

**МІЖНАРОДНИЙ НАУКОВИЙ ЖУРНАЛ
«ІНТЕРНАУКА»**

**ГРОМАДСЬКА ОРГАНІЗАЦІЯ
«ФІНАНСОВО-ЕКОНОМІЧНА НАУКОВА РАДА»**

Збірник тез наукових праць

**ХІ МІЖНАРОДНА
НАУКОВО-ПРАКТИЧНА КОНФЕРЕНЦІЯ
«ГЛОБАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ
ЕКОНОМІКИ ТА ФІНАНСІВ»**

«31» травня 2018

**Київ–Прага–Відень
2018**

**МІЖНАРОДНИЙ НАУКОВИЙ ЖУРНАЛ
«ІНТЕРНАУКА»**

**ГРОМАДСЬКА ОРГАНІЗАЦІЯ
«ФІНАНСОВО-ЕКОНОМІЧНА НАУКОВА РАДА»**

Збірник тез наукових праць

**XI МІЖНАРОДНА
НАУКОВО-ПРАКТИЧНА КОНФЕРЕНЦІЯ**

**«ГЛОБАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ
ЕКОНОМІКИ ТА ФІНАНСІВ»**

«31» травня 2018

Сборник тезисов научных трудов

**XI МЕЖДУНАРОДНАЯ
НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКАЯ КОНФЕРЕНЦИЯ**

**«ГЛОБАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ
ЭКОНОМИКИ И ФИНАНСОВ»**

«31» мая 2018

Abstracts of scientific papers

**XI INTERNATIONAL
SCIENTIFIC-PRACTICAL CONFERENCE
«GLOBAL ISSUES OF ECONOMY AND FINANCE»**

May 31, 2018

Київ–Прага–Відень
2018

ББК 65
УДК 330.1
Н-34

Глобальні проблеми економіки та фінансів: збірник тез наукових праць XI Міжнародної науково-практичної конференції (Київ–Прага–Відень, «31» травня 2018 року) / ГО «Фінансово-економічна наукова рада», 2018. — 52 с.

У збірнику представлені матеріали XI Міжнародної науково-практичної конференції: «Глобальні проблеми економіки та фінансів».

Матеріали публікуються мовою оригіналу у авторській редакції.

Редакція не завжди поділяє думки і погляди автора. Відповідальність за достовірність фактів, імен, географічних назв, цитат, цифр та інших відомостей несуть автори публікацій.

Відповідно до Закону України «Про авторське право і суміжні права», при використанні наукових ідей та матеріалів цього збірника, посилання на авторів і видання є обов'язковими.

© Автори статей, 2018

© ГО «Фінансово-економічна наукова рада», 2018

© Міжнародний науковий журнал «Інтернаука», 2018

ISSN 2522-901X

Key title: Global'ni problemi ekonomiki ta finansiv

Abbreviated key title: Glob. probl. ekon. finans.

Parallel title: Global'nye problemy ekonomiki i finansov

Parallel title: Global issues of economy and finance

Variant title: Global'ni problemi ekonomiki ta finansiv. Zbirnik tez naukovih robit ...

Mižnarodnoї naukovo-praktičnoї konferencії

Організаційний комітет конференції:

Голова редакційної колегії: **Тарасенко Ірина Олексіївна** — доктор економічних наук, професор.

Заступник голови редакційної колегії: **Коваленко Дмитро Іванович** — кандидат економічних наук, доцент.

Заступник голови редакційної колегії: **Золковер Андрій Олександрович** — кандидат економічних наук.

Член редакційної колегії: **Денисенко Микола Павлович** — доктор економічних наук, професор, член-кореспондент Міжнародної академії інвестицій і економіки будівництва, академік Академії будівництва України та Української технологічної академії.

Член редакційної колегії: **Кухленко Олег Васильович** — доктор економічних наук, професор.

Член редакційної колегії: **Чубукова Ольга Юріївна** — доктор економічних наук, професор.

Член редакційної колегії: **Драган Олена Іванівна** — доктор економічних наук, професор.

Член редакційної колегії: **Захарін Сергій Володимирович** — доктор економічних наук, старший науковий співробітник, професор.

Член редакційної колегії: **Скрипник Маргарита Іванівна** — доктор економічних наук, професор.

Член редакційної колегії: **Гоблик Володимир Васильович** — доктор економічних наук, кандидат філософських наук, доцент, Заслужений економіст України.

Член редакційної колегії: **Мигус Ірина Петрівна** — доктор економічних наук, професор.

Член редакційної колегії: **Єфименко Надія Анатоліївна** — доктор економічних наук, професор.

Член редакційної колегії: **Ніценко Віталій Сергійович** — доктор економічних наук, доцент.

Член редакційної колегії: **Рамський Андрій Юрійович** — доктор економічних наук, професор.

Член редакційної колегії: **Бугас Наталія Валеріївна** — кандидат економічних наук, доцент.

Член редакційної колегії: **Русіна Юлія Олександрівна** — кандидат економічних наук, доцент.

Член редакційної колегії: **Белялов Талят Енверович** — кандидат економічних наук, доцент.

Член редакційної колегії: **Безверхий Костянтин Вікторович** — кандидат економічних наук.

Зміст

СЕКЦІЯ 1. БАНКІВСЬКА СПРАВА	7
Ткачук Наталія Миколаївна	
Теоретичні аспекти консолідаційних процесів банків	7
Харко Володимир Юрійович, Кравчук Роксоляна Русланівна	
Особливості сучасного стану кредитування фізичних осіб в Україні... 11	
СЕКЦІЯ 2. ДЕМОГРАФІЯ, ЕКОНОМІКА ПРАЦІ ТА УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ.....	15
Петрова Лариса Геннадіївна	
Управління персоналом в системі менеджменту організації.....	15
СЕКЦІЯ 3. ІНВЕСТИЦІЇ ТА ІННОВАЦІЇ.....	20
Тульников Роман Радоїгевич	
Человеческий капитал как инновационный фактор развития.....	20
СЕКЦІЯ 4. МЕНЕДЖМЕНТ ТА ПРАКТИКИ УПРАВЛІННЯ	24
Жмай Олександр Володимирович, Сілкина Дарія Олександрівна	
Особливості застосування краудсорсінга в сучасному менеджменті... 24	
Яценко Маріанна Сергеевна, Байлюк Юлія Александрівна	
Тенденции управления человеческими ресурсами в международной организации	28
СЕКЦІЯ 5. ПОДАТКОВА ПОЛІТИКА.....	32
Дулік Тетяна Олександрівна, Козова Дар'я Володимирівна, Омельницька Юлія Едуардівна	
Окремі аспекти бюджетно-податкового стимулювання сільськогосподарських підприємств.....	32
Чукаєва Ірина Костянтинівна	
Оподаткування вуглевидобувного сектора: міжнародний досвід для України.....	37
СЕКЦІЯ 6. УПРАВЛІННЯ ЗМІНАМИ	41
Башкирцева Светлана Анатольевна	
Кластерная политика развития предпринимательства в моногородах... 41	

СЕКЦІЯ 7. ФІНАНСИ, ГРОШІ ТА КРЕДИТ, СТРАХУВАННЯ ТА БІРЖОВА СПРАВА	45
Гизетдинова Эллина Фагимовна «Медведи» и «быки» как наиболее крупные участники валютного рынка	45
Шевчук Юрій Ігорович Управління фінансовою стійкістю оздоровчого закладу в умовах нестабільності зовнішнього середовища	48

Секція 1.

БАНКІВСЬКА СПРАВА

Ткачук Наталія Миколаївна
докторант кафедри банківської справи
ДВНЗ «Університет банківської справи»
м. Київ, Україна

ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ КОНСОЛІДАЦІЙНИХ ПРОЦЕСІВ БАНКІВ

Складність, суперечливість і водночас непередбачуваність розвитку сучасного світу зумовлює об'єктивну необхідність нового рівня наукового осмислення економічних процесів в суспільстві. Поступальний розвиток будь-якої країни сьогодні значною мірою залежить від системних реформацій, які мають бути більш відкритими та динамічними. Глобалізаційні процеси господарського життя призводять до глибоких системних змін економіки, посилюючи її нестійкість і нерівновагу. Головною ознакою сучасних трансформаційних перетворень економічної системи є невизначеність та постійні зміни ринкового середовища, що вкрай ускладнюють перспективи її сталого розвитку та актуалізують застосування нових методологій довгострокового розвитку.

Беручи до уваги непередбачуваність, нестабільність і мінливість умов функціонування банківських установ сьогодні доцільно особливо увагу звернути на сутність трансформаційних процесів банків в економічній системі, яка сама перебуває у процесі спонтанної самоорганізації.

Вищезазначене актуалізує проблематику теоретичного базису консолідаційних процесів банків із врахуванням сучасного інструментарію і методологічних засад наукового пізнання трансформаційних процесів економічних систем, які функціонують на засадах самоорганізації в умовах нестійкості, мінливості, непрогнозованості та нестабільності.

Стратегічний напрямок розвитку національної банківської системи у контексті глобалізації фінансовий ринків — це послідовна інтеграція в світовий фінансовий простір, основною запорукою якої

має бути збільшення банківського капіталу та підвищення рівня їх капіталізації на основі процесів злиття і поглинання — консолідації. На нашу думку, термін «консолідація» доречно використовувати в тому випадку, коли банки є приблизно однаковими за обсягами активів чи капіталу, а термін «злиття» краще застосовувати у випадках консолідації банківських установ, що суттєво відрізняються за розмірами активів чи капіталу. Термін «поглинання» більш доцільно використовувати для характеристики ворожого злиття (конфліктного здобуття контролю одного банку над іншим). Тому вважаємо, що злиття та поглинання — це є форми консолідації у банківському секторі.

Для набуття процесів консолідації капіталу банків реальних, відчутних розмірів необхідно, щоб склалися відповідні передумови і виникли певні причини в економіці країни. Передумови початково мають бути спрямовані на наслідок — консолідацію банків, що зумовлюється дією певних причин. Причини викликають не будь-які, а лише відповідні їм наслідки. За умов відповідності передумов та причин наслідок (консолідація) може бути реальним тільки для тих банків, які є найбільш чутливими до цих причин.

Не вдаючись до детального аналізу всієї сукупності можливих причин консолідації банків, вважаємо за необхідне виділити основні концепції, сформовані сучасною світовою економічною теорією, які пояснюють спонукальну силу консолідації в економіці країни, сутність процесів об'єднань і утворення інтегрованих корпоративних структур незалежно від галузі та сфери діяльності її суб'єктів.

1. Теорія «гордині», запропонована у 1986 р. Р. Роллом, базується на твердженні, що об'єднання — це результат індивідуального рішення керівного складу менеджменту корпорації-покупця, яке вважає, що саме їхня оцінка вартості цільової фірми є вірною, а ринкова оцінка не в повній мірі відображає потенціал її розвитку. Тому рішення щодо злиття викликане лише ірраціональною «гординою» корпорації-покупця з приводу того, що тільки вона, а не ринок, може вірно оцінити вартість цільової фірми, визначити та виявити неіснуючі «синергії».

2. Теорія агентських витрат вільних грошових потоків сформульована у 1986 р. М. Джененсом, який вважав, що причиною операцій об'єднань є розбіжність інтересів менеджерів компанії та її акціонерів щодо виплат дивідендів, повернення капіталу тощо, а це зменшує обсяги капітальної бази, створює певні труднощі пошуку зовнішніх джерел фінансування для нових інвестиційних проектів. Крім того, мають вплив на результативність діяльності компанії зростаючі компенсаційні виплати менеджерам. Існує також ризик того, що головним

мотивом керівництва компанії можуть стати їх власні інтереси, а не інтереси акціонерів та фірми загалом.

