотіна Н. Право людини на соціальне забезпечення в Україні: проблеми термінів і понять/Н. Болотіна // Право України. – 2000. – № 4. – С. 37-39.

5. Міжнародна організація праці. Конвенція про мінімальні норми соціального забезпечення № 102. (21.05.2014р.) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon.nau.ua/doc/?code=993_011.

6. Методологічні положення щодо складання допоміжних (сателітних) рахунків соціального захисту в Україні [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://ukrstat.org/uk/metod_polog/metod_doc/2010/56/metod.htm.

7. Закон України «Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/2017-14>.

8. Міністерство соціальної політики України. Річний звіт 2013 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.mlsp.gov.ua/labour/control/uk/publish/category?cat_id=35657/.

9. Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування: Закон України від 17.10.2013 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/2464-17>.

Розділ 1. Фінансові механізми стимулювання підприємницької діяльності

1.1. Макроекономічні аспекти взаємодії фінансового та реального секторів економіки в умовах трансформації економічної системи

1. Доллан Э. Д. Деньги, банковское дело и денежно-кредитная политика / Э. Д. Доллан и др.; пер. с англ. В. Лукашевича. – Санкт-Петербург, Литера плюс, 1994. – 448 с.

2. Дорнбуш Р. Макроекономіка / Р. Дорнбуш, С. Фішер; пер. з англ. В. Мусієнко та В. Овсієнко. – К.: Основи, 1998. – 814 с.

3. Кейнс Дж.М. Избранные произведения / Дж.М. Кейнс. – М.: Экономика, 1993. – 365 с.

4. Капітальні інвестиції в Україні у 2007 - 2013 роках. Статистичний збірник [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/2>.

5. Концепція Державної цільової програми розвитку інвестиційної діяльності на 2011-2015 роки [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://in.ukrproject.gov.ua/index.php?get=564&id=2548>.

6. Монетарний трансмісійний механізм в Україні: Науково-аналітичні матеріали. Вип. 9 / В.І. Міщенко, О.І. Петрик, А.В. Сомик, Р.С. Лисенко та ін.. – К.: Національний банк України. Центр наукових досліджень, 2008. – 265 с.

7. Шумпетер И. Теория экономического развития. / И. Шумпетер. – М.: Прогресс, 1982. – 544 с.

8. Фридман М. Количественная теория денег / М. Фридман. – М. : Эльф-Пресс, 1996. – 131 с.
9. Хайек Ф. Частные деньги / Ф. Хайек; [пер. с англ.]. – Тверь: Институт национальной модели экономики, 1996. – 180 с.
- 1.2. Інвестиційний потенціал як запорука активізації інвестиційної діяльності інститутів фінансового ринку України**
1. Асаул А. Н. Модернизация экономики на основе технологических инноваций: учеб. пособ. / Асаул А. Н. – СПб.: АНО ИПЭВ, 2008. – 606с.
2. Белолипецкий В. Инвестиционная деятельность фирмы [Текст] / В. Белолипецкий// Консультация директора. – 1997. - №14. – С.18-21.
3. Бережна І.Ю. Поняття та роль інвестиційної діяльності та інвестиційного процесу на сучасному етапі економічного розвитку [Текст] / І.Ю. Бережна // Науковий вісник ЧДІЕУ. – 2011. - №1 (9). – С.86-92
4. Борщ Л.М. Інвестування: теорія і практика: навч. посіб. / Л.М. Борщ, С.В. Герасимова; 2-ге вид., перероб. і доп. – К.: Знання, 2007. – 685 с.
5. Бюлетень національного банку України. – [Електронний ресурс] . – Режим доступу: <http://www.bank.gov.ua/doccatalog/document?id=4881597>.
6. Гитман Л.Дж. Основы инвестирования / Л. Дж. Гитман, М. Д. Джонк. – М.: Дело, 1997. – 1008 с.
7. Дані фінансової звітності банків України за 2008-2013 роки. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.bank.gov.ua/>.
8. Дука А.П. Теорія та практика інвестиційної діяльності. Інвестування: навч. посібник [Текст] / А.П. Дука. – К.: Каравела, 2008. – 432 с.
9. Ефремова Т.Ф. Новый словарь русского языка. Толково-словообразовательный [Электронный ресурс] / Т.Ф. Ефремова [Електронний ресурс]. – Режим доступа: <http://www.efremova.info/word/investirovanie>.
10. Закон України «Про інвестиційну діяльність» №1560-ХІІ від 18.09.1991 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1560-12>.
11. Иванов Г.И. Инвестиции: сущность, виды, механизмы функционирования / Г.И. Иванов. – Ростов-на-Дону: Феникс, 2002. – 352 с.
12. Инвестиции: учебник [Текст] /У. Шарп, Г. Александер, Дж Бэйли; перевод с англ. – М.: ИНФРА-М, 2001. – XII, 1028 с.
13. Інвестиційний менеджмент (в прикладах і завданнях) : навч. посібник [Текст] / С.О. Погасій, О.В. Познякова, Ю.В. Краснокутська. – Харків: ХНАМГ, 2009. – 337 с.
14. Інвестиційно-інноваційна діяльність: теорія, практика, досвід: монографія [Текст] /М.П. Денисенко, Л.І. Михайлова, І.М. Грищенко, А.П. Гречан та ін.; за заг. ред. М.П. Денисенка, Л.І. Михайлової. – Суми: ВТД «Університетська книга», 2008. – 1050 с.
15. Кравчук І.С. Особливості реалізації банками інвестиційної політики на ринку цінних паперів України / І.С. Кравчук // Збірник наукових праць Національного університету державної податкової служби України. – 2012. – № 1. – С. 198-211.
16. Макроекономічні показники за даними НБУ [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.bank.gov.ua/control/uk/publish/category?cat_id=57896.
17. Мертенс А. Инвестиции: [курс лекцій] / А. Мертенс. – К.: Изд-во Киевское инвестиционное агентство, 1997. – 416 с.
18. Національна економіка: підручник / за заг. ред. О.В. Носової. – К.: ЦУЛ, 2013. – 512с.
19. Статистичний щорічник України за 2010 рік [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://library.oseu.edu.ua/docs/StatSchorichnyk%20Ukrainy%202010.pdf>.
20. Статистична інформація Державної служби статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>.
21. Статистичний бюлетень (електронне видання) [Електронний ресурс]. – 2012. – Режим доступу: http://bank.gov.ua/control/uk/publish/category?cat_id=57897.
22. Теорії інвестицій: навч. посібник [Текст] / Н.О. Татаренко, А.М. Поручик. – К.: КНЕУ, 2000. – 159 с.

23. Глумачний словник української мови [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://eslovnik.com/search/>.
24. Щукін Б.М. Інвестування: курс лекцій [Текст] / Б.М. Щукін. – К.: МАУП, 2004. – 216 с.
25. Юркевич О.М. Інноваційне спрямування інвестиційного потенціалу фінансових інститутів [Текст] / О.М.Юркевич // Фінанси України. – 2010. – № 10. – С.81-86.
- 1.3. Фінансові механізми стимулювання розвитку громадянського суспільства в Україні**
1. Громадські організації в Україні у 2010 році: стат. бюлетень. – К.: Держ. служба статистики України, 2011. – 152 с.
 2. Громадські організації в Україні у 2011 році: стат. бюлетень. – К.: Держ. служба статистики України, 2012. – 157 с.
 3. Громадські організації в Україні у 2012 році: стат. бюлетень. – К.: Держ. служба статистики України, 2013. – 152 с.
 4. Діяльність громадських об'єднань в Україні у 2013 році: стат. бюлетень. – К.: Держ. служба статистики України, 2014. – 152 с.
 5. Василенко Л.І. Фінансове забезпечення діяльності й розвитку громадських організацій / Л.І. Василенко, С.В. Зелінський // Фінанси України. – 2002. – № 8. – С. 33–39.
 6. Кодацький В.П. Теоретичні основи фінансів громадських організацій / В.П. Кодацький, К.Г. Шарлай // Економічний вісник Донбасу. – 2009. – № 4. – С. 130–132.
 7. Андержанова З.А. Специфика волонтерской деятельности в США / З.А. Андержанова // Социальная политика и социология. – 2010. – № 9. – С. 38-55.
 8. Исаева М. Некоммерческие организации в Японии: особенности финансирования / М. Исаева // Проблемы теории и практики управления. – 2012. – № 7-8. – С. 41–48.
 9. Ковальчук В. Проблеми становлення правових основ інститутів громадянського суспільства в контексті прийняття Закону України «Про громадські об'єднання» / В. Ковальчук, С. Іщук // Вісник Академії правових наук України. – 2012. – № 3. – С. 24–33.
- 1.4. Інноваційні аспекти трансформування потенціалу розвитку вітчизняних підприємств**
1. Стратегічні виклики ХХІ століття суспільству та економіці України: в 3 т. Т.1: Економіка знань – модернізаційний проект України / В.М. Геєць, В.П. Александрова, Ю.М. Бажал та ін. За ред. акад. НАН України В.М. Гейця, акад. НАН України В.П. Семиноженка, чл.-кор. НАН України Б.Є.Кваснюка. – К.: Фенікс, 2007. – 539 с.
 2. Потенціал національної промисловості: цілі та механізми ефективного розвитку / Кіндзерський Ю.В., Якубовський М.М., Галиця І.О. та ін., НАН України; Ін-т екон. та прогнозів. – К., 2009. – 928 с.
 3. Мельник Л.Г. Теория самоорганизации экономических систем: монография / Л. Г. Мельник. – Сумы : Университетская книга, 2012. – 439 с.
 4. Звіт про конкурентоспроможність регіонів України 2012: назустріч економічному зростанню та процвітання. – Фонд ефективного управління. Україна. – 2013. – 232 с.
 5. Эдвинссон Л. Корпоративная долгота. Навигация в экономике, основанной на знаниях – М., 2005. - 248 с.
 6. Уманців Г. Облікова інтерпретація інтелектуального капіталу в контексті становлення інформаційної економіки /Г. Уманців//Бухгалтерський облік і аудит. 2008. №9. – с. 9-15.
 7. Тимощук М.Р. Планування соціально-економічного розвитку підприємств: Монографія. /М.Р.Тимощук, О.Є.Кузьмін, Р.В.Фещур та ін. – К.: УБС НБУ, 2007. – 449 с.
 8. Економічний розвиток територій: Агенції місцевого розвитку / PPV Knowledge Network 2013 – ТзОВ Колір ПРО, 2013. – 180 с.
- 1.5. Інвестиційна активність малого і середнього підприємництва в системі економічного суспільного розвитку**
1. «Про розвиток та державну підтримку малого і середнього підприємництва в Україні»: Закон України від 27.04.2012р. // Офіційний вісник України. – 2012. – 27 квітня. – С. 55.

2. Антонюк Л.Л. Інновації: теорії, механізм розробки та комерціалізації: монографія / Л.Л. Антонюк, А.М. Поручник, В.С. Савчук. – К.: КНЕУ, 2003. – 394 с.
3. Апрышкин М.И. Инновационное развитие: сущность, организационные формы и механизмы управления / М.И. Апрышкин // Дух времени. – 2008. – № 3. – С. 20-22.
4. Кириленко В. І. Інвестиційна складова економічної безпеки : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук : спец. 08.01.01 – економічна теорія / В.І. Кириленко; Київський національний економічний університет ім. В. Гетьмана. – К., 2006. – 33 с.
5. Мосейко В. Управление в структурах среднего и малого бизнеса: системно-конструктивистский поход / В. Мосейко // Проблемы теории и практики управления. – 2003. – № 2. – С. 90-96.
6. Пахомов Ю.Н. Глобализация в контексте новых инвестиционных возможностей и новых рисков / Ю.Н. Пахомов // Глобалізація інвестиційних процесів та фінансова безпека України: Міжнародної науково-практичної конференції, 27 червня 2001р.: тези доповідей. – К., 2001. – 144 с.
7. Mensch G. Das Technologische Patt: Innovationen überwinden die depression / G. Mensch. – Frankfurt am Main: Umschau Verlag, 1975. – 115 s.
8. Porter M. The Competitive Advantage of Nations / M.Porter. – New York : The Free Press, 1990. – 869 p.

1.6. Інноваційні підходи до відновлення конкурентоспроможності національного товаровиробника на ринку глобальних інвестицій

1. Про загальні засади створення та функціонування промислових парків: проект Закону України № 5363 від 05.04.2004 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=17705; Про експериментальний промисловий парк «Київщина»: проект Закону України № 5363 від 05.04.2004 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=17711.
2. Про внесення змін у додаток до постанови Кабінету Міністрів України від 8 грудня 2010 р. № 1256 постанова Кабінету Міністрів України № 661 від 12.07.2012 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/661-2012-%D0%BF/print1329989886074174>.
3. Механізм прийняття рішення про включення індустріального парку до Реєстру індустріальних (промислових) парків визначений Законом України «Про індустріальні парки» та Постановою Кабінету Міністрів України від «Про затвердження «Порядку прийняття рішення про включення індустріального (промислового) парку до реєстру індустріальних (промислових) парків» № 216 16.01.2013 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/216-2013-%D0%BF>.
4. Закон України «Про внесення зміни до статті 287 Митного кодексу України (щодо створення і функціонування індустріальних парків), прийнятий Верховною Радою України 19.09.2013 р. і поданий на підпис Президенту України, конкретизує перелік та обсяги устаткування, обладнання та комплектуючих до них, матеріалів, які будуть ввезені на територію України без сплати ввізного мита з метою облаштування індустріальних парків та реалізації інвестиційних проектів у межах індустріальних парків.
5. Про схвалення Концепції створення індустріальних (промислових) парків: розпорядження Кабінету Міністрів України № 447-р від 01.08.2006 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/447-2006-%D1%80>.
6. Про затвердження Державної цільової програми розвитку індустріального (промислового) парку «Свема» в м. Шостці Сумської області на 2012-2015 роки: постанова Кабінету Міністрів України № 1265 від 30.11.2011 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1265-2011-%D0%BF>.
7. Індустріальні парки: запитання-відповіді [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.investukraine.com/uk/regions/industrial-parks/faq>.
8. Індустріальні парки – крок до покращення інвестиційного клімату [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrproject.gov.ua/node/25>.

9. Президент України підписав Закон України «про індустриальні парки», який радикально підвищить привабливість України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrproject.gov.ua/news/prezident-ukraini-pidpisav-zakon-pro-industrialni-parki-yakii-radikalno-pidvishchit-investitsii>.

10. Індустриальні парки – крок до покращення інвестиційного клімату [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrproject.gov.ua/node/25>.

11. П. 3 ст. 13. «Держава гарантує стабільність установленого цим Законом спеціального режиму інноваційної діяльності технологічних парків. Внесення змін до законодавства не повинно погіршувати умови діяльності технологічних парків, їх учасників та спільних підприємств щодо виконання проектів технологічних парків у спеціальному режимі інноваційної діяльності технологічних парків».

12. Струтинська І.В. Розвиток логістичних центрів як чинник економічної безпеки держави / І.В. Струтинська // Науковий вісник Волинського національного університету імені Лесі Українки. Економічні науки. – Луцьк. ВНУ ім. Лесі Українки, 2011. – № 12. – 138 с.

13. Струтинська І.В. Становлення та розвиток логістичних центрів як чинник економічної стабілізації підприємств автомобілебудівної галузі: дис. кандидата економічних наук. 08.00.04 / Струтинська Ірина Володимирівна. – Тернопіль, 2011. – 263 с.

1.7. Інноваційні мережі як інструмент міжнародного трансферу високих технологій

1. Горденко Г.В. Перспективи розвитку інноваційних мереж [Електронний ресурс] / Г.В. Горденко. – Режим доступу: www.innclub.info/wp-content/uploads/2011/02/горденко_6_конк_дд.doc (12.06.2014).

2. Дятлов С.А. Глобальная инновационная гиперконкуренция как фактор трансформации и развития экономических систем / С.А. Дятлов // Теоретическая экономика. – 2012. – № 6. – С. 39-54.

3. Лукша О. Как работать с сетями трансфера технологий / О. Лукша, Г. Пильнов, О. Арасова, А. Яновский. – Проект EuropeAid «Наука и коммерциализация технологий». – 2006. – 132 с.

4. Мартынов М.В. Сети трансфера технологий в мировом технологическом обществе [Електронний ресурс] / Мартынов М.В., Сафонов А.А., Увайсов С.У. // В кн.: Инновации на основе информационных и коммуникационных технологий: материалы международной научно-технической конференции / Отв. ред.: И.А. Иванов; под общ. ред.: С.У. Увайсов. М.: МИЭМ НИУ ВШЭ, 2012. – С. 501-502. – Режим доступу: <http://www.hse.ru/pubs/share/direct/document/69458914> (12.06.2014).

5. Ратнер С.В. Сценарии стратификации научно-инновационной сети / С.В. Ратнер // Управление большими системами. Специальный выпуск 30.1 "Сетевые модели в управлении". – М.: ИПУ РАН, 2010. – С. 774-798.

6. Чернов С.А. Инновационные сети / С.А. Чернов // Проблема времени в культуре, философии и науке: сб. науч. тр. / под ред. В.С. Чуракова. – Шахты: Изд-во ЮРГУЭС, 2006. – С. 63-67.

7. Венчурные акселераторы: сети инновационного развития. – М.: 2013. – 276 с.

8. Lundvall B.A. Innovation as an Interactive Process: from user-producer interactions to the national system of innovation. Technical Change and Economic Theory / Dosi G. et al., London: Pinter, 1988.

9. Tegart G. Converging technologies and their implications for technology transfer the case of European networks and NBIC technologies as drivers of change // Innovation: Management, Policy & Practice October 2005, Vol. 7, No. 4: 468-476.

1.8. Нормативно-правове регулювання обліку операцій з фінансовими інвестиціями: міжнародний досвід та вітчизняна практика

1. Войнаренко М.П. Корпоративні цінні папери: обліково-фінансовий аспект: монографія [Текст] / М.П. Войнаренко, С.З. Мошенський, Н.А. Пономарева. – Житомир: ЖДТУ, 2006. – 260 с.

2. Голов С.Ф. Бухгалтерський облік та фінансова звітність за міжнародними стандартами: практичний посібник [Текст] / С.Ф. Голов, В.М. Костюченко. – К.: Лібра, 2004. – 880с.
3. Гончаренко О.О. Проблемні аспекти оцінки та обліку фінансових інвестицій [Текст] / О.О. Гончаренко // Збірник наукових праць Черкаського державного технологічного університету. – 2003. – Вип.8. – С. 209-218.
4. Здреник В.С. Інноваційні заходи державного регулювання фінансових інвестицій в Україні: особливості, проблеми та перспективи [Текст] / В.С. Здреник // Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції [«Управлінські інновації: теорія та практика» в рамках Міжнародного наукового форуму «Нова економіка»], (Тернопіль – Ялта, 30 вересня – 6 жовтня 2013 року). – Тернопіль: ТНЕУ, 2013. – 212 с.
5. Зимові читання, присвячені ідеям П.П. Німчинова та І.В. Малишева: збірник тез та текстів виступів на П'ятій всеукраїнській науковій конференції, присвяченій видатним вченим в галузі бухгалтерського обліку д.е.н., проф. І.В. Малишеву, д.е.н., проф. П.П. Німчинову (частина II). – Житомир: ЖДТУ, 2007. – С. 35
6. Мельник В.А. Ринок цінних паперів [Текст] / В.А. Мельник // Довідник керівника підприємства : спеціальний випуск . – Київ: А.Л.Д.: ВІРА-Р, 1998. – 600 с.
7. Міжнародний стандарт бухгалтерського обліку 28 "Інвестиції в асоційовані підприємства" [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/929_010.
8. Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 12 "Фінансові інвестиції": наказ Міністерства фінансів України від 26.04.2000 № 91: [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.minfin.gov.ua>.
9. Раделицький Ю.О. Державне регулювання ринку фінансових інвестицій: зарубіжний досвід і національні реалії [Електронний ресурс] / Ю.О. Раделицький // науковий вісник НЛТУ України. – 2009. – Вип. 19.13. – 324с. – Режим доступу: http://nvunfu.esy.es/Archive/19_13/242_Radelecki_19_13.pdf.
10. Цветнова О.В. Актуальність розробки положення (стандарту) бухгалтерського обліку "Прибуток (збиток) за звітний період" на основі аналізу міжнародного досвіду [Текст] / О.В. Цветнова // Держава та регіони. – 2010. – № 6. – С. 239-242.

Розділ 2. Капіталізація суб'єктів господарювання: концептуалізація та новелізація векторів розвитку

2.1. The place of human resources in knowledge-oriented enterprise

1. Act of 2 July 2004 on freedom of economic activity, OJ 2004 No. 173, item. 1807.
2. Adamkiewicz-Drwiłło H., *Competitiveness of enterprises in the light of the circumstances of the modern economy*, Home Organizer, Torun 2010.
3. Barney J., Firm Resources and Sustained Competitive Advantage, "Journal of Management" 1991, Vol 17, No. 1.
4. Barney J., *Gaining Competitive Advantage and Sustained*, Addison-Wesley Publishing Company, New York, 1997.
5. de Wit B., Meyer R., *Strategy: Process, Content, Context. An International Perspective*, International Thomson Business Press, London 1998.
6. Drucker P., *Managing in turbulent times*, The Academy of Economics in Krakow, Krakow 1995.
7. Górska J., *Evaluation of the effectiveness of human capital development* [in:] M. Rybak (ed.), *Human capital and competitiveness of enterprises*, Poltext, Warsaw 2003.
8. Hofer Ch., Schendel D., *Strategy Formulation: Analytical Concepts*, West Publishing, St. Paul, Minn 1978.
9. Ivan S., Foundations of knowledge management [in:] Trajer J., Paszek A., Ivan S., *Knowledge Management*, Polish Economic Publishing House, Warsaw 2012.
10. Jashapara A., *Knowledge Management*, PWE, Warszawa 2006.

