
УДК 330+ 082

ББК 94

Z 40

Wydawca: Sp. z o.o. «Diamond trading tour»

Druk i oprawa: Sp. z o.o. «Diamond trading tour»

Adres wydawcy i redakcji: Warszawa, ul. Wyszogrodzka, 16
e-mail: info@conferenc.pl

Cena (zł.): bezpłatnie

Zbiór raportów naukowych.

Z 40 Zbiór raportów naukowych. „Naukowe prace, praktyka, opracowania, innowacje 2013 roku„. (30.12.2013 - 31.12.2013) - Zakopane: Wydawca: Sp. z o.o. «Diamond trading tour», 2013. - 108 str.

ISBN: 978-83-63620-22-6 (t.2/1)

Zbiór raportów naukowych. Wykonane na materiałach Międzynarodowej Naukowo-Praktycznej Konferencji 30.12.2013 - 31.12.2013 roku. Zakopane.

Część 2/1.

УДК 330+082

ББК 94

Wszelkie prawa zastrzeżone.

Powielanie i kopiowanie materiałów bez zgody autora zakazany.

Wszelkie prawa do materiałów konferencji należą do ich autorów.

Pisownia oryginalna jest zachowana.

Wszelkie prawa do materiałów w formie elektronicznej opublikowanych w zbiorach należą Sp. z o.o. «Diamond trading tour».

Obowiązkowa odniesienia do zbioru.

ISBN: 978-83-63620-22-6 (t.2/1)

"Diamond trading tour" ©

SPIS /СОДЕРЖАНИЕ

SEKSCJA 11. ZARZĄDZANIA. MARKETING.(МЕНЕДЖМЕНТ. МАРКЕТИНГ)

1. Андріянова Ю. В.....	6
ПОПЕРЕДЖЕННЯ КОНФЛІКТІВ СЕРЕД ПОСАДОВИХ ОСІБ ОРГАНІВ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ: ОСОБИСТІСНИЙ ВИМІР	
2. Концедал Б.....	8
ВІРУСНИЙ МАРКЕТИНГ, ЙОГО СУТНІСТЬ ТА ЗНАЧИМІСТЬ	
3. Шакирова С.М., Дозариев И.М.....	10
АНАЛИЗ ВНЕШНЕЙ И ВНУТРЕННЕЙ СРЕДЫ ПРЕДПРИЯТИЯ	
4. Алексеева В.В., Корякина Н.Н., Рожина В.Ф., Федотова К.Н.....	12
СТРАТЕГИЯ РАЗВИТИЯ ООО «АВТОКОМПАНИЯ»	
5. Bozhok N. , Soloduha N.	15
THE ESSENCE OF SCIENTIFIC COOPERATION IN THE SPHERE OF INNOVATIONS	
6. Бондаревская К.В., Ковальчук І.В.,.....	17
СИСТЕМА КЛЮЧОВИХ ПОКАЗНИКІВ ЕФЕКТИВНОСТІ ЯК ОСНОВА МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ	
7. Бондаревська К.В., Овчарик А.Ю.	22
УПРАВЛІННЯ ЗА ЦІЛЯМИ (МВО) ЯК ЕФЕКТИВНИЙ ІНСТРУМЕНТ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІ	
8. Луценко С.В.....	25
МОТИВАЦИЯ В СИСТЕМЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ	
9. Чигринець О.А.....	27
СИСТЕМИ ДИФЕРЕНЦІЙОВАНОГО ВИНАГОРОДЖЕННЯ ЗА ТЕХНОЛОГІЄЮ ГРЕЙДИНГУ	
10. Галиб Р.Х.....	30
НЕТВОРКИНГ КАК ОСНОВА ДЛЯ РАЗВИТИЯ БИЗНЕСА	
11. Худобин А. И.	32
ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ПРОЦЕССА ПРИНЯТИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ РЕШЕНИЙ В СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ БЕЛГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ	
12. Худобина Г. И.	34
МОТИВАЦИЯ ТРУДА РАБОТНИКА КАК ФАКТОР ЭФФЕКТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ БЕЛГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ	
13. Михалевич А.А., Колосов Г. В.	38
СУЩНОСТЬ ПРИМЕНЕНИЯ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ МЕТОДОВ В УПРАВЛЕНИИ	

14. Колосов Г.В., Маскалюк С.С.	41
РЕАЛИЗАЦИЯ ПРИНЦИПОВ МЕНЕДЖМЕНТА КАЧЕСТВА НА ПРЕД- ПРИЯТИИ	
15. Шерстюк Ю.П., Бондаренко А.Ф.	43
МОДЕЛЮВАННЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ЯКІСТЮ ІНФОРМАЦІЙНИХ ПОСЛУГ	
16. Sirik E.S.	47
APPLICATION OF DCF AND RDCF METHODS VALUATION TO PHARMACEUTICAL PROJECTS	
<i>SEKCJA 25. EKONOMIKA. (ЭКОНОМИЧЕСКИЕ НАУКИ)</i>	
17. Бурдюгова О.М., Коваленко О.А.	55
КРИТЕРИИ КАЧЕСТВА УЧЕТНОЙ ИНФОРМАЦИИ И ПРЕДПОЛАГА- ЕМЫЕ ИНФОРМАЦИОННЫЕ ПОТРЕБНОСТИ ПОЛЬЗОВАТЕЛЕЙ СУБЪЕК- ТОВ МАЛОГО И СРЕДНЕГО БИЗНЕСА	
18. Мозолевиц А.С.	63
РЕФОРМИРОВАНИЕ ПЕНСИОННОЙ СИСТЕМЫ	
19. Семёнова Ю.Н., Соколова И.А.	65
ОСОБЕННОСТИ ФИНАНСОВОГО АНАЛИЗА МЕЖДУНАРОДНОЙ ОТЧЕТНОСТИ	
20. Загороднева А.К.	69
СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ БУХГАЛТЕРСКОГО УЧЕТА В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ	
21. Загороднева А.К.	72
ПРОБЛЕМЫ НАЛОГОВОГО ПЛАНИРОВАНИЯ И ОПТИМИЗАЦИИ НАЛОГООБЛОЖЕНИЯ	
22. Амеліна А.	74
КЛЮЧОВІ ПРОБЛЕМИ АДАПТАЦІЇ СИСТЕМИ НП (С) БО ДО МСФЗ	
23. Глущишин Є.Р.	76
ПРОБЛЕМИ ОРГАНІЗАЦІЇ ОБЛІКОВОЇ ПОЛІТИКИ ПІДПРИЄМСТВА ТА НАПРЯМКИ ЇХ ВИРІШЕННЯ	
24. Паталета А.А.	78
УЧЕТ ДОХОДОВ, РАСХОДОВ, ФИНАНСОВЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ СУБЪ- ЕКТОВ МАЛОГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА	
25. Верич Г. О.	80
ПОРІВНЯЛЬНИЙ АНАЛІЗ ОБЛІКУ ФІНАНСОВИХ РЕЗУЛЬТАТІВ ЗА НАЦІОНАЛЬНИМИ ТА МІЖНАРОДНИМИ СТАНДАРТАМИ	

26. Сологашвили Д., Удесиани Т. Г.	82
ИССЛЕДОВАНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ И ЕЕ РОЛЬ В ПРОЦЕССЕ УСО- ВЕРШЕНСТВОВАНИЯ АУДИТА ЭФФЕКТИВНОСТИ	
27. Вихор В.В.	86
МІЖРЕГІОНАЛЬНА ДИФЕРЕНЦІАЦІЯ УМОВ ПІДНОЇ ЗАЙНЯТОСТІ: ВИМІРЮВАННЯ ТА ОЦІНКА	
28. Піскун А.В.	89
ПЕРШІ СПРОБИ РОЗРАХУНКУ НАЦІОНАЛЬНОГО ДОХОДУ В АНГЛІЇ	
29. Мельянова Л.В., Гапоненко Н.В.	93
ОПЛАТА ПРАЦІ: ОКРЕМІ АСПЕКТИ УДОСКОНАЛЕННЯ	
30. Козлова Е.О., Гаврилов А.	95
ПРИМЕНЕНИЕ МАТЕМАТИЧЕСКИХ МЕТОДОВ ДЛЯ ПРОГНОЗИРОВА- НИЯ ВАЛЮТНЫХ КРИЗИСОВ	
31. Хомутова А.В., Собченко Н.В.	97
ФИНАНСИРОВАНИЕ ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕД- ПРИЯТИЙ СТАВРОПОЛЬСКОГО КРАЯ В РАМКАХ ОБЩЕРОССИЙСКОГО ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ	
32. Колодійчук А.В.	100
СКЛАДОВІ КОНЦЕПЦІЇ ФУНКЦІОНУВАННЯ І РОЗВИТКУ ІННОВАЦІЙНОГО НАУКОВО-ТЕХНОЛОГІЧНОГО КЛАСТЕРА НА БАЗІ ТЕХ- НОПАРКУ “ЯВОРІВ”	
33. Манзій О.П.	104
ІННОВАЦІЙНИЙ РОЗВИТОК ХАРЧОВОЇ ПРОМИСЛОВОСТІ УКРАЇНИ	
34. Танасійчук Ю. В.	106
ІННОВАЦІЙНІ ТРАНСФОРМАЦІЇ АГРАРНОГО ВИРОБНИЦТВА УКРАЇНИ	





Андриянова Ю. В.

аспірант Дніпропетровського регіонального інституту державного управління НАДУ при Президентові України

ПОПЕРЕДЖЕННЯ КОНФЛІКТІВ СЕРЕД ПОСАДОВИХ ОСІБ ОРГАНІВ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ: ОСОБИСТІСНИЙ ВИМІР

Ключові слова / Keywords: конфлікт / conflict, служба в органах місцевого самоврядування / local self-government service, посадові особи органів місцевого самоврядування / local self-government officials, етика / ethics, аутопсихологічна компетентність / autopsychological competence

Стабільність розвитку нашого суспільства, розбудова демократичної правової держави залежить від ефективності функціонування всіх рівнів влади – особливо місцевого – оскільки задоволення життєво важливих потреб громадян відбувається саме на цьому рівні – найближчому для кожної людини. Це викликає об’єктивну необхідність дослідження проблем у діяльності посадових осіб органів місцевого самоврядування, що негативно позначаються на її ефективності та злагодженості. Зокрема, однією з таких проблем є конфлікти в управлінській взаємодії.

Службі в органах місцевого самоврядування властивий потужний конфліктогенний потенціал, який формується через наявність сукупності передумов, що характерні у цілому управлінській діяльності (суб’єктно-об’єктні відносини, недосконалість комунікацій, професійний стрес, недотримання принципів організаційної культури тощо), та специфічних передумов, що є атрибутами служби в органах місцевого самоврядування (політичний аспект і непередбачуваність подальшої діяльності на виборних посадах; конфлікт інтересів; недосконалість і неповне виконання завдань територіальної громади через недостатнє фінансове забезпечення діяльності тощо). При цьому конфлікти серед посадових осіб органів місцевого самоврядування виникають у результаті дії конкретних чинників – ресурсно-організаційних, інформаційно-комунікаційних, ціннісно-поведінкових – та мають вплив на професійну діяльність.

Окрім того, оцінка наслідків конфліктів серед посадових осіб органів місцевого самоврядування – як конструктивних або деструктивних – є дискусійним питанням. Так, конфлікти потенційно можуть мати позитивні (конструктивні, функціональні) наслідки, але лише, на наш погляд, за певних умов: етична поведінка опонентів, дотримання правил культури, прозорість комунікації та відсутність перешкод, що можуть спотворити зміст інформації тощо. Оскільки власне конфлікт є стресовою ситуацією у професійній діяльності, учасники конфлікту можуть не акцентувати увагу на дотриманні правил його перебігу, а це сприятиме прояву його деструктивних наслідків. З урахуванням особливостей професійної діяльності посадових осіб органів місцевого самоврядування – відповідальність, напружена робота з підвищеними вимогами до етичності та ефективності службовців тощо – ми акцентуємо увагу на необхідності попередження конфліктів в управлінській діяльності.

Етичні засади служби в органах місцевого самоврядування регламентуються чинним законодавством, але удосконалення та розвиток етичних якостей посадових осіб, що відповідають вимогам сьогодення та постають у процесі професійної діяльності, залежать від власної волі та свідомого прагнення управлінців набувати та реалізовувати такі знання і навички. Інакше кажучи, нормативно-правове забезпечення етичної діяльності посадових осіб органів місцевого самоврядування ґрунтується, перш за все, на свідомому дотриманні норм моралі, що вихідними у формуванні службових відносин, та, по суті, є ознакою цивілізованого суспільства. Однак, у процесі трансформації суспільства морально-етична сфера людських відносин зазнає змін і все більшою мірою залежить від рівня етичної самосвідомості та самовдосконалення особи. У зв'язку із цим, посилюється роль особистісного фактору у вирішенні і попередженні конфліктів міжособистісної взаємодії.