3. Теорія синергії вперше була сформована в роботах учених: Бредлі, Десаї, Кім у 1983 р. Сутність синергетичної теорії полягає в тому, що утворена в результаті злиття нова корпорація може використовувати низку переваг (синергій), які з'являються в результаті об'єднання ресурсів окремих корпорацій. Синергетична теорія базується на тому, що менеджери як корпорації-покупця, так і корпорації-цілі діють у найкращих інтересах своїх акціонерів, тобто всі їх зусилля спрямовані на максимізацію доходів. Тому основним мотивом менеджменту при здійсненні злиття чи поглинання є отримання синергетичного ефекту.

Особливістю синергетичної теорії як спонукальної причини консолідації банків, що базується на поняттях циклічності та нелінійності, є розуміння природного розвитку суб'єктів економічної системи. Найбільш відчутно синергізм виявляється в умовах ринкової економіки, що пов'язано з характером, умовами і структурою самого ринку (постійними коливаннями економічного середовища) [2]. Саме в таких умовах процес створення нових функціональних структур, здатних поєднувати одночасно необхідну гнучкість і стабільність розвитку, може відбуватися природним шляхом [1, с. 72].

У трактуваннях синергетичної теорії менеджери обох банків можуть бути зацікавлені в здійсненні об'єднання, коли результатом цього стане збільшення доходів їхніх акціонерів, тобто головним спонукальним мотивом для прийняття рішень з боку банку-покупця є одержання синергетичних ефектів консолідації. Ось чому основні причини консолідації банків, відповідно до положень синергетичної теорії, полягають у намаганнях досягти:

- зниження витрат за рахунок економії на масштабах;
- отримання великих кредитів за рахунок комбінування взаємодоповнювальних фінансових ресурсів;
- збільшення прибутку через диверсифікацію продуктів та універсалізацію банківської діяльності;
- диверсифікації кредитних ризиків;
- підвищення якості й ефективності управління;
- оптимізації організаційної структури і структури менеджменту.

Відтак, загальні передумови синергетичної теорії консолідації банків відповідають потребам раціоналізації вітчизняної банківської системи на сучасному етапі розвитку економіки.

Література

1. Милованов В. П. Синергетика и самоорганизация: социально-экономические системы / В. П. Милованов. — М.: Книжный дом «ЛИБРИКОМ», 2010. — 224 с.
2. Синергетика: методологія ефектів: монографія / І. Е. Януль, Б. Б. Мороз, О. В. Іванюк [та ін.]; ред. Є. І. Ходаківський, Т. О. Зінчук, І. Г. Грабар. — Житомир: ЖНАЕУ, 2012. — 623 с.

Харко Володимир Юрійович
*кандидат економічних наук,
доцент кафедри менеджменту
Львівський національний університет імені Івана Франка
м. Львів, Україна*

Кравчук Роксоляна Русланівна
*студент
Львівського національного університету імені Івана Франка
м. Львів, Україна*

ОСОБЛИВОСТІ СУЧАСНОГО СТАНУ КРЕДИТУВАННЯ ФІЗИЧНИХ ОСІБ В УКРАЇНІ

Питання споживчого кредитування особливо гостро стоїть на теренах України, оскільки стосується надзвичайно широкого кола людей. Через нестабільність економіки в умовах війни та девальвації національної валюти пропозиції по споживчому кредитуванню втратили довіру у людей та потребують зміни стратегічних підходів до кредитування фізичних осіб. Саме питання налагодження сприятливого клімату для відновлення сфери споживчого кредитування до докризових показників є важливими для дискусії.

Традиційно, споживчий кредит є найпопулярнішим серед кредитів, що видаються українськими банками, проте світова фінансова криза, а також економічні та політичні негаразди в Україні внесли певні корективи у розвиток вітчизняного споживчого кредитування.

Протягом 2014–2018 років сегмент споживчих позик увійшов в глибоку кризу: обсяг кредитів знизився, кількість кредиторів зменшилася на третину, середні реальні ставки по деяких видах позик зросли на 10–13 процентних пунктів

Знижувалася за останні роки і пропозиція споживчих кредитних програм. За даними компанії «Простобанк Консалтинг», кількість банків, що видають нецільові кредити готівкою серед 50-ти лідерів за активами, обвалилася більш ніж на третину, втративши з десяток кредиторів. Виняток склали лише нецільові позики строком на п'ять років — кількість кредиторів за ним збільшилася — за рахунок одного банку. Що стосується кількості пропозицій, то воно скоротилося

ще більше, ніж кількість кредиторів — а саме, вполовину (також за винятком позик строком на п'ять років) [2, с. 312].

За словами банківських експертів, є дві основні причини істотного скорочення споживчого кредитування, і обидві з них — є найважливішими подіями 2017 року. Перша стосується ліквідності банківської системи в цілому, а друга це фінансовий стан позичальників. Погіршення ліквідності однозначно вплинуло на пропозицію, багато банків частково або повністю зупинили кредитування, по суті кредитні послуги можуть надати тільки найстабільніші установи. Друге вплинуло на попит (клієнти стали більш обережними, менша впевненість у завтрашньому дні не дозволяє збільшувати кредитне навантаження) і на платоспроможність по вже набутих позиками [4, с. 112].

Проте збільшення вартості не завадило нецільовим беззаставним кредитам готівкою залишитися лідером за популярністю серед всіх споживчих кредитів у позичальників і банкірів. Кеш кредит в 2017 році і I половині 2018 був найпопулярнішим серед кредитних продуктів для фізичних осіб. Незважаючи на підвищений ризик активних беззаставних операцій, на ринку кеш-кредитування з'явилися нові гравці. І це цілком обґрунтовано, адже протягом року населення не припиняло проявляти інтерес до цього продукту, незважаючи на підвищення вартості на 7–10 % і посилення вимог до профілю клієнта. Зовсім іншою була ситуація зі ставками в сегменті кредитування готівкою під заставу нерухомості та авто: незважаючи на значне скорочення числа кредиторів, вони подорожчали менш, ніж на один процентний пункт: до 29 % реальних річних по терміну на рік, 26 % реальних річних по терміну на п'ять років і 24 % реальних річних по терміну на 10 років [3].

У докризовий період конкуренція між банківськими установами щодо споживчого кредитування стосувалася переважно ціни кредиту та часу на оформлення кредитної заяви. За умов фінансових труднощів банки конкурують за частку ринку. Водночас можна стверджувати, що за умови оздоровлення вітчизняної економіки в банків з'явиться більше потенційних позичальників. Після подолання фінансової нестабільності подальший розвиток споживчого кредитування матиме такі особливості [1, с. 57]:

- зосередження основної уваги на кредитах у національній валюті, що допоможе уникнути валютного ризику як для кредиторів, так і для позичальників;
- необхідність здійснення відкритої кредитної політики щодо інформування потенційних клієнтів про реальну ціну кредиту;

- активізація на ринку позикового капіталу діяльності небанківських фінансових установ, які в розвинених країнах світу посідають важливе місце у споживчому кредитуванні.

Ще однією проблемою, яка підсилює кризові тенденції, є нестабільність курсу валют, їхнє стрімке зростання, а отже — підвищення ризику неповернення кредитів, отриманих в іноземній валюті.

Що стосується прогнозів наступні декілька років, то варто зазначити, що банківські експерти невпевнені та дуже обережні стосовно своїх очікувань, оскільки такої глибокої кризи в банківській системі країни не було за всю історію незалежності. За словами банкірів, сегмент почне відновлюватися, коли закінчиться банківська і валютна криза. Для цього необхідна стабільність і стійкість національної валюти. Якщо це трапиться, вкладники не будуть панікувати, а позичальники зможуть прогнозувати свої можливості.

Сьогодні на ринку з'явилась нова тенденція — адаптація умов кредитів до можливих проблем у позичальника у зв'язку з кризою. Наприклад, дозвіл без санкцій пропустити один місяць платежу, закріплене на рівні кредитного договору. На ринку вже з'явилися програми кредитування з грейс-періодом і кредитними канікулами. У нинішніх умовах необхідно «модернізувати» діючі програми на предмет підтримки клієнтів при виникненні фінансових проблем, а нові програми зорієнтувати на мінімізацію ризиків ще при видачі.

Висновки. Отже, споживче кредитування — найпоширеніший вид банківських операцій у розвинених країнах світу. В Україні обсяги споживчого кредитування зменшуються через негативний вплив фінансово-економічної та політичної кризи, яка зумовлює підвищення кредитних ризиків; зниження купівельної спроможності населення; зменшення довіри до банків; зростання вартості придбання товарів у кредит.

Майбутній розвиток споживчого кредитування багато в чому залежить насамперед від стабільності валютного курсу, покращенні якості активів банківської системи, збільшенні ресурсної бази та відновленні довіри населення. Саме тому важливо створити всі необхідні умови задля швидкого фінансового оздоровлення та відродження інвестиційного клімату в країні.

Література

1. Захаров В. С. Комерческие банки: проблемы и пути развития [Текст] / В. С. Захаров. — М.: Финансы, ЮНИОН, 2013. — 158 с.
2. Кравець В. М. Західноєвропейський банківський бізнес: становлення і сучасність [Текст]: навч. посіб. / О. В. Кравець, В. М. Кравець — К.: Знання-Пресс, 2010. — 456 с.
3. Показники діяльності банків [Електронний ресурс] / Асоціація українських банків. — Київ. — 2015. — Режим доступу: http://aub.org.ua/index.php?option=com_arhive_docs&show=1&menu=104&Itemid=112.
4. Сусіденко В. Т. Організація і методи управління кредитною діяльністю комерційного банку [Текст]: В. Т. Сусіденко. — Вінниця: Логос, 2014. — 238 с.

Секція 2.

ДЕМОГРАФІЯ, ЕКОНОМІКА ПРАЦІ ТА УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

Петрова Лариса Геннадіївна
*кандидат психологічних наук,
викладач Вищої школи управління
ПРАТ «ВНЗ «Міжрегіональна академія управління персоналом»
м. Київ, Україна*

УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В СИСТЕМІ МЕНЕДЖМЕНТУ ОРГАНІЗАЦІЇ

Реалізація значних соціально-економічних перетворень, як правило, завжди пов'язана зі змінами у відносинах між людьми, які спільно здійснюють трудову діяльність і які беруть участь у процесі управління організаціями. Вирішення виникаючих в організаціях кризових ситуацій і різних проблем неможливе без вирішення завдань щодо поліпшення роботи персоналу. В останні роки питання управління персоналом стає одним з найбільш важливих у сфері діяльності організацій, а саме поняття «управління персоналом» розглядається в даний час у широкому діапазоні: від організаційно-економічного до соціально-психологічного і навіть філософського. У складних сучасних умовах господарювання від успішної та ефективної роботи персоналу в значній мірі залежить стан організації на ринку і її імідж [3].

Управління персоналом організації — це цілеспрямована діяльність керівного складу організації, керівників і фахівців підрозділів системи управління персоналом, що включає розробку концепції і стратегії кадрової політики, принципів і методів управління персоналом. Управління персоналом полягає у формуванні системи управління персоналом; плануванні кадрової роботи, розробці оперативного плану роботи з персоналом; проведенні маркетингу персоналу; визначенні кадрового потенціалу і потреби організації в персоналі. Управління персоналом організації охоплює широкий спектр функцій від прийому до звільнення працівників [5].