11. Kalińska M., *Inside-organizational conditions knowledge management in Polish enterprises* [in:] Stankiewicz M. (ed.), *Knowledge Management as a key factor in international competitiveness of enterprises*, Home Organizer, Torun 2006.
12. Kardas J., *Human Capital Management in the volatility of ambient conditions*, Ed. Emka Studio, Warsaw 2014.
13. Meadows J., *Understanding Information*, KG Saur, Munich, 2001.
14. Mikula B., *New dimension of organizational behavior*, [in:] B. Mikula (ed.), *Organizational behavior in the context of knowledge management*, The Foundation of the University of Economics in Krakow, Krakow 2012, p 18.
15. Mikula B., *Towards intelligent organizations*, Publishing House Roman, Krakow 2001.
16. Morawski M., *Knowledge as an object of management in the enterprise*, [in:] Kobyłko G., Morawski M., *Knowledge-oriented enterprise*, Difin, Warsaw 2006.
17. Morawski M., *Knowledge Management. Organization - system - employee*, Publisher University of Economics. Oskar Lange in Wroclaw, Wroclaw, 2006.
18. Oliver Ch., *Sustainable Competitive Advantage: Combining Institutional and Resource-based Views*, "Strategic Management Journal" 1997, vol 18.
19. Rokita J., *Strategic Management. Creating and maintaining a competitive advantage*, PWE, Warszawa 2005.
20. Rybak M., *Capacity building competitiveness*, [in:] Rybak M. (ed.), *Human capital and competitiveness of enterprises*, Poltext, Warsaw 2003.
21. Sagan S., *Knowledge-oriented enterprise in the knowledge-based economy*, [in:] Skrzypek E. (ed.), *Knowledge Workers in terms of economy based on knowledge*, Department of Quality Management and Knowledge MCSU, Lublin 2013.
22. Skrzypek A., *Managing Knowledge in conditions of changing surroundings*, [in:] Skrzypek E. (ed.), *Improving organizations in Knowledge Society*, MCSU Lublin, Lublin 2011.
23. Skrzypek A., *Usefulness of knowledge workers in improving of management in terms KBE*, [in:] Skrzypek E. (ed.), *Knowledge Workers in terms of economy based on knowledge*, Department of Quality Management and Knowledge MCSU, Lublin 2013.
24. Skrzypek E., *A new approach to knowledge organization*, [in:] Sitko-Lutek A., Skrzypek E. (ed.), *Organizational learning in the development of competencies enterprises*, CH Beck, Warszawa 2009, p 70.
25. Skrzypek E., *Knowledge management as a requirement of the present*, "Problems of Quality" 2014, No. 2.
26. Sopińska A., *Knowledge as a strategic resource company*, Publishing House School of Economics in Warsaw, Warsaw 2010.
27. Stankiewicz M., *Competitiveness of the company. Building the competitiveness of enterprises in the conditions of globalization*, Home Organizer, Torun, 2002.
28. Sudolska A., *Knowledge as a strategic factor in the international competitiveness of the company*, [in:] Stankiewicz M. (ed.), *Knowledge Management as a key factor in international competitiveness of enterprises*, Home Organizer, Torun 2006.
29. Wojcik-Augustyniak M., *Determinants of choice of employment strategy in the enterprise*, [in:] Kardas J., Multan E. (ed.), *Selection of knowledge workers for the organization to face the challenges of the labor market*, UPH in Siedlce, Siedlce 2012.

2.2. Управління знаннями в аспекті розвитку бізнесу

1. Закон України "Про інноваційну діяльність" від 4 липня 2002 року N 40-IV // Офіційний вісник України. – 2002. – №31. – С. 145.
2. Закон України "Про державне регулювання діяльності у сфері трансферу технологій" від 14 вересня 2006 р. № 134 – V // Відомості Верховної Ради України. – 2006. – № 45. – с. 434.
3. Бабій П.С. Вплив інтелектуального капіталу на вихід підприємств із кризи / П.С. Бабій та ін. // Збірник тез доповідей Чотирнадцятої Всеукраїнської наукової Інтернет-конференції "Сучасна наука: проблеми, потреби, перспективи". – Тернопіль: Тайп, 2012. – С. 13-16.

4. Бабій П.С. Фінансове стимулювання інтелектуальної діяльності як чинник інноваційних процесів / П.С. Бабій та ін. // Збірник наукових праць Міжнародної конференції “Наука і сучасність: виклики глобалізації”. – Ч. 1. – Київ: Центр наукових публікацій, 2013. – С. 15-18.
5. Бабій П. Стратегічне управління бізнес-процесами для створення та розвитку інтелектуальних суб’єктів господарювання [Текст] / П. Бабій // Збірник тез доповідей XII Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції “Розвиток України в XXI столітті: економічні, соціальні, екологічні, гуманітарні та правові проблеми”. – Тернопіль: Вектор, 2012. – С. 55-58.
6. Бабій П.С. Оцінка та управління вартістю інтелектуальних активів суб’єкта господарювання [Текст] / П.С. Бабій / Міжнародний науково-виробничий журнал: Сталий розвиток економіки. Ч 3. Вип. 20. – Хмельницький: Тайп, 2013. – 387 с.
7. Бабій П. С. Принципи ведення бухгалтерського обліку нематеріальних активів на вітчизняних підприємствах / П.С. Бабій та ін. // Збірник тез доповідей Всеукраїнської наукової Інтернет-конференції “Економічна кібернетика – інженерія економіки”. – Тернопіль: Тайп, 2013. – С. 77-81.
8. Бабій П. Інноваційні принципи оцінювання об’єктів інтелектуальної власності при приватизації суб’єктів господарювання [Текст] / П. Бабій // Економічний аналіз: збірник наук. праць кафедри економічного аналізу. – Тернопіль: ТНЕУ, 2012. – С. 241-244.
9. Бабій П.С. Фінансовий механізм управління інтелектуальним капіталом / П.С. Бабій та ін. // Збірник тез доповідей П’ятнадцятої Всеукраїнської наукової Інтернет-конференції “Інтердисциплінарні дослідження в галузях інформаційних технологій, економіки, математики і техніки”. – Тернопіль: Тайп, 2012. – С. 17-20.
10. Бабій П. Ефективність впровадження стратегічного управління інтелектуальною власністю на вітчизняних підприємствах / П.Бабій // Регіональні аспекти розвитку продуктивних сил України. Вип. 13. – Тернопіль: Економічна думка, 2008. – 145 с.
11. Бабій П. Управління знаннями як ресурсом підприємства / П. Бабій // Збірник тез доповідей виголошених на всеукр. наук.-практ. конф. “Сучасні тенденції і проблеми розвитку інвестиційно-будівельного комплексу”. – Тернопіль: ТНЕУ, 2007. С. 106-108.
12. Бабій П.С. Управління розвитком інтелектуального капіталу підприємств / П.С. Бабій та ін. // Сборник докладов международной конференции “Перспективы развития науки в XXI веке”. – Донецк: НИЦ «Знание», 2013. – С. 33-35.
13. Бабій П.С. Інтелектуальна власність в системі управління сучасним бізнесом / П.С. Бабій, С.В. Бабій // Збірник тез наукових робіт учасників міжнародної науково-практичної конференції “Соціально-економічний розвиток суспільства в контексті інтеграційних процесів”. – Одеса: Центр економічних досліджень та розвитку, 2013. – С. 121-123.
14. Бабій П.С. Процеси інтелектуалізації виробничо-господарської діяльності вітчизняних підприємств / П.С. Бабій, С.В. Бабій // Збірник тез наукових робіт учасників XXXI міжнародної науково-практичної конференції “Реформування фінансово-економічної системи: погляд у майбутнє”. – Львів: Львівська економічна фундація, 2013. – С. 96-97.
15. Бабій С. Інтелектуальне забезпечення процесів управління підприємством [Текст] / С. Бабій // Економічний аналіз: збірник наук. праць кафедри економічного аналізу. – Тернопіль: ТНЕУ, 2011. – С. 39-43.
16. Бажала Ю.М. Економічна оцінка державних пріоритетів технологічного розвитку / [за ред. д-ра екон.наук Ю.М. Бажала]. – К.: Ін-т економ. прогнозув., 2002. – 320 с.
17. Базилевич В.Д. Інтелектуальна власність: підручник / В.Д. Базилевич. – К.: Знання, 2006. – 431 с.
18. Білоус О. Фінансові та грошово-кредитні чинники інвестиційно-інноваційного розвитку малого та середнього бізнесу // Банківська справа. – 2005. – №1. – С. 74-83.
19. Боринець С.Я. Міжнародні фінанси: Підручник / Станіслав Якович Боринець. – К.: Знання-Прес, 2002. – 311 с.
20. Бутнік-Сіверський О.Б. Інтелектуальний капітал: теоретичний аспект / О.Б. Бутнік-Сіверський // Інтелектуальний капітал. – 2002. – лютий. – С. 16-27.

21. Василик О.Д. Фінансова наука / О.Д. Василик // Фінанси України. – 2001. – № 1. – С. 9.
22. Волков О.І. Економіка й організація інноваційної діяльності: Підручник / [О.І. Волков, М.П. Денисенко, А.П. Гречан та ін.]; під ред. проф. О.І. Волкова, проф. М.П. Денисенка. – К.: ВД “Професіонал”, 2004. – 960 с.
23. Вовчак О.Д. Податкові ризики в системі управління економічною безпекою підприємницьких структур України / О.Д. Вовчак, І.Г. Кемеляч // Фінанси України. – 2008. – №11. – С. 41-46.
24. Гаман М. Світовий досвід стимулювання інновацій та можливості його застосування в Україні // Вісн. нац. академії держ. управління. – 2004.– № 1. – С. 213-214.
25. Гересименко В. Договір у правовідносинах при використанні інтелектуальної (промислової) власності / В. Герасименко // Інтелектуальна власність. – 2000. – №4. – С.12-17.
26. Морозов Ю.П. Теорія управління: Навчальний посібник для вузів / Ю.П. Морозов. – М.: Юнити-Дана, 2007. – 194 с.
27. Опарін В.М. Фінанси (загальна теорія) / В.М. Опарін. – К.: КНЕУ, 1999. – 164 с.
28. Підпригора О. Проблеми системи законодавства України про інтелектуальну власність / О. Підпригора // Інтелектуальна власність. – 2000. – № 3. – С. 3-14.
29. Ходжсон Д. Соціально-економічні наслідки прогресу знань і наростання складності // Питання економіки. – 2001. – № 8. – С. 40.
30. Якіменко Г.І. Основи інтелектуальної власності / [наук.-метод. вид-ня / ред. Г.І. Якіменко]. – К.: Юридичне видавництво "Ін Юре", 1999. – 578 с.
31. Международные стандарты оценки. Кн. 1. Г.И. Микерин (руководитель), М.И. Недужий, Н.В. Павлов, Н.Н. Яшина. – М.: НОВОСТИ, 2000. – 264 с.
32. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.filingridius.blogspot.com/2013/02/blog-post.html>.
33. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://portal.rada.gov.ua>.
34. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.businessstudio.ru>.
35. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://or-rsv.narod.ru>.
- 2.3. Інституціональна інфраструктура та її значення для підвищення темпів економічного зростання**
1. Архієреєв С.І. Інституційна складова ринку праці як фактор зниження трансакційних витрат в трансформаційній економіці / С.І. Архієреєв, А.В. Глушач // Вісник національного технічного університету «ХПІ». 2012. – № 5. – С. 121-135.
2. Вальтер Ж. Конкурентоспособность: Общий подход // Проект Российско-Европейского центра экономической политики (РЕЦЭП). / Ж. Вальтер – М., 2005. – 52 с.
3. Государственное регулирование рыночной экономики: учебник / Российская академия государственной службы при Президенте Российской Федерации; ред. В.И. Кушлин. – 2-е изд., доп. и перераб. – М.: Изд-во РАГС, 2005. – 828 с.
4. Звіт про конкурентоспроможність регіонів України 2012 // Фонд «Ефективне управління», 2012. – 208 с.
5. Івашина С. Ю. Інфраструктура соціалізації економіки / С.Ю. Івашина // Бізнесінформ. – 2012. – № 6. – С. 13-17.
6. Інституціонально-інформаційна економіка: Підручник / А.А. Чухно, П.М. Леоненко, П.І. Юхименко; за ред. акад. НАН України А.А. Чухна. – К.: Знання, 2010. – 687 с.
7. Майже половина всієї економіки України знаходиться в тіні [Електронний ресурс]. – ЗМІ // Економічна правда. – 22 червня 2012. – Режим доступу: <http://www.epravda.com.ua/news/2012/06/22/327376> (12.02.14). – Назва з екрану.
8. Нагорнова С.С. Формування системи аграрного маркетингу в сучасних умовах / С.С. Нагорнова // Вісник ХНТУСГ. – 2007. – № 56. – С. 187-192.
9. Нонака И. Компания-создатель знания. Зарождение и развитие инноваций в японских фирмах: пер. с англ. / И. Нонака, Х. Такеути; пер. А. Трактинский. – М.: ЗАО "Олимп-Бизнес", 2011. – 384 с.

10. Норт Д. Институты, институциональные изменения и функционирование экономики / предисл. и науч. ред. Б.З. Мильнера; Пер. с англ. А.Н. Нестеренко. – М.: Фонд экономической книги “Начала”, 1997. – 180 с.
11. Перес К. Технологические революции и финансовый капитал. Динамика пузырей и периодов процветания Карлота Перес; пер. с англ. Ф.В. Маевского. – М. : Издательский дом «Дело» РАНХиГС, 2013. – 232 с.
12. Полищук Л.И. Аутсорсинг институтов / Л.И. Полищук // Вопросы экономики. – 2013. – № 9. – С. 40-65.
13. Русскова Е.Г. Методология системного исследования инфраструктуры рыночной экономики автореф. дис. на соискание науч. степени доктора экон. наук: спец. 08.00.01 – Экономическая теория / Е.Г. Русскова. – Волгоград: Волгогр. науч. изд-во, 2006. – 51 с.
14. Ткач А.А. Формування інституціональної системи ринкової інфраструктури транзитивної економіки: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня доктора экон. наук: спец. 08.00.01 – Економічна теорія / А.А. Ткач. – К.: НАН України Об’єднаний інститут економіки, 2006. – 38 с.
15. Acemoglu D. Robinson J. (2006). Economic Backwardness in Political Perspective/ Acemoglu D. Robinson J. // American Political Science Review. –2006. – Vol. 100. – No 1. – P. 115-131.
16. Achelashvili M. (2011) On the institutional infrastructure of economic growth management in the post-communist capitalist countries / M Achelashvili [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.ca-c.org/c-g/2011/journal_rus/c-g-1-2/05_shtml (04.04.14). – Назва з екрану.
17. Hare P. The Political Economy of Growth and Governance. Center for Social and Economic Research Studies & Analyses CASE / Hare P. // No. 337 – The Political Economy of Growth and Governance, Warsaw, 38 p.
18. Laurens Cherchye, Wim Moesen, (2003) "Institutional Infrastructure and Economic Performance: Levels versus Catching Up and Frontier Shifts," Public Economics Working Paper Series, Katholieke Universiteit Leuven, Centrum voor Economische Studiën, Working Group Public Economics. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.econ.kuleuven.be/ew/academic/econover/Papers/DPS0314.pdf> (29.01.14). – Назва з екрану.
19. Mayhew, A. (1992) Institutional Infrastructure: The Missing Element in Conventional Wisdom. Session of the Third Annual Conference of the Alliance of Universities for Democracy Krakow, November 8 -12, 1992 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.friends-partners.org/newfriends/audem/audem92/Mayhew.html> (29.01.14). – Назва з екрану.
20. Parava, V. (2010) The Economic Development Complex in the Black Sea Area: The Impact of the Global Financial and Economic Crisis. Xenophon Paper No. 9, May 2010. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://icbss.org/images/papers/xenophon_paper_no9.pdf (06.04.14). – Назва з екрану.

2.4. Результативність первинного публічного розміщення акцій компаніями України на міжнародних фондових біржах (2005-2011рр.)

1. Ritter, J.R., Welch, I., 2002. A review of IPO activity, pricing, and allocations. Journal of Finance 57, 1795-1828.
2. Шапран В., Шапран Н. IPO от А до Я: Справочник эмитента / Шапран В., Шапран Н. – Компания Дагда, 2011. – 141 с.
3. Офіційна веб сторінка компанії «Укрпродукт Груп» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrproduct.com> (дата використання: 15.05.2014).
4. Офіційна веб сторінка компанії «21 Століття» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.21.com.ua> (дата використання: 15.05.2014).
5. Bloomberg - business and financial market news [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.bloomberg.com> (дата використання: 15.05.2014).
6. Офіційна веб сторінка компанії «Миронівський Хлібопродукт» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.mhp.com.ua> (дата використання: 15.05.2014).

7. Офіційна веб сторінка компанії «Авангард» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.avangard.co.ua/> (дата використання: 15.05.2014).
8. Офіційна веб сторінка компанії «Астарта» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.astartakiev.com> (дата використання: 15.05.2014).
9. Офіційна веб сторінка компанії «Кернел» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.kernel.ua> (дата використання: 15.05.2014).
10. Офіційна веб сторінка компанії «Агротон» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.agroton.com.ua> (дата використання: 15.05.2014).
11. Офіційна веб сторінка компанії «Мілкіленд» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.milkiland.nl> (дата використання: 15.05.2014).
12. Офіційна веб сторінка компанії «Coal Energy S.A.» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.coalenergy.com.ua> (дата використання: 15.05.2014).
13. Офіційна веб сторінка компанії «ВЕСТА» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.westa.com.ua> (дата використання: 15.05.2014).
14. Офіційна веб сторінка компанії «АгроGeneration» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.agrogeneration.com> (дата використання: 15.05.2014).
15. Офіційна веб сторінка компанії «Індустріальна Молочна Компанія» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.imcagro.com.ua> (дата використання: 15.05.2014).
16. Офіційна веб сторінка компанії «Sadovaya Group» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.sadovayagroup.com> (дата використання: 15.05.2014).
17. S&P Dow Jones Indices [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.us.spindices.com> (дата використання: 15.05.2014).
18. Standard & Poor's [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.standardandpoors.com> (дата використання: 15.05.2014).
19. Здрок В.В., Лагоцький Т.Я. Економетрія: Підручник. – К.: Знання, 2010. – 541 с.
20. Антонова Л.В. Економетрика [Текст]: навч. посіб. / Л.В. Антонова, О.О. Ляховець; Чорномор. держ. ун-т ім. Петра Могили. – Миколаїв: ЧДУ, 2011. – 226 с.
21. Шкарпова Е. Деньги для процветания / Шкарпова Е. // Контракты. – 2008. – № 21. – С. 20-24.
22. Державна служба статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua> (дата використання: 15.05.2014).
23. Офіційна веб сторінка компанії «Агроліга» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.agroliga.com.ua> (дата використання: 15.05.2014).
24. Офіційна веб сторінка компанії «ОВОСТАР» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ovostar.ua> (дата використання: 15.05.2014).
25. Chemmanur, Thomas J., and Paolo Fulghieri, 1999, A theory of the going-public decision, *Re-view of Financial Studies* 12, 249-279.
26. Myers, Stewart C. and Nicholas S. Majluf, 1984: "Corporate Financing and Investment Decisions when Firms Have Information that Investors Do Not Have", *Journal of Financial Economics*, 13, pp. 187-221.
27. Pagano, Marco, Fabio Panetta, and Luigi Zingales, 1998, Why do companies go public? An empirical analysis, *Journal of Finance* 53, 27-64.

2.5. Муніципальні цінні папери як чинник ресурсного забезпечення регіонів та громад

1. Бюджетний кодекс України / Закон України №2456-VI від 08 липня 2010 р. Стаття 16, пункт 3 // ВВР України. – 2010. – № 50-52. – Стаття 572.
2. Інновації для розвитку ринку. Річний звіт НКЦПФРУ за 2012 рік [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.nssmc.gov.ua/activities/annual>, http://www.nssmc.gov.ua/user_files/content/58/1370875350.pdf, <http://www.nssmc.gov.ua/fund/analytics>.
3. Інформаційна довідка щодо розвитку фондового ринку України протягом 2011 року. НКЦПФРУ [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.nssmc.gov.ua/fund/analytics>.

4. Монетарний огляд за 2012 рік. Національний банк України, Генеральний департамент грошово-кредитної політики [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.bank.gov.ua/doccatalog/document?id=503712>.
5. Монетарний огляд за 2011 рік. Національний банк України, Генеральний департамент грошово-кредитної політики [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.bank.gov.ua/doccatalog/document?id=104460>.
6. Wallance G.J. Could municipal bonds be the next financial Titanic? [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.forbes.com/sites/forbesleadershipforum/2012/09/20/could-municipal-bonds-be-the-next-financial-titanic/>.
7. Білоус О.А. Ринок облігацій як сегмент фондового ринку / О. Білоус // Фінанси України. – 2005. – № 2. – С. 123-128
8. Філатов О.Г. Законодавче регулювання ринку муніципальних облігацій / О. Філатов [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://nauka.kushnir.mk.ua/?p=8036>.
9. Тимошенко О. Вплив державного регулювання на становлення і розвиток ринку облігацій місцевих позик України / О. Тимошенко // Ринок цінних паперів України. – 2008. – №11-12. – С. 25-30.
10. Муніципальні запозичення в Україні. Матеріали Міжнар. наук-практ. конф. «Проблеми фінансування розвитку великих міст за рахунок муніципальних запозичень та шляхи їх розв'язання», Київ, 29 вер. 2004 р. / За заг. ред. В.І. Кравченка, В.М. Падалки, Д.М. Гриджука. – К.: Міжнар. ін-т фінансів, 2005. – 192 с.
11. Кореняко М.Г. Муніципальні запозичення як інструмент підтримки економічного розвитку регіонів / М.Г. Кореняко // Регіональна економіка. – 2008. – №4. – С. 28-31.
12. Ткаченко Д. Ринок муніципальних облігацій: світовий досвід та перспективи в Україні / Д. Ткаченко // За матеріалами щомісячника «Фінансовий ринок України» № 11 (13) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ufin.com.ua/fru/2004/011.doc>.

Розділ 3. Забезпечення соціальної відповідальності бізнесу та перспективи економічного зростання

3.1. Соціальна відповідальність бізнесу: історія розвитку та вітчизняні реалії

1. Акімова І. Соціальна відповідальність середнього та малого бізнесу в Україні / І. Акімова, М. Беззубова // Маркетинг в Україні. – 2006. – № 3. – С. 20-26.
2. Баюра Д.О. Соціальна відповідальність як елемент сталого розвитку інтегрованих структур / Д.О. Баюра, Ю.В. Чарвіна // Теоретичні та прикладні питання економіки. – 2013. – Випуск 28, т. 1. – С. 151-157.
3. Жаліло Я.А. Економічний діалог: партнерство заради прогресу / Я.А. Жаліло, І.М. Акімова, Д.В. Ляпін; Центр антикризових досліджень. – К.: МСД, 2007. – 123 с.
4. Коваленко О. Формування філософії соціально-відповідального бізнесу засобами державної політики в Україні / О. Коваленко // Публічне управління: теорія та практика. – 2012. – № 4 (12). – С. 157-161.
5. Котлер Ф. Корпоративная социальная ответственность / Ф. Котлер, Н. Ли. – К., 2005.
6. Небава М.І. Формування соціальної відповідальності бізнесу в умовах глобалізації / М.І. Небава, І.М. Небава // Механізм регулювання економіки. – 2008. – № 3, Т. 1. – С. 167-172.
7. Самофалова Т.О. Соціальна відповідальність бізнесу як об'єктивна категорія соціально-економічної системи / Т.О. Самофалова // Теорія та практика державного управління: зб. наук. пр. – Харків: Вид-во ХарПІ НАДУ «Магістр», 2011. – Вип. 2 (33). – С. 214-221.
8. Соціальна відповідальність бізнесу: розуміння та впровадження // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://brc.undp.org.ua/img/publications/ua_wdp_csr05.pdf (15.05.2014 р.)