Міжособистісні конфлікти – зокрема серед посадових осіб органів місцевого самоврядування – вимагають від учасників орієнтації не тільки на досягнення власних цілей, а й на подальші конструктивні відносини у професійній діяльності. Тому виникає необхідність етичної саморегуляції у процесі внутрішньоорганізаційної взаємодії, яка формується в особистості у результаті свідомої потреби етичного самовдосконалення. Крім того, актуалізується необхідність удосконалення засобів мовленнєвої комунікації та соціально-психологічних якостей управлінців, пов'язаних з володінням процесами взаємозв'язку, взаєморозуміння і взаємовпливу.

Усвідомлюючи неможливість впливу на поведінку опонента під час конфлікту (за винятком маніпуляції), посилюється потреба володіти уміннями емоційно-вольової саморегуляції та етичної комунікації. Тому, за нашим переконанням, попередження конфліктів серед посадових осіб органів місцевого самоврядування залежить, головним чином, від свідомого прагнення кожного з учасників управлінської комунікації взаємодіяти ефективно з дотриманням високої культури й етики адміністрування.

На наш погляд, аутопсихологічна компетентність посадових осіб органів місцевого самоврядування формує здатність дотримуватися етичних норм, моральних принципів, що лежать в основі організаційної культури, відповідно до конкретної конфліктної ситуації, попереджаючи розвиток деструктивного конфлікту міжособистісної взаємодії у професійній діяльності.

ВІРУСНИЙ МАРКЕТИНГ, ЙОГО СУТНІСТЬ ТА ЗНАЧИМІСТЬ

Progress never stops, human society is evolving at all times. Older methods of influencing on potential customers are not that much effective nowadays. That is why such tool as viral marketing is getting more popular. It acts like a way to make out of people free self-propagation advertisement.

У наш час традиційна реклама вже не така ефективна як раніше. Рівень шуму, який вона створює, перевершує всі можливі межі. Люди просто не можуть «перетравлювати» всі повідомлення, які їм посилає зовнішнє середовище. Для впливу на свідомість людей, використовується такий інструмент як вірусний маркетинг.

Посилання до біологічних термінів не випадкове, адже вірусними заходами або акціями можуть вважатися такі, в яких процес поширення інформації починає підпорядковуватися біологічним законам поширення вірусів. Мається на увазі те, що будь-який одержувач інформації щиро нею зацікавлюється і, переймаючись ідеєю передати її якнайшвидше максимально великій кількості друзів, використовує оперативні канали зв'язку.

Одним з перших відомих прикладів використання вірусного маркетингу в інтернеті є акція Hotmail, коли до кожного листа, написаного користувачем, приєднувалося повідомлення компанії, що закликає отримувачів e-mail заводити безкоштовну пошту на Hotmail'i. Стратегія проста, і складається з таких етапів:

роздача безкоштовних поштових адрес і послуг;

прикріплення простого тега в нижній частині кожного безкоштовного відправленого повідомлення: «Безкоштовна пошта на www.hotmail.com»;

спостереження, як люди будуть створювати власну мережу друзів і колег які побачать повідомлення, відкривши власну поштову скриньку;

Приклад, який був наведений вище, свідчить про те, що на старті «вірусного» маркетингу є важливим забезпечення доступності товару або послуги, що просуваються на ринок. Відсутність прямого зв'язку з комунікацією не зменшує важливості цього завдання. В якості прикладу можна назвати невдалу акцію марки Colgate, проведена в Сполучених Штатах Америки у вісімдесяті роки. Трендсетери, що брали участь в акції, чудово впоралися з поставленим завданням і розповсюдили інформацію. Проте недостатня кількість наявного товару для продажу не змогла задовольнити попит, що виник. Це призвело до краху: споживачі не мали можливості придбати і оцінити «новинку», і виник розрив, що призвів до зупинки рекламної компанії.

Така маркетингова діяльність є ефективною, але інформаційне повідомлення, передане в рамки вірусного маркетингу, має відповідати певним вимогам. По-перше, воно має бути максимально лаконічним і зрозумілим, таким чином забезпечується легкість розуміння і подальшої передачі повідомлення. По-друге, повідомлення по-

винно бути насправді важливим, актуальним, близьким за духом цільової аудиторії. Ні в якому разі не можна робити заяви, що провокують завищені очікування, якщо ініціатор не в змозі їх довести або виправдати, адже це може призвести до розповсюдження негативних думок незадоволеними споживачами.

У рамках проведення рекламної кампанії необхідно отримати зворотний зв'язок від покупців, що до їх думки стосовно пропонованого продукту. Це дозволить відстежити ефективність даного заходу, а також вчасно скорегувати «вірусне» повідомлення .

Все вищенаведене може не принести успіху якщо не дотримуватись основних принципів вірусного маркетингу:

1. Принцип емоційності: яким би не був зміст вірусного контенту, він має найсильнішим шляхом «зачіпати» емоції людей.

2. Принцип «free», простіше кажучи – це принцип безкоштовності і повної відсутності обмежень у поширенні контенту.

3. Принцип неформальності: контент, який вигадано для вірусної реклами, може бути будь-яким, але ні в якому разі не треба використовувати рекламний прийом з апеляцією до авторитетів, особливо до офіційних.

4. Принцип провокативності: провокація може бути легкою, цілком нешкідливою, або соціально гострою, головне щоб реклама викликала інтерес у суспільстві, про неї говорили, сперечалися.

Отже, в нинішніх умовах особливе значення має такий фактор як ефективно працююча система вірусного маркетингу на підприємстві, адже це є корисним і досить дешевим засобом підвищення рівня популярності, іміджу компанії, що безперечно призведе до зростання її прибутку. Більш того, слід дотримуватись основних правил та принципів вірусного маркетингу, адже без них шанси на успіх стрімко знижуються.

THE ESSENCE OF SCIENTIFIC COOPERATION IN THE SPHERE OF INNOVATIONS

The rapid development of science and technology areas resulted the need for international cooperation in the field of innovations, since this extent of international cooperation, is a promising priority for development. In modern world the economic integration processes are based on a complex of factors. Among them we can allocate how essential are the following: scientific and technological revolution; globalization processes of financial and economic activity; dissemination and development of international relations of labour division; increasing openness of national economies.

All of these factors are autonomous. Among the reasons for integration, are the following set of reasons: dissemination of knowledge; economies of scale; the crescent influence of international economic organizations, foundations; creation of integration factions; dissemination of new technologies; development of infrastructure; the development of transnational corporations; liberalization of trade and other markets; achievements in information technology.

Scientists and experts, which work in the system of international law have already formed understanding of the essence of international relations in the broader politic context, the so-called “interpolitical relations” – those that go beyond the territory and jurisdiction of one state. Relations between the States, their groups and international organizations as well as individual businesses based on the principles of independence, respect for national sovereignty and state entities offers strong confidence to ensure participants in mutual economic benefits [1].

A reason for international cooperation is the mutual interest of economic, political, scientific and cultural institutional features, the need to prevent and overcome the negative effects of an anthropogenic factor, the presence of common issues, establishment of peaceful coexistence. Therefore, international cooperation in the broader sense includes specific units and foreign trade businesses. We have singled out the following elements of international economic cooperation:

1. The relationship of the I level – is international, namely interstate economic relations relevant to the subject of regulation of international economic law as a branch of public international law.

2. The relationship of the II level is the “diagonal” of international economic relations with foreign partners (agents, federations of administrative-territorial entities, individuals and legal entities of foreign states).

3. Relationship of the III level constitutes a platform for foreign trade businesses, primarily individuals and legal entities of foreign countries, which aim is to systematically earn profit and was implemented through the conclusion of external agreements [2].

International cooperation in the field of innovation is the exchange of research and production experience, division of labour and cooperation in scientific research and

development activities, cooperation in the field of scientific and technical information and training. International cooperation in innovation consists of two elements.

The first component is to interstate cooperation in innovation : scientific and technological activities, mostly non-commercial, as part of intergovernmental and interdepartmental agreements on scientific and technical cooperation, which takes the form of joint basic research and applied research, information exchange and technical assistance provision.

The second component of international cooperation in innovation is the international technology cooperation, which is an international scientific and technical innovation, production and marketing activities, based on bilateral and multilateral basis, aimed at executing the production and commercialization of products, services, intellectual property magnification or obtaining other benefits. International innovation in combination with technological cooperation is a form of international economic relations, which denotes collaboration and cooperation processes in high-tech sectors of the world economy [3].

The details of the main types of international cooperation in the field of innovation are presented below: 1) the joint implementation of research and experimental development; 2) practical (applied) joint scientific research; 3) exchange of scientific and technical achievements; 4) joint training of scientists and experts and publication of science and technology in encyclopedias, books and manuals for widespread use [4].

One of the most common forms of international cooperation in the field of innovation is joint projects in the field of technological innovation, implemented within the framework of relevant international programs. The authorities create the necessary conditions for such cooperation through international agreements.

Thus, international cooperation in the field of innovation is a holistic, independent and broad category of general concepts of international economic cooperation. The development of relations in the framework of international cooperation in innovations is an important feature of the modern global economy.

REFERENCES

1. The Law of Ukraine "On Foreign Economic Activity": as of Apr 7. 2008 / Supreme. Council of Ukraine. – Off. view.- K. Parla. publishing house, 2008.- 44p.
2. Economic Code of Ukraine: scientific and practical comment. [As of 18 March. 2013 / DL Tupchiienko et al.]. – K.: Center uchb. l-ry, 2013. – 670 p.
3. Soloshenko, V. (2010) Rozshyrennia spivrobitnytstva Ukrainy z ievropejs'kymy krainamy v haluzi nauky ta tekhnolohij [Enhance co-operation of Ukraine with European Union in Science and Technology] –K.: Viche, 2010. – 35p.
4. Kanischenko, O.L. European Innovation. Communication and information Unit, European Commission's Enterprise and Industry DG,- K.: Viche, 2009-40p.



Бондаревская К.В.,
кандидат економічних наук, доцент
кафедри управління персоналом та економіки праці
Дніпропетровської державної фінансової академії



Ковальчук І.В.,
студентка IV курсу
факультету управління персоналом та економіки праці
Дніпропетровської державної фінансової академії

СИСТЕМА КЛЮЧОВИХ ПОКАЗНИКІВ ЕФЕКТИВНОСТІ ЯК ОСНОВА МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ

Ключевые слова / Keywords: мотивація персоналу / motivation of personnel, ключові показники ефективності / key performance indicators, переваги та недоліки KPI / benefits and disadvantages of KPI.

Сучасний період становлення ринкових відносин у всьому світі характеризується ускладненням процесу управління внаслідок збільшення

масштабів бізнесу, підвищення рівня нестабільності зовнішнього середовища, необхідності забезпечення прискореної реакції на зміни ринкової кон'юнктури. В свою чергу мотивація персоналу повинна стати стратегією впливу на працівників з метою зміни структури ціннісних орієнтацій та інтересів, формування відповідного мотиваційного ядра і розвитку на цій основі трудового потенціалу. Для того, щоб стимулювати співробітників працювати краще, потрібно, перш за все, визначити і показати, яким чином їхні дії впливають на дохід. Для цього може застосовуватися система мотивації на основі ключових показників результативності (KPI). Вона враховує практично всі потреби співробітників і є, на нашу думку, однією з найдосконаліших систем матеріальної мотивації.

Проблемні питання щодо управління мотивацією персоналу на основі ключових показників ефективності висвітлювали у своїх працях такі вчені, як Тітяєв В.В., Шахбазова А.А. Значну популярність завоювали роботи Гончарової С.Ю., Гордієнко І.В., Пономарьової І.В. Проте, до теперішнього часу не вирішеними залишаються проблеми визначення найбільш дієвих важелів впливу на персонал, розробки і впровадження на вітчизняних підприємствах стимулюючих систем, які встановлюють тісний зв'язок між оплатою праці робітника та результатами його діяльності, кваліфікацією, діловими якостями тощо. Невирішеність окремих питань і зумовили вибір теми дослідження.

Метою дослідження є обґрунтування доцільності використання системи KPI для формування ефективної системи мотивації праці.