Принципи управління персоналом на сучасному етапі розвитку цивілізації і суспільства доцільно визначити наступним чином [4]:

- 1) науковість, використання досягнень наукових дисциплін, що мають у якості об'єкта дослідження людини, соціальні засади та основи організації праці;
- 2) системність у сприйнятті об'єктів дослідження і управління та чинників, які впливають на поведінку об'єктів;
- 3) принципи управління, що ґрунтуються на концепціях гуманізму сучасної людської спільноти, на індивідуальному підході, сприйнятті персоналу як головного капіталу організації, а кожного працівника — як унікальну особистість, що володіє значним і різноманітним потенціалом, у тому числі творчим;
- 4) професіоналізм, який передбачає наявність у працівників служб управління персоналом відповідної освіти, досвіду і професійних навичок, що дозволяють ефективно управляти персоналом конкретної організації;
- 5) дотримання трудового законодавства при управлінні персоналом.

У Європі діють відповідні демократичні основні норми у вигляді «Хартії основних соціальних прав працівників» («Соціальна хартія ЄС»). Зміст «Соціальної хартії ЄС» — це нормативні твердження, загальні нормативні аксіоми, які могли б увійти до основ трудового соціального законодавства.

Традиційні функції з управління персоналом у концепції розвиваючого управління реалізуються в соціально-орієнтованій, розвиваючій атмосфері і набувають чітку спрямованість на розвиток працівників і груп. Перелік функцій, які має виконувати служба управління персоналом, такий [1; 2; 3]:

- аналіз змісту праці персоналу як вид діяльності, що забезпечує отримання науково-методичної бази для реалізації усіх інших елементів системи управління персоналом, що сприяє створенню системи обґрунтованих вимог робочого місця до працівника;
- планування і прогнозування потреби у персоналі та визначення джерел задоволення цих потреб — потреба у персоналі має бути пов'язана зі стратегією розвитку організації, враховувати чинник часу, оскільки процес залучення працівників необхідної якості зазвичай може бути тривалим;
- підбір персоналу — такий процес передбачає розробку і реалізацію програм залучення персоналу, відбору персоналу, оцінку професійних та особистісних компетенцій, заснованих на

- науково розроблених вимогах робочого місця до працівника як професіонала й особистості;
- адаптація — цей процес має сприйматися як багатоплановий, складний, що виникає не тільки при працевлаштуванні в організацію, а й за будь-яких умов зміни матеріального та соціального середовища в організації;
 - профорієнтація — постійне створення вакансій в організації, аналіз унікальності кожного працівника, динаміка розвитку, яка призводить до відповідності можливостей і очікувань працівників та вимог займаних ними посад;
 - планування кар'єри і розвитку працівників — на основі параметричних описів перспективних вимог робочих місць, якостей працівників і їхніх побажань розробляються індивідуальні програми розвитку потенціалу працівників і здійснюється організація підвищення рівня їх професіоналізму та інших складових трудового потенціалу;
 - аналіз чинників, що визначають поведінку, причин виникаючих протиріч і суперечок, коригування поведінки, врегулювання конфліктів — ця діяльність пов'язана з моніторингом соціально-психологічного клімату колективів, дослідженням соціально-психологічних чинників зниження продуктивності груп і окремих працівників, формуванням ефективних команд, турботою про формування та вдосконалення культури організації;
 - мотивація і стимулювання, особливо творчого ставлення до праці, розвитку потенціалу працівників — дослідження постійно мінливих мотивів поведінки працівників дозволяє визначити напрямки стимулювання, що викликають найбільший відгук у працівників та призводять до зростання професійної віддачі;
 - навчання — тут і підвищення кваліфікації, і перекваліфікація, і підвищення рівня загальної освіти як запоруки розвитку особистості і зростання потенціалу;
 - розробка системи оцінок результатів діяльності трудових колективів і окремих працівників, які спрямовані на досягнення актуальних завдань організації;
 - атестація працівників — результати атестації працівників є основою для оцінки рівня їх відповідності вимогам робочого місця, визначення перспектив просування і напрямків розвитку працівника як професіонала й особистості, для кращого використання його потенціалу;

- організація і нормування праці — цей аспект трудового життя істотно впливає на ставлення до праці, задоволеність працею, почуття справедливості, ступінь конфліктності в колективі, і як наслідок — на продуктивність праці і її результати;
- атестація і оптимізація робочих місць — така діяльність дозволяє отримати об'єктивну оцінку матеріальних ресурсів виробництва, визначити рівень їх морального і фізичного зносу, визначити «вузькі місця» у роботі обладнання, перспективи його вдосконалення, виявити матеріальні резерви виробництва, у тому числі надлишки матеріалів і обладнання, які можна реалізувати додатково, і площ, які можна здати в оренду;
- охорона праці та забезпечення її безпеки — діяльність з охорони праці та забезпечення її безпеки розглядається працівниками як чинник турботи організації про їхнє здоров'я, забезпечує почуття захищеності та лояльності;
- діяльність, спрямована на забезпечення соціального партнерства та соціального захисту персоналу, розробка документів, що визначають трудові відносини;
- облік персоналу і звітність до контролюючих установ та державних установ з працевлаштування і зайнятості;
- аудит персоналу — дослідження особистісних якостей, обставин життя працівників, факторів трудового середовища, що визначають передумови до вчинення дій на шкоду організації.

Перелік таких функцій реалізується у якості загально-організаційних програм і заходів, що забезпечують створення сприятливого для трудової діяльності і розвитку персоналу середовища в організації. Це стосується визначення потреби у персоналі, соціального захисту персоналу та забезпечення соціального партнерства і безпеки праці, планування кар'єри, навчання, стимулювання, організації та нормування праці.

Також служба управління персоналом має виконувати функції методичного забезпечення по усіх елементах системи управління персоналом. Здійснювати професійне консультування менеджерів з усіх питань управління персоналом, як на етапі розробки стратегії організації, так і в процесі розробки і реалізації загально-організаційних програм і заходів, в процесі саморозвитку кожного менеджера і в його повсякденній діяльності стосовно управління персоналом.

Література

1. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами / М. Армстронг // пер. с англ. / под ред. С. Мордовина. — СПб: Питер, 2004. — 832 с.
2. Беккер Б. Измерение результативности работы HR-департамента. Люди, стратегия и производительность / Б. Беккер, М. Хьюзлид, Д. Ульрих // пер. с англ. — М.: И. Д. Вильяме, 2007. — 304 с.
3. Кибанов А. Я. Управление персоналом: теория и практика. Аудит, контроллинг и оценка расходов на персонал: учебно-практическое пособие / А. Я. Кибанов. — М.: Проспект, 2012. — 80 с.
4. Мурашко М. Менеджмент персоналу: навч. посіб. / М. Мурашко // 3-тє вид., випр. і доп. — К.: Т-во «Знання», КОО, 2008. — 435 с.
5. Спивак В. А. Управление персоналом / В. А. Спивак: Учебное пособие. — М.: Эксмо, 2010. — 226 с.

Секція 3.

ІНВЕСТИЦІЇ ТА ІННОВАЦІЇ

Тульников Роман Радоигович
магістр
Кубанського державного університета
г. Краснодар, Росія

ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ КАК ИННОВАЦИОННЫЙ ФАКТОР РАЗВИТИЯ

Одной из мировых тенденций развития теории и практики управления является переход от управления человеческими ресурсами к управлению человеческим капиталом, которая должна стать приоритетной задачей всех стран. Основатели теории человеческого капитала Г. Беккер и Т. Шульц, доказали продуктивный характер инвестиций в человека, обеспечивающего и долгосрочный эффект [1]. Таким образом, Т. Шульц идентифицировал форму человеческого капитала с инвестициями в систему образования, которые позволяют получать более высокие доходы в будущем. В микроэкономической перспективе человеческий капитал был связан с инвестициями в человека через затраты на образование и обучение рабочей силы в рамках организации, расходы на охрану здоровья, географическую и профессиональную мобильность.

В рамках модели, предложенной Г. Беккером и его последователями, факты социально-экономического неравенства представляются следствием оборота человеческого капитала. Бедность выступает результатом нехватки, отсутствие человеческого капитала, а высокий уровень образования предполагает существенное увеличение доходов. Следовательно, исследования воспроизводства человеческого капитала в одном случае сосредоточено на осуществление инвестиций в знания, навыки, умения и качества. В другом случае воспроизводство человеческого капитала рассматривают через призму институтов и процессов обучения работника, получение им квалификации и зависимость этого процесса инвестирования не является основным поводом для обсуждения.

Отечественные экономисты С. А. Дятлов и А. И. Добрынин считают, что «Человеческий капитал — это не просто набор навыков, знаний, которые человек имеет. Во-первых, это накопленный запас, навыков, знаний, умений. Во-вторых, все эти навыки, знания и умения должны грамотно использоваться индивидом и увеличивать производительность труда и самого производства. В-третьих, надлежащее использование человеческого капитала в виде качественной производительности приводит к увеличению доходов работника. И, в-четвертых, увеличение доходов стимулирует, заинтересовывает человека посредством инвестиций, которые могут использоваться для поддержания здоровья, образования и т.д., увеличения, накапливать новый запас навыков, знаний и мотиваций, чтобы в будущем вновь эффективно примерять их» [3].

Инвестиции в человеческий капитал — это инвестиции в качественные характеристики человеческого капитала. К. Р. Макконнелл и С. Л. Бру считают, что инвестиции в человеческий капитал — «Любое действие, которое повышает квалификацию и способности и тем самым, производительность труда работников. Затраты, которые способствуют увеличению чьей-либо производительности, можно рассматривать как инвестиции, поскольку текущие затраты или издержки реализуются с учетом того, что данные затраты будут неоднократно компенсироваться увеличением доходов в будущем» [4].

Первоначально человеческий капитал понимался только как совокупность инвестиции в человека, увеличивая его способность к труду, в первую очередь это образование и профессиональные навыки. В будущем концепция человеческого капитала значительно расширилась. В настоящее время он определяется как накопление знаний, выраженное в сумме профессиональной компетентности, культуре, здоровье, семье и социальные ценности, мотивации.

По мнению О. П. Королёвы, факторам, влияющим на развитие человеческого капитала, можно отнести следующее: культура, здоровье, семья, социальные и трудовые ценности, мотивацию, знания и профессиональные навыки. Один из способов мотивации к воспроизводству человеческого капитала и реализация скрытых возможностей индивида — это качественное начальное образование и способность к самообучению на протяжении всей жизни, широкая сеть профессиональной переподготовки и т.д. В свою очередь, должно подталкивать участие государства в развитии конкурентоспособных качеств, тем самым, воссозданию соответствующего интереса и имиджа.

Таким образом, в рамках инновационного развития М. В. Герман, Н. С. Помулева выделили несколько направлений в способствовании развития человеческого капитала:

1. Капитал образования — это совокупность экономических отношений, возникающих в общественном производстве между его субъектами, в формировании, развитии и потреблении интеллектуальных способностей человека;

2. Капитал культуры — представляет богатства интеллектуальных способностей, образованности, умений, навыков, моральных качеств, которые используются или могут быть использованы в трудовой деятельности;

3. Капитал здоровья — являет собой инвестиции государства или организации в человека, осуществленные с целью создания, поддержания и совершенствования его здоровья и работоспособности [2].