9. Соціальний звіт компанії “Київстар” за 2010 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.svb.org.ua/sites/default/files/metinvest-social-report-2011-2012-final.pdf>. (12.05.2014 р.)
 10. Соціальний звіт компанії life:) за 2012 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.svb.org.ua/reports/sotsialnii-zvit-kompanii-life-za-2012-rik.pdf>. (12.05.2014 р.)
 11. Соціальний звіт компанії “Microsoft” за 2010 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.svb.org.ua/microsoft-ukraine-social-report-2010.pdf>. (12.05.2014 р.)
 12. Фірсова С. Соціальна відповідальність бізнесу в Україні: маркетинговий аспект / С. Фірсова // Вісник Київського національного університету імені Т. Шевченка. Економіка. – 2011. – № 121-122. – С. 73-76.
 13. Цивилизационные модели современности и их исторические корни / [Ю.Н. Пахомов, С.Б. Крымский, Ю.В. Павленко]; под ред. Ю.Н. Пахомова. – К.: Наукова думка, 2002. – 632 с.
 14. Шацьких К. Соціальна відповідальність як конкурентна перевага розвитку українського бізнесу / К. Шацьких // Маркетинг в Україні. – 2010. – № 5. – С. 55-58.
 15. Шира Н.О. Напрями впровадження системи корпоративної соціальної відповідальності в практику українських підприємств / Н.О. Шира, А.І. Іващенко // Ефективна економіка. – 2013. – № 11 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=2502>. (30.05.2014 р.)
- 3.2. Роль держави у забезпеченні соціальної відповідальності бізнесу**
1. Соціальна держава / [Електронний ресурс] Юридичні послуги Online. – Режим доступу: <http://yurist-online.com/ukr/uslugi/yuristam/literatura/stati/tgp/035.php>.
 2. Конституція України // Відомості Верховної Ради (ВВР). – 1996. – № 30. – С. 141.
 3. Україна як соціальна держава: гасло для політичної конкуренції чи шлях до солідаризації суспільства? / О.М. Пишуліна, Я.А. Жаліло, С.І. Лавриненко, Д.С. Покришка / за заг. ред. В.Є. Воротіна. – К.: НІСД, 2009. – 108 с.
 4. Експерт: жодна влада не зможе поставити олігархічний бізнес на службу суспільству / [Електронний ресурс] Тиждень. Уа. – Режим доступу: <http://tyzhden.ua/News/67634>.
 5. Хміль Ф.І. Соціальна відповідальність у менеджменті / Ф.І. Хміль, О.М. Гірняк, П.П. Лазановський // [Електронний ресурс] Погляд. – Режим доступу: <http://poglyad.com/students/item-15875>.
 6. Schwartz Mark S. Corporate Social Responsibility: A Three-Domain Approach / Mark S. Schwartz and Archie B. Carroll // Business Ethics Quarterly. – 2003. – Vol. 13, No. 4. – Pp. 503-530.
 7. Meehan J. Corporate social responsibility: the 3C-SR model / John Meehan, Karon Meehan and Adam Richards // International Journal of Social Economics. – 2006. – Vol. 33, No 5.6. – Pp. 386-398.
 8. Argandoña A. Corporate Social Responsibility: one size does not fit all. Collecting Evidence from Europe / Antonio Argandoña and Heidi von Weltzein Hoivik. – IESE Business School – University of Navarra, 2009. – P. 14.
 9. Акімова І. Соціальна відповідальність бізнесу: розуміння та впровадження / Ірина Акімова, Олена Осінкіна, Олена Філіпенко, Анна Марцінків. – К.: Вид. комп. «КІТ», 2005. – 40 с.
 10. Методичні рекомендації щодо формування та розвитку в Україні соціальної відповідальності бізнесу (регіонально-галузевий рівень) – Луганськ-Київ: Вид-во ДУ НДІ соціально-трудова відносин, 2013. – 23 с.
 11. Керівництво із соціальної відповідальності (ISO 26000), версія 4.2.
 12. Зінченко А.Г. Соціальна відповідальність в Україні: Погляди різних стейкхолдерів. Регіональний аспект / А.Г. Зінченко, М.А. Саприкіна. – К.: ФОП Журавель О.Ю., 2008. – 60 с.
 13. Соціальна відповідальність бізнесу в Україні / Відп. ред.: Ю. Саєнко. – К.: „Батискаф”, 2002. – 72 с.

14. Комарницький І.Ф. Соціальна відповідальність бізнесу як інструмент управління сучасним підприємством / І.Ф. Комарницький, З.І. Галушка // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zbirnik.bukuniver.edu.ua/ed_work/n_6/7.pdf.
15. Діденко Н.Г. Політико-правові засади соціальної відповідальності бізнесу в країнах ЄС: досвід для України / Н.Г. Діденко // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://jmce.dsum.edu.ua/ru/files/Diden8.pdf>.
16. Костюк Б. Соціальна відповідальність бізнесу та громади: британський досвід для України / Богдана Костюк // [Електронний ресурс] radiosvoboda.ua. – Режим доступу: <http://www.radiosvoboda.org/content/article/2313721.html>.
17. Єлагін В.П. Моделювання процесів синергетичної взаємодії головних інститутів соціальної держави в контексті національної ідеї державотворення / В.П. Єлагін // [Електронний ресурс] Е-журнал ХарПІДУ НАДУ «Державне будівництво». – Режим доступу: <http://www.kbuapa.kharkov.ua/e-book/db/2011-2/doc/6/10.pdf>.
18. Єлагін В.П. Моделювання взаємовідносин головних суб'єктів соціальної держави в системному просторі інституціональних матриць / В.П. Єлагін // Теорія та практика державного управління: зб. наук. пр. – Харків: Вид-во ХарПІ НАДУ «Магістр», 2012. – Вип. 1 (36). – С. 31-42.
19. Торндайк Е.Л. Знаймо / Е.Л. Торндайк // [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://znaimo.com.ua/Торндайк_Едуард_Лі.
20. Каплуненко Я.Ю. Розвиток соціального інтелекту як чинник успішної соціалізації особистості / Я.Ю. Каплуненко // [Електронний ресурс] Національна бібліотека України ім. В.І. Вернадського. – Режим доступу: http://archive.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/pspl/2011_12/466-475.pdf.
21. Лунева О.В. История исследования социального интеллекта / О.В. Лунева // Знание. Понимание. Умение. – 2008. – № 4. – С. 177-182.
22. Мазніченко В.Г. Інновації в системі взаємовідносин: влада – наука – бізнес – суспільство / В.Г. Мазніченко // [Електронний ресурс] Центр з впровадження інновацій. – Режим доступу: <http://lg.tcvin.snu.edu.ua/uk/rozvitok-suspilstva/113-innovacii-v-sistemi-vzamovidnosin-vlada-nauka-biznes-suspilstvo>.
23. Соціально-економічний стан України: наслідки для народу та держави: національна доповідь / за заг. ред. В.М. Гейця [та ін.]. – НВЦ НБУВ, 2009. – 687 с.
24. Романчук О. Соціальний капітал для України / Олег Романчук // [Електронний ресурс] Українська правда. – Режим доступу: <http://www.pravda.com.ua/columns/2012/06/20/6965968/>.
25. Україна на шляху до європейської соціальної держави : зб. матеріалів міжнар. конф.: 26 трав. 2011 р. / за ред. докторів екон. наук, професорів А.М. Колода, Д.Г. Лук'яненко, В.І. Чужикова. – К.: КНЕУ, 2011. – 288 с.
- 3.3. Вплив держави на розвиток соціальної відповідальності бізнесу**
1. Ільчук Л.І. Концепція соціальної держави в Україні (проект) [Електронний ресурс] / Ільчук Л.І., Сивак А.В., Супруненко А.П. – Режим доступу: <http://www.cpsr.org.ua/?pr=9&id=131>.
2. Булеев, И. П. Социальная ответственность бизнеса: теория и практика: монография / И.П. Булеев, Н.Е. Брюховецкая, Е.В.Черных; Национальная академия наук Украины, Институт экономики промышленности, Донецкий университет экономики и права. – Донецк : ДонУЭП, 2008. – 136 с.
3. Мескон М. Основы менеджмента: 3-е изд.: пер. с англ. / М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури. – М.: ООО «И.Д. Вильямс», 2008. – 672 с.
4. Котлер Ф. Корпоративна соціальна відповідальність / Ф. Котлер, Н. Лі // Як зробити якомога більше добра для вашої компанії та суспільства: пер. з англ. С. Яринич. – К.: Стандарт, 2005. – С. 4.
5. Маліновська О.Я. Соціальна відповідальність бізнесу в Україні: етапи становлення / О.Я. Маліновська // Наук. вісник НТЛУ України. – 2008. – Вип. 18.6. – С. 200-204.

6. Кошій О.В. Сутність соціальної відповідальності бізнесу як економічної категорії / Кошій О.В., Ворончак І.О. // Економічний форум. – 2012. – № 2. – С. 25-30.
 7. Грицина Л.А. Механізм формування корпоративної соціальної відповідальності в управлінні підприємством: автореферат дисертації на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук / Міністерство освіти і науки України, Хмельницький національний університет. – Хмельницький, 2009. – 20 с.
 8. Аналітична доповідь. Система представництва інтересів соціальних груп в Україні: інституціалізація механізмів / І.С. Сало. – К.: НІСД, 2012. – 24 с.
 9. Гоголя О.П. Соціальна відповідальність бізнесу : монографія / О.П. Гоголя, І.П. Кудінова; Каб. Міністрів України, Нац. ун-т біоресурсів і природокористування України. – Ніжин: Лисенко М.М., 2011. – 175 с.
 10. Якісне дослідження методів упровадження соціальної відповідальності бізнесу в Україні [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.corporatesifizenship.org.ua>.
 11. Концепція формування в Україні системи соціальної відповідальності бізнесу [Текст]: (Проект) / С.В.Мельник, к.е.н., В.Д.Матросов, М.К.Гаврицька / Міністерство праці та соціальної політики, Науково-дослідний інститут соціально-трудових відносин. – Луганськ, 2008.
 12. Шилепницький П.І. Державно-приватне партнерство: теорія і практика : монографія / П.І. Шилепницький; в.о. НАН України. Ін-т регіон. дослідж.; Наук. ред. Н.А. Мікула. – Чернівці: Ін-т регіональних досліджень НАН України, 2011. – 454 с.
 13. Концепція Національної стратегії соціальної відповідальності бізнесу в Україні [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.confue.org/assets/files/propositions/CSR_Concept_Draft_edited_01.02.11.doc
 14. Концепція сталого розвитку та визначення соціальної відповідальності [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.moodle.udec.ntu-kpi.kiev.ua>.
 15. Ворона О.В. Соціальна відповідальність як сучасна концепція бізнесу / О.В. Ворона // Вісник економіки транспорту і промисловості. – 2010. – № 29. – С. 410-417.
- 3.4. Обеспечение социальной ответственности бизнеса – путь к повышению эффективности развития экономики**
1. Сімченко Н.О. Соціально орієнтовані системи управління: моногр. / Н.О. Сімченко. – К.: ТОВ "ДКС центр", 2010. – 340 с.
 2. Соціально відповідальність: теорія і практика розвитку: монографія/ [А.М. Колот, О.А. Грیشнова та ін.]; за наук. Ред. д-ра екон. наук, проф. А.М. Колота. – К.: КНЕУ, 2011. – 504 с.
 3. Полякова О.М. Особливості формування і розвитку соціальної відповідальності підприємств в Україні/ О.М. Полякова, П.Ю. Кас // Вісник економіки транспорту і промисловості. – 2010. – № 32. – С. 284-289.
 4. Царик І.М. Міжнародний досвід регулювання соціальної відповідальності бізнесу та перспективи його застосування в Україні / І.М. Царик // Науковий вісник ЧДІЕУ. – 2010. – № 2 (6). – С.182-188.
 5. Котлер Ф. Корпоративна соціальна відповідальність. Як зробити якомога більше добра для вашої компанії та суспільства [Текст] / Ф. Котлер, Н. Лі // Пер. з англ. С. Яринич. – К.: Стандарт, 2005. – 302 с.
 6. Артемова Т.И. Институт социальной ответственности организации: мировой опыт и реалии Украины / Т.И. Артемова // Наукові праці Донецького національного технічного університету. – 2009. – № 37-1. – С. 170-176.
 7. Швець Л.І. Витрати соціально відповідальної діяльності бізнесу / Л.І. Швець // Вісник ЖДТУ. – 2011. – № 2 (56). – С. 163-168.
 8. Волосковец Н.Ю. Корпоративна соціальна відповідальність підприємств як основа інноваційного розвитку сучасної економіки / Н.Ю. Волосковец // Наукові праці КНТУ. Економічні науки. – 2010. – Вип. 17. – С. 42-48.
 9. Огородникова Н.Л. Инструменты механизма стимулирования корпоративной социальной ответственности в системе управления деятельностью предприятия / Н.Л. Огородникова // Вісник економічної науки України. – 2012. – № 1. – С. 114-118.

10. Суева Ю.В. Корпоративная социальная ответственность бизнеса как фактор устойчивого развития экономики региона и страны в целом / Ю.В. Суева // Вопросы инновационной экономики. – 2011. – № 10. – С. 25-33.

11. Смоленюк П.С. Корпоративна культура як основа розвитку організації / П.С. Смоленюк // Наука й економіка. – 2010. – № 1. – С. 123-128.

12. Нова стратегія Європейської комісії з корпоративної соціальної відповідальності (КСВ) 2011-2014: швидше, вище, сильніше. [Електронний ресурс] / Експертний коментар від центру «Розвиток КСВ». – Режим доступу: http://www.csr-ukraine.org/ctrategiya_evropeyskoi_komisii_.html.

3.5. Подолання корупційних проявів як базова передумова стимулювання підприємницької діяльності та економічного зростання

1. Офіційний веб-сайт Міжнародної організації The Heritage Foundation [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.heritage.org>.

2. Конвенція Організації Об'єднаних Націй проти корупції від 01.01.2010 № 251-V / ООН; Конвенція, Міжнародний документ від 31.10.2003 р. Ратифікація Україною від 18.10.2006, підстава ЗУ №251 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/995_c16.

3. Звіт про результати проведення заходів щодо запобігання і протидії корупції у 2013 році. – К.: Міністерство юстиції України, 2014. – 74 с. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.minjust.gov.ua>.

4. Антикорупційний портал [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.acrc.org.ua>.

5. Кримінальна конвенція про боротьбу з корупцією від 01.03.2010 № 252-V / Рада Європи; Конвенція, Міжнародний документ від 27.01.1999 № ETS173. Ратифікація Україною від 18.10.2006 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/994_101.

6. Веб-сайт Центру антикорупційних досліджень і ініціатив (Transparency International) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://cpi.transparency.org/cpi2013>.

7. Корупція: виклики для України/Матеріали шостого київського «діалогу» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://gromada-ks.blogspot.com/2011/06/blog-post_3209.html.

8. Про засади запобігання та протидії корупції /Закон України із змінами і доповненнями № 1275-VII від 20.05.2014.

9. Національна антикорупційна стратегія на 2011-2015 роки / Указ Президента України від 21 жовтня 2011 року №1001/2011.

10. Про затвердження Методології проведення антикорупційної експертизи / Наказ Міністерства юстиції України № 1380/5 від 23.06.2010 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/v1380323-10>.

11. Офіційний веб-сайт Міністерства фінансів України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.minfin.gov.ua.

12. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zik.ua/ua/news>.

13. Офіційний веб сайт Федерації роботодавців України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://ua.fru.org.ua/>.

3.6. The impact of CSR on business continuity

1. BS 25999-2 Business Continuity Management-Specification, British Standards Institution, London 2007, pkt.2.37, s. 8.

2. Bugdol M., Wymiary i problemy zarządzania organizacją opartą na zaufaniu, Wyd. UJ Kraków 2010.

3. Business continuity management and risk: The role of standards, British Standards Institution, London 2008.

4. Carroll A.B., Buchholtz A.L., Business & Society. Ethics and Stakeholder Management, Thomson Learning, South-Western Collego 2003.

5. Elliott D., E. Swartz E., Herbane B., Business Continuity Management; A Crisis Management Approach, Routledge, New York 2002.

6. European Commission, Green Paper on Corporate Social Responsibility: Promoting a European Framework for Corporate Social responsibility, COM (2001) 366.
7. Freeman R.E, Strategic Management: A Stakeholder Approach, Pitman, Boston 1984.
8. Freeman R.E., Evan W.M., Corporate governance; a Stakeholder interpretation, Journal of Behavioral Economics 1990, vol. 19.
9. www. Odpowiedzialny biznes.pl strona internetowa Forum Odpowiedzialnego Biznesu.
10. Rawicka A., Ptak A., Lepka J., Przedsiębiorstwa w krainie działań społecznych, Akademia Rozwoju Filantropii w Polsce, Warszawa 2003, s. 4.
11. Rojek – Nowosielska M., Nie tylko zysk. Odpowiedzialność społeczna przedsiębiorstw nowej generacji CRM, „Personel i Zarządzanie” 2002, nr 24.
12. Rok B., Odpowiedzialny biznes w nieodpowiedzialnym świecie, Akademia rozwoju filantropii w Polsce, Forum Odpowiedzialnego Biznesu, Warszawa 2004.
13. Senkus A., Doskonalenie systemowego zarządzania w kontekście sustainability, Wyd. Difin, Warszawa 2013.
14. Senkus P., Zarządzanie i dowodzenie z wykorzystaniem orientacji procesowej, Difin, Warszawa 2013.
15. Skrzypek A., Managing Knowledge in conditions of changing surroundings w: E. Skrzypek (red.) Improving organizations in Knowledge Society, Wyd. UMCS Lublin 2011.
16. Skrzypek A., N. Saadi, Zintegrowane obszary zarządzania ryzykiem. w: E. Skrzypek (red.) Metody, techniki i narzędzia zarządzania, Wydział Ekonomiczny UMCS Lublin, 2011.
17. Skrzypek A., Wybrane aspekty ryzyka w warunkach nowej ekonomii - w: J. Toruński, H. Wyrębek (red.) Zarządzanie organizacjami a ryzyko, Wyd. Studio Emka Warszawa 2011.
18. Skrzypek A.: GOW - przyczyny i uwarunkowania, Annales UMCS Lublin, Oeconomia Sectio H, 2012, Vol. XLVI, 2.
19. Skrzypek A., Knowledge Management as a Tool Supporting Corporate Social Responsibility in Terms of Sustainable Development , Effectiveness and Maturity of Quality oriented organisations.The sixth international scientific conference Rural Development 2013: innovations and Sustainability 28-29th November, 2013, Aleksandras Stulginskis University Akademija, Kaunas district Lithuania. www.asu.lt/rural development/lt. Akademija, 2013, Volume 6, Book 1. w: The sixth international scientific conference Rural Development 2013 - Proceedings, p. 351-354, ISSN 1822-3230.
20. Steinman H., Schreyogg G., Zarządzanie. Podstawy kierowania przedsiębiorstwem, Wrocław 1992.
21. Zawila-Niedźwiecki J., Metoda TMS-BCP projektowania rozwiązań zapewnienia ciągłości działania organizacji, w: Zarządzanie przedsiębiorstwem: Teoria i praktyka, AGH, Kraków, 2007.

3.7. The development level of corporate social responsibility and the measurings of intellectual capital associated

1. Aras, G., Aybars, A., Kutlu, O., 2011, The interaction between corporate social responsibility and value added intellectual capital: empirical evidence from Turkey, Social Responsibility Journal, Vol. 7(4), pp.622 – 637.
2. Anwar Salem Musibah, Wan Sulaiman Bin Wan Yusoff Alfattani, Impact of Intellectual Capital on Corporate Social Responsibility Evidence from Islamic Banking Sector in GCC, 2013, International Journal of Finance and Accounting, Vol. 2(6),pp.307-311.
3. Barnett, M. Barnett, 2007, Stakeholder Influence Capacity and the Variability of Financial Returns to Corporate Social Responsibility, Academy of Management Reviews, Vol. 32(3), pp.794-816.
4. Bontis, N., Keow, W.C. and Richardson, S. (2000) ‘Intellectual capital and business performance in Malaysian industries’, Journal of Intellectual Capital, Vol. 1, pp.85–100
5. Cuganesan, S., 2006, Reporting organisational performance in managing human resources: Intellectual capital or stakeholder perspectives?“, Journal of Human Resource Costing & Accounting, Vol. 10(3), pp.164 – 188.

6. Cordazzo, M., 2005, "IC statement vs environmental and social reports: An empirical analysis of their convergences in the Italian context", *Journal of Intellectual Capital*, Vol. 6 Iss: 3, pp.441 – 464.
7. Branco, M., Rodrigues, L., 2006, "Corporate Social Responsibility and Resource Based Perspectives", *Journal of Business Ethics*, Vol. 69(2), pp.111-132.
8. Branwijck, D., 2012, "Corporate Social Responsibility + Intellectual Capital = Integrated Reporting?", in: Surakka, J. (ed.), *Proceedings of the 4th European Conference on Intellectual Capital*. Arcada University of Applied Sciences Helsinki Finland 23-24 April 2012, Arcada University, Helsinki, pp.75-85.
9. Castillo-Polo, F., Gallardo-Vázquez D., 2008, "Social information within intellectual capital report", *Journal of International Management*, Vol. 14(4), pp. 353-363.
10. Chen, M. C., Cheng, S. J., Hwang, Y., 2005, "An empirical investigation of the relationship between intellectual capital and firms' market value and financial performance", *Journal of intellectual capital*, Vol. 6(2), pp.159-176.
11. Cheruiyot, F. K., 2010, "The relationship between corporate social responsibility and financial performance of companies listed at the Nairobi Stocks Exchange", Unpublished MBA Thesis, University of BRAK
12. Guthrie, J., Cuganesan, S., Ward, L., 2007, "Extended Performance Reporting: Evaluating Corporate Social Responsibility And Intellectual Capital Management", *Social and Environmental Accounting*, Vol. 1(1), pp 1-25.
13. Guthrie, J., Yongvanich, K., Ricceri, F., 2004, "Using content analysis as a research method to inquire into intellectual capital reporting", *Journal of Intellectual Capital*, Vol. 5(2), pp. 282-93.
14. Hillman, A., Keim, G., 2001, "Shareholder Value, Stakeholder Management, and Social Issues: What's the Bottom Line?", *Strategic Management Journal*, 2001, Vol. 22(2), pp.125-139.
15. Klimontowicz, M., 2011, "Identyfikacja kapitału intelektualnego w banku", *Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowska, Lublin-Polonia*, Vol. XLV (2), Section H, pp. 198-202.
16. Lungu, C., Caraiani, Ch., Dascălu, C., 2012, "Intellectual Capital Research through Corporate Social Responsibility: (Re) Constructing the Agenda", *World Academy of Science, Engineering and Technology*, Vol:6(4), pp.50-57.
17. Mertins, K., Orth, R., 2012, "Intellectual Capital and the Triple Bottom Line: Overview, Concepts and Requirements for an integrated Sustainability Management System", in: Surakka, J. (ed.), *Proceedings of the 4th European Conference on Intellectual Capital*. Arcada University of Applied Sciences Helsinki Finland 23-24 April 2012, Arcada University, Helsinki, pp.516-526.
18. McWilliams, A., Siegal, D., Wright, P., 2006, "Corporate Social Responsibility: Strategic Implications", *Journal of Management Studies*, Vol. 43(1).
19. Oliveira, L., Rodrigues, L., Craig, R., 2010, "Intellectual capital reporting in sustainability reports", *Journal of Intellectual Capital*, Vol. 11(4), pp.575 – 594.
20. Passeti, E., Tenucci, A., Cinquini, L., Frey, M., 2009, "Intellectual capital communication: evidence from social and sustainability reporting", MPR Paper No. 16589, University Library of Munich, Munich.
21. Pedrini, M., 2007, "Human Capital Convergences in Intellectual Capital and Sustainability Reports", *Journal of Intellectual Capital*, 2007, Vol. 8(2), pp.346 – 366.
22. Razafindrambinina, D., Kariodimedjo, D., 2011, "Is Company Intellectual Capital Linked to Corporate Social Responsibility Disclosure? Findings from Indonesia", *Communications of the IBIMA*.
23. "Reporting Intellectual Capital to Augment Research. Development and Innovation in SMEs, 2006", Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg.
24. Scholtens, B., 2008, "A note on the interaction between corporate social responsibility and financial performance", *Ecological Economics*, Vol. 68(1-2), pp. 46-55.
25. Sułkowski Ł., Fijałkowska J., 2013, "Corporate Social Responsibility and Intellectual Capital Interaction and Voluntary Disclosure", *Studia Ekonomiczne. Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach*, nr 150, tom 150, pp. 60-75.