Сьогодні на більшості підприємств України застосовуються лише окремі елементи мотивації. Такий підхід не має комплексного характеру, оскільки традиційно ці елементи не поєднані один з одним та використовуються окремо. Також дана мотивація має поточний, короткотерміновий характер та не сприяє реалізації загальної стратегії підприємства [3, с. 82].

Слід відмітити, що у результаті дослідження діяльності окремих підприємств було виявлено, що система мотивації має досить широкий перелік недоліків, серед яких особливо слід відзначити відсутність зв'язку між діяльністю персоналу та кінцевими показниками діяльності підприємства. В процесі проведення первинного аналізу було визначено необхідність побудови сучасної ефективної системи мотивації, яка б встановлювала зв'язок між оплатою та результатами праці. Дослідження практичної діяльності більшості успішних компаній дозволило зупинити свій вибір на розробці системи мотивації на основі ключових показників ефективності (KPI, або Key Performance Indicators), що є діючим способом досягнення стратегічних цілей і завдань та дозволяє зробити HR-систему прозорою [1, с. 35].

Метод KPI дозволяє управляти ефективністю персоналу: встановлювати вимірювані завдання, оцінювати й мотивувати його досягнення. Метод може й повинен використовуватися в якості інструмента інформування кожного співробітника про особливості стратегії підприємства, а також забезпечення досягнення бізнес-цілей компанії. Усе це повною мірою має відношення до системи управління персоналом, у чому й полягає її принципова відмінність від системи звітності, що історично сформувалася та реалізовувалася кадровими службами підприємств. Технологія мотивації, що базується на системі ключових показників діяльності компанії, досить поширена на підприємствах Західної Європи й США, однак є відносно новою для України [4, с. 178]. Ця концепція дозволяє класифікувати й оцінювати співробітників

Таблиця 1
Система показників для оцінки результатів роботи (КРІ)

Показник	Характеристика	Хто оцінюється	Можлива періодичність розрахунку	Для чого може бути використаний
ЕВІТ, прибуток що залишається після оподаткування, сплати відсотків і дивідендів	Прибуток, що залишається після сплати податків, на який впливають рівні доходів, витрат тощо	Генеральний директор, директори філій, відповідальні за дохідну і видаткову частину свого бюджету	Щомісяця, щокварталу, щорічно	Розрахунок бонусів, одержання кредитів, оцінка рентабельності вкладень і т. д.
Gross Margin, рівень прибутковості (як прайвилу у відсотках)	Відношення валового прибутку до обороту (загального обороту продажів)	Керівники відділів, напрямків бізнесу, що розвивають продукт або послугу	Щорічно, щомісяця, а також до технологічно завершеного процесу	Для оцінки перспектив розвитку продукту, впливу попиту на товар або послугу
Turnover ratio, ротація кадрів	Відношення загальної кількості звільнених за період до чисельності працюючих за той же період	Директор з персоналу, керівники структурних підрозділів компанії, що мають окремий штатний розклад	Щомісяця, щокварталу, щорічно	Для оцінки впливу плінності кадрів на результати бізнесу, визначення лояльності працюючих, оцінка ефективності роботи кадрового апарату
Середній обсяг продажів	Обсяг продажів, що приносить кожний продавець	Відділ продажів, менеджер з продажів	Щодня, щотижня, щомісяця, щокварталу, щорічно	Планування дохідної частини бюджету підрозділу та розподіл преміального фонду, виявлення сезонності

за їх місцем і роллю на підприємстві.

На першому рівні відбувається побудова системи ключових показників діяльності. Для цього формується так зване «дерево цілей» компанії, що визначає склад ключових показників діяльності для співробітників. Потім обґрунтовуються критерії та процедури оцінки досягнення поставлених показників. На другому рівні виділяються і класифікуються ключові позиції співробітників для подальшої розробки системи. За тією ж схемою формується і підсистема матеріальних показників. На першому рівні, з урахуванням розроблених KPI, створюється система преміювання, яка ґрунтується на розподілі преміального фонду залежно від досягнення поставлених цілей кожним працівником. На другому рівні також відбувається розподіл окладів і премій залежно від бонусу робітника – його цінності для підприємства з точки зору бізнес-цілей і набору функцій його посади [4, с. 178].

Основна сутність побудови системи мотивації відповідно до цієї концепції полягає в тому, що на початку звітного періоду керівникам і співробітникам установлюються цілі й завдання, за досягнення яких до основної частини заробітної плати (окладу) нараховується додаткова винагорода (премія). При цьому кращі співробітники одержують більш високу винагороду в порівнянні з іншими. Якщо результативність співробітника падає, то преміальна частина заробітної плати знижується. Співробітники, що виконали завдання на рівні, нижчому за мінімальний поріг, одержують тільки фіксований оклад. Однак, всі ці виплати є неможливими без організованої системи оцінки виконання роботи. Така диференціація змінних виплат стимулює співробітників на виконання поставлених завдань, концентрує увагу персоналу на важливих завданнях, підвищує відповідальність, дає можливість провести оцінку результативності діяльності співробітників [2, с. 66].

В основі розробки KPI лежать стратегічні цілі компанії й ключові бізнес-процеси, що в ній відбуваються. Мета створення подібних систем – чітко визначити показники, за якими керівництво зможе визначити, наскільки ефективно була виконана робота, зробити критерії й інструменти оцінки максимально прозорими для себе й співробітників. Якщо говорити про те, наскільки система KPI прийнятна для тих або інших сфер діяльності, то можна з упевненістю констатувати, що практично немає галузі діяльності, до якої не можна було б її застосувати. Адже в даний час ключові показники ефективності використовують навіть в державних структурах. Проте, складність полягає в тому, що діяльність органів державної влади далека від того, що називають високоефективною діяльністю організації. Успішна реалізація державної стратегії розвитку навряд чи можлива без підвищення ефективності управління на всіх рівнях державної влади. У зв'язку з цим, найважливішою задачею є створення системи наскрізних збалансованих показників (BSC) ефективності діяльності міністерств і відомств, а також конкретних урядовців (персональних критеріїв успіху), які повинні бути інтегровані в стратегію розвитку державної служби [5, с. 90].

У таблиці 1 наведена система найпоширеніших KPI, які використовуються зарубіжними компаніями. Вони можуть бути використані для оцінки того або іншого керівника чи підрозділу. Заповнивши подібну таблицю для кожного з показників, ме-

неджер будь-якого рівня зможе знайти відповідь на питання про те, як використовувати наявні ресурси більш ефективно [1, с.37].

За умови успішного впровадженні системи мотивації на базі ключових показників ефективності виникає ряд переваг: мотивація співробітників прямо пов'язана з досягненням бізнес-цілей; ефект від впровадження системи може бути вимірюваний, у тому числі, у фінансових показниках; за допомогою даної системи можна стимулювати співробітників з різними видами потреб, застосовуючи матеріальні й нематеріальні стимули.

До недоліків у системі ключових показників відноситься те, що не всі співробітники можуть прямо впливати на стратегічні КРІ підприємства. Адже, якщо бонус залежить від чистого прибутку та продажів, то секретар або економіст, перебуваючи безпосередньо в офісі, навряд чи зможуть на нього впливати. Крім того, перехід на систему КРІ звичайно супроводжується опором з боку персоналу [1, с. 38].

Таким чином, можна сказати, що мета і участь у постановці цілей організації чинять значний мотиваційний вплив на особистість працівника, приводять до підвищення результативності діяльності. Мотивація має на меті створення належних умов для максимальної реалізації трудового потенціалу кожного учасника виробництва на конкретному робочому місці. Актуальним інструментом управління й вимірювання досягнення цілей підприємства є система КРІ, основна перевага якої – універсальність. Вона націлена на те, щоб підвищити зацікавленість персоналу в результатах діяльності підприємства. Застосовувати КРІ можна як для оцінки роботи всієї компанії, її окремих підрозділів, так і конкретних працівників.

Література

1. Гончарова С. Ю. Формування ефективної системи мотивації на основі КРІ / С. Ю. Гончарова // Управління розвитком. – 2010. -№6 (82). – С. 34 -39.
2. Гришина І.В. Удосконалення системи мотивації на підприємстві / І.В. Гришина // Вісник Донецького національного університету, сер. В: Економіка і право. – 2010. – №2(1). – С.66-71.
3. Клименко М.П., Філатова О.О. Мотивація управлінського персоналу в реалізації загальної стратегії підприємства / М.П. Клименко, О.О. Філатова // Всеукраїнський науково-виробничий журнал. – 2011. – №2 (5). – С.81 – 85.
4. Тітяєв В.В., Шахбазова А.А. Ефективне управління трудовим потенціалом підприємства на основі впровадження системи ключових показників / В.В. Тітяєв, А.А. Шахбазова // Науково-технічний збірник. – 2012. – №104. – С. 177 – 182.
5. Цюцюра С. В., Криворучко О. В., Цюцюра М. І. Ключові показники ефективності. Принципи розробки ключових показників ефективності для бюджетної сфери / С. В. Цюцюра, О. В. Криворучко. М. І. Цюцюра // Управління розвитком складних систем. – 2012. – Вип. 10. – С. 87 – 91.



Бондаревська К.В.,

кандидат економічних наук, доцент
кафедри управління персоналом та економіки праці
Дніпропетровської державної фінансової академії



Овчарик А.Ю.,

студентка IV курсу
факультету управління персоналом та економіки праці
Дніпропетровської державної фінансової академії

УПРАВЛІННЯ ЗА ЦІЛЯМИ (МВО) ЯК ЕФЕКТИВНИЙ ІНСТРУМЕНТ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІ

Ключові слова / Keywords: персонал / personnel, оцінка / evaluation, мотивація праці / labor motivation, управління за цілями / management by objectives.

На сучасному етапі діяльності вітчизняних підприємств набуває актуальності впровадження інноваційних методів планування та контролю. Загальновідомим є той факт, що серед основних функцій менеджменту виділяють, насамперед, планування, організацію, мотивацію та контроль. Для більшої ефективності контролю, він

має бути пов'язаний зі стратегічним і поточним плануванням. Цей фактор досить суттєвий для забезпечення ефективності управління взагалі.

Планування є первісною функцією менеджменту. Його місце в процесі управління органічно впливає з визначення: планування — це процес визначення цілей організації та прийняття рішень щодо шляхів їх досягнення.

Можна зазначити, що продуктивною та успішною діяльністю будь-якого підприємства завжди є ефективна робота персоналу. Кожна компанія, яка прагне досягти успіху, має здійснювати систему оцінювання персоналу, за допомогою якої може виявити здібності, рівень професійної кваліфікації та компетенції працівників. Оцінка персоналу може виступати, як система атестації кадрів і є необхідним засобом вивчення якісного складу кадрового потенціалу організації, виявлення його сильних і слабких сторін (SWOT-аналіз), а також для удосконалення та підвищення його кваліфікації. Результати оцінки слугують важливим мотиваційним фактором якості трудової діяльності і ставленням до праці. Тобто, оцінка кадрів є ключовою позицією для покращення та підвищення мотивації персоналу [2, с.315].

Одним із сучасних підходів до управління організацією що використовується на практиці, є концепція Пітера Друкера «Управління за цілями» (Management by Objectives – MBO).

Основна ідея цієї концепції полягає у множинності цілей підприємства. Завданням керівника є збалансування цих цілей. Важливою перевагою даної концепції є об'єднання цілей і завдань, що стоять перед окремим менеджером, із загальними цілями підприємства. Оскільки складовою частиною управління за цілями є широка участь у ньому працівників, керівники вищого рівня повинні підтримувати співробітництво із робітниками через їх участь у прийнятті рішень щодо стратегії розвитку підприємства. П. Друкер визначив набір цілей, що забезпечують довгостроковий успіх, до яких відносять: показники стану підприємства на ринку, продуктивність праці, показники прибутковості, інноваційна активність, показники, що характеризують матеріальні та фінансові ресурси, діяльність керівників, діяльність працівників і ставлення їх до праці, відповідальність перед суспільством [1, с.255].

Управління за цілями – це систематичний і організований підхід, що дозволяє менеджменту фокусуватися на досягненні цілей і домагатися найкращого результату за допомогою доступних ресурсів.

Даний метод базується на тому, що на початку періоду (місяць, квартал) організації, підрозділам, відділам, співробітникам встановлюються чіткі завдання, від яких залежить їх премія. Цілі і завдання виставляються за принципом SMART:

- Specific – специфічні для організації / підрозділу / співробітника;
- Measurable – вимірні (визначити метрики для підрахунку продуктивності);
- Achievable – досяжні, реалістичні;
- Result-oriented – орієнтовані на результат, не на зусилля;
- Time-based – встановлювати тимчасові вимоги для цілей.