Все эти направления тесно связаны, и только их системное использование позволит получить реальных эффект от инвестиций в человеческий капитал.

Будущее развитие страны все в большей степени становится зависимым от подготовленности и инновационной активности проживающих здесь людей. Для дальнейшего развития национальной экономики страны необходимо принятие во внимание значение физического и психологического здоровья, морально-этических качеств, ориентации на устойчивое развитие — являются необходимыми условиями для конкурентной борьбы.

Разумеется, основой человеческого капитала был и остается человек, но теперь — образованный, творческий и предприимчивый человек, обладающий высоким уровнем профессионализма. Следовательно, разделение труда на неквалифицированный труд и работу, требующие образования, специальных навыков и знаний, постепенно теряет свое первоначальное значение и экономическое содержание в определении человеческого капитала. Эта экономическая категория постоянно расширяется вместе с развитием глобального информационного общества и экономики знаний.

Таким образом, обобщая существующие определения, человеческий капитал можно интерпретировать следующим образом: он является основным фактором развития инновационной экономики, который включает в себя сочетание естественных способностей, знаний, профессиональных навыков, здоровья, культуры, мотивационных факторов и возможность их практического применения, путем повышения производительности и роста экономики в целом. Принятие во внимание человеческий капитал как основного фактора развития диктует комплексный подход в разработке концепции или стратегии развития и объединение с ним всех других частных стратегий и программ. Это в первую очередь следует из сути человеческого капитала как основного фактора инновационного развития.

Литература

1. Беккер Г. Человеческое поведение: экономический подход. М.: ГУ ВШЭ, 2013. — 650 с.
2. Герман М. В., Помулева Н. С. Вестник Томского государственного университета Томск. — 2012. — № 1 (17). — 228 с.
3. Добрынин А. И., Дятлов С. А., Цыренова Е. Д. Человеческий капитал в транзитивной экономике: формирование, оценка, эффективность использования. СПб.: Наука, 2009. — 178 с.
4. Макконнелл К. Р., Брю С. Л. Экономикс: принципы, проблемы и политика: В 2 т.: Пер. с англ. М.: ИНФРА-М, 2012. — Т. 1. — 399 с.

Секція 4.

МЕНЕДЖМЕНТ ТА ПРАКТИКИ УПРАВЛІННЯ

Жмай Олександр Володимирович
викладач кафедри економіки та управління
Одеський національний університет імені І.І. Мечникова
м. Одеса, Україна

Сілкина Дарія Олександрівна
студентка спеціальності «Менеджмент ЗЕД»
Одеського національного університету імені І.І. Мечникова
м. Одеса, Україна

ОСОБЛИВОСТІ ЗАСТОСУВАННЯ КРАУДСОРСІНГА В СУЧАСНОМУ МЕНЕДЖМЕНТІ

Краудсорсінг є альтернативою використання внутрішніх ресурсів компанії для вирішення виникаючих завдань. В даний час відбувається впровадження краудсорсінгу в багато сфер життєдіяльності людини: бізнес, мистецтво, медицину, науку і т.д. Однак питання застосування краудсорсінгу в науковій літературі досліджені недостатньо повно, що відображає важливість обраної теми дослідження.

Для найбільш продуктивного функціонування в сучасних ринкових умовах компаніям необхідно відповідати мінливим запитам споживачів, змінювати свій імідж, розробляти і надавати все більш вдосконалений продукт. У пошуках нестандартних творчих рішень керівники багатьох компаній все частіше використовують краудсорсінг, який в даний момент знаходиться на шляху становлення і активного розвитку свого змісту. Переваги використання нового способу ведення бізнесу дають поштовх розвитку не тільки конкретним підприємствам, але також регіонах і державі в цілому.

В даний час налічується велика кількість трактувань краудсорсінгу. У широкому сенсі краудсорсінг (crowdsourcing) — це включення

людей («натовпу») в процес створення, фінансування, виробництва, просування проекту/продукції/послуги на добровільних засадах з метою додавання споживчої цінності і отримання прибутку за рахунок формування додаткового попиту на проект/продукт/послугу або вирішення соціально значущих капітало-, трудо- і знаннєємних завдань з використанням краудсорсінгової платформи [1]. Краудсорсінг у вузькому сенсі можна розглядати як новий тип виробництва, заснований на використанні колективного розуму, що приводить до синергетичного ефекту завдяки перенесенню частини виробничих операцій на необмежений в просторі і в часі «натовп» (людей, добровольців), що має можливість виконувати покладені на себе функції в будь-який зручний час в режимі 24/7 (24 години 7 днів на тиждень) з різних точок світу в мережі Інтернет [2].

Непрямым підтвердженням позитивного ефекту краудсорсінгу є зростання масштабів його використання у світовій практиці. За результатами досліджень «State of Crowdsourcing 2016» [3], проведеного краудсорсінг-платформою Eyeeka в діяльності, здійснюваної великими світовими компаніями, були помічені такі особливості:

1. Компанії, що надають продукцію повсякденного користування, розширили свою краудсорсінгову діяльність. Традиційно піонерами краудсорсінгу прийнято вважати такі бренди як Microsoft, Google, Samsung. Ці компанії почали використовувати нововведення в застосуванні творчого потенціалу «натовпу» починаючи з середини 2000-х рр. Згодом до них приєдналася і почала вести активну діяльність в цьому напрямку компанія Apple. За даними, представленими в «State of Crowdsourcing 2016», спостерігається тенденція до бурхливого зростання використання краудсорсінг-технологій FMCG-компаніями. У той час, як технологічні бренди повернулися до рівня 2013 року, FMCG-бренди, такі як Coca-Cola, Danone і Nestle, збільшили використання творчого краудсорсінгу в порівнянні з попередніми роками.

2. Бренди, які активно використовували краудсорсінг-технології в 2004–2014 рр., до 2015 р. збільшили використання даного інструменту в середньому ще на 30 %. При розгляді краудсорсінг-активності окремих компаній слід відзначити збереження лідерства в 2015 р. за компанією Coca-Cola. Середній відсоток приросту краудсорсінг-активності серед 20 провідних брендів, зазначений в кінці 2015 року, склав приблизно 30 %. Найбільш вражаючий приріст за даним показником показала компанія Johnson & Johnson, яка збільшила в 2015 р. кількість проведених краудсорсінг-проектів майже в три рази (приріст склав 186 %) у порівнянні з результатом, зафіксованим за період 2004–2014 рр.

3. Помітне щорічне зростання використання краудсорсінгу в сфері FMCG. У доповіді 2015 р. було відзначено збільшення використання краудсорсінгу серед десяти найбільших FMCG-компаній в період з 2013 по 2014 р. в середньому на 48 %. З 2016 року до раніше зазначених додалися ще шість FMCG-компаній, які яскраво проявили себе (такі як Johnson & Johnson, Heineken, Colgate-Palmolive та ін.). Використання краудсорсінгу в шістнадцяти найбільших FMCG-компаніях зростає з року в рік. В період 2013–2014 рр. середній приріст склав 30 %, і близько 27 % в період 2014–2015 рр.

4. Розгляд діяльності окремих FMCG-компаній призводить до висновку про те, що крім численних прикладів збільшення використання краудсорсінг-технологій існують також приклади скорочення краудсорсінг-активності. Так, AB InBev і Heineken протягом досліджуваного періоду щорічно скорочували кількість проведених краудсорсінг-заходів. Крім цього, 2015 рік був відзначений зниженням використання краудсорсінгу в діяльності таких компаній, як Kellogg's і Colgate-Palmolive; компанії Diageo і SAB Miller відмовилися від проведення краудсорсінг-проектів. Даний факт, можливо, свідчить про те, що не всім компаніям вдається повноцінно впровадити творчість «натовпу» в свою діяльність.

5. Поступовий перехід від краудсорсінгу контенту до краудсорсінгу ідей. У 2015 році частка використання проектів краудсорсінгу ідей збільшилася майже в два рази (з 29 % в 2014 р. до 48 % — в 2015 р. при відповідному зниженні частки краудсорсінгу проектів — з 71 до 52 %). Пропоновані ідеї зачіпляють найрізноманітніші аспекти діяльності компаній: розробка дизайну упаковки, зміна способів комунікації з наявними та потенційними споживачами, створення принципово нових продуктів, робіт, послуг і т.п.

Використання краудсорсінгу і впровадження в діяльність компаній краудсорсінгових проектів з метою підвищення ефективності є загальносвітовою тенденцією. Прагнення успішно вести підприємницьку діяльність і підвищувати рівень конкурентоспроможності змушує керівництво компанії шукати і застосовувати нові форми управління бізнесом і нові способи впровадження інновацій. Краудсорсінг як напрямок розвитку інноваційної активності може стати способом реалізації економічних та інших громадських ініціатив. Креативні ідеї людей можуть бути використані в розвитку підприємств з метою підвищення оптимальності функціонування компанії, створення нових товарів і підвищення ефективності в цілому.

Література

1. Лapidус Л. В. Технологии электронной коммерции и их влияние на формирование новых рынков и трансформацию традиционных бизнес-моделей [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.intereconom.com/archive/332.html> (дата звернення 22.05.2018). — Назва з екрану.
2. Лapidус Л. В. Краудсорсинг и краудфандинг. Маркетинговое продвижение проектов, продукции и услуг / Л. В. Лapidус // Вестник финансового университета. — 2016. — № 4. — с. 32–41.
3. The State of Crowdsourcing in 2016 [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://ru.eyeka.com/resources/reports> (дата звернення 22.05.2018). — Назва з екрану.

Яценко Марианна Сергеевна
*кандидат экономических наук,
доцент кафедры менеджмента внешнеэкономической
и инновационной деятельности
Одесский национальный политехнический университет
г. Одесса, Украина*

Байлюк Юлия Александровна
*студентка украинско-немецкого учебно-научного института
кафедры менеджмента внешнеэкономической
и инновационной деятельности
Одесского национального политехнического университета
г. Одесса, Украина*

ТЕНДЕНЦИИ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ В МЕЖДУНАРОДНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Совершенствование системы управления человеческими ресурсами в международных организациях в условиях перехода к международным отношениям представляет одну из актуальных задач современного развития экономики. Оптимизация системы формирования, распределения и использования человеческих ресурсов и их потенциала при переходе от плановой централизованной системы управления международной организацией к международной модели экономики является вопросом особой важности.

Управление людьми — одна из наиболее важных областей управления организаций, с одной стороны. Человек является важнейшим ресурсом любой организации. Он создает новые продукты, аккумулирует и использует финансовые ресурсы, контролирует качество. Человек способен к постоянному совершенствованию и развитию. Его возможность и инициатива безграничны, в то время как другие ресурсы ограничены. С другой стороны, современной экономике присущи такие тенденции, как глобальные изменения рынка, существенный рост значимости информации, появление новых управленческих технологий и осознание важности человеческого ресурса. Конкуренция происходит не за счет производственных, финансовых ресурсов, а за счет компетенций человеческого ресурса.

Управление человеческими ресурсами как система социально-трудовых отношений в современных экономических условиях требует существования определенных условий и предпосылок, особенно в области управления международной организации, как мощного инструмента в достижении единого понимания взаимной ответственности всеми сотрудниками, на всех уровнях организации. Отсутствие организационно-методических разработок по системному управлению в международной организации человеческими ресурсами сдерживает повышение эффективности деятельности организаций в сфере управления. Таким образом, обозначенная научная проблема нуждается в основательном специальном исследовании.