26. Tsoutsoura, M., 2004, Corporate Social Responsibility and Financial Performance, University of California at Berkeley, Berkeley.
27. Wagner, M., Van, P. N., Azomahou, T., & Wehrmeyer, W., 2002, The relationship between the environmental and economic performance of firms: an empirical analysis of the European paper industry. Corporate Social Responsibility and Environmental Management, Vol. 9 (3), pp.133-146.
28. Zeghal, D. and Maaloul, A., 2010, Analysing value added as an indicator of intellectual capital and its consequences on company performance, Journal of Intellectual Capital, Vol. 11(1), pp. 39-60.
- 3.8. Державно-приватне партнерство в системі відтворення суспільних благ в Україні**
1. Аkitоби Б. Государственные инвестиции и государственно-частное партнерство / Б. Аkitоби, Р. Хемминг, Г. Шварц. – Международный Валютный Фонд, 2007. – 30 с.
 2. Варнавский В.Г. Государственно-частное партнёрство: теория и практика / В.Г. Варнавский, А.В. Клименко, В.А. Королёв. – М.: Изд. дом Гос. ун-та Высш. школы экономики, 2010. – 285 с.
 3. Державно-приватне партнерство в системі регулювання економіки / [Т.І. Єфименко, Є.Л. Черевиков, К.В. Павлюк та ін.]; За заг. ред. чл.-кор. НАНУ Т.І. Єфименко. – К.: ДУ „Ін-т екон. та прогнозув.” НАН України, 2012. – 372 с.
 4. Длугопольський О. Суспільний сектор економіки і публічні фінанси в епоху глобальних трансформацій: монографія / О. Длугопольський. – Тернопіль: Екон. думка ТНЕУ, 2011. – 632 с.
 5. Запатріна І.В. Публічно-приватне партнерство в Україні: перспективи застосування для реалізації інфраструктурних проєктів і надання публічних послуг / І.В. Запатріна // Економіка промисловості. – 2010. – № 4. – С. 62-86.
 6. Практическое руководство по вопросам эффективного управления в сфере государственно-частного партнерства. – Нью-Йорк, Женева: ООН, 2008. – 128 с.
 7. Про державно-приватне партнерство: Закон України від 1.07.2010 № 2404-VI [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/2404-17> (дата використання: 04.05.2014).
 8. Риски бизнеса в частно-государственном партнёрстве: Национальный доклад / Под. рук. В.А. Евсеева, С.Е. Литовченко. – М.: Ассоциация Менеджеров, 2007. – 118 с.
 9. Точицкая И. Партнёрство государственного и частного секторов [Електронний ресурс] / И. Точицкая. – Режим доступу: <http://www.research.by/webroot/delivery/files/pp2007r01.pdf> (дата використання: 11.05.2014).
 10. Шилепницький П. Державно-приватне партнерство: теорія і практика: монографія / П. Шилепницький. – Чернівці: Ін-т регіон. досл. НАН України, 2011. – 454 с.
 11. Green Paper on Public-Private Partnerships and Community Law on Public Contracts and Concessions [Електронний ресурс]. – Brussels. – 2004. – 30 April. – Режим доступу: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM: 2004:0327:FIN:EN:PDF> (дата використання: 11.05.2014).
 12. Public-Private Partnerships: In Pursuit of Risk Sharing and Value for Money. – Paris: OESD Publications, 2008. – 142 p.
 13. What are Public Private Partnerships? [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://ppp.worldbank.org/public-private-partnership/overview/what-are-public-private-partnerships> (дата використання: 11.05.2014).
 14. Besley T. Public Goods and Economic Development / T. Besley, M. Ghatak [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/30892023/public.pdf?AWSAccessKeyId=AKIAJ56TQJRTWSMTNPEA&Expires=1384955328&Signature=poWjEeVSGqkv3U4oR1M9QLyUNRo%3D&response-content-disposition=inline> (дата використання: 08.06.2014).
 15. Сімсон О.Є. Правова модель приватно-публічного партнерства в інноваційній сфері / О.Є. Сімсон. – Харків: Право, 2013. – 448 с.

16. Смотрицкая И.И. Контрактная основа и механизмы регулирования государственно-частного партнёрства / И.И. Смотрицкая // Институты и механизмы государственного регулирования экономики. Сборник / Под. ред. А.Е. Городецкого, А.Г. Зельднера, С.В. Козлова. – М.: ИЭ РАН, 2012. – С. 83-97.
17. Public-Private Partnerships in Horizon 2020: a powerful tool to deliver on innovation and growth in Europe [Електронний ресурс] // Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions. – Brussels. – 2013. – 10 July. – 12 p. – Режим доступу: http://ec.europa.eu/research/press/2013/pdf/jti/iip_communication.pdf (дата використання: 09.06.2013).
18. Besley T. Public-Private Partnership for the Provision of Public Goods: Theory and an Application to NGOs / T. Besley, M. Ghatak // The Development Economics Discussion Paper Series. – The Suntory and Toyota International Centres for Economics and Related Disciplines: London Schools of Economics. – 1999. – DEDPS № 17. – August. – 38 p.
19. Варнавский В.Г. Государственно-частное партнёрство как антикризисная мера / В.Г. Варнавский // Институты и механизмы государственного регулирования экономики. Сборник / Под. ред. А.Е. Городецкого, А.Г. Зельднера, С.В. Козлова. – М.: ИЭ РАН, 2012. – С. 23-35.
20. О внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты Республики Казахстан по вопросам внедрения новых видов государственно-частного партнёрства и расширение сфер их применения: Закон Республики Казахстан от 4.07.2013 № 131-V [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://ru.government.kz/docs/z130000013120130704.htm> (дата використання: 30.05.2014).
21. Об участии субъекта Российской Федерации в проектах государственно-частного партнёрства: Модельный закон субъекта Российской Федерации от 22.02.2011 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.economy.gov.ru/wps/wcm/connect/90cfa00045f41d7e99a7fd293491a18d/modelniy_zakon.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=90cfa00045f41d7e99a7fd293491a18d (дата використання: 30.05.2014).
22. Riess A. Is the PPP Model Applicable across Sectors? / A. Riess // European Investment Bank Papers. – 2005. – Vol. 10. – P. 11-30.
23. Державна служба статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua> (дата використання: 15.05.2014).
24. Corruption perception index [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.transparency.org/research/cpi/overview> (дата використання: 15.05.2014).
25. Index of Economic Freedom [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.heritage.org/index/explore?view=by-region-country-year> (дата використання: 15.05.2014).
26. Private Partisipation in Infrastructure Database Freedom [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://ppi.worldbank.org/explore/Report.aspx?mode=1> (дата використання: 15.05.2014).
27. Запатріна І. Розвиток державної підтримки публічно-приватного партнерства в Україні / І. Запатріна // Економіка і прогнозування. – 2011. – № 3. – С. 9-24.
28. Леонов С.В. Концептуальні основи формування системи оцінки проектів державно-приватного партнерства / С.В. Леонов, Л.Л. Гриценко // Механізм регулювання економіки. – 2011. – № 3. – С. 118-125.
29. Мельник А. Державно-приватне партнерство в системі інституційного забезпечення економічних процесів / А. Мельник, С. Підгаєць // Вісник Тернопільського національного економічного університету. – 2011. – № 1. – С. 7-19.
30. Об основах государственно-частного партнёрства в Российской Федерации: Проект федерального закона № 238827-6 от 26.04.2013 № 2185-6 ГД [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://asozd2.duma.gov.ru/main.nsf/\(Spravka\)?OpenAgent&RN=238827-6](http://asozd2.duma.gov.ru/main.nsf/(Spravka)?OpenAgent&RN=238827-6) (дата використання: 30.05.2014).
31. О государственно-частном партнёрстве: Концепция проекта Закона Республики Беларусь [Електронний ресурс]. – Режим доступу:

<http://www.economy.gov.by/ru/invpolicy/gov-priv-partnership/gov-priv-partnership-concept> (дата використання: 15.05.2014).

32. Hammami M. Determinants of Public-Private Partnerships in Infrastructure / M. Hammami, J.-F. Ruhashyankiko, E.B. Yehoue // International Monetary Fund Working Paper. – 2006. – April. – 39 p.

33. Варнавский В. Государственно-частное партнёрство: некоторые вопросы теории и практики / В. Варнавский // Мировая экономика и международные отношения. – 2011. – № 9. – С. 41-50.

34. Баженов А.В. Использование механизма ГЧП как катализатора антикризисного потенциала развития инфраструктуры / А.В. Баженов // Государственно-частное партнёрство: пути совершенствования законодательной базы / Под общ. ред. А.А. Зверева. – М., 2009. – С. 24-33.

3.9. Соціальна держава: модернізована модель соціально-відповідальної взаємодії стейкхолдерів національної економіки

1. Espring-Andersen G. The Three Worlds of Welfare Capitalism / Gøsta Espring-Andersen. – New Jersey: Princeton University Press, 1993. – p. 34 // [Електронний ресурс] isites.harvard.edu. – Режим доступу:

<http://isites.harvard.edu/fs/docs/icb.topic1134169.files/Readings>.

2. Куценко В.І. Соціальна держава (проблеми теорії, методології практики): монографія / В.І. Куценко, В.П. Удовиченко, Я.В. Остафійчук. – К.: Заповіт, 2003. – 228 с.

3. Скрипнюк О.В. Соціальна правова держава в Україні: проблеми теорії і практики: монографія / О.В. Скрипнюк

4. Гошовська В.А. Соціальна держава: український вибір: монографія / В.А. Гошовська. – К.: Друкарня ДП «Редакція журналу «Охорона праці», 2012. – 321 с.

5. Хома Н.М. Модель соціальної держави: світовий та український досвід: монографія / Н.М. Хома. – К.: Юридична думка, 2013. – 592 с.

6. Україна на шляху до європейської соціальної держави: зб. матеріалів міжнар. конф.: 26 трав. 2011 р. / за ред. докторів екон. наук, професорів А.М. Колота, Д.Г. Лук'яненко, В.І. Чужикова. – К.: КНЕУ, 2011. – 288 с.

7. Meehan J. Corporate social responsibility: the 3C-SR model / John Meehan, Karon Meehan and Adam Richards // International Journal of Social Economics. – 2006. – Vol. 33, No5.6. – pp. 386-398.

8. Argandoña A. Corporate Social Responsibility: one size does not fit all. Collecting Evidence from Europe / Antonio Argandoña and Heidi von Weltzein Hoivik. – IESE Business School – University of Navarra, 2009. – P. 14.

9. Carrol, A. Business and Society: Ethics and Stakeholder Management / Archie B. Carrol & Ann K. Buchholtz. 7th Edition. – EUA: South-Western College Publishing, 2009. – p. 970.

10. Kok, P. A CSR audit within a quality management framework / P.. Kok, T. van der Wiele, R. McKenna & A. Brown // Journal of Business Ethics. – 2001. – Vol.31. – pp. 285-297.

11. O'Dwyer, B. Conception of corporate social responsibility: the nature of managerial capture / B. O'Dwyer // Accounting, Auditing & Accountability Journal. – 2002. – Vol. 16, No. 4. – pp. 523-557.

12. Zwetsloot, G. I. J. M. From management Systems to Corporate Social Responsibility / Gerard I. J. M. Zwetsloot // Journal of Business Ethics. – 2003. – Vol. 44 (2-3). – pp. 201-208.

13. Hemingway, C. A. Managers' personal values as drivers of corporate social responsibility / Hemingway, C. A., & MacLagan, P. W. // Journal of Business Ethics. – 2004. – 50 (1), 33.

14. Johnston, Kim A. Managerial Conceptualizations of Corporate Social Responsibility: an Exploratory Study / Kim A. Johnston and Amanda T. Beatson. In Purchase, Sharon, Eds. – Proceedings Australia New Zealand Marketing Academy Conference, 2005/ Perth, Western Australia // [Електронний ресурс] QUT Digital Repository. – Режим доступу: <http://eprints.qut.edu.au/>

15. The Oxford Handbook of Corporate Social Responsibility / Edited by Andrew Crane, Abigail McWilliams, Dirk Matten, Jeremy Moom, Donald S. Siegel. – Oxford University Press, 2008. – p. 590.
16. Schwartz Mark S. Corporate Social Responsibility: A Three-Domain Approach / Mark S. Schwartz and Archie B. Carroll // Business Ethics Quarterly. – 2003. – Vol. 13, No. 4. – pp. 503-530.
17. Meehan J. Corporate social responsibility: the 3C-SR model / John Meehan, Karon Meehan and Adam Richards // International Journal of Social Economics. – 2006. – Vol. 33, No5.6. – pp. 386-398.
18. Etzkowitz H. The Triple Helix University-Industry-Government Relations: Laboratory for Knowledge-Based Economic Development / Henry Etzkowitz, Loet Leydesdorff // EASST Review. – 1995. – Vol. 14, N1. – P. 14-19.
19. Leydesdorff L. The Triple Helix, Quadruple Helix, ... and an N-Tuple Helixes: Explanatory Models for Analyzing the Knowledge-Based Economy? / Loet Leydesdorff // Journal of the Knowledge Economy. – 2012. – Vol. 3, N.5. – P. 25-35.
20. MacGregor S. P. Sustaining Innovation. Collaboration Models for a Complex World / S. P. MacGregor, T. Carleton. – New York: Springer, 2012. – 170 p.
21. Молодцов О.В. Сітьова парадигма територіального розвитку: сутність, логіка, впровадження: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня докт. наук з держ управління: спеціальність 25.00.01 – теорія та історія державного управління. – К.: НАДУ, 2010. – 37 с.
22. Сергєєв В.С. Політичні мережі як форма взаємодії держави та громадянського суспільства (теоретико-методологічний аналіз): автореф. дис. на здобуття наук. ступеня докт. політ наук: спеціальність 23.00.01 – теорія та історія політичної науки. – Дніпропетровськ: ДНУ ім. О. Гончара, 2010. – 38 с.
23. Молодцов О.В. Сутність політичної мережі як моделі представництва та реалізації інтересів суб'єктів територіального розвитку / О.В. Молодцов // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://archive.nbuv.gov.ua/e-journals/dutp/2006-1/txts/POLITICHNI/06movstr.pdf>.
24. Porter M.E. The Competitive Advantage of Nations, States and Regions. Advanced Management Program. April 15, 2009 / Michael E. Porter // [Електронний ресурс] Institute for Strategy and Competitiveness. – Режим доступу: http://www.isc.hbs.edu/pdf/20090415_AMP.pdf.
25. Вовканич С. Інформаційна парадигма регіональних суспільних систем інноваційного типу / С. Вовканич, Л. Семів. – Львів: ІРД НАН України, 2005. – 100 с.
26. Петренко В.П. Модель ефективної взаємодії складових громадянського суспільства в розвитку регіональних суспільних систем України / В.П. Петренко, В.І. Варцаба // «Управління соціально-економічним розвитком держави, регіону, підприємства». Матер. міжнар. наук.-практ. конф. (4.11-4.12.2013, м. Полтава). – Полтава: НТУ ім. Кондратюка, 2013. – С. 4-6.
27. Thomsom A.V., Perry J.I. Collaboration Processes: Inside the Black Box / A.V. Thomsom, J.L. Perry // Public Administration Review. – 2006. – Vol.66, N1. – P. 20-32.
28. Розумний М.М. Громадянське суспільство та «необхідний шлях» до демократії / М.М. Розумний // «Стратегічні пріоритети». – 2013. – № 1 (26). – С. 5-10.
- 3.10. Інтелектуалізація управління як основа забезпечення соціально відповідальної та партнерської поведінки суб'єктів господарювання**
1. Національна еліта та інтелектуальний потенціал України: тези доповідей Міжнародної наукової конференції (Україна, Львів, 18-20 квітня, 1996 р.). – Львів: МЦОНК, 1996. – 312 с.
2. Матеріали інтелектуального форуму України (м. Київ, 27 лютого 2003 року). – К.: ЛОГОС, 2003. – С. 31-34.
3. Петренко В.П. До ідентифікації основних проблем інтелектуалізації та інтелектуально-інноваційного розвитку українського суспільства/ В.П. Петренко // [Електронний ресурс] Gisap.eu. – Режим доступу: <http://www.gisap.eu/ru/node/1131>.
4. Клок К., Голдемит Дж. Конец менеджмента. – СПб.: Питер, 2004. – 368 с.

5. ISO. ISO 9000:2000, Quality management systems - Fundamentals and vocabulary. – 2000 р.
6. Лала О.М. Оцінка якості системи управління підприємством: монографія / О.М. Лала. – Полтава: РВВ ПУСКУ, 2008. – 165 с.
7. Молодоря Т.С. Взаємодія інтелектуальних ресурсів підприємства із конкурентоспроможністю / Т.С. Молодоря // Вісник Університету банківської справи Національного банку України. – 2009. – № 1 (4). – С. 76-80.
8. Зубкова А.Б. Економічне оцінювання культури якості на промисловому підприємстві // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.rusnauka.com/13.DNI_2007/Economics/21415.doc.htm.
9. Ілляшенко С. Сутність, структура і методичні основи оцінки інтелектуального капіталу підприємства / С. Ілляшенко // Економіка України. – 2008. – № 11 (564). – С. 16-26.
10. Вовканич С. Людський та інтелектуальний капітали в економіці знань / С. Вовканич, Л. Семів // Вісник Національної академії наук України. – 2008. – № 3. – С. 13-23.
11. Саєнко М.Г. Капітал інтелектуальності у формуванні конкурентоспроможності фірми: проблеми України і Польщі / М.Г.Саєнко, А.Є. Борецька // Інноваційна економіка. – 2010. – № 17. – С.81-83.
12. Задорожний Г.В. Неоекономіка как интеллектономика // Экономическая теория XXI века - 5: Неоекономика / Г.В. Задорожний, О.В. Бервенко / Под ред. Ю.М. Осипова, В.Г. Белолипецкого, Е.С. Зотовой. – М., 2001. – 365 с.
13. Кондрашова-Діденко В.І. Концептуальні засади інтелектономіки / В.І. Кондрашова-Діденко // Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка (економіка). – 2005. – №75-76. – С. 68-70.
14. Другов О.О. Теоретичні засади процесу інтелектуалізації економіки / О.О. Другов // Економіка розвитку. – 2008. – № 3 (47). – С. 19-22.
15. Другов О.О. Інтелектуалізація як фактор забезпечення економічного зростання в Україні / О.О. Другов // Економічний форум. – 2012. – № 2. С. 50-56.
16. Гук Н.А. Посилення інтелектуалізації праці та тенденції її структурних зрушень в Україні / Н.А. Гук // Актуальні проблеми економіки. – 2011. – № 2 (116). – С. 125-130.
17. Грішнова О.А. Інтелектуалізація праці: українські проблеми на тлі світових тенденцій / О.А. Грішнова // Україна: аспекти праці. – 2000. – № 7. – С. 24-27.
18. Бутнік-Сіверський О.Б. Трансформація інтелектуальної власності інноваційний продукт / О.Б. Бутнік-Сіверський // Інтелектуальний капітал. – 2003. – № 5. – С. 3-12.
19. Вовканич С.Й. Духовно-інтелектуальний потенціал України та її національна ідея / С.Й. Вовканич. – Львів: Видавництво ЛБА, 2001. – 540 с.
20. Назарова Г.В. Формування та розвиток людського капіталу корпоративних підприємств / Г. Назарова, Н. Гавкалова, Н. Маркова. – Харків: Вид. ХНЕУ, 2006. – 238 с.
21. Маркова Н.С. Теоретико-методичні основи формування й розвитку інтелектуального капіталу. Автореферат дисертації на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук. – Харків, 2005. – 20 с.
22. Ситник Й.С. Передумови інтелектуалізація систем менеджменту підприємств / Й.С. Ситник // Матеріали III-ої Міжнародної науково-практичної конференції студентів, аспірантів та молодих вчених «Актуальні питання теорії та практики менеджменту» 21-22 березня 2012 року. – Луганськ: ТОВ «Віртуальна реальність», 2012. – С. 57-59.
23. Ситник Й.С. Концептуальні засади інтелектуалізації систем менеджменту підприємства / Й.С. Ситник // Актуальні проблеми економіки. – 2012. – № 8 (134). – С. 90-97.
24. Іщук С.О. Інтелектуалізація як світова тенденція економічного розвитку / С.О. Іщук // Вісник університету банківської справи Національного банку України. – 2011. – № 2 (11). – С. 91-97.
25. Кісь С.Я. Редетермінація дефініції «інтелектуалізація» щодо соціально-економічних систем / С.Я. Кісь // Збірник матеріалів IV Всеукраїнської науково-практичної конференції: "Теорія та практика стратегічного управління розвитком галузевих і регіональних суспільних систем" (15-17 травня 2013 р.). – Івано-Франківськ, 2013. – С. 55-56.