Цілей не повинно бути багато на кожному рівні. Оптимальним вважається 3-5 основних цілей. По закінченню періоду проводиться підрахунок рівня досягнення цілей, від чого і залежить преміальна частина.

Процес управління на основі встановлення цілей можна представити у вигляді послідовності чотирьох етапів:

1. Визначення цілей – найскладніший крок у цільовому управлінні, оскільки цілі мають бути конкретними та реальними, передбачати чітке кількісне завдання та часові межі, розподілення повноважень. Цілі можуть, за необхідності, мати кількісний та якісний вимір.

2. Розробка планів дій. План дій визначає конкретні кроки діяльності, необхідні для досягнення окресленої цілі. Плани дій розробляються як для окремих працівників, так і для підрозділів.

3. Контроль за процесом досягнення цілей. Для перевірки якості виконання планів слід підсумовувати періодичні результати. Це можна здійснювати неформально, наприклад, між менеджерами та підлеглими через певні проміжки часу для того, щоб побачити, наскільки успішно досягається окреслена мета і чи доцільно вносити корективи.

4. Оцінка загальних результатів діяльності. Успішність досягнення конкретних цілей – елемент оцінки загальних результатів діяльності підприємства, що закладає основу цілей на наступний період. Таким чином цикл планування повторюється.

Серед основних переваг цільового управління слід відзначити: об'єднання зусиль менеджерів і працівників для досягнення спільної мети; покращення діяльності на всіх рівнях організації; мотивація досягнення цілей; відповідність цілей підрозділів, працівників та підприємства в цілому, що сприяє їх досягненню.

Недоліками даного підходу є: складнощі через постійні зміни середовища; можливість заміни стратегічних цілей оперативними; суперечність централізації прийняття рішень з прагненнями підлеглих; висока трудомісткість.

Однак, ідеї П. Друкера досить привабливі для керівників вітчизняних підприємств. Побудова системи цілей підрозділів, груп, кожного співробітника, орієнтованих як на досягнення загальних цілей організації, так і на досягнення персональних цілей співробітників, – це актуальне завдання для багатьох українських компаній. Практичний досвід застосування цього підходу й побудови системи цілей для конкретної організації показує, що існують значні труднощі у визначенні ключових показників ефективності діяльності організації та методів їх оцінок.

Отже, оцінка персоналу є однією з найважливіших складових системи управління персоналом. Тому для підвищення ефективності оцінювання персоналу необхідно: поширення сучасних методів оцінки на всі категорії персоналу; розширення доступу персоналу до результатів його оцінки; активне включення персоналу в процес його оцінки через залучення до самоаналізу діяльності і розробки заходів з поліпшення роботи; розширення кола оцінювачів, у ролі яких, крім безпосереднього керівника, часто виступають вищі менеджери, колеги по роботі, підлеглі та споживачі результатів праці.

Література

1. Друкер П.Ф. Практика менеджменту: пров. з англ. / П.Ф. Друкер. – М.: ТОВ «І.Д. Вільямс», 2000. – 398 с.
2. Сівашенко Т. Сучасні підходи до оцінки персоналу / Т. Сівашенко // Економічний аналіз. – 2011. – №8.- С.315-317.

МОТИВАЦИЯ В СИСТЕМЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Введение. Исследование системы трудовых отношений и связанных с ней мотивационных механизмов на предпринимательском и государственном уровне активно осуществляется во всех странах мира, независимо от уровня экономического развития. Современная наука о труде и трудовых отношениях рассматривает мотивационную стратегию как один из важнейших факторов конкурентоспособности и эффективности производства. В условиях современной рыночной экономики Украины особое значение приобретает проблема мотивации работников к производительному труду, эффективной деятельности и выяснение существующих тенденций в этом направлении.

Проблемы мотивации трудового поведения исследуются многими учеными современности, в частности В. Адамчука, А. Егоршина [1], Ю. Кокина, Ю. Максимца [2] и других. В работах этих ученых освещается круг вопросов, посвящённых эффективному управлению персоналом предприятий, основанному на реализации стратегии мотивационного стимулирования труда.

Основная часть. Мотивация представляет собой причину, стимулирующую экономического субъекта к деятельности и поиску способов ее реализации. Мотивами могут быть идеалы, интересы, убеждения, установки, ценности, но по всем им возникают потребности личности разных уровней [2, с. 5]. Основной сферой реализации мотивации экономических субъектов являются трудовые отношения. Мотивация влияет на трудовую активность посредством характера организации производства и труда, формирует у работника ценностные ориентации, способствует осознанию его места в общественном производстве.

Определяющим фактором мотивации труда в экономике Украины является заработная плата. На макроуровне заработная плата отражает стоимость рабочей силы, которая соответствует предельному продукту труда. Этот продукт формируется под действием ряда факторов: состояния факторов производства и их динамики, темпов научно-технического прогресса, долей потребления и сбережения в национальном доходе. На микроуровне, где происходит процесс согласования предложенных работодателем условий труда с собственником рабочей силы, согласовывается не цена рабочей силы, а цена труда, на которую влияют институциональные факторы, экономическая политика правительства, требования профсоюзов и др. [2, с. 9].

Чтоб заработная плата всегда была стимулом к более эффективному труду, работодателям необходимо постоянно совершенствовать формы материальных вознаграждений, применять новые системы оплаты труда, соответствующие современному уровню производительных сил. Должны применяться кроме материальных стимулов, нематериальные виды стимулирования (натуральные, моральные, организационные и др.), влияющие на мотивацию и лояльность работников. Так все большую популярность

на крупных предприятиях как стимул к производительному труду применяются социальные пакеты, также возможности служебного продвижения.

Что касается моральных стимулов труда, то на практике они реализуются в форме общественного признания и одобрения достижений работника в труде. Эффективность форм морального поощрения базируется на принципах социальной справедливости, когда материальное и моральное вознаграждение конкретного работника соответствует величине его личного трудового вклада в коллективные результаты. Это предусматривает создание такого климата в коллективе, при котором все его члены хорошо знают, кто и как работает и какого вознаграждения заслуживает.

Следует отметить, что в Украине за годы независимости не создана эффективная система оплаты труда, которая бы соответствовала принципам социальной справедливости. Это подтверждают следующие факты: доля населения со среднедушевыми общими месячными доходами ниже прожиточного минимума составила в 2006 году 50,9%, 2007 году 29,3%, 2008 году – 18,1%, 2009 року 21,4% [3, с. 403]; для основной массы трудящихся оплата труда не обеспечивает нормальных условий жизнедеятельности, поскольку самой весомой статьёй расходов населения уже на протяжении многих лет остаются расходы на питание (58% в 1 квартале 2006 года – 53% в 1 квартале 2009 года), что свидетельствует о нарушении процесса нормального воспроизводства населения. Также не реализуется принцип «равная оплата за равный труд», возникли глубокие диспропорции между темпами роста производительности труда и реальной заработной платы. Так, например, за 2000-2009 гг. среднегодовые темпы прироста реальной зарплаты составили около 19%, а прироста производительности труда составили лишь 7%. Выросла теневизация отношений оплаты труда, появилась зарплата «в конвертах», скрытые формы оплаты. Имеет место необоснованная межотраслевая дифференциация заработной платы [2, с. 9]. В современных условиях растет задолженность по оплате труда.

Выводы. Таким образом, заработная плата не способна выполнять свои основные функции: воспроизводственную, стимулирующую и мотивирующую. Это негативно влияет на воспроизводство рабочей силы, в следствие чего происходит постепенная потеря трудового потенциала страны. Для выхода из сложившейся ситуации есть необходимость разработки мотивационной стратегии предпринимательского сектора при активной помощи государства нацеленной на формирование заинтересованности работников в достижении высших количественных и качественных показателей труда и возмещения и вознаграждение их усилий в виде различных форм поощрения.

Список использованной литературы

1. Егоршин А.П. Управление персоналом: Учебник для вузов. — 4-е изд. — Н. Новгород: НИМБ, 2003. — С. 457.
2. Максимець Ю.В. Політико-економічний аналіз мотивації праці в трансформаційній економіці України // Автореф. ... канд. екон. наук Львів 2010. – 24 с.
3. Державний комітет статистики України. Статистичний щорічник України за 2009 рік / [За ред. Осауленка О. Г.]. – К. : Державне п-во «Інформаційно-аналітичне агентство», 2010. – 566 с.

СИСТЕМИ ДИФЕРЕНЦІЙОВАНОГО ВИНАГОРОДЖЕННЯ ЗА ТЕХНОЛОГІЄЮ ГРЕЙДИНГУ

Ключові слова / Keywords: грейдинг / grading, диференціація / differentiation, заробітна плата / salary, ранжування / ranking, посада / position.

Проблема диференціації заробітної плати є однією з головних проблем у теорії і практиці розподільних відносин, адже необґрунтована диференціація порушує принцип соціальної справедливості, призводить до неповноцінного відтворення робочої сили, знижує мотиваційний потенціал оплати праці.

Досягти найбільш повного використання творчого потенціалу працівників допомагає впровадження політики диференціації винагород з урахуванням індивідуальної і колективної участі у формуванні результатів діяльності.

Інструментом формування диференційованої системи винагородження працівників за трудові зусилля є технологія грейдингу, яка являє собою процедуру ранжування посад з метою розподілу за групами відповідно до їх значущості для підприємства.

За допомогою грейдингу забезпечується зіставлення внутрішньої значимості посади для підприємства з її значимістю на ринку. Тому технологія грейдингу здійснює не тільки розподіл посад за значимістю для підприємства, встановлення грейдів та їх тарифікацію, але й регулювання меж грейдів і тарифів відповідно до ринкового рівня оплати праці [3, с. 76].

До основних завдань грейдингу слід віднести систематизацію посад, стандартизацію оплати праці, і як наслідок, оптимізацію мотивації працівників. Застосування грейдингу при побудові систем диференційованого винагородження сприяє досягненню бізнес-цілей підприємства, реалізації його стратегічних орієнтирів, залученню та утриманню потрібних працівників, одержанню максимальної віддачі від інвестицій в людський капітал [1, с. 137].

Індивідуальний характер грейдової сітки відображає особливості організації виробничих відносин на конкретному підприємстві. Ця сітка є відображенням корпоративної політики підприємства.

Слід також зазначити, що ранжування посад є невід'ємним від ранжування працівників. Технологія грейдингу полягає у послідовному дотриманні наступних етапів: розподіл посад за значимістю для підприємства; визначення грейдів; вивчення ринкового рівня оплати праці; встановлення діапазонів оплати праці.

Одним з напрямів ефективного застосування технології грейдингу є удосконалення оплати праці управлінського персоналу через побудову адекватної тарифної системи, що базується на врахуванні особливостей діяльності керівників різних функціональних груп, різних рівнів управління та досягненні прямої залежності між величиною трудового внеску працівника у підвищення продуктивності виробництва та розміром його винагороди.

Ключовою складовою грейдової сітки є горизонтальна диференціація посадового окладу керівника (грейдинг працівника), підґрунтям якої є коригування базового окладу за факторами ставлення до виконання посадових обов'язків (додаткові доплати), внеску в кінцеві результати діяльності, здатності і прагнення до навчання.

Шкала диференціації посадового окладу має містити п'ять сегментів (грейдів), що полегшує прийняття рішення про конкретний рівень заробітної плати даного працівника в рамках інтервалу. Розділові межі для п'яти сегментів встановлюються на кожному організаційному рівні за ступенем складності та відповідальності праці, вимог до рівня знань і навиків, досвіду роботи, участі у навчальних програмах. Таке групування відображає етапи горизонтальної кар'єри за мірою накопичення знань і досвіду. Перший сегмент диференційованої шкали відповідає початковому або стартовому рівню посадового окладу, другий – базовому рівню, третій – середньому рівню, четвертий – високому, п'ятий – посадовому окладу вищого рівня.

У побудові схеми посадових окладів необхідно враховувати виконувані керівниками функції.

Вертикальна диференціація посадових окладів управлінського персоналу є основою запровадження єдиної системи посадових окладів для керівників різних рівнів управління підприємством.

Горизонтальна диференціація оплати праці керівників дозволяє встановити безпосередню залежність розміру винагородження від участі в управлінні продуктивністю, сприянні її підвищенню, професійності працівника, компетентності, прагнення розвитку.

Схема посадових окладів керівників передбачає встановлення коефіцієнтів міжпосадових співвідношень в оплаті праці управлінського персоналу. Конкретні розміри посадових окладів визначаються множенням коефіцієнта за кожною посадою на визначену в галузевій угоді мінімальну ставку.