Эффективное управление персоналом, правильные и своевременные нововведения способствуют достижению целей компании. Таким образом, аналитическое изучение человеческого ресурса в международной организации не теряет свою актуальность и в наше турбулентное время.

Цель исследования изучить этапы внедрения инноваций в области управления человеческими ресурсами и что является причиной неудач; узнать, какие новые подходы по управлению человеческими ресурсами используют Ваши коллеги или конкуренты в сегодняшних условиях на международном рынке; ознакомиться с основными актуальными тенденциями инновационного развития в сфере человеческих ресурсов.

При исследовании системы управления человеческими ресурсами организации в научной литературе прослеживаются три сферы предметных (проблемных) направлений, соответствующих логике социологического познания:

- 1) проблемы становления и развития концептуальных моделей управления человеческими ресурсами организации;
- 2) проблемы инновационного развития организаций;
- 3) проблемы анализа факторов управления кадровыми процессами в организации и оценки эффективности реализации кадровых решений.

Научный HR-менеджмент формировался под влиянием теории Д. Мак-Грегора [6], основной идеей которой является акцентирование внимание на формирование менеджеров, которые бы могли предусматривать и формировать человеческое поведение, эффективно использовать талант, способности людей и создавать организационный климат, который способствовал бы профессиональному росту человека. Д. Мак-Грегор считал, что формирование менеджера по персоналу требует знаний многих наук, он должен уметь прогнозировать развитие организации и экономики и на этой основе определять потребность определенного количества и качества работников. HR-менеджмент

формировался на основе теоретической и эмпирической проверки гипотез, теорий и концепций. Работы Д. Мак-Грегора и других теоретиков управления развивали концепции Е. Мейо [1] и А. Розензбергера [7] и тем самым сильно повлияли как на практику управления, так и на подготовку специалистов по вопросам человеческих ресурсов. Авторы теории стрессового баланса Г. Блейк и Дж. Мутон [7] особое внимание уделяют балансу между производственными и социальными потребностями. В книге Петерса и Уотермана «В поисках совершенствования» определяется, чем «эффективное» предприятие отличается от нормальных и средних. Авторы выделили значение культуры производства (норм и ценностей) как важного фактора успеха, в первую очередь, изучение мнения работников предприятия. На этой основе авторы пришли к выводу, что человеческий фактор, его использование является стратегическим и жизненно важным для развития предприятия. Кроме этого подымается вопрос о дефиците качественного персонала [3]. Дефицит талантов стопорит инновационную деятельность и не позволяет компании адаптироваться к внешним условиям.

Специалисты международного объединения Deloitte University Press, работающие в сфере управления персоналом, опубликовали отчет Human Capital Global Trends 2016 [4], результатом которого стало исследование мировых тенденций в области управления человеческими ресурсами, а также были выделены десять тенденций в области управления человеческими ресурсами [4]. Исследования свидетельствуют, что запрос на высококвалифицированных HR-менеджеров выходит на новый уровень и требует специалистов более высокой квалификации [5]. Ограничениями становятся знание иностранных языков и наличие интернета, различия в понимании форматов и трендов сотрудничества.

Как видим, управление человеческими ресурсами рассматривается с разных точек зрения, а именно как система разработки и реализации взаимосвязанных, основательно продуманных решений по поводу регулирования отношений труда и занятости на уровне организации; как направление управленческой деятельности, в которой человеческий ресурс рассматривается как один из важнейших ресурсов ее успешного функционирования и развития, источник ее эффективности и роста, главное условие достижения стратегических целей.

В современных условиях одну из важных основ долгосрочных преимуществ компании представляют человеческие ресурсы. Сегодня интересы организационного управления сосредоточены на рациональном использовании человеческих ресурсов. Несмотря на то, что проблематика управления человеческими ресурсами международной организации в настоящее время становится одной из наиболее

обсуждаемых тем, факторы и критерии эффективности управления человеческими ресурсами в условиях инновационного развития организации остаются одним из слабо разработанных направлений.

Литература

1. Воронкова В. Г. Управління людськими ресурсами: філософські засади: навч. посіб. / В. Г. Воронкова, А. Г. Беліченко, О. М. Попов та ін.; за ред. В. Г. Воронкової; Запоріж. держ. інж. акад. — К.: Професіонал, 2006. — 567 с.
2. Економіка підприємства: магістерський курс: підручник. Ч. 1 / М. В. Загірняк [та ін.]; ред. М. В. Загірняк, П. Г. Перерва, О. І. Маслак. — Кременчук: ТОВ «Кременчуцька міська друкарня», 2015. — 736 с.
3. Разумова Е. Инновации в HR. Аналитическая статья по результатам исследования. Режим доступа: <http://hr-media.ru/innovatsii-v-hr-analiticheskaya-statya-po-rezultatam-issledovaniya/>
4. 10 современных трендов в области управления персоналом. Режим доступа: <https://robo-hunter.com/news/10-sovremennih-trendov-v-oblasti-upravleniya-personalom>
5. Семь главных HR-трендов 2017 года. Режим доступа: <https://hh.ru/article/505218>
6. Шелдрейк Д. Дуглас МакГрегор и человеческая сторона предприятия: учеб. для вузов / Д. Шелдрейк. — М.: изд. Аспект Пресс, 2005. — 254 с.
7. Щекин Г. В. Как работают с людьми за рубежом: Метод. рекомендации / Г. В. Щекин. — К.: ВЗУУП, 1992. — 148 с.

Секція 5.

ПОДАТКОВА ПОЛІТИКА

Дулік Тетяна Олександрівна
*кандидат економічних наук,
доцент кафедри оподаткування та соціального забезпечення
Університету митної справи та фінансів
м. Дніпро, Україна*

Козова Дар'я Володимирівна
*студент кафедри обліку, аудиту, аналізу і оподаткування
Університету митної справи та фінансів
м. Дніпро, Україна*

Омельницька Юлія Едуардівна
*студент кафедри обліку, аудиту, аналізу і оподаткування
Університету митної справи та фінансів
м. Дніпро, Україна*

ОКРЕМІ АСПЕКТИ БЮДЖЕТНО-ПОДАТКОВОГО СТИМУЛЮВАННЯ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ

На сьогоднішній день сільське господарство в Україні залишається однією з найменш конкурентоспроможних галузей економіки та характеризується залежністю як від природно-кліматичних умов, так і від масштабів державного втручання.

Родючі українські землі надали можливість країні стати одним із найбільших експортерів рослинної олії та зернових культур. Це підтверджується офіційними статистичними даними (табл. 1) [3, с. 100; 4].

Проаналізувавши дані таблиці 1, можемо помітити тенденцію до зростання експорту продукції сільськогосподарського виробництва. Так у 2016 році спостерігаємо збільшення експортованої продукції на 21 % у порівнянні з 2011 роком та на 1,5 %, у порівнянні з 2015 роком.

Протилежна ситуація з реальним ВВП країни, у 2016 році він зріс на 9,9 %, при одночасному зростанні річного рівня інфляції до 43,3 %.

Таблиця 1

Роль сільського господарства в економіці України, % [2]

Показник	Роки					
	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Частка сільського господарства у валовій доданій вартості	9,5	9,1	10,0	11,7	14,2	13,7
Частка зайнятого населення у структурі зайнятих	17,2	17,2	17,5	17,1	17,5	17,7
Частка продукції сільського господарства	3,1	3,8	3,8	4,9	5,2	5,6
Частка інвестицій у сільське господарство	6,6	6,6	7,1	8,6	11,0	12,4
Експорт продукції сільського господарства	18,8	26,0	26,8	30,9	38,3	39,8

Поясненням цьому є несприятливі події не тільки економічного, але й політичного характеру.

Та незважаючи на це, дані таблиці 1 свідчать, що сільське господарство становить понад 13,7 % ВВП і забезпечує робочими місцями 17,7 % від зайнятого населення [3, с. 100]. Узагальнивши вищезазначене, зобразимо роль сільського господарства в економіці України (рис. 1).

Аналіз даних, наведених на рис. 1 свідчить, що протягом вказаного періоду сільськогосподарські товаровиробники збільшували обсяги експортованої продукції. Частка інвестицій також має тенденцію до зростання: у 2016 році показник збільшився на 5,8 %, порівняно з 2011 роком та на 1,4 %, у порівнянні з 2015 роком.

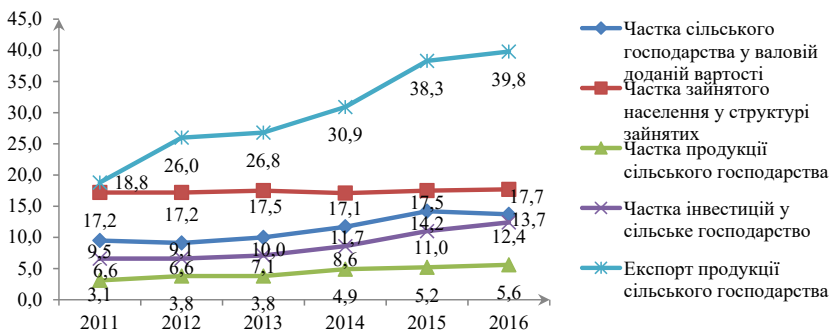


Рис. 1. Роль сільського господарства в економіці України у 2011–2016 рр., % [2]

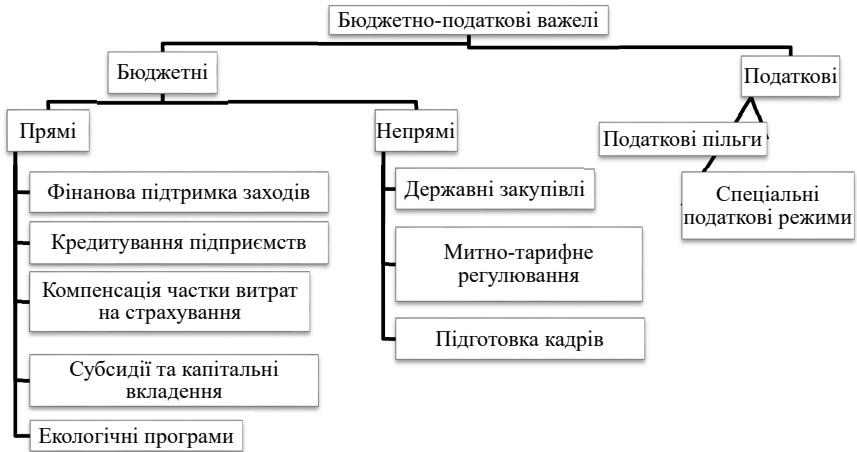


Рис. 2. Склад важелів стимулювання розвитку сільського господарства

Оскільки бюджетно-податкові важелі здійснюють державний вплив на економічні процеси, постає необхідність розгляду складових бюджетно-податкових важелів (рис. 2) [3, с. 102].

Рисунок 2 засвідчує, що в Україні розроблена значна структура бюджетно-податкових важелів для стимулювання розвитку сільсько-господарських підприємств. Чітке їх застосування мало б надавати реальну допомогу аграріям. Проте, реалії є іншими і прямі бюджетні важелі на практиці майже не задіяні.

Розглянемо структуру бюджетно-податкової підтримки аграріїв за 2008–2016 роки (табл. 2) [2].