26. Грیشнова О.А. Організаційно-економічний механізм управління інтелектуалізацією трудової діяльності / О.А. Грیشнова, А.В. Василик // Вісник Прикарпатського університету. – Випуск 6. – 2008. – С. 2-16.
27. Кісь С. Управління економічною безпекою підприємств нафтогазового комплексу: дис. ...канд. екон. наук: спец.: 08.00.04 «Економіка та управління підприємствами» / Кісь Святослав Ярославович. – Івано-Франківськ, 2010. – 245 с.
28. Хамініч С.В. Методологія управління конкурентоспроможністю підприємств на засадах освітнього потенціалу: дис... доктора ек. наук: спец.: 08.00.03. – Дніпропетровськ, 2007. – 436 с.
29. Природоохоронна програма ПАТ «Прикарпаттяобленерго» зі збереження біорізноманіття "ЛЕЛЕКА" (Введено в дію наказом підприємства № 456 з "04" жовтня 2011 р.) // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.oe.if.ua/kompania.php>.
30. Кісь С.Я. Управління діяльності підприємств нафтогазового комплексу на засадах інтелектуалізації та інтелектокористування / С.Я. Кісь, В.П. Петренко, Е.А. Швидкий. – Львів: ЛА "Піраміда", 2013. – 278 с.
31. Енергетики відроджують раціоналізаторство // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.oe.if.ua>.
32. Швидкий Е.А. Інтелектуалізація управління нафтогазовими підприємствами: дис. ... канд. екон. наук: спец. 08.00.04 "Економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності)": 21.02.13 / Е.А. Швидкий. – Івано-Франківськ, 2012. – 194 с.
33. Практики КСВ в Україні / Під ред. М.А. Саприкіної: – К.: Центр „Розвиток КСВ”, 2012. – 126 с.
34. В. Жук. Напрямки підвищення соціальної відповідальності на місцевому рівні // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://old.niss.gov.ua/Monitor/November/13.htm>.
- 3.11. Корпоративна соціальна відповідальність як чинник функціонування маркетингу підприємств**
1. Дихтль Е., Хёршген Х. Практический маркетинг. – М., 1995. – 255 с.
 2. Котлер Ф., Картаджайя Х., Сетиаван А. Маркетинг 3.0. От продуктов к потребителям и далее - к человеческой душе. – М.: Эксмо, 2011. – 240 с.
 3. Оксфордский толковый словарь по психологии / Под ред. А.Ребера, 2002 [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.ivocabulary.ru/dictionary/487/>.
 4. Новые направления в социологической теории / Под ред Г.В.Осипова. – М.: Прогресс, 1990.– 315 с.
 5. Эванс Дж., Берман Б. Маркетинг: Сокр. пер. с англ. – М.: Экономика, 1993. – 350 с.
 6. Ackerman R.W. How Companies respond to social demands // Harvard Business Review. – 1973. – Vol 51. – №4. – P. 88-98.
 7. Andreasen A. Intersector Transfer of Marketing Knowledge. – Georgetown University, Social Marketing Institute, 2000 [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.social-marketing.org/papers/intersectortransfer.html>.
 8. Auer M., Gerz M. Social Marketing als unternehmerisches Erfolgskonzept. Stuttgart, 1992. – 280 p.
 9. Caroll A. The Pyramid of Corporate Social Responsibility: Toward the Moral Management of Organizational Stakeholders // Business Horizons. – 1991. – Vol 34, №4. – P. 39-48.
 10. Caroll A. A Three-Dimensional Conceptual Model of Corporate Performance // Academy of Management Review. – 1979. – Vol. 4, №4 – P. 497-505.
 11. David J. Luck. *Social Marketing: Confusion Compounded* // Journal of Marketing. – 1974. – P. 70-71 [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.jstor.org/discover/10.2307/1250395?uid=3739232&uid=2129&uid=2&uid=70&uid=4&sid=21101197506537>.
 12. Epstain E. The Corporate Social Policy Process: Beyond Business Ethics, Corporate Social Responsibility, and Corporate Social Responsiveness // California Management Review. – 1987. – Vol. 24, № 3. – P. 53-63.

13. FORTUNE rankings, The 10 Most Socially Responsible Companies in the World. [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://money.cnn.com/magazines/fortune/mostadmired/2011/best_worst/best4.html.
14. Frederick W.C. From CSR-1 to CSR-2: The Maturing of Business and Society Thought // Working Paper 279. University of Pittsburg, Graduate School of Business, 1978. – 115 p.
15. Frederick W.C. Toward CSR-3: Why Ethical Analysis is Indispensable and Unavoidable in Corporate Affairs // California Management Review. – 1986. – Vol. 18, № 2. – P. 126-141.
16. Kotler P. Marketing for Nonprofit Organizations. 2nd Edition, New Jersey, 1982. – 830 p.
17. Kotler P., Zaltman G. Social Marketing: An Approach to Planned Social Change // Journal of Marketing. – 1971. – № 35. – P. 3-12.
18. Preston L.E., Post J.E. Private Management and Public Policy. – Englewood Cliffs: Prentice-Hall, 1975.– 420 p.
19. Sethi S. Dimensions of Corporate Social Performance: An Analytic Framework // California Management Review. – 1975. – Vol. 17, № 3. – P. 58-64.
20. Steurer R., Langer M., Konrad A., Martinuzzi A., Corporations, Stakeholders, and Sustainable Development I: A Theoretical Exploration of Business-Society // Journal of Business Ethics. – 2005. – Vol. 61, № 3. – P. 263-281.
21. Wood D. Corporate Social Performance Revisited // Academy of Management Review. – 1991. – Vol. 16, №4. – P. 691-718.

Розділ 4. Мобільність у рамках науково-освітнього європейського простору

4.2. Концепція сталого конкурентного розвитку університету в умовах Європейського Союзу

1. Diagnoza stanu szkolnictwa wyższego w Polsce, Частковий рапорт підготовлений консорцієм: Ernst&Young Business Advisory i Instytut Badań nad Gospodarką Rynkową, листопад 2009 р., www.uczelnia2020 (24.02.2014).
2. Kraśniewski A., Proces Boloński: dokąd zmierza europejskie szkolnictwo wyższe, Wyd. MEN, Warszawa 2005.
3. Ranking WEB of Universities New July 2013 edition, <http://webometrics.info/en> (4.07.2014).
4. Skrzypek E., Miejsce i znaczenie wiedzy w zrównoważonym rozwoju, [w:] Filozofia TQM w zrównoważonym rozwoju, praca zbiorowa pod red. Jerzego Żuchowskiego, Wydawnictwo Politechniki Radomskiej, Radom 2008, s. 158 та http://pl.wikipedia.org/wiki/Zrównoważony_rozwoj.pl.
5. Wawak T., Jakość zarządzania w szkołach wyższych, Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego, Kraków 2012.
6. Wawak T., Najważniejsze propozycje zmian w systemie zarządzania szkolnictwem wyższym w Polsce w opinii ankietowanych profesorów – wyniki badań, „Zarządzanie i Finanse. Journal of Management and Finance”, część 1, nr 3, wrzesień 2012, Gdańsk.
7. Wawak T., Pro quality restructuring of management in higher education, [w:] CURRENT PROBLEMS OF UNIVERSITY MANAGEMENT, praca zbiorowa pod red. naukową T. Wawaka, Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego, Kraków 2013.
8. Wawak T., Quality – oriented changes in knowledge management in colleges of higher education – an outline of the problem, [w:] Enterprises in the Face of contemporary challenges, pod red. A. Anastasi and R. Borowieckiego, Krakow University of Economics and University of Messina, Krakow – Messina 2000.
9. Wawak T., Wstępny, roboczy raport z I etapu badań na temat: „Projakościowa restrukturyzacja zarządzania w szkolnictwie wyższym, [w:] Wyzwania jakości zarządzania w szkołach wyższych, praca zbiorowa pod red. naukową T. Wawaka, Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego, Kraków 2011 r.

10. Zaorska A., Nowa gospodarka a globalizacja i regionalizacja, Centrum Wiedzy, www.centrumwiedzy.edu.pl.
11. Вавак Т., Якісна реструктуризація управління вищою освітою – Вступні тези українсько-польського проекту „ЄВРОУНІВЕР 2014”, [w:] АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ ТЕОРІЇ ТА ПРАКТИКИ НЕПЕРЕРВНОЇ СТУПЕНЕВОЇ ПІДГОТОВКИ ФАХІВЦІВ В СИСТЕМІ ВИЩОЇ ОСВІТИ, матеріали конференції 13-14.11.2012 р., Тернопільський національний технічний університет імені Івана Пулюя, Тернопіль 2012.
12. Железняк Ярослав, 5 законов, которые приблизят Украину к Европе, FORBES УКРАЇНА, 10 липня 2014 р., <http://subscribe.forbes.ua>.
13. Закон – Право про вищу освіту від 27 липня 2005 р., Бюлетень законів (далі: Dz.U.) 2005, № 164, пункт 1365, з пізнішими поправками.
14. Закон від 12 вересня 1990 року про вищу освіту, Dz. U. 1990, № 65 пункт 385, з пізнішими поправками (далі: з пізн. зм.)
15. Закон про внесення змін до закону - Право про вищу освіту, закон про академічні ступені і ступені та звання в ділянці мистецтв та внесення змін до деяких інших законів від 10 липня 2014 року,
16. Закон про зміну закону – Право про вищу освіту, Закон про академічні ступені і ступені та звання в ділянці мистецтв і внесення змін до деяких інших законів від 18 березня 2011 Dz. U. 2011, № 84, пункт 455.
17. Рапорт Світової комісії з навколишнього середовища і розвитку від 1987 р. – “Наше спільне майбутнє” („Our Common Future”), так званий Рапорт Брундтланд – від прізвища голови комісії, http://pl.wikipedia.org/wiki/Zrównowazony_rozwoj (8.05.2014).
18. Рекомендація Європейського парламенту і Ради Європейського Союзу від 23.04.2008 р. про створення Європейських кваліфікаційних метарамок для неперервного навчання протягом усього життя, Офіційний Журнал Європейського Союзу С 111 від 6.05.2008 р., с. 1. <http://eur-lex.europa.eu> (22.07.2014).

4.3. Проблема якості кадрового потенціалу ВНЗ в контексті європейської інтеграції вищої освіти України

1. Батечко Н.Г. Сучасний стан розвитку кадрового потенціалу вищої школи України / Н.Г. Батечко // Педагогічний процес. – 2013. – № 3. – С. 5-19.
2. Лукіна Т.О. Реалізація державної політики в розвитку особистісно орієнтованої освіти / Т.О. Лукіна // Педагогіка і психологія. – 2004. – № 3. – С. 85-97.
3. Офіційний сайт Державної служби статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>. – Заголовок з екрану.

4.4. Охорона здоров'я як глобальне суспільне благо: зарубіжний досвід та вітчизняні проблеми

1. Длугопольський О.В. Розвиток людського капіталу як невід'ємний атрибут функціонування економіки в XXI столітті / О.В.Длугопольський // Світ фінансів. – 2007. – № 1 (10). – С. 168-175.
2. Длугопольський О.В. Патронатні, мериторні та суспільні блага: осмислення проблем розмежування та фінансування / О.В.Длугопольський // Світ фінансів. – 2014. – № 1. – С. 68-75.
3. Arrow K.J. Uncertainty and the Welfare Economics of Medical Care / K.J. Arrow // American Economic Review. – 1963. – № 53. – Р. 941-973.
4. Стігліц Дж.Е. Економіка державного сектора / Дж.Е. Стігліц / Пер. з англ. – К.: Основи, 1998.
5. Длугопольський О.В. Теорія економіки державного сектора: Навчальний посібник / О.В. Длугопольський. – К.: Професіонал, 2007. – 592 с.
6. Государство и отрасли инфраструктуры в современной рыночной экономике. – М.: Наука, 2001.
7. Павлюк К.В. Фінансування охорони здоров'я як складової людського капіталу / К.В. Павлюк // Формування ринкових відносин в Україні. – 2006. – № 9 (64). – С. 143-148

8. Хеннеланд Г. Здоровье как международная политика – борьба с инфекционными заболеваниями в регионе Балтийского моря / Г. Хеннеланд, Л. Рове [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.epinorth.org>.
9. Zacher M. Global Epidemiological Surveillance: Global Public Goods / M. Zacher. – New York: Oxford University Press, 1999.
10. Smith R. Communicable Disease Control: a Global Public Good Perspective / R. Smith, D. Woodward, A. Acharya, R. Beaglehole, N. Drager // Health Policy and Planning. – 2004. – № 19 (5). – P. 271-278.
11. Woodward D. The GATS and Trade in Health Services: Implications for Health Care in Developing Countries / D. Woodward // Review of International Political Economy. – 2005. – № 12 (3). – P. 511-534.
12. Starfield B. Primary Care. Balancing Health Needs Services and Technology / B. Starfield. – New York: Oxford University Press, 1998.
13. Pongsupap Y. Introducing a Human Dimension to Thai Health Care: the Case for Family Practice / Y. Pongsupap. – Brussels: Universal Business Press, 2007.
14. Stillman K. System Wide Effects of the Global Fund Interim Finding from Three Country Studies / K. Stillman, S. Barnett. – Washington D.C., 2005.
15. Macintosh M. Planning and Market Regulation: Strengths, Weakness and Interactions in the Provision of Less Inequitable and better Quality Health Care / M. Macintosh. – Geneva: WHO, 2007.
16. Пода В. На здоров'я кожного українця витрачається по \$160 щорічно / В. Пода // Коментарі. – 2010. – № 16-17 (216). – С. 8.
17. Коноваленко Я. Lege artis / Я. Коноваленко // «МК» в Україні. – 2009. – 2-8 декабря. – С. 9.
18. The World Health Report 2012: Primary Health Care Now More than Ever. – WHO, 2012. – 125 p.
19. Hart T. The Inverse Care Law / T. Hart. – Lancet, 1971. – P. 405-412.
20. Hanratty B. How Close Have Universal Health System Come to Achieving Equity in Use of Curative Services? / B. Hanratty, T. Zhang, M. Whitehead // International Journal of Health Services. – 2007. – № 37. – P. 89-109.
21. Starfield B. Police Relevant Determinants of Health: an International Perspective / B. Starfield // Health Policy. – 2002. – № 60. – P. 201-218.
22. Лібанова Л. Ринок праці та соціальний захист: Навчальний посібник із соціальної політики / Л. Лібанова, О. Палій. – К.: Основи, 2004.
23. Розпутенко І. Управління державними видатками в перехідних економіках / І. Розпутенко. – К.: Основи, 1993.
24. Primary Health Care Performance: Sultanate of Oman. – Directorate General of Health Affairs, Department of Primary Health Care, 2008.
25. Glied S. Health Care Costs: on the Rise Again / S. Glied // Journal of Economic Perspectives. – 2003. – № 17 (2). – P. 125-148.
26. Тымкив К. Доктор Азия / К. Тымкив // Корреспондент. – 2010. – № 21 (409). – С. 36-38.
27. Гроот В. Інвестування в охорону здоров'я / В. Гроот. – К.: ВД «Києво-Могилянська академія», 2004. – 46 с.

4.5. Стратегія реформування системи охорони здоров'я: ризики та реальність

1. Щербиніна М.Б., Скирда І.Ю. Реформа системи охорони здоров'я України: проблеми сьогодення [Електронний ресурс] / М.Б. Щербиніна, І.Ю. Скирда // Новини медицини і фармації. – 2012. – № 4 (402). – Режим доступу: <http://www.mif-ua.com/archive/issue-26808/article-26830/>. – Переглянуто: 31 липня 2014.
2. Field M.G. The Health System and Policy: a Contemporary American 3. Dialectic // Social Science and Medicine. – 1980. – V. 14a, № 5. – Н. 401.
3. Фотаки М. Сочетание общественного/государственного и частного в 4. Российской системе здравоохранения в свете международного опыта /

М. Фотаки // Сб. Общественное и частное в здравоохранении и в медицинском страховании (состояние, проблемы, перспективы). – М., 1999. – С. 8-11.

4. Фундаментальные основы политики здравоохранения / Под ред. О.П. Щепина. – М.: Изд-во НПЦ «ЭКИЗ», 1999. – 352 с.

5. Тогунов І.А. Типологія систем охорони здоров'я й організаційно-правове поле медичних послуг [Електронний ресурс] / І.А. Тогунов // Медичні статті. – Режим доступу: <http://i-medic.com.ua/index.php?newsid=2822>. – Переглянуто: 31 липня 2014.

6. Програми економічних реформ України на 2010-2014 роки «Заможне суспільство, конкурентоспроможна економіка, ефективна держава» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://municipal.gov.ua/articles/show/article/54>. – Переглянуто: 30 липня 2014.

7. Устінов О.В. Реформа первинної медичної допомоги– 2013: сучасний стан, проблеми, шляхи вирішення [Електронний ресурс] / О.В. Устінов // Український медичний часопис. – 2013. – № 5 (97). – Режим доступу: <http://www.umj.com.ua/article/66379/reforma-pervinnoi-medichnoi-dopomogi-2013-suchasnij-stan-problemi-shlyaxi-virishennya>. – Переглянуто: 29 липня 2014.

8. Наказ МОЗ України від 04.11.2011 № 756 "Про затвердження Порядку вибору та зміни лікаря первинної медичної (медико-санітарної) допомоги та форм первинної облікової документації" [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.moz.gov.ua/ua/portal/dn_20111104_756.html. – Переглянуто: 29 липня 2014.

9. Карамішев Д.В. Концепція інноваційних перетворень: міжгалузевий підхід до реформування системи охорони здоров'я (державно-управлінські аспекти): Монографія. – Харків: Вид-во ХарПІ НАДУ "Магістр", 2004. – 304 с.

10. Ліки за тендером: якість, безпечність, ціна // Ваше здоров'я. – 2008. – № 1. – С. 9.

11. Пащенко В.М. Приватизація закладів охорони здоров'я як шлях виходу з кризи в галузі // Економічні аспекти в управлінні охорони здоров'я: Матеріали наук.-практ. конф. з міжнар. участю (Вид. присвячується 80-річчю ХМАПО). – Харків, 2004. – С. 77-80.

12. Законопроект «Про забезпечення лікарськими засобами і виробами медичного призначення в Україні» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.apteka.ua/article/298439>. – Переглянуто: 30 липня 2014.

13. Конституція України: Прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28 червня 1996 р. (зі змінами, що внесено Законом України "Про внесення змін до Конституції України" від 8 грудня 2004 р. № 2222-IV // CD NAU.

4.6. Конкуренція як інструмент формування системи якісних медичних послуг

1. Бурлаковська В. Хочеш жити – плати / Український тиждень. – 2013. – № 42 (310). – С. 14-18., с. 18.

2. A. Maynard, A. Dixon, Private health insurance and medical savings accounts: theory and experience Open University Press, Buckingham 2002, s. 109.

3. A. Obermaier, Crossborder Purchases of health Services. A Case Study on Austria and Hungary, Policy Research Working Paper The World Bank 2009, nr 4825.

4. Health expenditure, private (% of GDP) [Елетронний ресурс]. – Режим доступу: <http://data.worldbank.org/indicator/SH.XPD.PRIV.ZS>. – Заголовок з екрану.

5. Health expenditure, total (% of GDP) [Елетронний ресурс]. – Режим доступу: <http://data.worldbank.org/indicator/SH.XPD.TOTL.ZS>. – Заголовок з екрану.

6. M.E. Porter, E. Teisberg, Nowe zasady konkurencji w systemie opieki zdrowotnej, „Harvard Business Review Polska” 2005, nr 32.

7. W.P. Van de Ven, K. Beck, i in., Risk adjustment and risk selection on the sickness fund insurance market in five European countries, "Health Policy" 2003, nr 65, s. 81.

4.7. Вектори розвитку маркетингової діяльності некомерційних суб'єктів сфери охорони здоров'я України

1. Баєва О.В. Менеджмент у галузі охорони здоров'я: Навч. посібник / О.В. Баєва. – К.: Центр учбової літератури, 2008. – 640 с.

2. Витрати і ресурси домогосподарств України у 2012 році (за даними вибіркового обстеження умов життя домогосподарств України) : статистичний збірник / [відповід. за випуск І.І. Осипова]. – К.: Державна служба статистики України, 2013. – 377 с.

3. Вышлинский Г. Старые и новые пользователи интернета в Украине: что общего и в чем отличия / Г. Вышлинский. – К.: GfK Ukraine, 2013. – 28 с.
4. Євтушок С. Сучасний досвід стандартизації регіональної благодійності (на прикладі США) / С. Євтушок // Ефективність державного управління: зб. наук. пр. – 2012. – Вип. 32. – С. 284-292.
5. Звіт Антимонопольного комітету України за 2013 рік. – 2014. – 110 с.
6. Камінська Т.М. Некомерційні інститути охорони здоров'я у постіндустріальній економіці: досвід для України / Т.М. Камінська // Вісник Національного університету «Юридична академія України імені Ярослава Мудрого». – 2012. – № 1 (8). – С. 39-48.
7. Корнійчук О.П. Трансформація системи охорони здоров'я України: стан та перспективи / О.П. Корнійчук // Український медичний часопис. – 2013. – № 4 (96). – С. 20-26.
8. Людський розвиток в Україні: соціальні та демографічні чинники модернізації національної економіки (колективна монографія) / [Лібанова Е.М., Макарова О.В., Курило І.О. та ін.]; за ред. Е.М. Лібанової. – К.: Ін-т демографії та соціальних досліджень ім. М.В. Птухи НАН України, 2012. – 320 с.
9. Методичні рекомендації щодо реорганізації бюджетних закладів охорони здоров'я в комунальні некомерційні неприбуткові підприємства (на прикладі Центру первинної медико-санітарної допомоги) / Слабкий Г.О. [та ін.]; за ред. Слабкого Г.О. – К., 2010. – 35 с.
10. Паливода Л. Стан та динаміка розвитку неурядових організацій України 2002-2011 роки: Звіт за даними дослідження / Л. Паливода, С. Голота. – К.: БФ «Творчий центр ТЦК», 2012. – 118 с.
11. Українці вкрай рідко звертаються до суду з метою отримати компенсацію за завдану медиками шкоду здоров'ю – дослідження [Електронний ресурс]. – Уніан Право, 2011. – Режим доступу: <http://rights.unian.ua/455745-ukrajintsi-vkraj-ridko-zvertayutsya-do-sudu-z-metoyu-otrimati-kompensatsiyu-za-zavdanu-medikami-shkodu-zdorovyu-doslidjennya.html>. – Назва з екрану (дата звернення: 08.06.2014).
12. Хавкіна Л. Сучасний український рекламний міф: монографія / Л. Хавкіна. – Харків: Харківське історико-філологічне товариство, 2010. – 352 с.
13. 2013 Healthcare Marketing Trends Report [Електронний ресурс]. – Franklin Street, 2013. – Режим доступу: <http://www.docstoc.com/docs/153417640/Marketing-in-2013>. – Назва з екрану (дата звернення: 08.06.2014).
14. Anheier, H.K. Nonprofit organizations : theory, management, policy / Helmut K. Anheier. Taylor and Francis e-Library, 2005. – 450 p.
15. Blackwood, A. The Nonprofit Sector in Brief: Public Charities, Giving, and Volunteering, 2012 / A. Blackwood, K. Roeger, S. Pettijohn. The Urban Institute Press, 2012. – 8 p.
16. Eid, J. Competition Between not-for-profit and for-profit Hospitals in Small Markets / J. Eid [Електронний ресурс]. – 2006. — Режим доступу: http://www.jeaneid.org/Jean_Eid_files/Papers/hospitals.pdf. – Назва з екрану (дата звернення: 08.06.2014).
17. Frank, R.G. Nonprofit Organizations in the Health Sector / R.G. Frank, D.S. Salkever // Journal of Economic Perspectives. – 1994. – № 4. – Vol. 8. – P. 129-144.
18. Haimowitz, I. Health Relationship Marketing / I. Haimowitz: Gower Publishing Limited, 2011. – 262 p.
19. How Healthcare Nonprofits Can Navigate Requirements for Fundraising and Marketing [Електронний ресурс]. – Blackbaud, 2013. – Режим доступу: <https://www.npengage.com/files/Healthcare/How%20Healthcare%20Nonprofits%20Can%20Navigate%20Requirements%20for%20Fundraising%20and%20Marketing.pdf>. – Назва з екрану (дата звернення: 08.06.2014).
20. Human Development Report 2013. The Rise of the South: Human Progress in a Diverse World. UNDP, 2013. – 216 p.
21. Melnick, G. Market Power And Hospital Pricing: Are Nonprofits Different? / G. Melnick, E. Keeler, J. Zwanziger // Health Affairs. – 1999. – № 3. – Vol. 18. – P. 167-173.
22. Schlomach, B. Nonprofits in Health Care: Are They More Efficient and Effective? / B. Schlomach // Goldwater Institute. Policy brief. – 2010. – № 10-01. – P. 1-10.