Застосування технології грейдингу при проектуванні системи посадових окладів керівників із вертикальною і горизонтальною диференціацією дозволяє запровадити на підприємстві єдину схему посадових окладів керівників, професіоналів, фахівців і технічних службовців, уможливить поступову трансформацію її дорівня єдиної тарифної сітки для всіх категорій персоналу. Узгодження схеми посадових окладів керівників із рівнем мінімальної заробітної плати сприятиме усуненню невідповідності між організацією оплати праці робітників та управлінського персоналу.

Реалізація принципу гнучкого формування посадових окладів керівників дозволяє запровадити диференціацію окладів у межах кожної посади за кількома рівнями з використанням «вилки» ставок, визначити конкретний рівень окладу для кожної посади за результатами комплексного оцінювання, забезпечить можливість збільшення або зменшення окладу залежно від внеску працівника у зростання продуктивності виробництва.

На будь-якому підприємстві завжди є працівники, які мають високий потенціал для кар'єрного зростання. Однак, можливість вертикальної кар'єри обмежена кількістю ієрархічних посад. У зв'язку з тим, що вертикальна кар'єра працівника пов'язана зі зростанням його заробітної плати, відсутність можливості переведення цінного для організації працівника на вищу посаду означає і суттєве стримування зростання його заробітної плати. Через це висококваліфіковані професіонали, керівники змушені шукати кращих

умов реалізації свого потенціалу в інших організаціях.

Грейдова тарифна сітка посадових окладів для управлінського персоналу відкриває простір для горизонтальної кар'єри працівників. Для осіб, які цінують зміст і складність роботи, можливості застосування і розвитку творчих здібностей, горизонтальна кар'єра, супроводжувана зростанням заробітної плати, є привабливішою, ніж підвищення в посаді. Саме в цьому проявляється головна перевага грейдової сітки у порівнянні із традиційною системою посадових окладів.

Грейдинг є методом формування універсальної ієрархії посад (рангів) для всіх працівників підприємства; система оцінювання, що дозволяє встановити належне винагородження персоналу на засадах відповідної цінності для організації різних ділянок роботи (посад) і особистісної цінності працівника.

Застосування технології грейдингу при побудові системи диференціації винагородження дозволяє запровадити системний підхід до оцінювання посад, формування до них вимог, атестації працівників щодо рівня їх компетенцій та продуктивності, реалізації можливості кар'єрного зростання, розвитку. На основі грейдингу можна побудувати корпоративну політику компенсацій, що дозволить оптимізувати витрати на персонал за рахунок удосконалення організаційної структури підприємства.

Література

1. Армстронг М., Стівенс Т. Оплата праці: Практичний посібник з побудови оптимальної системи оплати праці та винагороди персоналу: Пер. з англ. / За наук. ред. Т.В. Герасимової. – Дніпропетровськ: Баланс Бізнес Букс, 2007. – 512 с.
2. Милкович Джордж Т., Джерри М.Ньюман. Система вознаграждений и методы стимулирования персонала: пер. с англ. И.Л. Белорус и др. – М.: Вершина, 2005. – 760 с.
3. Чемяков В.П. Грейдинг: технология построения системы управления персоналом – Москва: Вершина, 2007. – 208 с.

НЕТВОРКИНГ КАК ОСНОВА ДЛЯ РАЗВИТИЯ БИЗНЕСА

Что такое нетворкинг ? Наука или искусство ? Пожалуй, и то, и другое. В то время как для Европы и Америки понятие нетворкинга не является новым в России немногим известно значение и роль этого слова.

Нетворкинг – это умение открыто и искренне общаться с различными людьми, выстраивая при этом сеть полезных знакомств. Еще одно определение нетворкинга – это формирование системы деловых связей с целью приобретения различных выгод в перспективе. [1, с.26]

Понятие нетворкинга основано на теории шести рукопожатий, которая была разработана в 1960-е годы американским психологом Д. Трэверсом и социологом С. Милгрэмом. Основная идея теории состоит в том, что каждый человек знаком прямо или опосредованно с любым другим жителем мира через цепочку общих знакомых. Такая цепочка, в среднем, состоит из шести человек.

Наибольшее применение нетворкинг получил в сфере бизнеса, где для успешного его развития нужна сеть полезных связей и знакомств. Некоторые исследователи называют это бизнес-нетворкингом и рассматривают это как одно из направлений нетворкинга. Бизнес-нетворкинг преподается в бизнес-школах различных стран мира в системе программы MBA.

Формирование деловой сети – не является трудоемким процессом, если индивид является коммуникабельным и общительным человеком. Из последних двух качеств, первое больше подходит для бизнеса, так как предполагает общение, преследующее определенную цель, второе – характеризует умение построить разговор, но без определенной цели (так называемый «разговор по душам»). Тем не менее, для достижения желаемых результатов необходимо в равной степени обладать двумя этими качествами.

Нетворкинг руководствуется несколькими принципами:

Регулярное поддержание контактов с другими участниками деловой связи. В настоящее время есть большое количество способов, каким образом это можно сделать: sms-сообщения, телефонные звонки, социальные сети и т.д.

Если что-то приходится просить у одного, то что-то нужно отдать другому. Каждый является определенным звеном в цепочке деловых связей. В такой цепочке все звенья равны. Таким образом, стоит быть готовым не только получить, желаемую помощь, но и быть готовым самому прийти на помощь.

Не стоит пренебрегать «слабыми» контактами. Порой на помощь приходят люди, которые являются на «окраине» нашей сети делового общения. Таким образом, иногда могут прийти на помощь знакомые знакомых, которые знают нужного человека.

Большинство исследователей рекомендуют разделить круг общения на три категории: А, В и С. Категория А – люди, которые могут принести пользу в реше-

нии вопросов, категория В – люди с меньшим уровнем полезности, категория С – в принципе бесполезные. Такое подразделение является количественным подходом в традиционном нетворкинге. [2, с.179]

Практика нетворкинга выработала некоторые положения, которые необходимы для налаживания деловых связей:

- сперва нужно отдать, только потом что-либо просить;
- необходимо стать более заметным;
- один из шагов к успеху – практика в общении. Для обретения способности свободно общаться необходима практика в общении, поэтому не стоит пренебрегать общением в общественных местах: в супермаркетах, почте, ресторане и т.д.;
- нужно быть полезным для людей;
- необходимо уметь завязывать контакты внутри офиса. Необходимо сделать нетворкинг своей целью внутри фирмы, для того, чтобы в любой ситуации нашелся ваш сторонник, который мог бы вас поддержать или рекомендовать на определенную должность;
- оценивайте фактический размер сети знакомств;
- необходимо заботиться о приобретенных связях. Фундамент любых отношений – это доверие. Для его достижение нужно время, ввиду этого необходимо постоянно поддерживать и стремиться к расширению сети контактов.
- нетворкинг должен стать стилем жизни. Чтобы достигать определенных результатов, связи нужно налаживать и поддерживать непрерывно.

Таким образом, для успешного ведения бизнеса, необходимо использовать теоретические постулаты нетворкинга на практике. В настоящее время, в России нетворкинг получает все более широкое распространение в бизнес-среде. Большинство правил нетворкинга, к сожалению, адаптировано для экстравертов, но в последнее время все больше научных работ в этой сфере посвящается разработке методик для интровертов.

Литература:

1. Резак Д. Связи решают все. Правила позитивного нетворкинга.- М.: Альпина Бизнес Букс, 2012. – 208с.
2. Резак Д., Томсон Д., Холгрэн-Резак Г. Связи решают все. Бизнес-сказка о Царевне-лягушке.- М.: Манн, Иванов и Фербер, 2008. – 208с.

ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ПРОЦЕССА ПРИНЯТИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ РЕШЕНИЙ В СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ БЕЛГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ

Принятие решений -основная часть работы менеджеров любой части любого предприятия. Таким образом, понимание всех тонкостей процесса принятия решений в различных условиях, знание и использование различных методов и моделей принятия решений играет важную роль в повышении эффективности управленческого персонала [1].

Развитие сельскохозяйственных предприятий в настоящее время затруднено. Сегодня прибыльными являются лишь те предприятия, которые в сложных экономических условиях сумели эффективно использовать в своей работе основополагающие принципы современного управления, направленные на увеличение оборачиваемости оборотных средств, сокращение объема запасов, реструктуризацию выпускаемой продукции в пользу более рентабельной, оптимизацию налогов, привлечение альтернативных источников финансирования, а также применение новых инструментов управления, смогли адаптировать существующую систему принятия управленческих решений к условиям рынка и заложили основы своего будущего успеха [2].

Развитие предприятия может осуществляться по различным направлениям. Одни планируют разработать и организовать производство новой продукции, другие приобрести новое технологическое оборудование и, тем самым, сократить производственные издержки, третьи планируют создать новую структуру сбыта продукции. Несмотря на различные пути развития, общими для всех является то, что сегодня практически любое Белгородское предприятие составляет экономический план развития или их совокупность. План необходимо разработать, проанализировать его сильные и слабые стороны, представить потенциальным инвесторам, обеспечить его финансирование, а также эффективно управлять процессом его реализации.

В сельскохозяйственном производстве Белгородской области необходимо использовать стандартную методику применительно к процессу планирования и оценки эффективности управленческих решений в сложных условиях диспаритета цен и других проблем, с которыми сталкиваются сельхозтоваропроизводители. Процесс принятия управленческих решений только тогда становится полноценным и экономически обоснованным, если обеспечена возможность сравнивать фактическое состояние дел с запланированным, определять величину и причины рассогласования, оценивать влияние этих рассогласований на дальнейший ход реализации принятых решений.

В сельскохозяйственных предприятиях Белгородской области процесс принятия управленческих решений в основном находится на эмпирическо-интуитивном уровне. Из общего числа решений 32— 35 % принимаются на основе опыта, 25—27% — по

интуиции, 3— 5 % — исходя из общей позиции руководителя и лишь 30—35 % — на основе анализа фактов. Поэтому эффективность принимаемых управленческих решений зависит от уровня владения руководителем и специалиста АПК определенными знаниями в области подготовки, принятия и реализации управленческих решений.

Основной особенностью принятия управленческих решений в сельскохозяйственных предприятиях состоит в том, что они всегда связаны с факторами времени и риска, действующими в противоположных направлениях. Принятие решения с меньшей степенью риска приводит к увеличению затрат времени на его подготовку и наоборот.

На сегодняшний день, необходима такая система принятия управленческих решений, которая отличалась бы одновременно их подробностью и быстротой подготовки. Этих характеристик, возможно, достичь, только применяя при разработке и принятии управленческих решений современные информационные технологии. Это позволит:

- оптимизировать планы работы,
- быстро вырабатывать решения,
- четко маневрировать финансовыми ресурсами и т.д.

Сельскохозяйственным предприятиям Белгородской области необходимо для повышения эффективности принятия управленческих решений проводить сравнение различных сценариев развития предприятия, с различными исходными условиями между собой и выбор наиболее оптимального из них.

Предприятиям с различным уровнем рентабельности основной деятельности рекомендовать следующее:

Предприятиям с уровнем рентабельности от 12,6% до 33,2% рекомендуется продолжение производственной деятельности с неизменными параметрами. Предприятиям с убыточностью от -28,5% до -7,9 % рекомендуется реструктуризация производства, смена собственника, поиск инвестора.

Список литературы

1. Фащевский В.Н. Финансы предприятий: особенности и возможности укрепления / В.Н. Фащевский // Экономист. – 2010. – № 1. – С. 36-41.
2. Управление агропромышленным комплексом : учеб. Пособие (Серия «Экономика и управление») / под ред. В.В. Кузнецова. – М. ИКЦ «МарТ»; Ростов -на -Дону: Издательский центр «МарТ», 2012. – 416с

МОТИВАЦИЯ ТРУДА РАБОТНИКА КАК ФАКТОР ЭФФЕКТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ БЕЛГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ

Проблемы мотивации работников предприятий остаются в настоящее время очень актуальными, так как от правильно разработанных систем мотивации зависят результаты деятельности предприятий, особенно при внедрении в производство инновационных технологий и мероприятий научно-технического прогресса [1].

Занимая положение между «крепкими середняками» и относительно развитыми регионами на общероссийском фоне, в Центральном округе Белгородская область – один из лидеров по уровню экономического развития. Белгородчина является лидером среди регионов России по производству мяса в целом, мяса птицы и свинины и полностью удовлетворяет потребности населения области в продуктах питания. Агропромышленный комплекс области демонстрирует устойчиво высокие темпы экономического роста и инвестиционной привлекательности. Внедрение инновационных технологий способствует повышению культуры земледелия и выходу на качественно новый технологический уровень, как в растениеводстве, так и в животноводстве.