Таблиця 2

Структура бюджетно-податкової підтримки, % [2]

Вид державної підтримки	Роки								
	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Непряма	43,0	76,0	71,4	83,1	89,4	94,9	97,7	97,8	98,1
Пряма	57,0	24,0	28,6	16,9	10,6	5,1	2,3	2,2	1,9

Проаналізувавши дані таблиці 2, відразу помітним є те, що структура бюджетно-податкової підтримки галузі зазнала значних кардинальних змін [3, с. 104]. Для наочності, на рисунку 3, побудовано динаміку частки ВВП сільського господарства та структури його

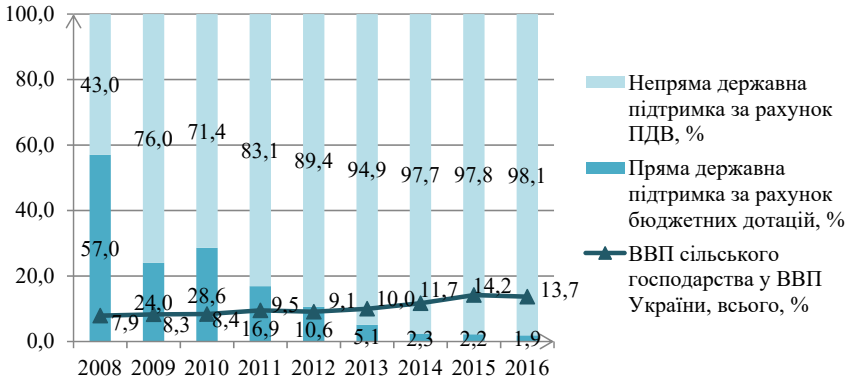


Рис. 3. Динаміка частки ВВП сільськогосподарства та структури його бюджетно-податкової підтримки за 2008–2016 роки [2]

бюджетно-податкової підтримки за 2008–2016 роки, беручи за основу таблиці 1, 2 та рисунок 1 (рис. 3).

Дані рисунка 3 засвідчують, що обсяги непрямой підтримки АПК значно перевищують обсяги підтримки за рахунок коштів державного бюджету. Розмір прямої державної підтримки за рахунок бюджетних дотацій скоротився з 57 % у 2008 році до 1,9 % у 2016, тоді як непрямой бюджетної підтримки галузі за рахунок ПДВ пропорційно зріс на 55 % [1].

Частка сільськогосподарства у ВВП (відповідно до даних The World Bank Group) за аналізований період зросла майже на 6 % [5]. Можна зробити висновок, що за рахунок прямого фінансування і непрямой підтримки, бюджетні витрати характеризуються високим рівнем окупності. Але, на жаль, у нас залишилися величезні проблеми нестачею логістичних потужностей і, перш за все, пропускної спроможності вітчизняних портів, зруйнована система зрошення, нестачі оборотних коштів у фермерів [1].

Таким чином, здійснені дослідження окремих аспектів бюджетно-податкового стимулювання показали, що основними джерелами непрямой підтримки сільськогосподарських підприємств були пільги з ПДВ та застосування єдиного податку 4-ї групи (до 1 січня 2015 р. — фіксованого сільськогосподарського податку). Перевагою останнього є те, що він дозволяє не платити аграріям податок на прибуток. На початку 2017 року уряд скасував дію спеціального режиму оподаткування ПДВ, що призвело до посилення податкового тиску на аграрну галузь. Слід зазначити, що в умовах відсутності прямої бюджетної

підтримки він залишався ефективним інструментом державної допомоги. Відсутність дієвих податкових пільг та прямої бюджетної підтримки призвела до втрати обігових коштів, що стало причиною розорення багатьох аграрних підприємства змусило їх застосовувати «тіньові» схеми діяльності. Як наслідок, спостерігається зменшення кількості робочих місць, скорочення обсягів виробництва (менш рентабельних видів продукції), а також обсягів валютного виторгу від експорту сільськогосподарської продукції.

Враховуючи вищезазначене, шляхами підвищення ефективності підтримки сільського господарства є покращення дії бюджетно-податкових важелів, щоб державна підтримка надавалась з більшою віддачою та ефективністю, сприяла розвитку виробництва і сільських територій. Для цього необхідні ефективні бюджетні важелі, які б слугували базою як для розробки державних програм, так і управління галуззю.

Література

1. Битва експертів: аргументи за та проти податкових пільг для аграріїв (О. Нів'євський, М. Соколов) [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://agrarna-rada.com.ua/news/441.html>. — Назва з екрану.
2. Державна служба статистики України [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>. — Назва з екрану.
3. Долженко І. І. Тенденції бюджетно-податкового стимулювання сільського господарства в Україні / І. І. Долженко // Науковий вісник НУБІП України. — 2016. — С. 99–110.
4. Methodology for the measurement of support and use in policy evaluation / Organization for economic cooperation and development (Trade and Agriculture Directorate) [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.oecd.org/agriculture/agricultural-policies/1937457.pdf> — Назва з екрану.
5. The World Bank Group (2015), DataBank, [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://data.worldbank.org/topic/agriculture-and-rural-development> — Назва з екрану.

Чукаєва Ірина Костянтинівна

*доктор економічних наук, головний науковий співробітник
Інститут економіки та прогнозування НАН України
м. Київ, Україна*

ОПОДАТКУВАННЯ ВУГЛЕВИДОБУВНОГО СЕКТОРА: МІЖНАРОДНИЙ ДОСВІД ДЛЯ УКРАЇНИ

Всі реалізовані в світовій практиці і запропоновані до застосування підходи до формування диференційованих систем вилучення рентних доходів можна розділити на дві групи: *виробничі і економічні*.

Виробничі підходи ґрунтуються на параметрах видобутку, гірничо-геологічних характеристиках запасів, технічних і технологічних показниках освоєння і розробки.

Диференціація податкових ставок може здійснюватися в залежності від глибини залягання продуктивних пластів, продуктивності (дебітів) свердловин, періоду відкриття родовища, якості і складу продукції, стадії освоєння родовища.

Прикладом найбільш поширеного підходу, що застосовується на практиці протягом тривалого часу (що свідчить про ефективність витрат з боку держави, пов'язаних із забезпеченням гнучкого оподаткування), є виробничий підхід до диференціації роялті в Канаді.

Наприклад, в провінції Альберта система стягування роялті включає формули для розрахунку, які застосовуються до видобутку вуглеводневої сировини з кожної свердловини. Формули є гнучкими і враховують цілий ряд геолого-промислових і техніко-економічних параметрів.

Економічні підходи ґрунтуються на безпосередньому обліку фінансово-економічних показників діяльності надрокористувачів. У цьому випадку передбачається стягнення спеціальних податків в залежності від рівня рентабельності або відносин накопиченого доходу до накопичених витрат. Такі походи застосовуються в Норвегії і Великобританії.

Кожен з названих підходів має свої «плюси» і «мінуси». Обґрунтування диференціації оподаткування в надрокористуванні при виробничому підході не завжди очевидно. Наприклад, великі родовища, як правило, економічно більш ефективні при розробці.

Але можливі ситуації, коли більш великі родовища можуть виявитися менш рентабельними у порівнянні з дрібними в силу не вигідного розташування або низької продуктивності.

Тоді при диференціації оподаткування в залежності від рівня видобутку відмінності в ефективності розробки можуть тільки посилитися.

Оператор маленького родовища буде платити, наприклад, роялті за зниженою ставкою, а великого (але менш рентабельного) — за високою.

У свою чергу, економічний підхід до диференціації оподаткування систем забезпечення вуглеводнями може бути не вигідний державі в умовах низьких цін на вуглеводневу сировину, коли виявляється низьким і загальний рівень рентабельності видобутку.

У цьому випадку розподіл доходів рентного характеру може бути не цілком адекватним з точки зору держави.

При економічному підході необхідно застосування механізму довідкових цін на вуглеводневу сировину, які повинні періодично переглядатися залежно від зміни динаміки реальних ринкових цін.

Для підтримки працездатності цього механізму потрібні чималі витрати з боку держави, які можна охарактеризувати як трансакційні.

Тому в світовій практиці виробничий і економічний підходи до диференціації оподаткування зазвичай не застосовуються в «чистому» вигляді.

Наприклад, при економічному підході, як показує досвід Норвегії або Великобританії, можуть використовуватися такі елементи, як роялті, яке гарантуватиме певний мінімальний рівень вилучення рентних доходів на користь держави.

А в рамках виробничого підходу до диференціації оподаткування можуть використовуватися елементи, що враховують рівень рентабельності видобутку (США).

Для переходу до гнучкої системи оподаткування державі слід зіставляти потенційні вигоди і витрати, пов'язані зі створенням і подальшою дією податкової системи.

Даний аналіз повинен бути присутнім при будь-якому підході до диференціації, а також враховувати вигоди і витрати як безпосередньо держави, так і надкористувачів.

При цьому величина витрат, пов'язаних з побудовою та подальшим застосуванням гнучкої податкової системи залежить від того, наскільки глибокими повинні бути зміни в усьому комплексі інституційних умов і наскільки інституційне середовище підготовлене до такого роду змін.

Сучасний режим надкористування на Україні можна охарактеризувати як м'який (м'які інституційні умови в сфері надкористу-

вання), т.б. він не забезпечує належного моніторингу та жорсткості контролю в процесі освоєння надр.

Проблема полягає не тільки в тому, що далеко не у всіх випадках вдається проконтролювати діяльність надрокористувачів, примусити (стимулювати) їх до точного виконання умов ліцензійних угод і технічних регламентів з розробки родовищ.

Диференціація оподаткування та застосування податкових пільг не можуть ґрунтуватися на загальнокорпоративних показниках або показниках роботи територіальних підрозділів систем забезпечення вуглеводнями.

У закордонній практиці об'єктами обліку найчастіше є ліцензійні ділянки, в межах кожної з яких геолого-промислові та виробничі умови характеризуються високим ступенем однорідності. Це забезпечується шляхом оптимізації розмірів ліцензійних ділянок (наприклад, будь-яке велике родовище розбивається на безліч ділянок).

На Україні ж об'єктами ліцензування прав на користування надрами є родовища в цілому або навіть групи родовищ, і як наслідок, в межах кожної ліцензійної ділянки є безліч різнорідних за своїми характеристиками експлуатаційних об'єктів.

Таким чином, в сфері надрокористування склалася ситуація, яка створює серйозні організаційно-технічні складності на шляху переходу до диференційованих систем оподаткування.

Як наслідок, введена в 2013 р. диференціація податку на видобуток корисних копалин по нафті спирається на ознаки, які найбільш легко піддаються адмініструванню, — ступінь виснаженості запасів (понад 80 %) і місце розташування експлуатаційних об'єктів (табл. 1).

Крім того, заплановані зміни не передбачають диференціацію родовищ в залежності від умов видобутку (виснажені, важковидобувні, яких на Україні 80 %), порівнюючи всі свердловини до єдиного оподаткування. Закон передбачає, що для нафти, видобутої на виснажених ділянках, передбачається використовувати коефіцієнт 0,95, тобто платити доведеться всього на 5 % менше, ніж за видобуток на звичайних дільницях.