23. The State of Nonprofit America / [ed. Lester M. Salamon]. – 2 ed. – Harrisonburg : R.R. Donnelley and Sons, 2012. – 568 p.
24. Weisbrod, B. The Voluntary Nonprofit Sector: an economic analysis / B. Weisbrod. – Lexington : Lexington Books, 1977. – 179 p.
25. Weiss, J. Medical Marketing in the United States: A Prescription for Reform / J. Weiss // The George Washington Law Review. – 2010. – № 1. – Vol. 79. – P. 260-292.

Розділ 5. Розвиток підприємства: засади стабілізації і перспективи модернізації

5.1. Особливості трансформації промисловості України шляхом змін у її просторовій організації

1. Васильева Е.Н. Ассиметричность институциональной и технологической структур экономики: проблемы взаимосвязи и взаимовлияния / Е.Н. Васильева // Journal of Economic Regulation (Вопросы регулирования экономики). – 2011. – Том 2, № 1. – С. 56-69.
 2. Чужиков В.І. Глобальна регіоналістика: історія та сучасна методологія: Монографія / В.І. Чужиков. – К.: КНЕУ, 2008. – 272 с.
 3. OECD Reviews of Regional Innovation. Competitive Regional Clusters. National Policy Approaches, OECD, 2007. – 354 p.
 4. Marshall A. Principles of Economics / A. Marshall – London, 8th edition, Macmillan and Co. Original edition 1920, 527 p.
 5. Jacobs J. The economies of cities / J. Jacobs. – New York, Random House, 1969, 421 p.
 6. Rosenthal S.S. Geography, industrial organization and agglomeration / S.S. Rosenthal, W.C. Strange // Review of Economics and Statistics, 2003, 85(2), p. 377-393
 7. Neffke F. Productive places. The influence of technological change and relatedness on agglomeration externalities / F. Neffke. – Faculty of Geosciences, Utrecht University, Netherlands, 2009, 126 p.
 8. Duranton G. Micro-foundations of urban agglomeration economies / G. Duranton, D. Puga. – In V. Henderson and J. Thisse, eds. Handbook of Urban and Regional Economics, Vol.4, 2004, 51 p.
 9. Державна регіональна політика України: особливості та стратегічні пріоритети: Монографія / за ред. З.С. Варналія. – К.: НІСД, 2007. – 820 с.
 10. Innovation Clusters in Europe: a Statistical Analysis and Overview of Current Policy support. DG Enterprise and Industry Report [Electronic Resource]. – Available at: http://www.central2013.eu/fileadmin/user_upload/Downloads/Tools_Resources/Cluster.pdf (6.06.2014 p.)
 11. OECD Reviews of Regional Innovation. Competitive Regional Clusters: National Policy Approaches, 2007. – 350 pp.
 12. Маркович І.Б. Трансформація промисловості в системі глобальних викликів: організаційно-мережеві зміни та конкуренто-інноваційні виміри: Монографія / І.Б. Маркович. – Тернопіль: Вектор, 2012. – 256 с.
 13. Воробьев П., Щербинина А. Моногорода: выбор отраслей для диверсификации // Центр региональных экономических исследований, Экономический факультет, Уральский государственный университет. Екатеринбург [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://oldinvest.midural.ru/win/download/210/Моногорода-Аналитические_доклады_ЦРЭИ-УрГУ.pdf (6.06.2014 p.)
 14. Маркович І.Б. Трансформація промисловості в умовах глобалізації: дис....канд.екон.н.: 08.00.03 / Маркович Ірина Богданівна. – Р., 2011.– 184 с.
 15. Авксеньев Ю.А. Украина. Год 1999 – время предпринимательства / Ю.А. Авксеньев, А.В. Кужель. Под ред. О.А. Слюсаренко. – К.: СОПС Украины НАН Украины, 1999. – С. 14-16.
 16. Соколенко С.І. Кластери в глобальній економіці / С.І. Соколенко. – К.: Логос, 2004. – 848 с.
- ### **5.2. Модернізація регуляторної політики в збалансуванні інтересів приватного бізнесу і держави**

1. Закон України «Про засади державної регуляторної політики у сфері господарської діяльності», від 11 вересня 2003 р. № 1160-IV.
2. Постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження методик проведення аналізу впливу та відстеження результативності регуляторного акта» від 11 березня 2004 р. № 308.
3. Інформація про здійснення органами виконавчої влади державної регуляторної політики у 2013 році [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.dkrp.gov.ua/info/3231.htm>.
4. Звіт про результати вивчення громадської думки стосовно проблемних питань державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.dkrp.gov.ua/info/3609.htm>.

5.3. Інституційна структура підприємства та базові економічні інститути

1. Клейнер Г.Б. Институциональная структура предприятия и стратегическое планирование / Г.Б. Клейнер. – М.: Государственный университет управления, 2004. – 29 с.
2. Клейнер Г.Б. Системная парадигма и теория предприятия / Георгий Борисович Клейнер // Вопросы экономики. – 2002. – № 10. – С. 47-69.
3. Клейнер Г.Б. Системно-интеграционная теория предприятия и эволюционный подход [Електронний ресурс]: Г.Б. Клейнер // Доклад на VI Международном Симпозиуме по эволюционной экономике. – Пушино, Россия, 23-24 вересня 2005 р. – 15 с. – Режим доступу.: <http://www.twirpx.com/file/62919>.
4. Клейнер Г.Б. Эволюция институциональных систем / Г.Б. Клейнер. – М.: Наука, 2004. – 240 с.
5. Комар М.О. Природа змін інституційної структури фірми / М.О. Комар [Електронний ресурс]. – Режим доступу до журн.: http://www.rusnauka.com/1_NIO_2008/Economics/25474.doc.htm.
6. Лемещенко П.С. Институциональная теория фирмы : учеб. пособие / П.С. Лемещенко, Н.А. Мельникова. – Минск : Издательский центр БГУ, 2005. – 120 с.
7. Норт Д. Институції, інституційна зміна та функціонування економіки : пер. з англ. І. Дзюб / Дуглас Норт. – К.: Основи, 2000. – 198 с.
8. Природа фірми: Походження, еволюція і розвиток / за ред. О.Е. Вільмсона, С.Дж. Вінтера: пер. з англ. А.В. Куликова. – К.: А.С.К., 2002. – 336 с.
9. Чухно А.А. Институціонально-інформаційна економіка: підручник / А.А. Чухно, П.М. Леоненко, П.І. Юхименко; за ред. акад. НАН України А.А. Чухна. – К.: Знання, 2010. – 687 с.
10. Якубенко В.Д. Базисні інститути у трансформаційній економіці: монографія / Валерій Дем'янович Якубенко. – К.: КНЕУ, 2004. – 252 с.

5.4. Управління модернізацією підприємства в контексті забезпечення стійкості його функціонування

1. Анпілогова Ж.Д. Особливості модернізаційного розвитку промисловості України / Ж.Д. Анпілогова // Інвестиції: практика та досвід. – 2012. – № 15. – С. 99-101.
2. Бараненко С.П. Стратегическая устойчивость предприятия / С.П. Бараненко, В.В. Шеметов.– М.: Центрполиграф, 2004.
3. Бутенко О.І. Модернізаційний проект суспільства шляхом його інноваційного розвитку / О.І. Бутенко // Актуальні проблеми економіки. – 2009. – № 9 (99). – С. 50-56.
4. Валінкевич Н.В. Концептуальні основи впровадження економічної модернізації підприємств у ринкових умовах господарювання / Н.В. Валінкевич // Економічний часопис - XXI. – 2013. – № 3-4. – С. 61-63.
5. Куц Л.Л. Стратегічна стійкість підприємства: навч. посібн. / Л.Л. Куц. – Тернопіль: Інфотехцентр, 2011. – 180 с.
6. Новікова Н.Б. Организационно-экономический инструментарий управления модернизацией промышленного предприятия как средство обеспечения устойчивости его функционирования и развития. Автореферат дис.на соискание уч. степ. к. э. н./ Н. Б. Новикова. – М., 2012. – 23 с.

7. Петрович Й.М. Організаційно-економічні передумови модернізації промислових підприємств [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://ena.lp.edu.ua:8080/bitstream/ntb/13878/1/49_310-314_Vis_720_Menegment.pdf.
 8. Економіка підприємства: Підручник / М.Г. Грещак, В.М. Колот, А.П. Наливайко та ін.; За заг. ред. С.Ф. Покропивного. – Вид. 2-ге, перероб. та доп. – К.: КНЕУ, 2004. – 528 с.
 9. Порожняк О.О., Сльцова І.В. Інструментарій управління стратегічною стійкістю підприємства / О.О. Порожняк, І.В. Сльцова // БІЗНЕСІНФОРМ. – 2013. – № 6. – С. 367-371.
 10. Райзберг Б.А. Современный экономический словарь / Б.А. Райзберг, Л.Ш. Лозовский, Е.Б. Стародубцева. – М.: Инфра-М, 2010. – 512 с.
 11. Тимонін О.М. Обґрунтування механізму реалізації технічного переозброєння промислових підприємств / О.М. Тимонін, К.В. Ларіна // Коммунальное хозяйство городов. Научно-технический сборник. – 2005. – № 71. – С. 158-171.
- 5.5. Корпоративне управління: вимоги, принципи, наслідки та сучасний стан на підприємствах з різною державною часткою власності**
1. Карапетян Д. Корпоративное управление: основные понятия и результаты исследовательской практики [Электронный ресурс] / Д. Карапетян, М. Грачева // Управление компанией. – 2004. – № 1. – Режим доступу: <http://www.management.com.ua/strategy/str076.html>.
 2. Павлов В.І. Корпоративне управління в акціонерних товариствах / В.І. Павлов, О.А. Мишко. – Рівне: НУВГП, 2006. – 180 с.
 3. Теория корпоративного управления [Электронный ресурс] // Вестник корпоративного управления. – Казахстан, 2006. – Вып. 1. – С. 12-13. – Режим доступу: [http://www.ifc.org/ifcext/cacgp.nsf/AttachmentsByTitle/Bulletin_1/\\$FILE/Bulletin_1.pdf](http://www.ifc.org/ifcext/cacgp.nsf/AttachmentsByTitle/Bulletin_1/$FILE/Bulletin_1.pdf).
 4. Луцький М.Г. Формування системи ефективного корпоративного управління в Україні [Електронний ресурс] / М.Г. Луцький, О.М. Сухаренко. – Режим доступу: http://www.nbu.gov.ua/e-journals/PSPE/2007-2/Luckyiy_Suharenko_207.htm.
 5. Корпоративное управление: история и практика [Электронный ресурс] // Федеральная комиссия по рынку ценных бумаг. – Режим доступу: http://www.fcsм.ru/catalog.asp?ob_no=3730.
 6. Корпорації: управління та культура: монографія / за заг. ред. док. екон. наук, проф. А.Е. Воронкової. – Дрогобич: Вимір, 2006. – 376 с.
 7. Момот Т.В. Якість корпоративного управління: міжнародний досвід і національні перспективи [Електронний ресурс] / Т.В. Момот // Научно-технический сборник «Коммунальное хозяйство городов». Серия: Экономические науки. – 2005. – Вып. 65. – С. 143-148. – Режим доступу: <http://eprints.ksame.kharkov.ua/1592/1/%D0%A2.%D0%92.%D0%9C%D0%9E%D0%9C%D0%9E%D0%A2.pdf>.
 8. Довгань Л.Є. Корпоративне управління: навч. посіб. [Електронний ресурс] / Л.Є. Довгань, В.В. Пастухова, Л.М. Савчук. – К.: Кондор, 2007. – 180 с. – Режим доступу: <http://91.90.15.82/phpopac/www/UpravEcon/Dovgan.pdf>.
 9. Навіщо нам Кодекси корпоративного управління? [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://yust.kiev.ua/ua/publications/39>.
 10. Принципы корпоративного управления ОЭСР [Электронный ресурс]. – Режим доступу: <http://www.oecd.org/dataoecd/57/18/32159669.pdf>.
 11. Управление современной компанией: учебник / под ред. Б. Мильнера, Ф. Лиса. – М.: ИНФРА-М, 2001. – 586 с.
 12. Костюк О. Принципы корпоративного управління: врахування міжнародних практик в банківському секторі України [Електронний варіант] / О. Костюк, Т. Медвідь, О. Костюк // Круглий стіл. – 2006. – № 1-2. – С. 19-22. – Режим доступу: http://www.kstil.com.ua/files/documents/2006_01-02_KrugliyStil_Jan_Feb_Ukr.pdf.
 13. Черпак А. Роль корпоративного секретаря у здійсненні корпоративного контролю в акціонерних товариствах [Електронний ресурс] / А. Черпак // Стратегія економічного розвитку України. – 2005. – Вып. 17. – С. 92-100. – Режим доступу: <http://antiraid.com.ua/corporativ/science/135-1705221812.html>.

14. Карачина Н.П. Машинобудування України: сучасний стан, тенденції та перспективи розвитку за умов економічної кризи [Електронний ресурс] / Н.П. Карачина. – Режим доступу: http://www.nbu.gov.ua/portal/natural/VNULP/Management/2009_647/11.pdf.
15. Методологія оцінки рівня корпоративного управління [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.credit-rating.ua/img/st_img/Methodology/RCG_method.pdf.

5.6. Стійкий розвиток підприємств у сучасних умовах господарювання

1. Алексеенко Н.В. Управление устойчивым развитием промышленных предприятий / Н.В. Алексеенко [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [ufn.donnu.edu.ua/uploads/files/sci/publikacii/...](http://ufn.donnu.edu.ua/uploads/files/sci/publikacii/)
2. Анпилов С.М. Экономическое содержание устойчивости развития современного предприятия / С.М. Анпилов [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.vestnik.ssu.samara.ru/articles/92_1.pdf.
3. Бичкова Н.В. Стійкість розвитку сучасної корпорації у контексті системно-синергетичного підходу / Н.В. Бичкова // Вісник Хмельницького національного університету. Серія: Економічні науки. – 2010. – № 3. – Т. 2 (152). – С. 90-93.
4. Василенко В.О. Системний менеджмент стійкого розвитку підприємств: автореф. дис. ... докт. екон. наук: спец. 08.06.01 – Економіка, організація і управління підприємствами / В.О. Василенко [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://uk.orgsun.com/abstracts/1/15593-6.php>.
5. Васюк Н.В. Формування механізму стійкого розвитку підприємств машинобудівного комплексу: автореф. дис. ... канд. екон. наук: спец. 08.00.04 – економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності) / Н.В. Васюк. – Київ, 2012 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://mydisser.com/en/catalog/view/14196.html>.
6. Коряков А.Г. Экономическая устойчивость развития предприятий: классификация и ключевые факторы // А.Г. Коряков [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.nauteh-journal.ru/index.php/---ep12-03/436>.
7. Костромская И.А. Инновационные подходы к формированию и реализации стратегии устойчивого развития промышленного предприятия / И.А. Костромская [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.vestnik.ssu.samara.ru/articles/84_7.pdf.
8. Офіційний сайт Державної служби статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>.
9. Рогова М.В. Система факторов устойчивого развития предприятий химической промышленности / М.В. Рогова, С.А. Касперович [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://www.belstu.by/book_library/2012/rogova.pdf.
10. Саєнко В.Г. Обґрунтування моделі інформаційного забезпечення стійкого економічного розвитку промислового підприємства / В.Г. Саєнко, І.А. Демидова // Управління проектами та розвиток виробництва: Зб. наук. пр. – Луганськ: вид-во СНУ ім. В.Даля, 2008. – № 3 (27). – С. 161-167 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.pmdp.org.ua/images/Journal/27/08svgrpp.pdf>.
11. Телешевська С.М. Проблеми управління сталим розвитком в сучасних умовах на вітчизняних підприємствах / С.М. Телешевська [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.journals.khnu.km.ua/vestnik/pdf/ekon/2011_3_1/071-074.pdf.
12. Хомяченкова Н.А. Механизм интегральной оценки устойчивости развития промышленных предприятий: автореф. дис. ... канд. екон. наук: спец. 08.00.05 – Економіка та управління народним господарством / Н.А. Хомяченкова [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.dissercat.com/.../mekhanizm-integralnoi-

5.7. Адаптивне управління розвитком підприємства

1. Аубакирова Г.М. Становление и развитие адаптивного управления промышленными предприятиями / Г.М. Аубакирова // Вестник КАССУ. – 2007. – № 4. – С. 87-92.
2. Бекмуратов Р.Д. Совершенствование адаптивной системы управления предприятиями [Електронний ресурс] / Р.Д. Бекмуратов. – Политематический журнал научных публикаций "Дискуссия", 2014. – №2 (43). – Режим доступу: <http://www.journal-discussion.ru/publication.php?id=1028>.

3. Большой экономический словарь / А.Н. Азриелян, О.М. Калашникова, Е.В. Квардакова. – М.: Изд-во: Институт новой экономики, 2010. – 1472 с.
4. Борисов А.Б. Большой экономический словарь / А.Б. Борисов. – М.: Книжный мир, 2002. – 895 с.
5. Бушмелева Г.В. Адаптивное управление промышленным предприятием в конкурентной среде: Монография / Г.В. Бушмелева. – Екатеринбург: Изд-во Института экономики УрО РАН. – 2008. – 502 с.
6. Васильев В.А. Формирование адаптивной оргструктуры управления [Электронный ресурс] / В.А. Васильев // Электронное научное издание «Труды МЭЛИ: электронный журнал». – Режим доступа: www.meli.ru/e-magazine/.../40_4v_vasilev.doc.
7. Друкер П. Эффективное управление. Экономические задачи и оптимальные решения / П. Друкер. – М.: ФАИР-ПРЕСС, 2001. – 288 с.
8. Зайцев Н.Л. Экономика, организация и управление предприятием / Н.Л. Зайцев. – М.: Инфра-М, 2008. – 456 с.
9. Зяблицкая Н.В. Об особенностях функций адаптивного управления предприятиями в современных условиях России / Н.В. Зяблицкая // Вестник алтайской науки. – 2004. – № 6. – С. 153-159.
10. Маслодудов Ю.А. Особенности адаптивного управления на машиностроительных предприятиях / Ю.А. Маслодудов // Вопросы экономических наук. – 2009. – № 6 (39). – С. 76-78.
11. Тюкин И.Ю. Адаптация в нелинейных динамических системах / И.Ю. Тюкин, В.А. Терехов. – СПб.: ЛКИ, 2008. – 384 с.
12. Цибизов А.А. Информационная компонента процесса адаптивного управления современного предприятия / А.А. Цибизов // Известия КБНЦ РАН. – 2009. – № 3 (29). – С. 34-39.

5.8. До основ економічної безпеки промислового підприємства

1. Дерій Ж.В. Напрями підвищення економічної безпеки підприємств АПК / Ж.В. Дерій, В.М. Базилевич // Сучасні технології управління на підприємстві: колективна монографія / Під заг. ред. К.Ф. Ковальчука. – Донецьк: ЛАНДОН-XXI, 2013. – С. 96-109.
2. Кузьмина Н.В. Экономическая безопасность в системе оценки функционирования предприятия / Н.В. Кузьмина // Экономика и управление. – 2013. – № 1. – С. 55-58.
3. Коробчинський Л.О. Методика формування системи економічної безпеки підприємства / Л.О. Коробчинський // Актуальні проблеми економіки. – 2009. – № 4 (94). – С. 41-45.
4. Філіппова С.В. Система формування і забезпечення економічної безпеки підприємства / С.В. Філіппова, О.С. Дашковський // Економіка: реалії часу. – 2012. – № 2 (3). – С. 17-21 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.economics.opu.ua/n3.html>. – Назва з екрану.
5. Мельникова М.В. Підтримка економічної безпеки промислових підприємств регіону в процесі реалізації інвестиційних проектів / М.В. Мельникова, Я.М. Криль // Проблеми розвитку внешнеэкономических связей и привлечения иностранных инвестиций: региональный аспект: сб. науч. трудов. – Донецк: Донецкий нац. ун-т, 2011. – С. 254-259.
6. Васильців Т.Г. Узагальнення концептуальних основ економічної безпеки підприємства / Т.Г. Васильців // Науковий вісник НЛТУ України. – 2011. – № 21.2. – С. 153-158.
7. Біломістна І.І. Механізм забезпечення фінансової безпеки промислових підприємств / І.І. Біломістна, В.Є. Хоречко // Інноваційна економіка. – 2012. – № 6. – С. 305-307.
8. Алькема В.Г. Економічна безпека морських портів як територіальних логістичних утворень / В.Г. Алькема [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.osmu.odessa.ua/public/other/publishing/checka132/3209.pdf. – Назва з екрану.
9. Васильців Т.Г. Фінансово-економічна безпека підприємств України: стратегія та механізми забезпечення: монографія / Т.Г. Васильців, В.І. Волошин, О.Р. Бойкевич, В.В. Каркавчук; за ред. Т.Г. Васильціва. – Львів: Львівська комерційна академія, 2012. – 386 с.