Доля Белгородчины в объеме производства сельскохозяйственной продукции в Центральном федеральном округе в 2012 году составила 17,6%. Из всего объема зерна, собранного в ЦФО, 10,6% приходится на нашу область, сахарной свеклы – 17,6% и подсолнечника – 20,7%. Доля мяса птицы составила 45,3%, свинины – 41,1%, яиц – 17,4%, молока – 9,7

Агропромышленный комплекс Белгородской области – это сочетание основных, вспомогательных и обслуживающих производств, обеспечивающих выпуск, хранение и переработку сельскохозяйственной продукцию. Что касается внутрихозяйственных отношений, то в большинстве случаев сохранилась прежняя – организационная структура управления. В большинстве «новых» сельхозпредприятий по-прежнему действуют те же структурные подразделения — бригады, фермы, цеха, автопарк, ремонтная мастерская и другие службы. Аппарат управления может называться по-новому: совет акционеров, совет директоров, наблюдательный совет и т. п., но его функции, в принципе, остались те же, да и стиль работы тот же.

Мотивация труда тесно связана с его оплатой. Оплата труда как экономическая категория оказывает на эффективность производства двоякое воздействие. С одной стороны, система оплаты труда мотивирует работников к повышению производительности труда, служит предпосылкой повышения эффективности деятельности предприятий. С другой стороны, оплата труда является существенной статьей затрат в себестоимости продукции, непосредственно влияет на результативные показатели деятельности предприятий (валовой доход, прибыль). Поэтому исследование

Таблица 1

Среднемесячная заработная плата в сельском хозяйстве Белгородской области (долларов)

Показатели	2010г	2012г	Отнош.2012 г в % к 2010г.
Всего в экономике	490	615	126
в том числе:			
в промышленности	570	652	114
в строительстве	462	580	125
в сельском хозяйстве	442	615	140

эффективности систем оплаты труда целесообразно увязывать с результативными показателями хозяйственной деятельности и с оценкой производственного потенциала сельскохозяйственных предприятий. В табл.1 приведена информация о среднемесячной заработной плате в сельском хозяйстве Белгородской области [2].

Материалы таблицы 1 характеризуют, что произошел значительный рост заработной платы в сельском хозяйстве, но она по-прежнему отстает от заработной платы работников, занятых в промышленности. Параметры уровня и качества жизни достигли критических значений, что привело к уменьшению возможностей значительной части населения реализовать свои права и социальные гарантии.

Трансформация экономики России привела к значительным изменениям в механизме формирования доходов населения жителей Белгородской области. При этом многие субъекты экономики оказались не готовы к новым условиям, в которых источниками доходов стали физический, финансовый и человеческий капиталы.

Сдерживание роста цен на сельскохозяйственную продукцию при бесконтрольном росте цен на промышленную продукцию обусловило резкое сокращение производства и снижение роли заработной платы работников сельхозпредприятий в формировании доходов. Поэтому для большинства сельских жителей в этот период основным источником получения доходов стали личные подсобные хозяйства.

Проблемы формирования доходов работников сельского хозяйства свидетельствуют о необходимости разработки концепции, направленной на рост уровня благосостояния и создание условий для расширенного воспроизводства рабочей силы. Расширенное воспроизводство рабочей силы должно предусматривать такой уровень доходов, который способен обеспечить прожиточный минимум семьи, состоящей из пяти человек.

Уровень жизни объективно характеризует уровень развития, потребления, степень удовлетворения материальных, духовных и социальных потребностей людей, обеспеченность населения потребительскими благами.

Систему количественных и качественных показателей уровня жизни составляют:

- общий объем потребления материальных благ и услуг, уровень потребления продуктов питания, непродовольственных товаров и услуг;
- реальные доходы населения, размер заработной платы, поступления доходов из других источников (за счет пенсий, пособий, стипендий, реализации продукции личного подсобного хозяйства, дивидендов и процентов

на инвестированные в производство личные трудовые доходы); условия труда, продолжительность рабочего и свободного времени;

- жилищные условия;
- показатели образования, здравоохранения и др.

При рассмотрении уровня жизни необходимо учитывать всю совокупность социально-экономических условий, ибо без оценки потребления материальных и духовных благ, доступности их для человека, социальных условий труда и уровня социального обеспечения, здравоохранения и других характеристик невозможно в полной мере судить о реально складывающемся уровне жизни населения.

В современной экономике Белгородчины происходят существенные изменения в структуре совокупных доходов граждан: удельный вес заработной платы и других видов оплаты труда снижается. Заработная плата в период рыночных реформ постепенно теряет свое главное свойство — быть основной частью фонда жизненных средств работников и их семей. Естественно возникает вопрос: как оценивать происходящее? Однозначно негативно падение доли доходов от труда по найму оценить нельзя. Дело в том, что, с одной стороны, для лиц, доходы которых формируются преимущественно за счет заработной платы, уменьшение ее доли в совокупном доходе — свидетельство снижения их благосостояния. С формированием многообразия форм собственности и хозяйствования в распределительных отношениях появились новые моменты. Прежде всего, речь идет о появлении такой сферы деятельности, как предпринимательство — инвестирование личных денежных средств в производство товаров и услуг и получение за счет этого доходов (доходов на вложенный капитал) в виде прибыли, дивидендов по акциям, процентов по государственным ценным бумагам и т.п. Получают развитие доходы от приобретения предприятий в частную собственность и занятия индивидуальной трудовой деятельностью. Поступления в семейный бюджет от индивидуальной трудовой деятельности по производству продукции и оказанию услуг населению имеют трудовое основание, и в этой связи, как и предпринимательские доходы, с полным основанием могут быть отнесены к трудовым доходам.

То же можно сказать и о доходах, полученных от реализации товарной продукции, произведенной в личном подсобном хозяйстве (приусадебном или садово-огородном участке). Индивидуальная трудовая деятельность, являющаяся как основным, так и дополнительным занятием граждан, — составная часть совокупного общественного труда, звено общественного разделения труда. Таким образом, основная масса доходов от собственности и индивидуальной трудовой деятельности, как и доходы от всех видов труда по найму, могут быть объединены и классифицированы как трудовые доходы.

Анализ социальных последствий перехода к новым производственным отношениям и формам хозяйствования показывает, что положение крестьянства резко ухудшилось во всех сферах жизнедеятельности, и, прежде всего, это касается материальной обеспеченности.

В начале 90-х годов тенденция прошедшего десятилетия к сокращению разрыва в среднестатистических совокупных доходах работников промышленности и сельского хозяйства сменилась на обратную. Поэтому, далеко не случайно жителям сельской местности приходится искать другие источники доходов на содержание своей семьи.

Известно, что основными функциями оплаты труда являются воспроизводственная, распределительная и стимулирующая. Воспроизводственная функция заработной платы является основой трудовой мотивации, т. к. если оплата труда по своему уровню не может обеспечить нормальных условий воспроизводства рабочей силы, то не могут быть реализованы и другие ее функции. Размеры оплаты труда определяются хозяйствующими субъектами (промышленными и сельскохозяйственными предприятиями, фирмами и др.), а также политикой государства и действиями профессиональных союзов работников различных отраслей хозяйства страны. К сожалению, следует констатировать, что в Российской Федерации в настоящее время обеспечение воспроизводственной функции оплаты труда фактически только продекларировано государством.

Следует отметить, что в странах с развитой рыночной экономикой оплата труда является главным элементом механизма мотивации труда. Это обеспечивается достаточно высоким уровнем заработной платы, в том числе наемных работников в аграрной сфере, гарантированным уровнем минимальной оплаты труда, превосходящим прожиточный минимум. К основным мотивам относят сознание того, что эффективность работы предприятия зависит непосредственно от усилий трудового коллектива и каждого его члена, а также сохранность рабочего места, размер премии и т. д.

Многообразие применяемых способов стимулирования трудовой, общественно-политической и духовной активности вызывает необходимость оценки способов воздействия с целью выявления наиболее результативных и доступных в практическом применении. Арсенал способов воздействия настолько обширен – от прямого воздействия на материальные интересы работников до психологических способов воздействия, – что руководителям и специалистам практически трудно сориентироваться, какой из способов воздействия выбрать и применить, чтобы получить нужный результат.

Результаты исследования дают основание утверждать, что применение способов поощрения должно осуществляться по принципу «от простого к сложному», от более значимого по степени влияния на производительность труда к менее действенным, то есть должна соблюдаться иерархия способов поощрения с учетом достигнутого уровня производительности труда. Однако это отнюдь не означает, что способы поощрения, рекомендуемые к применению в хозяйствах с высоким уровнем производительности труда, исключают способы поощрения, рекомендуемые для хозяйств с более низкой производительностью труда. Наоборот, они выполняют роль «стержневых» и по мере повышения производительности труда дополняются новыми, благодаря чему становится богаче выбор способов поощрения.

Изменение набора и структуры способов поощрения, позволяет организовывать стимулирующую ситуацию, охватывающую всех без исключения работников, и тем самым создаются благоприятные предпосылки для роста производительности труда и удовлетворения потребностей каждого работника трудового коллектива.

Список литературы:

1. Управление персоналом организации: Учебник / Под ред. Кибанова. М.: ИНФРА – М, 2012.-512с.
2. Статистический сборник- Белгородская область в цифрах и фактах. Белгород.- 2013г

Шерстюк Ю.П.

студентка ДВНЗ «Українська академія банківської справи НБУ»

Бондаренко А.Ф.

к.т.н., доцент ДВНЗ «Українська академія банківської справи НБУ»

МОДЕЛЮВАННЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ЯКІСТЮ ІНФОРМАЦІЙНИХ ПОСЛУГ

Систему управління якістю слід розглядати як сукупність взаємопов'язаних об'єктів, які забезпечують якість інформаційних послуг з позиції задоволення інформаційної потреби клієнтів. Це дозволяє розглядати дану систему з точки зору взаємної несуперечливості її компонентів в межах заданих обмежень по точності та узгодженості за часом. Підтримка цілісності системи передбачає її перевірку та відновлення або коригування у разі виявлення неузгодженості системи. Використання системно-цілісного підходу необхідне для більш суворого проведення процедури моделювання.

Моделюючи систему управління якістю інформаційних послуг, виходять з необхідності моделювання основних напрямків маркетингових досліджень.

В країнах з розвинутою ринковою економікою маркетинг розглядається як провідна функція управління, що визначає ринкову та виробничу стратегії підприємств та фірм, їх діяльність в галузі наукових та практичних досліджень в фінансовій, комерційній сфері та сфері технічного обслуговування. Ці напрямки діяльності фірми засновані на знанні та цілеспрямованому формуванні споживчого попиту.

Вивчення інформаційних потреб потенційних клієнтів є важливою складовою маркетингу інформаційних послуг та продуктів внаслідок специфічності інформаційних ринків.

З розвитком та розширенням інформаційного сектору економіки в Україні зростає актуальність проблем, які пов'язані з комерційною діяльністю господарюючих суб'єктів на ринку інформаційних послуг та продуктів. При організації комерційної діяльності фірм сфери інформаційного бізнесу найбільш гостро постає питання про розробку механізму управління якістю послуг, які надаються фірмою інформаційних послуг, що дозволяє фірмі при вирішенні стратегічних та тактичних завдань гнучко маневрувати наявними інформаційними, матеріальними, трудовими та фінансовими ресурсами.

При розробці нових інформаційних послуг, а також в разі їх репозиціонування на ринку, фірмі необхідно провести маркетингові дослідження ринку та всіх його складових.

Маркетингові дослідження ринку інформаційних послуг і продуктів доцільно проводити з позицій:

- наявності споживчих властивостей та особливостей надання інформаційної послуги;
- врахування особливостей формування споживчої вартості на інформаційну послугу;
- визначення особливостей вивчення споживчого попиту на інформаційну послугу;

- оцінка методів та способів організації інформаційної взаємодії господарюючих суб'єктів в процесі задоволення інформаційних потреб клієнтів;
- аналізу системи ціноутворення на інформаційні послуги та продукти;
- вивчення можливостей та особливостей зниження витрат на виробництво інформаційних послуг;
- формування позитивного іміджу фірми на ринку інформаційних послуг.

Реалізація системи маркетингових досліджень ринку інформаційних послуг і продуктів підпорядковується загальним принципам наукового дослідження, що включає наступні етапи:

- визначення проблемних ситуацій;
- формування системи цілей, вибір мети конкретного дослідження;
- постановка дослідницької проблеми;
- визначення об'єкта дослідження; висунення гіпотез дослідження;
- вибір методів і засобів дослідження;

Емпіричний етап передбачає збір інформації, аналіз, перевірка гіпотез, узагальнення, опис; прогноз можливостей подальшого застосування результатів дослідження.