Ця диференціація охоплює дуже невелику кількість родовищ (в порівнянні з їх загальним числом) і фактично носить вибірковий характер, оскільки поширюється на обмежене коло видобувних компаній. Таким чином, з прийняттям нового податкового законодавства ряд проблем залишаються невирішеними — не були враховані об'єктивні відмінності в умовах видобутку вуглеводнів, обумовлені гірничо-геологічними характеристиками родовищ і стадією їх розробки. Відповідно складається надзвичайно складна ситуація, коли ідея диференціації

**Порядок оподаткування нафтовидобувного сектора України
у 2012 та 2013 роках [1; 2]**

Порядок оподаткування в 2012 р.				Новий порядок оподаткування в 2013 р.		
Глибина покладів вуглеводнів	Розмір ренти, грн	Плата за використання надр, грн	Загальна плата, грн	Глибина покладів вуглеводнів	Плата за користування надрами	
					Загальний порядок	УРП
Грн. за 1 тону/1,68						
до 5000 м	2141,8/ 598	147,63	3745,63	до 5000 м	39 %	2 %
більш 5000 м	792,54/ 1332		1479,63	більш 5000 м	17 %	
шельф	аналог суші		аналог суші	шельф	аналог суші	

оподаткування підтримується нафтовими компаніями, але формування комплексу інституційних умов, які б забезпечували цю диференціацію, не вітається. Іншими словами, відсутня основа для прийняття взаємоприйнятних для держави і надрокористувачів рішень щодо того, яким має бути диференційоване оподаткування і на яких умовах воно повинно застосовуватися. Важливо відзначити, що викорінення неефективних інститутів являє собою важке завдання у зв'язку з інертністю суспільно-економічного середовища. Це в черговий раз підтверджує необхідність проведення системних інституційних перетворень в системах забезпечення вуглеводнями з метою створення опорних точок майбутнього економічного зростання національної економіки.

Література

1. Закон України № 4834-VI від 24.05.2012 «Про внесення змін до Податкового кодексу України щодо удосконалення деяких податкових норм» [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://document.ua/pro-vnesennja-zmin-do-podatkovogo-kodeksu-ukrayini-shodo-udo-doc102300.html>

2. Закон № 5083-VI від 08.08.2012 «Про внесення змін до Податкового кодексу України щодо державної податкової служби та у зв'язку з проведенням адміністративної реформи в Україні» [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.auc.org.ua/news/zakon-shcho-zminyue-pravovita-organizatsiini-zasadi-diyalnosti-derzhavnoi-podatkovoi-sluzhbi>

Секція 6.

УПРАВЛІННЯ ЗМІНАМИ

Башкирцева Светлана Анатольевна
доцент кафедры логистики и управления
Казанский национальный исследовательский
технологический университет
г. Казань, Россия

КЛАСТЕРНАЯ ПОЛИТИКА РАЗВИТИЯ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА В МОНОГОРОДАХ

Малое и среднее предпринимательство выступает не только в качестве значимого сектора российской экономики, но и является важнейшим элементом региональной экономики, который может способствовать реструктуризации промышленного комплекса и повышению социальной устойчивости территории.

На сегодняшний день в Перечне монопрофильных муниципальных образований Российской Федерации числятся 319 моногородов. Согласно перечню, моногорода разделены на 3 категории в зависимости от сложившейся в регионе социально-экономической ситуации: сложная — 30 %, стабильная — 22 %, с риском ухудшения — 48 % [1].

К основным проблемам, препятствующим реализации проектов развития моногородов относятся:

- отсутствие необходимой инфраструктуры;
- нехватка качественно подготовленных инвестиционных проектов;
- недостаток высококвалифицированного менеджмента управления инвестиционными проектами.

Несмотря на огромное количество монопрофильных территорий, в России очень мало регионов, которые разрабатывают и реализуют региональные программы развития моногородов. Лишь в нескольких регионах реализуются эффективные региональные проекты, в том числе на основе кластеров. К сожалению, успешное развитие пилотных кластеров недостаточно для того, чтобы сделать прорыв в развитии страны, в том числе в решении проблемы моногородов.

Можно выделить следующие направления, которые необходимо масштабировать:

- инициативность региональных властей в формировании кластеров;
- развитие инновационного потенциала региона;
- содействие выходу на новые рынки сбыта;
- повышение качества образовательных услуг.

В большинстве европейских стран кластерная политика реализуется специальными структурами, созданными при различных министерствах (министерства промышленности и торговли, финансово-экономические ведомства и т.п.). Правительство выступает инициатором реализации кластерной политики, но следует иметь в виду, что кластер нельзя создать только сверху — для этого существуют более эффективные механизмы экономического развития на региональном уровне, например, особые экономические зоны [2].

Предлагаемая типовая структура кооперации кластера с участием Центра кластерного развития (ЦКР) представлена на рисунке.

Центр кластерного развития будет выступать связующим звеном между элементами кластера, способствуя повышению уровня кооперации между ними. Главной целью Центра будет являться создание эффективного взаимодействия производственных предприятий, некоммерческих организаций, исследовательских центров и институтов, органов государственной власти и местного самоуправления в реализации кластерных проектов.



Рис. 1. Типовая структура кооперации кластера с участием Центра кластерного развития

Ключевая составляющая успеха эффективного функционирования центра кластерного развития заключается в создании компетентной рабочей группы, высококвалифицированного управленческого аппарата. В состав таких групп могут быть включены титулованные руководители, кандидаты и профессора экономических наук.

Необходимым является тесное сотрудничество региональных кластерных Центров с Фондом развития моногородов. Фонд предусматривает реализацию программы подготовки управленческих команд, которая включает в себя:

- формирование проектных команд, способных эффективно реализовывать мероприятия, направленные на развитие моногорода;
- развитие проектных и управленческих компетенций слушателей, с целью успешной реализации инициатив, направленных на развитие моногородов.

Сама команда может быть полностью сформирована на уровне регионального центра. Тем не менее, участие в программе Фонда представителей управленческих команд региональных центров кластерного развития позволит повысить компетентность этих участников, а также будет способствовать обмену профессиональным опытом.

Кроме того, в целях повышения квалификации сотрудников управленческой команды предлагается участие в различных обучающих программах и семинарах, круглых столов соответствующей тематики, организуемых на региональном и федеральном уровнях.

В состав наблюдательного совета ЦКР будут включены представители из министерства экономики, министерства промышленности и торговли региона, а также делегаты сопутствующих структур — фондов регионального развития предпринимательства, фондов регионального развития инновационных проектов и т. д.

Высший менеджмент ЦКР совместно с региональным государственным аппаратом определяют приоритетные направления кластерной политики. Принимая во внимание текущее состояние доминирующей отрасли, перспективы ее развития, а также учитывая уровень развития инфраструктуры в регионе определяются направления диверсификации экономики региона. Далее необходимо формирование инвестиционной программы развития региона, так как создание инвестиционной привлекательности является приоритетно важным фактором развития моногородов.

Таким образом, наличие эффективной системы развития предпринимательства на основе инновационных подходов, способно решать проблемы моногородов, не только снижая риски ухудшения

социально-экономического положения региона, но и способствуя экономическому росту. Одним из таких инновационных методов может стать кластерная политика, важнейшим элементом которой должны выступать региональные центры кластерного развития. Формирование таких центров с высококвалифицированным менеджментом на территории монопрофильных регионов позволит обозначить приоритеты развития региона, создать привлекательную инвестиционную среду и осуществлять постоянный мониторинг эффективности реализации кластерных проектов.

Литература

1. О критериях отнесения муниципальных образований к моногородам и о категориях моногородов в зависимости от рисков ухудшения их социально-экономического положения [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://government.ru/docs/14049/>.
2. Кудрявцева С. С., Шинкевич А. И., Ганеева Г. А. Моделирование безналичных расчетов в системе открытых инноваций / Экономика, управление и инвестиции. — 2015. — № 1 (7). — С. 6.

Секція 7.

ФІНАНСИ, ГРОШІ ТА КРЕДИТ, СТРАХУВАННЯ ТА БІРЖОВА СПРАВА

Гизетдинова Эллина Фагимовна
*студент кафедры экономической теории и анализа
Экономического факультета
Стерлитамакского филиала
Башкирского государственного университета
г. Стерлитамак, Россия*

Научный руководитель:
Егоров Владимир Александрович
*старший преподаватель
Стерлитамакский филиал
Башкирского государственного университета
г. Стерлитамак, Россия*

«МЕДВЕДИ» И «БЫКИ» КАК НАИБОЛЕЕ КРУПНЫЕ УЧАСТНИКИ ВАЛЮТНОГО РЫНКА

Особую форму коммерческого посредничества составляет биржевая торговля. Биржа представляет собой организованный в определённом месте, регулярно действующий по установленным правилам оптовый рынок, на котором по ценам, установленным на основе спроса и предложения, торгуются: товары; ценные бумаги; валюта.

Современная товарная биржа — это организация, обладающая правами юридического лица, обеспечивающая регулярное функционирование организованного рынка товаров, валют, ценных бумаг и производных финансовых инструментов

Биржа организуется в форме некоммерческой организации, то есть ее задачей является не извлечение прибыли, а создание наиболее благоприятных условий для членов биржи в сфере биржевой деятельности.

Во время проведения биржевых торгов в операционном зале присутствуют участники этих торгов, персонал биржи, группа лиц,

контролирующих биржевые торги, а также лица, присутствие которых разрешено биржевым советом.

Операции на биржах проводят только профессиональные участники, имеющие четкую специализацию по различным видам биржевой деятельности. Основными участниками биржевых торгов являются:

- брокеры — члены биржи или их представители, заключающие биржевые сделки по поручению клиентов за комиссионное вознаграждение;
- дилеры — члены биржи, которые заключают биржевые сделки от своего имени и за свой счет, иногда выступают как брокеры, но основные доходы образуются за счет разницы между продажной и покупной ценой товара;
- биржевые спекулянты — члены биржи, которые не имеют заинтересованности в соответствующем наличном рынке, но ведут торговлю фьючерсными контрактами в надежде получить прибыль за счет правильного прогноза цен;
- маклеры — ведущие биржевые торги в конкретной секции;
- помощники маклера — фиксируют заключение сделок в своей секции;
- клерки — выполняют различные обязанности в торговом зале биржи.

Самыми распространённым и наиболее крупными участниками валютного рынка и рынка ценных бумаг являются «Быки» и «медведи».

«Быками» называют трейдеров, играющих на повышение цены. Они ожидают роста стоимости акций, поэтому их покупают. На бирже это называется «открыть длинную позицию», или «встать в лонг» (от английского long, то есть «длинный»). Когда (и если) их ожидания оправдаются, они закроют позицию, то есть продадут акции [2, с. 67].

«Медведи», напротив, играют на понижение. Они считают, что текущие цены акций слишком высоки и будут падать. Поэтому они продают или открывают короткую позицию.

Данные участники придерживаются двух противоположных стратегий. Для определения характера деятельности данных основных участников следует более подробно рассмотреть их действия на бирже.

Итак, во-первых, рассмотрим более детально то, как зарабатывают на бирже «быки» и «медведи». «Быки» скупают акции в надежде на рост их стоимости. Они дожидаются пика цен на приобретённые ценные бумаги, после чего их продают. Образовавшаяся разница — и есть заработок этих трейдеров. То, с какой фондовой яростью они задирают стоимость акций, биржевые игроки сравнивают с тем, как бык поднимает на рогах и подбрасывает свою жертву.