10. Бланк И.А. Управление финансовой безопасностью предприятия: учеб. / И.А. Бланк. – 2-е изд., стер. – К.: Эльга, 2009. – 776 с.
11. Блонська В.І. Економіка підприємства: теорія і практикум: навч. посіб. / В.І. Блонська, Т.Г. Васильців, С.С. Гриневич та ін.; за ред. Н.Г. Міценко, О.І. Ященко. – Львів: Магнолія 2006, 2008. – 688 с.
12. Євдокимов Ф.І. Узагальнююча оцінка фінансової складової рівня економічної безпеки підприємства / Ф.І. Євдокимов, О.В. Мізіна, О.О. Бородіна // Наукові праці ДонНТУ. – Сер. Економічна. – Вип. 47. – Донецьк: Донецький нац. технічний ун-т, 2002. – С. 6-12.
13. Донець Л.І. Економічна безпека підприємства: навч. посіб. / Л.І. Донець, Н.В. Ващенко. – К.: Центр учбової літератури, 2008. – 240 с.
14. Ортинський В.Л. Економічна безпека підприємств, організацій та установ: навч. посіб. / В.Л. Ортинський, І.С. Керницький, З.Б. Живко та ін. – К.: Правова єдність, 2009. – 544 с.
15. Муратова Н.К. Экономическая безопасность предприятия как успешная составляющая современного бизнеса / Н.К. Муратова // Государственное управление: электронный вестник. – 2012. – Вып. № 32 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://e-journal.spa.msu.ru/uploads/vestnik/2012/...muratova.pdf>. – Название с экрана.
16. Гадышев В.А. Классификация угроз экономической безопасности предприятия / В.А. Гадышев, О.Г. Поскочинова [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://vestnik.igps.ru/wp-content/uploads/V32/6.pdf>. – Название с экрана.
17. Філіпенко Т.В. Економічна безпека в системі національної безпеки держави / Т.В. Філіпенко // Экономико-правовые исследования в XXI веке: правовые средства защиты национальной экономики: материалы IX междунар. науч.-практ. интернет-конф., Донецк, 9-16 марта 2012 г. / Науч. ред. В.К. Мамутов; Ин-т экономико-правовых исследований НАН Украины. – Донецк: Ноулидж (донецкое отделение), 2012. – С. 27-33.
18. Горвая К.А. Управление функциональными составляющими экономической безопасности предприятия / К.А. Горвая, Я.В. Гонтарь // Вісник Донецького національного університету. – Сер. Економіка і право. – Вип. 1. – Т. 1. – Донецьк: Донецький нац. ун-т, 2011. – С. 71-75.
19. Мельник О.О. Дослідження сучасних тенденцій та визначення методологічних основ забезпечення економічної безпеки підприємства / О.О. Мельник // Економіка розвитку. – 2011. – № 9. – С. 115–118.
20. Корчевська Л.О. Система напрямків забезпечення економічної безпеки підприємства / Л.О. Корчевська, Г.В. Жосан // Вісник Донецького національного університету. – Сер. Економіка і право. – Вип. 2. – Т. 1. – Донецьк: Донецький нац. ун-т, 2010. – С. 184-191.
21. Козаченко Г.В. Економічна безпека підприємства: сутність та механізми забезпечення: монографія / Г.В. Козаченко, В.П. Пономарьов, О.М. Ляшенко. – К.: Лібра, 2003. – 280 с.
22. Отенко І.П. Економічна безпека підприємства: навч. посіб. / І.П. Отенко, Г.А. Іващенко, Д.К. Воронков. – Харків: Харківський нац. економічний ун-т, 2012. – 252 с.
23. Береза З.В. Складові економічної безпеки промислового підприємства / З.В. Береза [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.rusnauka.com/20_AND_2009/Economics/49204.doc.htm. – Назва з екрану.
24. Драчук Ю.З. Оцінка ефективності інновацій в безпеці виробництва: монографія / Ю.З. Драчук. – Донецьк: Ін-т економіки промисловості НАН України, 2009. – 420 с.

5.9. Концептуальні напрями у підвищенні конкурентоспроможності промислових підприємств

1. Конкурентоспособность в микро-, мезо- и макроуровневом измерениях / М. Гальвановский, В. Жуковская, И. Трофимова // Российский экономический журнал. – 1998. – № 3. – С. 67-77.
2. Длугопольський О. Кластерна модель розвитку промислового виробництва як фактор ефективних структурних реформ / О. Длугопольський // Економічний Часопис – XXI. – 2003. – № 2. – С. 1-8.

3. Коротков Э.М. Концепция российского менеджмента: Учеб. пос. / Э.М. Коротков. – М.: Русский импульс – 2005. – 451 с.
 4. Мезоэкономика переходного периода: рынки, отрасли, предприятия / Под ред. Г.Б. Клейнера. – М.: Наука, 2001. – 516 с.
 5. Портер М. Конкурентное преимущество. Как достичь высокого результата и обеспечить его устойчивость / Майкл Портер. – М.: Издательство: «Альпина Паблишерз», 2008. – 715 с.
 6. Принципы формирования высокотехнологичных отраслевых кластеров / С. Г. Поляков, В.И. Спивак и др. // Инновации. – 2003. – № 10. – С. 28.
 7. Регіони України: проблеми та пріоритети соціально-економічного розвитку / За ред. д.е.н., проф. З.С. Варналія. – К.: Знання України, 2005. – 478 с.
 8. Селезнев А.З. Конкурентные позиции и инфраструктура рынка России / А.З. Селезнев. – М.: Юристъ, 1999. – 384 с.
 9. Студенников І. Інституційна інфраструктура регіонального розвитку в Україні: сучасний стан і проблеми формування / І. Студенников, В. Ткаченко // Економічний Часопис – XXI. – 2005. – № 9-10. – С. 15-23.
 10. Хамел Г. Конкурируя за будущее / Г. Хамел, К. Прахалад. – М.: Олимп-Бизнес, 2002. – 216 с.
 11. Третьяк В.П. Кластеры предприятий: пути создания и результативность функционирования [Электронный ресурс] / В.П. Третьяк. – Режим доступа: <http://www.subcontract.ru>.
- 5.10. Функціональна побудова управління корпоративною культурою в залежності від специфіки підприємств**
1. Захарчин Г. Мехнізм формування організаційної культури машинобудівного підприємства: [монографія] / Г. Захарчин. – Львів: Видавництво Національного університету «Львівська політехніка», 2009. – 276 с.
 2. Шконда В.В. Системна концептуальна модель розвитку корпоративної культури / В.В. Шконда, А.В. Кальянов // Наукові праці МАУП. – 2010. – № 1 (24). – С. 20-27.
 3. Зеркаль А.В. Розвиток корпоративної культури на машинобудівних підприємствах / А.В. Зеркаль // Вісник Таврійського агротехнологічного університету. – 2012. – №(19). – С. 89-94.
 4. Андрушків Б.М. Сенгуляритивність формування корпоративної культури в контексті європейської трансформації підприємства / Б.М. Андрушків, І.Г. Химич // Вісник економічної науки України. – 2010. – № 1. – С. 23-27.
 5. Смоленюк П.С. Корпоративна культура як основа розвитку організації / П.С. Смоленюк // Наука й економіка. – 2010. – № 1 (17). – С. 123-128.
 6. Хмельницький Г.И. На чем строится корпоративная культура? / Г.И. Хмельницький // Управление персоналом – Украина. – 2011. – № 8 (215). – С. 37-38.
 7. Концепция контроллинга: Управленческий учет. Система отчетности. Бюджетирование / Novath&Partners; [пер. с нем]. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2008. – 269 с.
 8. Bleicher, K. Organisation, Strategien, Strukturen, Kulturen / K. Bleicher. – Aulf. Wiesbaden, 1991. – 927 с.
 9. Євтушевський В.А. Корпоративне управління / В.А. Євтушевський. – К.: Знання, 2006. – 406 с.
 10. Кузнецова С.А. Організація облікової інформації в управлінні діяльністю суб'єктів господарювання: [монографія] / С.А. Кузнецова. – Мелітополь: ТОВ «Видавничий будинок ММД», 2008. – 224 с.
 11. Лукашевич Ю.Л. Особливості формування організаційної культури підприємства на сучасному етапі / Ю.Л.Лукашевич // Економічний вісник університету. – 2011. – № 17/1 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://archive.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/evu/2011_17_1/Lukashevych.pdf.
 12. Опольский О.Л. Формування та розвиток організаційної культури в сучасних умовах / О.Л. Опольский // Буковинський державний фінансово-економічний університет. Економічні науки. – 2012. – № 1. – С. 236-243.

13. Бриндіна О.А. Комплексна система стратегічного управління корпоративною культурою підприємства / О.А. Бриндіна // Торгівля і ринок України. – 2009. – № 28, Т.2. – С. 172-180.
14. Jack Stack. The Great Game of Business / Jack Stack. – New York: Currency Doubleday, 1992. – 203 p.
15. Мокринська З. Теоретичні обґрунтування змісту і форми бізнес-моделі підприємства / З. Мокринська // Економічний аналіз. – 2011. – № 9 (1). – С. 207-211.
16. Мертенс А. 5 інструментів для розвитку вашої бізнес-моделі [Електронний ресурс] / А. Мертенс. – Режим доступу: http://anticrisis.vlasnasprava.info/wpcontent/uploads/2011/04/IFC_Book_blu.pdf 07.07.2014
17. Osterwalder A. The Business Model Ontology. A proposition in a design science approach [Електронний ресурс] / А. Osterwalder. – Режим доступу: http://www.hec.unil.ch/aosterwa/PhD/Osterwalder_PhD_BM_Ontology.pdf 07.07.2014
18. Оліфіров О.В. Теоретичні і практичні аспекти впровадження інноваційних бізнес-моделей підприємства на основі інформаційних технологій / О.В. Оліфіров, Е.Е. Ібрагімов // Вісник ДонНУЕТ. Економічні науки. – 2011. – № 3. – С. 121-128. – Режим доступу: http://archive.nbu.gov.ua/portal/soc_gum/vdnuet/econ/2011_3/Olifirov.pdf
19. Zott C., Amit R. Exploring the Fit Between Business Strategy and Business Model: Implications for Firm Performance [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.management.wharton.upenn.edu/amitresearch/docs/9_07/Amit_Zott_Business_Strategy_Fit_2006.pdf 07.07.2014
20. Chesbrough H. The role of business model in capturing value from innovation: evidence from Xerox Corporation's technology spinoff companies / H. Chesbrough, R.S. Rosenbloom // Industrial and Corporate Change. – 2002. – P. 529-555.
21. Magretta J. Why business models matter / J. Magretta // Harvard Business Review. – 2002. – № 2. – P. 86-92.

5.11. Самооцінка як інструмент вдосконалення діяльності підприємства

1. Андерсен Б. Бизнес-процессы. Инструменты совершенствования / Б. Андерсен.; пер. с англ.; науч. ред. Ю. П. Адлер. – М.: РИА «Стандарты и качество», 2003. – 272 с.
2. Балановська Т.І. Роль оцінки якості продукції в оцінюванні систем управління якістю [Електронний ресурс] / Балановська Т.І. – Режим доступу: <http://elibrary.nubip.edu.ua/15858/1/12bti.pdf>
3. Идрисова Н.Г., Смирнов В.А. Диагностическая самооценка структурных подразделений как механизм мониторинга и измерения результативности процессов предприятия / Н.Г. Идрисова, В.А. Смирнов // Век качества. – 2011. – № 3. – С. 32-35.
4. Коваленко О.В. Сутність та особливості бенчмаркінгу в антикризовому управлінні підприємством / О.В. Коваленко // Механізм регулювання економіки. – 2009. – № 3. – С. 142.
5. Конти Тито. Самооценка в организациях / Тито Конти: Пер. с англ. – М.: РИА «Стандарты и качество», 2000. – 328 с.
6. Маслов Д. Самооценка системы управления организации на базе функциональной модели оценки менеджмента [Електронний ресурс] / Д. Маслов. – Режим доступу: <http://deming.ru/TehnUpr/SamSisUprOrg.htm>
7. Мишин В.М. Исследование систем управления: учебник для вузов / В.М. Мишин. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2007. – 527 с.
8. Сидорин Э.Н. Применение функциональной модели самооценки при подготовке проекта системы менеджмента качества на КАЭС [Електронний ресурс] / Э.Н. Сидорин. – Режим доступу: <http://www.quality-journal.ru/data/article/1237/files/Sidorin.pdf>
9. Столярчук П. Методи оцінювання систем управління якістю [Електронний ресурс] / П. Столярчук. – Режим доступу: http://vlp.com.ua/files/50_7.pdf

5.12. Оцінка ефективності проекту бенчмаркінгу

1. Булеев И.П. Управление транзакционными издержками в переходной экономике [Текст] / И.П. Булеев / НАН Украины. Ин-т экономики промышленности. – Донецк, 2006. – 336 с.

2. Крылов Э.И. Анализ эффективности инвестиционной и инновационной деятельности предприятия [Текст] / Э.И. Крылов, В.М. Власова, И.В. Журавкова. – М.: Изд-во «Финансы и статистика». 2003. – 608 с.
 3. Ляско А. Доверие и транзакционные издержки/ А. Ляшко // Вопросы экономики. – 2003. – № 1. – С. 42-58.
 4. Моисеева И., Слушаенко М. Транзакционные издержки и их влияние на конкурентные позиции фирмы [Текст] / И. Моисеева, М. Слушенко // Маркетинг. – 2002. – № 3. – С. 101-112.
 5. Пожуєва Т.О. Економічна оцінка ефективності інноваційної діяльності [Електронний ресурс] / Т.О. Пожуєва. – Режим доступу: http://www.dspace.nbu.gov.ua/bitstream/123456789/2693/st_39_15.pdf?sequence=1.
 6. Радаев В.В. Рынок как объект социологического исследования [Текст] / В.В. Радаев // Социс. – 2001. – № 10. – С. 28-37.
 7. Шепеленко О.В. Транзакционные издержки в переходной экономике: проблемы теории и практики: Моногр. [Текст] / О.В. Шепеленко / МОН Украины. Донецкий нац. ун-т экономики и торговли имени Михаила Туган-Барановского. – Донецьк, 2007. – 360 с.
- 5.13. Фактори впливу на потенціал підприємства**
1. Должанський І.З. Управління потенціалом підприємства: Навч. посібник / І.З. Должанський, Т.О. Загорна, О.О. Удалих, І.М. Герасименко, В.М. Ращупкіна. – К.: Центр навчальної літератури, 2006. – 362 с.
 2. Економічна діагностика: Навчальний посібник / За заг. ред. Т.Ф. Косянчук. – Львів: Новий Світ-2000, 2007. – 452 с.
 3. Загорна Т.О. Економічна діагностика: Навчальний посібник / Т.О. Загорна. – К.: Центр учбової літератури, 2007. – 400 с.
 4. Касьянова Н.В. Потенціал підприємства: формування та використання: Підручник / Н.В. Касьянова, Д.В. Солоха, В.В. Морєва, О.В. Белякова, О.Б. Балакай. – К.: Центр учбової літератури, 2013. – 515 с.
 5. Кривозв'язюк І.В. Економічна діагностика: Навчальний посібник / І.В. Кривозв'язюк. – К.: Центр учбової літератури, 2013. – 425 с.
- 5.14. Формування маркетингової стратегії міжнародної фармацевтичної компанії**
1. Армстронг Г. Введение в маркетинг / Г. Армстронг, Ф. Котлер. – 8-е изд. – М.: Дашков и К, 2007. – 832 с.
 2. Юданов А.Ю. Фармацевтический маркетинг / А.Ю. Юданов, Е.А. Вольская, М.Н. Денисова. – М.: Ремедиум, 2007. – 356 с.
 3. Черняховская Т.Н. Маркетинговая деятельность предприятия: теория и практика: монография / Т.Н. Черняховская. – М.: Дашков и К, 2008. – 533 с.
 4. Басовский Л.Е. Маркетинг. Курс лекций / Л.Е. Басовский. – М.: Инфра-М, 2008. – 224 с.
 5. Панкрухин А.П. Маркетинг / А.П. Панкрухин. – 3-е изд. – М.: Омега-Л, 2009. – 656 с.
 6. Фэррис П. Маркетинговые показатели / П. Фэррис, Н. Бендл, Ф. Пфайфер, Д. Рейбштейн; пер. с англ. – М.: Инфра-М, 2009. – 480 с.
 7. Ивашкова Н.И. Управление маркетингом / Н.И. Ивашкова. – М.: Дашков и К, 2010. – 176 с.
 8. Крикавський Є.В. Промисловий маркетинг: підруч. / Є.В. Крикавський, Н.І. Чухрай. – Львів: Вид-во Нац. ун-ту «Львівська політехніка», 2004. – 336 с.
 9. Пілюшенко В.Л. Міжнародний маркетинг: навч. посіб. / В.Л. Пілюшенко, С.Ф. Смерічевський, С.В. Борзенков. – Донецьк: ВИК, 2004. – 236 с.
 10. Громовик Б.П. Фармацевтичний маркетинг: теоретичні та прикладні засади / Б.П. Громовик, Г.Д. Гасюк, О.Р. Левицька. – Вінниця: Нова книга, 2004. – 464 с.
 11. Мороз Л.А. Маркетинг: підруч. / Л.А. Мороз, Н.І. Чухрай; за ред. Л.А. Мороз. – 3-е вид. – Львів: Бухгалтерський центр «Ажур», 2010. – 232 с.
 12. Дубницький В.І. Промисловий маркетинг у створенні вартості вітчизняних підприємств / В.І. Дубницький // Маркетинг і менеджмент. – 2010. – № 2. – С. 51–58.

13. Гринчуцький В.І. Економіка підприємства: навч. посіб. / В.І. Гринчуцький, Е.Т. Карапетян, Б.В. Погріщук. – К.: Центр учбової літератури, 2010. – 304 с.

5.15. Удосконалення маркетингової діяльності автотранспортних підприємств

1. Іщенко Н.М. Маркетинг транспортних послуг / Н.М. Іщенко. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://lib.chdu.edu.ua/pdf/posibnuku/333/1-19.pdf>.

2. Лаврова Ю.В. Маркетинг. Класичні положення і особливості застосування на транспорті: конспект лекцій [для студ. вищ. навч. закл.] / Ю.В. Лаврова – Харків: Изд-во ХНАДУ, 2012. – 227 с. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://buklib.net/books/37060/>.

3. Маркетинг и развитие автотранспортного бизнеса [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://delovoyimir.biz/2012/10/15/marketing-i-razvitie-avtotransportnogo-biznesa.html>.

4. Нагорний Є.В. Комерційна робота на автомобільному транспорті / Є.В. Нагорний, Н.Ю. Шраменко: підручник. – Харків: ХНАДУ, 2010. – 324 с.

5. Пономарьова Н.М., Пономарьов А.М. Формування механізму взаємодії автотранспортного підприємства із суб'єктами ринку міжнародних вантажних перевезень / Н.М. Пономарьова, А.М. Пономарьов [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://mmi.fem.sumdu.edu.ua/sites/default/files/mmi2011_4_1_196_201.pdf.

6. Правдина Н.В. Транспортное обеспечение коммерческой деятельности / Н.В. Правдина. – Ульяновск: УЛГТУ, 2007. – 95 с.

5.16. Методи вимірювання грошових потоків підприємства

1. Лень В.С. Звітність підприємства: підручник. – 2-ге вид., перероб. і допов. / В.С. Лень. – К.: Центр навчальної літератури, 2006. – 612 с.

2. Кошельок Г.В. Оцінка якості управління грошовими потоками на підприємстві / Г.В. Кошельок // Вісник соціально-економічних досліджень: зб. наук. статей. / Ред. Зверяков М.І. та ін. Вип. 48. – Одеса: ОНЕУ. – 2013. – С. 108-115.

3. Бариленко А.В. Учет и анализ движения денежных средств в холдинговых структурах: дис. канд. экон. наук. – Саратов, 2006. 188 с. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.dslib.net/bux-uchet/uchet-i-analiz-dvizhenija-denezhnyh-sredstv-v-holdingovyh-strukturah.html>.

4. Міжнародний стандарт фінансової звітності 7 (МСФЗ 7) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/929_007.

5. Пархоменко В. Подання інформації про рух грошових коштів / В. Пархоменко // Бухгалтерський облік і аудит. – 2010. – № 8. – С. 20-22.

6. Наказом Мінфіну від 07.02.2013 р. за № 73 «Про затвердження Національного положення (стандарту) бухгалтерського обліку 1 «Загальні вимоги до фінансової звітності» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/929_007.

7. Економічний аналіз і діагностика стану сучасного підприємства: навч. посібник / Т.Д. Костенко, Є.О. Підгора, В.С. Рижиков, В.А. Панков, А.А. Герасимов, В.В. Ровенська – К.: Центр учбової літератури, 2007. – 400 с.

8. Бочаров В.В. Финансовый анализ / В.В. Бочаров. Краткий курс. 2-е изд. – СПб.: Питер, 2008. – 240 с.

9. Кошельок Г.В. Экспрес-диагностика финансового стану підприємства за допомогою ліквідного грошового потоку / Економіка підприємства: сучасні проблеми теорії та практики : матеріали другої Міжнар. наук.-практ. конф. 26-27 вересня 2013 р. – Одеса, Атлант, 2013. – С. 213-214.

10. Финансово-экономический словарь / [уклад. А.Г. Загородній, Г.Л. Вознюк]. – К.: Знання, 2007. – 1072 с.

5.17. Методологічні підходи до планування витрат на підприємстві

1. Бухгалтерський фінансовий та внутрішньогосподарський облік в галузях системи переробної промисловості АПК (на основі національних стандартів) / [В.В. Сопко, Ю.Я. Лузан, І.М. Рішняк та ін.]; за ред. В.В. Сопко, О.В. Бойка. – К.: Фенікс, 2001. – 468 с.

2. Вахрушина М.А. Бухгалтерский управленческий учет: учеб. пособ. / Вахрушина М.А. – М.: ЗАО «Финстатинформ», 1999. – 359 с.

3. Голов С.Ф. Управлінський облік: підручник / Голов С.Ф. – 2-ге вид. – К.: Лібра, 2004. – 704 с.

4. Грузинов В.П. Экономика предприятия: учебн. для вузов / Грузинов В.П., Максимов К.К., Эриашвили Н.Д.; под ред. В.П. Грузинова. – М.: Банки и биржи, ЮНИТИ, 1999. – 535 с.
5. Економіка виробничого підприємництва: навч. посіб. / за ред. Й. . Петровича. – К.: Т-во “Знання”, КОО, 2002. – 405 с.
6. Економіка підприємства: підручник / за ред. П.С. Харіва. – Тернопіль: Економічна думка, 2000. – 500 с.
7. Економічна енциклопедія: у 3 т. Т. 1 / відп. ред. Мочерний С.В. – К.: Видавничий центр “Академія”, 2000. – 864 с.
8. Економічна енциклопедія: у 3 т. Т. 3 / відп. ред. Мочерний С.В. – К.: Видавничий центр “Академія”, 2002. – 952 с.
9. Козаченко Г.В. Удосконалення класифікації витрат підприємства / Г.В. Козаченко, Ю.С. Погорелов // Вісник економічної науки України. – 2008. – № 2. – С. 81-85.
10. Крайник О.П. Економіка підприємства: навч. посіб. / О.П. Крайник, Є.С. Барвінська. – Львів: Інтелект-Захід, 2003. – 208 с.
11. Краткий курс по экономике предприятия / пер. Е.В. Савельева, Н.Н. Гуляевой, А.С. Ермоленко; ред. Н.Н. Ушаковой, Е.В. Савельева. – К.: Генеза, 1998. – 424 с.
12. Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 16 “Витрати” // Бухгалтерія. – 2001. – № 5. – С. 135-141.
13. Раицкий К.А. Экономика предприятия: учеб. для вузов / Раицкий К.А. – М.: Информационно-внедренческий центр “Маркетинг”, 1999. – 693 с.
14. Рижикова Н.І. Управління витратами: навч. посіб. / Н.І. Рижикова, Накісько О.В. – Харків: ХТУНСГ, 2013. – 198 с.
15. Савчук В.П. Финансовый менеджмент предприятий: прикладные вопросы с анализом деловых ситуаций / Савчук В.П. – К.: Издательский дом “Максимум”, 2001. – 600 с.
16. Слюсарчук Л. Групування витрат у системі управлінського і податкового обліку / Л. Слюсарчук, Н. Михайлицька // Вісник податкової служби України. – 1998. – № 12. – С. 51-54.
17. Управленческий учет: учеб. пособ. / под. ред. А.Д. Шеремета. – М.: ФБК–ПРЕСС, 1999. – 512 с.
18. Фандель Г. Теорія виробництва і витрат / Гюнтер Фандель; пер. з нім. під кер. і наук. ред. М.Г. Грещака. – К.: Таксон, 2000. – 520 с.
19. Хайман Д.Н. Современная микроэкономика: анализ и применение: в 2 т. Т. 1 / Д.Н. Хайман; [пер. с англ.]. – М.: Финансы и статистика, 1992. – 384 с.
20. Цал-Цалко Ю.С. Витрати підприємства: навч. посіб. / Цал-Цалко Ю.С. – К.: ЦУЛ, 2002. – 656 с.
21. Шанк Дж. Стратегическое управление затратами. Новые методы увеличения конкурентоспособности / Дж. Шанк, В. Говиндараджан; пер. с англ. – СПб.: ЗАО “Бизнес Микро”, 1999. – 288 с.
22. Экономика предприятия / под ред. Ф.К. Беа, Э. Дихтла, М. Швайтцера; пер. с нем. – М.: ИНФРА-М, 1999. – 928 с.