Основною проблемною ситуацією, яка може бути вирішена за допомогою реалізації системи маркетингових досліджень, є наявність неузгодженості між інформаційною потребою потенційного клієнта фірми і обмеженими можливостями їх задоволення в результаті відсутності відповідних методик і засобів. Для виявлення причин цього протиріччя необхідно провести проблемну діагностику фірми, під якою розуміється всебічний аналіз поточної виробничо-економічної діяльності фірми з метою виявлення наявних і перспективних резервів розвитку для оптимізації діяльності фірми в умовах, що склалися.

Задачами діагностування є:

- виявлення основних проблем надання інформаційно-аналітичних послуг, оцінка і ранжування їх за ступенем важливості;
- визначення причин виникнення проблеми;
- наявність внутрішніх резервів і основних напрямків підвищення ефективності виробництва інформаційних послуг;
- аналіз і оцінка результатів діяльності фахівців фірми.

Ефективність маркетингових досліджень залежить від адекватності обраного методу. Як підтверджує практика роботи, такими методами є:

Багатовимірні методи (наприклад, кластерний аналіз). Цей метод використовується для аналізу маркетингових рішень, в основі яких лежать численні взаємопов'язані змінні.

Метод статистичної теорії прийняття рішень (теорія масового обслуговування, теорія ігор та ін.) застосовується для ймовірнісного опису реакції споживачів на зміну ринкової ситуації.

Детерміновані методи дослідження операцій (лінійне і нелінійне програмування) застосовується для прийняття оптимального рішення при наявності безлічі взаємопов'язаних змінних.

Імітаційні методи. Ці методи використовуються у випадках, коли елементи, що визначають маркетингову ситуацію, не піддаються аналітичним описам.

Регресійні і кореляційні методи. Застосовуються для визначення взаємозв'язків між змінними, що описують маркетингову діяльність фірми.

Моделі мережевого планування і управління використовуються для визначення послідовності виконання робіт при вирішенні різних маркетингових завдань.

Прогноз можливостей подальшого застосування результатів дослідження. Цей етап дуже важливий, особливо для прикладного дослідження. Тут необхідно показати відповідність отриманих результатів поставленим меті та визначити шляхи їх практичного використання.

Існуючий між цими етапами зв'язок полягає не стільки в їх послідовності, скільки в їх змістовно – логічній єдності. Перехід від одного етапу до іншого можливий, коли вони цілеспрямовано співвідносяться один з одним, коли логічні побудови кожного етапу виробляються на матеріалі попереднього, оперують не з абстрактними, а зі смисловими одиницями, що зумовлюють наступні кроки. Точне дотримання цього принципу дає впевненість у тому, що отримані результати дослідження адекватні до поставлених завдань і в цьому сенсі обгрунтовані.

Процес надання інформаційної послуги опосередкований наступними процесами:

1. Вивченням структури та змісту інформаційної потреби клієнтів з метою її деталізації.

2. Розробкою оптимальної системи засобів, що забезпечує задоволення інформаційної потреби клієнта.

3. Використанням інформаційних ресурсів фірми.

4. Використанням оперативного доступу до інформації та оперативного зв'язку.

Всі ці процеси здійснюються у певних часових і просторових межах. Під впливом розвитку науково – технічного прогресу техніка та технологія надання інформаційних послуг періодично оновлюється. Для позначення явищ періодичного оновлення виробництва інформаційних послуг, при визначенні тривалості функціонування основних елементів виробничого процесу, продукції, ресурсів використовуються поняття життєвого циклу, його стадій і етапів. Під життєвим циклом інформаційної послуги нами розуміється тривалість її існування від моменту обгрунтування та проведення науково – дослідних робіт, пов'язаних із створенням інформаційної послуги, аж до моменту її виключення з номенклатури асортименту інформаційних послуг, наданих даної фірмою.

У життєвий цикл інформаційної послуги включені наступні етапи: проектування інформаційної послуги; розробка інформаційної послуги; позиціонування інформаційної послуги на ринку; репозиціонування інформаційної послуги.

Конкуренція стала невід'ємною частиною ринкового середовища і є необхідною умовою розвитку підприємницької діяльності. З переходом України на ринкові методи господарювання роль конкуренції в економічному житті суспільства значно зросла. Це сприяло виділенню конкуренції у важливий фактор маркетингового середовища фірми, потреба в дослідженні та аналізі якого пояснюється його істотним впливом на діяльність будь-якої компанії, що функціонує на ринку. У зв'язку з цим, проведення дослідження конкурентного середовища є важливим завданням служби маркетингу будь-якої фірми.

У маркетинговому середовищі фірма, що діє на ринку, розглядається не сама по собі, а з урахуванням всієї сукупності відносин і інформаційних потоків, що

пов'язують її з іншими суб'єктами ринку. Для забезпечення конкурентоспроможності фірма повинна постійно дбати про найбільш повне і ефективне використання наявних у її розпорядженні ресурсів, а також ресурсів, придбаних для майбутнього виробництва. При цьому, як підтвердили дослідження та практика, конкурентоспроможність фірми може бути оцінена тільки при проведенні порівняльного аналізу групи фірм, що відносяться до однієї сфери, або фірм, що виробляють товари – субститути. Таким чином, конкурентоспроможність фірми розглядається нами як відносне поняття, яке визначається як здатність забезпечити кращу пропозицію у порівнянні з конкурентами.

При виробленні конкурентної стратегії необхідно, як підтвердили дослідження, з одного боку, по можливості більш повно враховувати сильні і слабкі сторони фірми, її позицію на ринку інформаційних послуг і продуктів, а з іншого – структуру регіонального інформаційного ринку, тенденції його становлення та перспективи розвитку.

Таким чином, моделюючи систему управління якістю інформаційних послуг, виходять з необхідності застосування основних напрямів маркетингових досліджень. Головною проблемною ситуацією, яка вирішується за допомогою реалізації маркетингових досліджень, є наявність неузгодженості між інформаційними потребами потенційного клієнта фірми і обмеженими можливостями їх задоволення в результаті відсутності відповідних методик і засобів. Маркетингові дослідження повинні вестися у двох напрямках: як аналіз зовнішнього середовища, що слабо піддається регулюванню і як аналіз внутрішньо фірмових факторів з позиції відповідності вимогам зовнішнього середовища.

APPLICATION OF DCF AND RDCF METHODS VALUATION TO PHARMACEUTICAL PROJECTS

Annotation: *The paper examines problems of analysis of projects in the sphere of pharmaceuticals. It is underlined that in the case of pharmaceuticals traditional approach based on discounted cash flows can not meet the requirements because of the unexpected risks and profits. So additional tools are required. For this purpose the paper proposes strategic net present value (rNPV). The method allows take to account managerial flexibility and consequently take a decisions at each stage of the development of the project.*

Keywords: discounted cash flow method, risk-expanded net present value, probability, innovation project, project management, net present value

Abstract: *Niniejszy artykuł dotyczy oceny innowacyjnych projektów w dziedzinie farmacji. Dla takich projektów tradycyjna metoda zdyskontowanych przepływów pieniężnych jest niewystarczająca, ponieważ nie w pełni bierze się pod uwagę ryzyko i niepewność. W związku z tym proponowane jest wykorzystanie rozszerzonego indeksu zdyskontowanych przepływów pieniężnych, które mogą obejmować takie projekty. Przedstawiona metoda pozwala na uwzględnienie menedżerskiej elastyczności, i dlatego podejmowanie decyzji na wszystkich etapach rozwoju projektu.*

Słowa kluczowe: technika zdyskontowanych przepływów pieniężnych, zaawansowana metoda zdyskontowanych przepływów pieniężnych, prawdopodobieństwo wycofania leku w każdej fazie, innowacyjny projekt, zarządzanie projektami, NPV kryterium

The analysis of investment projects in condition of uncertainty in the traditional approach usually involves a calculation of discounted cash flows based on the probability. We can say that the analysis involves a calculation of the expected net present value. The method of discounted cash flow (DCF) is a method of the income approach in order to value projects. Method is based on the concept of time value of money. Business costs as much as the project could bring incomes for the period. It is necessary to say that the method DCF has clear and logic decision-making criteria for the all project, that factor facilitates the understanding of the results for the people don't have the financial education. Studies of Hartman M. and Hassan A. are confirmed that the feasibility of investment decision can and should be assessed by analysis of discounted cash flows and net present value criteria which is weighted the benefits and costs according with such decision and the risk and time of occurrence.

However in order to value invest project which involves risks and uncertainties, NPV index is insufficient because it doesn't reflect all features of the project. Application of DCF method leads to the fact that management in the realization of the project not always

can abandon the planned activities and see new opportunities that can bring the company huge profits or losses.

In this paper we introduce an extended net present value index (rNPV) which allows management to focus less attention of the creation of the “ideal predictions” and direct more efforts to find alternative ways of development of the company. Let us consider it in relation with pharmaceutical industry, which has a special operating and high level of enterprises risks.

1. Pharmaceutical project management features

Recently in Russia is taken place a rapid process of creating new high-tech companies and the market has a high degree of uncertainty. The most interesting, from the point of view of the project management in the conditions of risk and uncertainty of economic development, are innovation industries with high technological dynamics and volatility. In this paper the pharmaceutical industry has been considered. Such industry has an exclusive features and properties that have a high level of project risk. Risks associated with the uncertainty of two types:

1. Drug effectiveness. There are 10,000 potential drugs but only one will be on the market.

2. Market success. Official approval of the drug doesn't guarantee its successful sales. The competitor can beat the company and offer the same or even better drugs on the market. Market prices and costs are also unknown in advance.

The pharmaceutical industry has a high innovation potential. The drug development phase is a long and demanding process that requires several different tests and phases cleared in order to obtain a final approval. Each phase can be seen as an option as you at the end of the phase have to take a decision on whether to discard the project or continue developing it (exercise the option). The decision is based on the prospects of the drug (the underlying asset) which test results reveals at the end of each phase.

The drug development process is very risky because it is difficult to know how long and how much it will take to get a phase approved as the research requirements are very different for different disease areas.

Innovation process in this area consists of the following stages:

- The discovery/lead optimization phase

The first phase is the discovery phase or lead optimization phase. A drug development often starts by either identifying a new biochemical compound to find out if it has a positive effect on a known disease or trying to find a cure or vaccine for a disease by testing different biochemical compounds on it. On a more technical level, the biochemical compound is tested on human tissue in order to get an indication of an effect. If this indication is positive, the work for a chemical structure will continue so as to end up with a useable drug that has a therapeutic effect. These primary tests are purely in vitro tests, which mean that they are not performed on living organisms.

- The preclinical stage

The next step in the process is the preclinical stage where the lead compound has been identified. In the preclinical stage the scientists still do not have a lot of information of how it affects the targeted disease. The main goal at this stage is to get more information about the drug and its effects, e.g. how toxic the drug is, how long time the drug stays effective in the body, the level of doses needed and the most effective way to adopt the drug

(injections, pills etc.). At the same time it is also important to obtain information about the negative things, most importantly, if any serious side effects exist. If all of these studies look good, the company will file an "Investigational New Drug" (IND) to the authorities to get approved for phase I. The IND contains all the information obtained at this stage along with a future plan for the clinical phases, which is the next step in the development process. At this stage the research studies are still not performed on humans, but on animals.

- Phase I

In phase I, the testing is performed on a small (20-80) group of persons, who at this point are healthy people. The aim of the research studies in phase I is to evaluate the effects the drug has on human beings and compare them to those found in the preclinical phase. They seek to find answers about the pharmacokinetics, which describe the processes of absorption, metabolism and excretion of the drug in question on a living organism. Another aspect of phase I is to secure the drugs' safety profile by assessing how the toxic substances act on a human beings. But the most important thing is how well the drug handles the transition from being applied on animals to now getting applied on real human beings. Therefore it would be ideal that the picture of the test results obtained in the preclinical phase resemble the picture obtained when the drug is applied on human beings. The test results obtained in this phase are the foundation for the work that continues in phase II.

- Phase II

Phase II continues the work begun in phase I, but the tests in phase II include a larger group of test persons (100-300) Furthermore, a part of these people suffer from the disease in question. This is necessary in order to track the effects that the drug has on both sick people and healthy people, and to find out how the drug acts in different settings. So the questions raised earlier still need to be answered, again and again. In phase II the effects of the drug are studied more carefully. It is important at this stage to make sure that the new drug has a positive effect on the sick people and is more efficient than drugs already on the market, if that is the case. This is also called finding the "proof of concept", why the use of placebo drugs is applied in order to co-determining this.