«Медведям» же необходимо, чтобы акции не росли, а падали. Для этого они не покупают, а наоборот, активно продают ценные бумаги. Тем самым эти «косолапые» наотмашь бьют своей фондовой лапой по стоимости акций. Хитрость «медвежьей» стратегии заключается в следующем: трейдеры выбирают акции тех компаний, которые, по их мнению, в ближайшее время будут дешеветь. Это может быть связано с публикацией корпорацией плохой отчётности, увольнением гендиректора, аварией на предприятии и другими факторами. Тогда они берут на бирже ценные бумаги этой компании под залог и начинают их активную продажу. После того, как цена снизится, «медведи» скупают бумаги по более низкой цене и возвращают компании. А образовавшаяся разница — и есть заработок этих трейдеров.

«Быки» и «медведи» по-своему влияют на рынок. Это происходит путем столкновения двух данных противоборствующих сторон. «Воюют» стороны путем выставления заявок на покупку или продажу. Цена акции напрямую зависит от того, кто сильнее в данный момент — быки или медведи. Если сила на стороне первых, то цена будет расти. И наоборот, чем агрессивнее настроены медведи, тем ниже они могут опустить стоимость акции. Таким образом, движение цены любого рыночного актива показывает, как ведут себя быки и медведи на бирже [1, с. 113].

«Бык» и «медведь» на бирже ведут постоянную борьбу. В зависимости от того, кто из сторон побеждает, рынок приобретает определенное направление. Если акции растут, говорят, что наступил «бычий рынок». Если же перевес на стороне «медведей», то и рынок, соответственно, «медвежий».

Во многих случаях инвесторы задаются вопросом: чью позицию принимать? Но делать однозначный выбор необязательно: если тренд восходящий, то следует принять сторону «быков», если нисходящий — сторону «медведей». Так, если основная часть игроков считает, что цена на акции той или иной компании будет снижаться, то они стремятся сбросить этот товар, как можно быстрее. В итоге предложение начинает превышать спрос, что и приводит к еще большему падению цены. Такая ситуация продолжается до тех пор, пока стоимость актива не снизится настолько, что находится большое число трейдеров, желающих прикупить его за привлекательно малые затраты.

Литература

1. Коппел Р. Быки, медведи и миллионеры. Хроники биржевых сражений. — Москва: Омега-Л, 2008 — с. 113.
2. Куракин Р. С. Правовое регулирование биржевого срочного рынка/ Москва: Волтерс Клувер, 2013 — с. 67.

Шевчук Юрій Ігорович

студент

Київського національного університету технологій та дизайну

м. Київ, Україна

УПРАВЛІННЯ ФІНАНСОВОЮ СТІЙКІСТЮ ОЗДОРОВЧОГО ЗАКЛАДУ В УМОВАХ НЕСТАБІЛЬНОСТІ ЗОВНІШНЬОГО СЕРЕДОВИЩА

Управління в умовах кризи вимагає особливих підходів і введення специфічних механізмів планування, організації, мотивації, аналізу й контролю. Ознаки кризи у діяльності підприємства виявляються, насамперед, у показниках фінансової стійкості. В сучасних після кризових умовах фінансова стійкість є одним з основних елементів гарантованого виживання підприємства й основою стабільності його стану.

Діяльність підприємств в ринкових умовах, посилення конкурентної боротьби, виникнення кризових ситуацій та зростання кількості банкрутств викликають необхідність надання традиційним прийомам і методам управління антикризового характеру.

Успішний розвиток підприємств санаторно-курортного комплексу зумовлений різними чинниками: високим рівнем розвитку матеріально-технічної бази курорту, використанням сучасного лікувально-діагностичного обладнання, залученням новітніх технологій та наукових розробок в сфері профілактичного лікування. Враховуючи всі ці міркування розвиток підприємств санаторно-курортного комплексу можливий тільки при стабільному фінансовому забезпеченні процесу надання послуг.

Метою дослідження є теоретичне обґрунтування організаційно-правових засад фінансово-господарської діяльності підприємств санаторно-курортної сфери та комплексна оцінка їх фінансового забезпечення.

Об'єкти та методи дослідження. Аналіз процесу фінансово-господарської діяльності підприємств санаторно-курортного комплексу України здійснено на прикладі оздоровчого закладу спеціалізованого клінічного санаторію «Перемога». У процесі дослідження використовувались: історичний аналіз та логічний синтез; теоретичні узагальнення, порівняння, функціональний та системний аналіз;

методи групування, порівняння, спостереження, графічного аналізу, статистичні та математичні; економіко-математичне моделювання, формалізація, наукова абстракція та комплексний підхід.

Виклад основного матеріалу. На підприємство взагалі та на його фінансову стійкість впливають такі зовнішні фактори: економічні умови господарювання; політична стабільність; розвиток техніки і технології; платоспроможний попит споживачів; економічна та фінансово-кредитна законодавча база; соціальна та екологічна ситуація в суспільстві; податкова політика; рівень конкурентної боротьби; розвиток фінансового та страхового ринку.

Основним загальним принципом управління фінансовою стійкістю підприємства є принцип його цільової орієнтації. Тому організація управління фінансовою стійкістю підприємства повинна відповідати дереву цілей його розвитку. Основною метою є забезпечення фінансової стійкості підприємства. Інші цілі (другого і третього рівня) визначають зміст конкретних функцій управління.

Другим найважливішим загальним принципом управління фінансовою стійкістю підприємства є принцип системності, що визначає її як самостійний об'єкт дослідження, що володіє специфічними заходами та критеріями їх оцінки, які розрізняються за своїм внутрішнім змістом й визначається зовнішніми та внутрішніми факторами, що впливають на фінансові результати діяльності підприємства [2, с. 43].

Отже, фінансовий стан підприємства в 2016 році можна вважати більш стабільним, порівняно з 2015 роком. Проте СКС «Перемога» бажано повернутися до показника 2014 року, що становить 0,287 (в 2015 р. коефіцієнт концентрації залученого капіталу зріс на 33,6 %).

Коефіцієнт маневреності власного капіталу в 2016 році становить 0,449, що відповідає нормативному значенню ($> 0,200$), і в динаміці він зростає на 0,027 в порівнянні з 2015 роком, що становить 6,0 %). Це свідчить про збільшення частки власних коштів вкладених в оборотні активи та дозволяє підприємству забезпечити достатню гнучкість у використанні власного капіталу.

Коефіцієнт забезпеченості запасів власним оборотним капіталом в 2016 році становить — 1,973, що не відповідає нормативним значенням, проте в динаміці його значення зростає (на 0,862 в порівнянні з 2015 роком, що становить 30,4 %). Це свідчить про збільшення частини оборотних активів, яке підприємство фінансує за рахунок власного оборотного капіталу, тобто рівень покриття матеріальних оборотних активів.

Коефіцієнт фінансової стабільності є найбільш загальною оцінкою фінансової стійкості підприємства. В 2016 році він становить 1,479, що означає зростання на 8,9 % в порівнянні з 2015 роком.

Коефіцієнт фінансової залежності є зворотним коефіцієнту концентрації власного капіталу. В 2016 році цей показник становить 1,688, тобто він зменшився на 3,7 % в порівнянні з 2015 роком і показує, яка сума загальної вартості майна припадає на 1,00 грн. власних коштів.

В 2016 році СКС «Перемога» мав нормальний тип фінансової стійкості, тобто покриття запасів здійснювалось за рахунок не тільки власних обігових, а й довгострокових залучених коштів.

Отже, управління фінансовою стійкістю підприємства необхідно розглядати як системний процес фінансової діяльності, спрямований на забезпечення спроможності підприємства своєчасно погашати свої зобов'язання та забезпечити зростання дисконтованого доходу й фінансової рівноваги.

Висновки.

1. Фінансова стійкість підприємства є головною умовою життєдіяльності та основою стабільності стану підприємства.

2. Проблеми, які виникли у процесі після кризового розвитку економіки, вимагають дослідження причин фінансової нестійкості підприємств та їх наслідків.

3. Для конкретизації заходів, спрямованих на забезпечення фінансової стійкості підприємства у нестабільному зовнішньому середовищі необхідні методичні розробки та практичні рекомендації щодо формування факторів забезпечення відповідних організаційно-економічних умов функціонування та розвитку підприємства.

4. На основі аналізу джерел формування запасів і витрат підприємства, можна зробити висновок, що дане підприємство в 2016 році має задовільний тип фінансової стійкості на відміну від 2015 року, і може покращити свої показники фінансової стійкості за рахунок різних заходів, зокрема, таких як, збільшення частки власних ресурсів, що дозволить збільшити суму власних оборотних коштів; оптимізувати структуру оборотних і необоротних активів, залучити додаткові кошти власників; залучати додаткові позикові кошти кредитних організацій, банків, інших підприємств.

5. Одним з найбільш радикальних напрямів підвищення фінансової стійкості є пошук внутрішніх резервів по збільшенню прибутковості і досягненню беззбиткової роботи за рахунок більш повного використання потужності, підвищення якості послуг, раціонального використання матеріальних, трудових і фінансових ресурсів, скорочення витрат і втрат.

Література

1. Гарасюк О. А. Удосконалення поняття управління фінансовою стійкістю / О. А. Гарасюк, К. В. Богачевська // Економіка і регіон. — 2012. — № 3(34). — С. 228–232.
2. Колодізев О. М. Дослідження сутності та змісту економічної стійкості підприємства / О. М. Колодізев, К. М. Нужний // науч.-техн. сб.: Коммунальное хозяйство городов. — 2012. — № 78. — С. 238–243.
3. Мисак Н. В. Стратегічні аспекти досягнення фінансові стійкості підприємства / Н. В. Мисак, О. І. Яценко / Науковий вісник. — 2015. — Вип. 15.5. — С. 384–389.

**МІЖНАРОДНИЙ НАУКОВИЙ ЖУРНАЛ
«ІНТЕРНАУКА»**

**ГРОМАДСЬКА ОРГАНІЗАЦІЯ
«ФІНАНСОВО-ЕКОНОМІЧНА НАУКОВА РАДА»**

Збірник тез наукових праць

**XI МІЖНАРОДНА НАУКОВО-ПРАКТИЧНА КОНФЕРЕНЦІЯ
«ГЛОБАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ЕКОНОМІКИ ТА ФІНАНСІВ»**

«31» травня 2018

Сборник тезисов научных трудов

**XI МЕЖДУНАРОДНАЯ НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКАЯ
КОНФЕРЕНЦИЯ**

«ГЛОБАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ЭКОНОМИКИ И ФИНАНСОВ»

«31» мая 2018

Abstracts of scientific papers

**XI INTERNATIONAL SCIENTIFIC-PRACTICAL CONFERENCE
«GLOBAL ISSUES ECONOMICS AND FINANCE»**

May 31, 2018

Видано у авторській редакції

Адреса: Україна, м. Київ, вул. Павлівська, 22, оф. 12

Контактний телефон: +38(050) 647-1543

Телефон/факс: +38(044) 222-5889

E-mail: info@frada.com.ua

<http://www.frada.com.ua>; <http://www.inter-nauka.com>

Підписано у друк 22.06.2018. Формат 60×84/16

Папір офсетний. Гарнітура SchoolBookAS. Друк на дуплікаторі.

Тираж 100. Замовлення № 397.

Ціна договірна. Надруковано з готового оригінал-макету.

Надруковано у видавництві

ТОВ «Центр учбової літератури»

вул. Лаврська, 20 м. Київ

Свідоцтво про внесення суб'єкта видавничої справи
до державного реєстру видавців, виготівників і розповсюджувачів
видавничої продукції ДК № 2458 від 30.03.2006 р.