5.18. Аналіз взаємозв'язку структури витрат на оплату праці та ефективності праці на підприємствах кабельної промисловості

1. Офіційна сторінка Державного комітету статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>.
2. Офіційний веб-сайт річної звітності емітентів (інформаційна база по підприємству «Одескабель») [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://smida.gov.ua>.
3. Вичерпна інформація про компанії Росії, України і Казахстану – Руслана [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://ruslana.bvdep.com/version-2014430/home.serv?product=ruslana>.
4. Гамова О.В. Методичні засади кількісної оцінки ефективності оплати праці на промисловому підприємстві / О.В. Гамова // Економічний вісник Донбасу. – 2010. – № 3. – С. 125-127.

5. Долинина Т.Н. Оценка эффективности использования фонда заработной платы / Т.Н. Долинина // Вісник соціально-економічних досліджень. – 2008. – № 23. – С. 98-103.
6. Мягих І.М. Перспективні напрями мотивації як засобу підвищення ефективності праці в ринкових умовах України / І.М. Мягих // Актуальні проблеми економіки. – 2011. – № 9 (123). – С. 208-216.
7. Ковальов В.М., Яковлева Ю.В. Мотиваційний механізм як метод управління машинобудівними підприємствами та персоналом / В.М. Ковальов, Ю.В. Яковлева // Вісник Донбаської державної машинобудівної академії. – 2012. – №2 (27). – С. 210-216.
8. Черненко А.Ф. Корпоративные финансы: учебное пособие / А.Ф. Черненко, А.В. Башарина. – Челябинск: Издательский центр ЮУрГУ, 2012. – 216 с.
9. Григашкина С.И. Методика оценки эффективности заработной платы / С.И. Григашкина // Вестник Томского государственного университета. – 2009. – № 322. – С.148-152.

5.19. Оцінка ефективності системи управління трудовим потенціалом підприємства

1. Брянцева Н.А. Основні чинники підвищення ефективності використання трудових ресурсів на сільськогосподарських підприємствах / Н.А. Брянцева // Вісник ХНТУСГ ім. П. Василенка. – 2013. – Випуск № 133. – С. 88-91.
2. Верхоглядова Н.І. Теоретичні основи ефективності управління трудовим потенціалом підприємства / Н.І. Верхоглядова, М.І. Русинко // Всеукраїнський науково-виробничий журнал: "Старий розвиток економіки". – С. 61-65.
3. Веснин В.Р. Практический менеджмент персонала: Пособие по кадровой работе / В.Р. Веснин. – М.: Юрист, 1998. – 732 с.
4. Гавкалова Н.М. Теоретичні засади ефективного менеджменту персоналу / Н. Гавкалова // Україна: аспекти праці. – 2005. – № 3. – С. 23-24.
5. Горпинченко И. П. Управление трудовым потенциалом предприятия / И.П. Горпинченко [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.rusnauka.com/33_DWS_2010/33_DWS_2010/Economics/74280.doc.htm.
6. Кочеткова А.И. Основы управления персоналом / А.И. Кочеткова. – М.: Тесис, 1999. – 290 с.
7. Лазанець А.Г. Управління трудовим потенціалом в умовах кризи / А.Г. Лазанець, І.І. Поп // Економічний простір. – 2009. – № 24. – С. 121-130.
8. Масленников О.Ю. Трудовой потенциал предприятия, його формування та оцінювання / О.Ю. Масленников, М.І. Фльорко // Науковий вісник НЛТУ України. – 2011. – Вип. 21.8. – С. 241-245.
9. Соляник Н.Ю. Управління трудовим потенціалом на підприємстві / [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.google.com.ua/search?client=opera&q>.
10. Травин В.В. Менеджмент персонала предприятия: Учеб.-практ. пособие / В.В. Травин, В.А. Дятлов. – 2-е изд. – М.: Дело, 2000. – 349 с.
11. Федонін О.С. Потенціал підприємства: формування та оцінка: навч. посібник / Федонін О.С., Репіна І.М., Олексюк О.І. – К. : КНЕУ, 2003. – 316 с.
12. Адамчук В.В. Экономика и социология труда: учебник / Адамчук В.В., Ромашов О.В., Сорокина М.Е. – М.: ЮНИТИ, 2009. – 342 с.

5.20. Моніторинг розвитку малого бізнесу у Тернопільській області

1. Державна служба статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.ukrstat.gov.ua.
2. Зелена книга малого бізнесу України – 2012 / Д.В. Ляпін, В.І. Дубровський, О.М. Піщуліна, О.П. Продан. – К.: Інститут власності і свободи, 2012. – 124 с.
3. Статистичний збірник «Діяльність малих підприємств Тернопільщини» / Головне управління статистики в Тернопільській області. – 2013. – 157с.
4. "Щодо ефективності підтримки та перспектив розвитку малого підприємництва у регіонах". Аналітична записка [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.niss.gov.ua/articles/903/.

5.21. Застосування ресурсно-ранжувального методу розрахунку вартості будівництва

1. Бузырев В.В. Основы ценообразования и сметного нормирования в строительстве [Текст]: уч. пособ. / В.В.Бузырев, Л.П. Суворова, Н.М. Амосова. – Ростов н/Д.: Феникс, 2008. – 256 с.
2. Гладышевский А.И. Прогнозирование воспроизводственных процессов в экономике (инвестиционный аспект) [Текст] / А.И. Гладышевский. – М.: МАКС пресс, 2004. – 392 с.
3. Державні будівельні норми ДБН Д.1.1.-1-2000 [[Електронний ресурс]: затверджені наказом Держбуду України від 27.08.2000 р. № 174 і введені в дію з 01.10.2000 р. – Режим доступу: http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/FIN2206.html.
4. Казанский Ю.Н. Строительство в США и России [Текст] / Ю.Н. Казанский, А.М. Немчин, С.П. Никешин. – СПб.: ДваТри, 1995. – 437 с.
5. Про інвестиційну діяльність [Електронний ресурс]: закон України від 18.09.91 № 1560–ХІІ. – Режим доступу: <http://www.zakon.rada.gov.ua>.
6. Резниченко В.С. Системные подходы к определению цен и управление стоимостью в строительстве [Текст]: справоч. пособ. с методиками и примерами расчетов; 2-е изд., доп. и перераб. / В.С. Резниченко, Н.Н. Ленинцев. – М.: 2005. – 516 с.
7. Экономика строительства [Текст]: учеб. пособ. для ВУЗов / под ред. В.В. Бузырева; [В.В. Бузырев [и др.]. - 2-е изд., стер. – М.: Академия, 2007. – 336 с.
8. Экономика строительства [Текст]: учебник / под общ. ред. И.С. Степанова. – 3-е изд., доп. и перераб. – М: Юрайт-Издат, 2007. – 620 с.

Наші автори (Authors)

1. Maryniak Anna канд. екон. наук, кафедра логістики і транспорту Познанського економічного університету
2. Sagan Sylwia магістр, викладач кафедри управління якістю та знаннями Люблінського університету ім. Марії Склодовської-Кюрі, Польща
3. Skrzypek Adam канд. екон. наук, доцент відділу управління Люблінського університету ім. Марії Склодовської-Кюрі, Польща
4. Бабій П.С. канд. екон. наук, старший викладач кафедри економіки підприємств і корпорацій Тернопільського національного економічного університету
5. Бабій С.В. старший викладач кафедри економічної кібернетики та інформатики Тернопільського національного економічного університету
6. Бачинська О.М. аспірант кафедри економіки підприємств і корпорацій Тернопільського національного економічного університету
7. Берницька Д.І. канд. екон. наук, доцент кафедри економіки підприємств і корпорацій Тернопільського національного економічного університету
8. Білан О.С. канд. екон. наук, доцент кафедри економіки підприємств і корпорацій Тернопільського національного економічного університету
9. Борисова Т.М. канд. екон. наук, доцент кафедри промислового маркетингу Тернопільського національного технічного університету імені Івана Пулюя
10. Вавак Тадеуш д-р екон. наук, професор, завідувач кафедри прикладної економіки і якості управління Ягелонського університету, Польща
11. Варцаба В.І. канд. екон. наук, доцент, завідувач кафедри фінансів ДВНЗ "Ужгородський національний університет"
12. Варцаба В.І. канд. екон. наук, доцент, завідувач кафедри фінансів і банківської справи ДВНЗ "Ужгородського національного університету"
13. Вашків О.П. канд. екон. наук, доцент кафедри економіки підприємств і корпорацій Тернопільського національного економічного університету
14. Вернидуб Н.О. здобувач Сумського державного університету
15. Галько Л.Р. канд. екон. наук, доцент кафедри економіки підприємств і корпорацій Тернопільського національного економічного університету
16. Гонтаренко Н.А. канд. екон. наук, доцент, кафедри маркетингу Національного університету водного господарства та природокористування, м. Рівне
17. Гринчуцький В.І. д-р екон. наук, професор, завідувач кафедри економіки підприємств і корпорацій Тернопільського національного економічного університету
18. Груб'як С.В. канд. екон. наук, доцент кафедри економіки підприємств і корпорацій Тернопільського національного економічного університету
19. Длугопольська Т.І. викладач кафедри правового регулювання економіки та правознавства Тернопільського національного економічного університету

20. Длугопольський О.В. д-р екон. наук, доцент кафедри економічної теорії Тернопільського національного економічного університету
21. Довбенко В.І. канд. екон. наук, доцент кафедри економіки підприємства та інвестицій національного університету "Львівська політехніка"
22. Драчук Ю.З. д-р екон. наук, професор Інституту економіки промисловості НАН України, м. Донецьк
23. Желюк Т.Л. д-р екон. наук, професор кафедри державного і муніципального управління Тернопільського національного економічного університету
24. Загурський О.М. канд. екон. наук, доцент, докторант Державної навчально-наукової установи "Академії фінансового управління", м. Київ
25. Здреник В.С. канд. екон. наук, доцент кафедри менеджменту організацій та інноваційного підприємництва Тернопільського національного економічного університету
26. Карапетян Е.Т. канд. екон. наук, доцент кафедри економіки підприємств і корпорацій Тернопільського національного економічного університету
27. Квасницька Р.С. канд. екон. наук, доцент, докторант Університету банківської справи НБУ (м. Київ)
28. Кісь С.Я. канд. екон. наук, доцент кафедри теорії економіки та управління Івано-Франківського національного технічного університету нафти і газу
29. Кічурчак М.В. канд. екон. наук, доцент кафедри економіки України Львівського національного університету ім. І. Франка
30. Козюк В.В. д-р екон. наук, професор, завідувач кафедри економічної теорії Тернопільського національного економічного університету
31. Костецька Н.І. канд. екон. наук, доцент кафедри економіки підприємств і корпорацій Тернопільського національного економічного університету
32. Кошельок Г.В. канд. екон. наук, доцент кафедри економіки підприємства Одеського національного економічного університету
33. Крисоватий І.А. канд. екон. наук, викладач кафедри економіки підприємств і корпорацій Тернопільського національного економічного університету
34. Кузнецов А.А. асистент кафедри економіки підприємств Таврійського державного агротехнологічного університету, здобувач кафедри економіки підприємств і корпорацій Тернопільського національного економічного університету
35. Куц Л.Л. канд. екон. наук, доцент кафедри економіки підприємств і корпорацій Тернопільського національного економічного університету
36. Лис А.Б. аспірант кафедри державного управління ДВНЗ "Івано-Франківський національний технічний університет нафти і газу"
37. Літвінов О.С. канд. екон. наук, доцент кафедри економіки підприємства Одеського національного економічного університету
38. Луців О.Р. канд. екон. наук, викладач кафедри філософії та суспільних дисциплін Тернопільського державного медичного університету імені І.Я. Горбачевського
39. Ляхович Л.А. канд. екон. наук, доцент кафедри економіки підприємств і корпорацій Тернопільського національного економічного університету

40. Маркович І.Б. канд. екон. наук, асистент кафедри фінансів, обліку і контролю Тернопільського національного технічного університету імені Івана Пулюя
41. Матвіїв М.Я. д-р екон. наук, професор кафедри міжнародного менеджменту та маркетингу Тернопільського національного економічного університету
42. Матюрін І.В. канд. наук з держ. управління, Управління СБУ в Донецькій області
43. Мачуга Н.З. канд. екон. наук, доцент кафедри економіки підприємств і корпорацій Тернопільського національного економічного університету
44. Микитюк П.П. д-р екон. наук, професор, завідувач кафедри менеджменту організацій та інноваційного підприємництва Тернопільського національного економічного університету
45. Муха Р.А. канд. екон. наук, старший викладач кафедри економіки підприємств і корпорацій Тернопільського національного економічного університету
46. Навольська Н.В. канд. екон. наук, доцент кафедри економіки підприємств і корпорацій Тернопільського національного економічного університету
47. Надвеничний О.А. викладач кафедри менеджменту організацій та інноваційного підприємництва Тернопільського національного економічного університету
48. Надрага В.І. канд. наук держ. управління, доцент, провідний науковий співробітник Інституту демографії та соціальних досліджень ім. М.В. Птухи НАН України
49. Новікова Н.І. канд. екон. наук, доцент Донецького юридичного інституту МВС України
50. Омеляненко В.А. аспірант Сумського державного університету
51. Петренко В.П. д-р екон. наук, професор кафедри державного управління ДВНЗ "Івано-Франківський національний технічний університет нафти і газу"
52. Пивоварчук Л.В. асистент Національного університету водного господарства та природокористування, м. Рівне
53. Продіус О.І. канд. екон. наук, доцент кафедри менеджменту зовнішньоекономічної і інноваційної діяльності Одеського національного політехнічного університету
54. Ревун К.І. здобувач кафедри державного і муніципального управління Тернопільського національного економічного університету
55. Рзаєв П.А. здобувач кафедри адміністративного та загального менеджменту Донецького державного університету управління
56. Сабецька Т.І. канд. екон. наук, викладач кафедри гуманітарних і фундаментальних дисциплін Івано-Франківського навчально-наукового інституту менеджменту Тернопільського національного економічного університету
57. Сарай Н.І. канд. екон. наук, доцент кафедри економіки підприємств і корпорацій Тернопільського національного економічного університету
58. Скрипко Т.О. канд. екон. наук, доцент кафедри менеджменту Львівська комерційна академія
59. Сліпченко Т.О. канд. екон. наук, викладач кафедри економічної теорії Тернопільського національного економічного університету
60. Стефанишин М.В. здобувач кафедри фінансів, грошового обігу і кредиту Львівського національного університету ім. І. Франка

61. Стец І.І. канд. екон. наук, доцент кафедри економіки підприємств і корпорацій Тернопільського національного економічного університету
62. Струтинська І.В. канд. екон. наук, асистент кафедри менеджменту у виробничій сфері Тернопільського національного технічного університету імені Івана Пулюя
63. Сукач О.О. аспірант кафедри економіки підприємства Одеського національного економічного університету
64. Ткаченко В.С. канд. наук з держ. управління, в.о. ректора ПВНЗ "Нікопольський економічний університет"
65. Толчанова З.О. канд. екон. наук, доцент, кафедри маркетингу Національного університету водного господарства та природокористування, м. Рівне
66. Трушкіна Н.В. магістр з економіки Інституту економіки промисловості НАН України, м. Донецьк
67. Шведа Н.М. асистент кафедри менеджменту у виробничій сфері Тернопільського національного технічного університету імені Івана Пулюя
68. Шевченко О.В. канд. екон. наук, старший науковий співробітник, завідувач сектору стратегій регіонального розвитку відділу регіонального розвитку Національного інституту стратегічних досліджень, м. Київ

Зміст

Передмова	3
Вступ	6
Фіскальні правила в глобальному макрофінансовому середовищі	6
Удосконалення механізмів інституціонального забезпечення соціального захисту військовослужбовців в Україні	17
Соціальний захист населення в контексті мінімізації соціальних ризиків	28
Розділ 1. Фінансові механізми стимулювання підприємницької діяльності	36
1.1. Макроекономічні аспекти взаємодії фінансового та реального секторів економіки в умовах трансформації економічної системи	36
1.2. Інвестиційний потенціал як запорука активізації інвестиційної діяльності інститутів фінансового ринку України	42
1.3. Фінансові механізми стимулювання розвитку громадянського суспільства в Україні	49
1.4. інноваційні аспекти трансформування потенціалу розвитку вітчизняних підприємств	56
1.5. Інвестиційна активність малого і середнього підприємництва в системі економічного суспільного розвитку	67
1.6. Інноваційні підходи до відновлення конкурентоспроможності національного товаровиробника на ринку глобальних інвестицій	74
1.7. Інноваційні мережі як інструмент міжнародного трансферу високих технологій	82
1.8. Нормативно-правове регулювання обліку операцій з фінансовими інвестиціями: міжнародний досвід та вітчизняна практика	90
Розділ 2. Капіталізація суб'єктів господарювання: концептуалізація та новелізація векторів розвитку	102
2.1. The place of human resources in knowledge-oriented enterprise	102
2.2. Управління знаннями в аспекті розвитку бізнесу	112
2.3. Інституціональна інфраструктура та її значення для підвищення темпів економічного зростання	124
2.4. Результативність первинного публічного розміщення акцій компаніями України на міжнародних фондових біржах (2005-2011 рр.)	131
2.5. Муніципальні цінні папери як чинник ресурсного забезпечення регіонів та громад	139
Розділ 3. Забезпечення соціальної відповідальності бізнесу та перспективи економічного зростання	148
3.1. Соціальна відповідальність бізнесу: історія розвитку та вітчизняні реалії	148
3.2. Роль держави у забезпеченні соціальної відповідальності бізнесу	157
3.3. Вплив держави на розвиток соціальної відповідальності бізнесу	162
3.4. Обеспечение социальной ответственности бизнеса – путь к повышению эффективности развития экономики	169
3.5. Подолання корупційних проявів як базова передумова стимулювання підприємницької діяльності та економічного зростання	176
3.6. The impact of CSR on business continuity	186
3.7. The development level of corporate social responsibility and the measurings of intellectual capital associated	193
3.8. Державно-приватне партнерство в системі відтворення суспільних благ в Україні	202
3.9. Соціальна держава: модернізована модель соціально-відповідальної взаємодії стейкхолдерів національної економіки	213
3.10. Інтелектуалізація управління як основа забезпечення соціально відповідальної та партнерської поведінки суб'єктів господарювання	220
3.11. Корпоративна соціальна відповідальність як чинник функціонування маркетингу підприємств	228

Розділ 4. Мобільність соціально-економічної системи в рамках європейського простору	238
4.1. Основні принципи формування системи стратегічних цілей університету	238
4.2. Концепція сталого конкурентного розвитку університету в умовах Європейського Союзу.....	244
4.3. Проблема якості кадрового потенціалу ВНЗ в контексті європейської інтеграції вищої освіти України	254
4.4. Охорона здоров'я як глобальне суспільне благо: зарубіжний досвід та вітчизняні проблеми.....	263
4.5. Стратегія реформування системи охорони здоров'я: ризики та реальність.....	277
4.6. Конкуренція як інструмент формування системи якісних медичних послуг	284
4.7. Вектори розвитку маркетингової діяльності некомерційних суб'єктів сфери охорони здоров'я України	291
Розділ 5. Розвиток підприємства: засади стабілізації і перспективи модернізації.....	303
5.1. Особливості трансформації промисловості України шляхом змін у її просторовій організації.....	303
5.2. Модернізація регуляторної політики в збалансуванні інтересів приватного бізнесу і держави.....	312
5.3. Інституційна структура підприємства та базові економічні інститути	321
5.4. Управління модернізацією підприємства в контексті забезпечення стійкості його функціонування.....	332
5.5. Корпоративне управління: вимоги, принципи, наслідки та сучасний стан на підприємствах з різною державною часткою власності.....	343
5.6. Стійкий розвиток підприємств у сучасних умовах господарювання	352
5.7. Адаптивне управління розвитком підприємства.....	360
5.8. До основ економічної безпеки промислового підприємства	368
5.9. Концептуальні напрями у підвищенні конкурентоспроможності промислових підприємств	378
5.10. Функціональна побудова управління корпоративною культурою в залежності від специфіки підприємств	386
5.11. Самооцінка як інструмент вдосконалення діяльності підприємства.....	396
5.12. Оцінка ефективності проекту бенчмаркінгу.....	403
5.13. Фактори впливу на потенціал підприємства.....	412
5.14. Формування маркетингової стратегії міжнародної фармацевтичної компанії	420
5.15. Удосконалення маркетингової діяльності автотранспортних підприємств	430
5.16. Методи вимірювання грошових потоків підприємства	437
5.17. Методологічні підходи до планування витрат на підприємстві	446
5.18. Аналіз взаємозв'язку структури витрат на оплату праці та ефективності праці на підприємствах кабельної промисловості	456
5.19. Оцінка ефективності системи управління трудовим потенціалом підприємства	466
5.20. Моніторинг розвитку малого бізнесу у Тернопільській області.....	474
5.21. Застосування ресурсно-ранжувального методу розрахунку вартості будівництва	486
Список використаних джерел (References).....	494
Наші автори (Authors)	538

**ТРАНСФОРМАЦІЙНІ ПРОЦЕСИ ЕКОНОМІЧНОЇ СИСТЕМИ В
УМОВАХ СУЧАСНИХ ВИКЛИКІВ**

Монографія

Під заг. ред. д-ра екон. наук, професора Гринчуцького В.І.

Підписано до друку 15.09.2014 р. Формат 60x84 1/16.

Ум. друк. арк. – 36,5. Обл.-вид. арк. – 38,0.

Гарнітура Таймс. Друк – офсетний.

Зам. № 346. Наклад – 100 прим.