Phase II is often the phase where most applications are dropped (if the drug enters the preclinical phase). This is often because the drug does not have the efficacy as expected. The rejection of the drug development project is often done by the company's management at this stage, and not by the authorities.

- Phase III

The objective of phase III is to look at the long term effects as well as the effects on a much larger scale. The group of test persons is increased severely now (1.000-3.000)

This is done to increase the documentation of the effects found in the previous phases and to confirm the effectiveness of the drug, while still monitoring side effects, toxic level and so on. This increase in the test group size also results in much higher research costs. In fact phase III is primarily done in order to verify that the drug can be used by "everybody" without any serious complications. As phase III is the last phase it is time to complete the development and hopefully end up with the conclusion that the drug is strong enough to enter the market. Due to the heavy R&D costs it is obvious that a rejection of a drug in phase III has serious consequences and will create considerable problems for the company.

- Approval

When a company has completed all the phases it is time to file the entire information

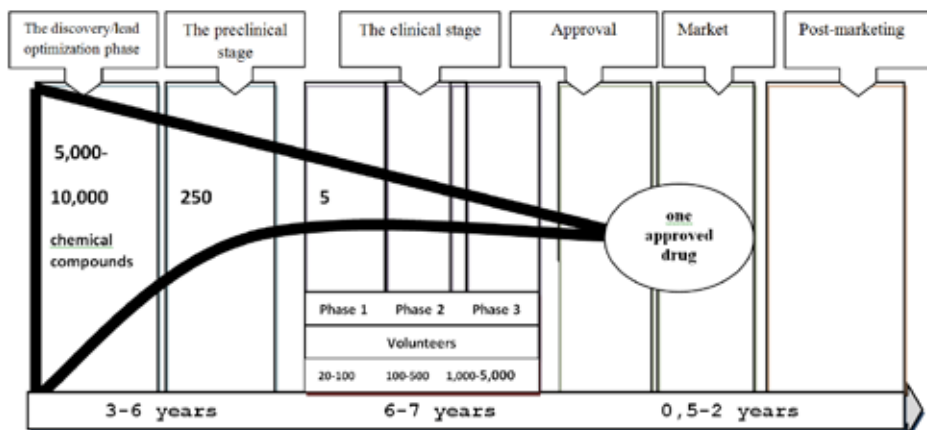


Figure 1. Drug production

as a “New Drug Application”, NDA, to the EMEA. Then it is up to the authorities to decide whether the test results and the documentation are enough to approve the drug. Sometimes the documentation is not thorough enough, and the authorities will demand extra studies completed before a final decision can be made. In some cases the authorities will accept the drug but still demand more test results. Therefore we can sometimes experience the use of a phase IV that covers this exact situation.

- Market
- Post-marketing

Creation of new drugs is a very risky business. Below we have illustrated the process of a drug development process. There are an infinite number of complex chemical compounds which may have pharmaceutical effects, but the company has to choose one chemical compounds which in future will be put into production and placed on the market.

Now the development of innovative drug takes an average of 10-12 years.

It is necessary to note that logic of investment in medical technology is based on three principles:

- High risks mean higher returns
- Medical companies can achieve liquidity on the second phase of clinical trials and become the object of acquisition.
- The uncertainty which is associated with investments in medical technologies overcome with a deep understanding by investor the area of investigation.

Obviously the main business of pharmaceutical companies is development and commercialization of the intellectual property. Today for the start-ups it is important that they can properly assess their capabilities failure or success).

Thus one the main priority way for the formation of an innovation model of rising the competitiveness of pharmaceutical company is to create new methods of decision-making in the conditions of high uncertainty and risk.

Management of the company is one of the fundamental aspects of a modern market economy. However in order for effective company management is necessary reliable

estimate of the project. Currently, there are a sufficient number of methodologies to describe various approaches to valuation. One of the most used methods to assess a discounted cash flow method (the DCF). In the modern theory of finance traditional methods, including the method of DCF, applied to the evaluation of investment projects often show their limitations, since most of them are designed for companies that operate in stable businesses. Such methods don't include the managerial flexibility, risk and uncertainty of the project, therefore, it ignores the possibility of a phased planning and financing of the project, where it is possible to change the course of the project investment data in the external and internal environment.

2. rNPV against NPV

In this thesis we utilize two different indexes. First of all we will briefly introduce the discounted cash flow model (hereafter referred to as DCF). Due to its simplicity the DCF model is widely applied as it uses only few input variables such as the periodic discount rate and the periodic cash flows. The formula is presented below

$$NPV = \sum_{t=1}^{\infty} \frac{CF_t}{(1+r)^t}$$

где NPV – net present value;

CF_t – cash flow;

r – discounted rate;

t – time.

The traditional valuation method which is also the most commonly used method among practitioners is the discounted cash flow method. Studies such as the one performed by Hartmann & Hassan as well as our have proved that the discounted cash flow method by far is the most preferred method when it comes to putting a number on the value of a biotech research project. Before analyzing the drawbacks of the DCF method we will briefly consider why the discounted cash flow analysis is so widely used.

The discounted cash flow method has clear and consistent decision criteria for all projects it values, which makes it easy to communicate to the management. The simplicity of the method makes it easy to understand for people with a non-financial background and is the main reason for its widespread acceptance. The method is quantitative and economically rational as it factors in the time value of money.

But the simplicity of the method is also why it is not suitable for more complex investments with a high uncertainty regarding the future cash flows. In this section we will look into the potential disadvantages of using the discounted cash flow method on strategic optionalities, as the drug development projects can be considered. The disadvantages of the method will be briefly discussed to point out the need for a more sophisticated method, which can better identify and cease the uncertainty that so heavily surrounds these research projects with decade-long time horizons.

When valuing a drug development project with a long time horizon, all the decisions regarding the future cash flow streams are made at the time of the valuation. In the model, the future cash flows are fixed and seen as highly predictable and thus do not take the uncertainty of the future into account. But cash flows are not very predictable as variability on the future cash flows occurs, and particularly in the world of biotech research projects. In reality, many decisions regarding the individual project are deferred to a later point in time

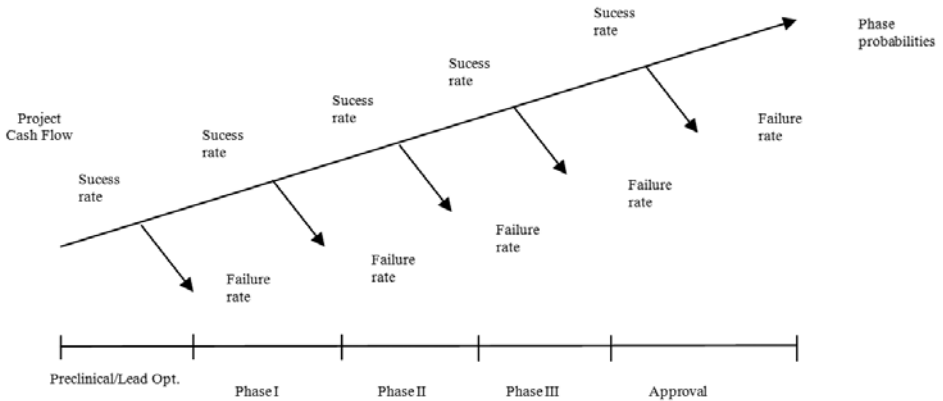


Figure. 2. Decision tree

where more information about the project and the market opportunities is available. This is something the model does not account for.

The discounted cash flow model assumes that projects are passively managed when in fact many research projects are actively managed through the many different options of expanding or contracting the research project as uncertainty unfolds.

This managerial flexibility is a key asset in all research projects as it makes it possible to incorporate all the new information into your decision making as the project goes along. So the lack of valuing that flexibility in the discounted cash flow model is the biggest drawback and is what makes it inadequate when it comes to valuing projects in a high-uncertainty environment.

Externalities or immeasurable factors that cannot be modeled into the discounted cash flow analysis are neglected in the model even though they can represent a huge upside potential if they represent themselves as value-adding options. Or new information can alter the profitability prospects of the projects and give the management the opportunity to shut the project down. To sum up, the traditional discounted cash flow analysis underestimates the value of flexibility as it assumes that cash flows are determined and irreversible. In reality the cash flows are highly uncertain and the management can exploit this uncertainty to make the most of the opportunities that present themselves as time reveals new information.

In order to obtain the most reliable results, it was developed a method rDCF (risk-adjusted discounted cash flow method). Using the rNPV index in the evaluation of investment attractiveness allows take into account some risk factors faced by the entrepreneur in the implementation of the investment project.

rDCF is a kind of decision tree models. It was especially developed to capture the effect of technological uncertainty (represented by probabilities to succeed with each R&D phase) on the value of biotechnology projects. Furthermore, as the prediction of the future cash flows of the R&D project is uncertain the decision tree model was supplemented with sensitivity and scenario analyses. Using these two types of analyses the company tries to take into consideration the impact of economic uncertainty on the project value. For instance, sensitivity analysis ranks input variables of the future cash flows (e.g. potential market share, unit price, unit costs, etc.) according to their contribution to the risk of the project present

value. Then Serono's managers attribute to the most risky input parameters their possible minimum and maximum values and compute the expected net present values of the project that correspond to these extremes.

To build a simple event tree, the cash flows estimated in the DCF model are separated into the phase where they occur or are expected to occur. Then the success rate for each phase is projected which can be seen as the chance of the cash flow to happen. All the cash flows are then probability-adjusted by the chance of them occurring. This sums to the risk adjusted NPV which in theory are superior to the traditional NPV¹.

The event tree is modelled in figure 2

As the success rates are contingent on each other, cash flows longer into the future will have a smaller chance of occurring and thus a smaller value. Consequently the forecast sales will be reduced by the highest percentage.

This method ensures that a project is not overvalued by looking at the risk of failure in each phase as well as it incorporates the risk of spending capital in the initial phases without the product ever reaching the market. But it will have a tendency to be overly negative as future costs are not omitted in the situation of an early abandon.

In order to calculate the index for pharmaceutical rNPV project need to know the four parameters of the project: the clinical success rates, projected costs, projected market (sales), and the discount rate.

$$rNPV = \sum_{t=0}^n \frac{CF_t * P_0}{(1+r)^t * P_1}$$

где NPV – net present value

CF – cash flow

P – probability

r- discounted rate

t – time

The application of the standard DCF method allows to take into account the high uncertainty of the project, while not using complex models. However, we can not say that this method is exhaustive and optimal for the evaluation of pharmaceutical companies, as it does not include the market and technological risks. Estimate is too high.

More appropriate to use the rDCF, which is a simple decision tree with the ability to model the risk of failure in every phase of project development. The method takes into account the probability of failure rDCF development at all phases.

Literature list

1. M. Hartmann, A. Hassan. Application of real option analysis for pharmaceutical R&D project valuation — Empirical results from a survey Research Policy, vol.35, 2006.
2. Мертенс А. Как оценить возможности? реальные опционы в стратегических решениях/ [http://mertens.com.ua/articles/files/ article realoptions.pdf](http://mertens.com.ua/articles/files/article_realoptions.pdf)
3. www.biostrat.org/
4. Bogdan, B. and Villiger, R. Valuation in Life Sciences: A Practical Guide Springer, Third Edition, 2008

¹ Stewart, Allison & Johnson, 2001, p.816.

5. DiMasi, J. A. and Grabowski, H. G. The cost of Biopharmaceutical R&D: Is Biotech Different Managerial and Decision Economics, vol. 28, 2007
6. DiMasi, J. A. Risks in new drug development: Approval success rates for investigational drugs Clinical Pharmacology & Therapeutics, vol. 69, 2001
7. DiMasi, J. A., Hansen, R. W. and Grabowski, H. G. The price of innovation: new estimates Journal of Health Economics 22, p. 2003
8. Kola, I. and Landis, J. Can the pharmaceutical industry reduce attrition rates? Nature Reviews– Drug Discovery, Vol 3, 2004

Бурдюгова О.М.

кандидат экономических наук, доцент, заведующая кафедрой бухгалтерского учета и аудита, Международный славянский институт, Волгоградский филиал
e-mail: burdugova@yandex.ru

Коваленко О.А.

кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры финансов и бухгалтерского учета, Волжский институт экономики, педагогики и права
e-mail: oksana.kovalenko@mail.ru

КРИТЕРИИ КАЧЕСТВА УЧЕТНОЙ ИНФОРМАЦИИ И ПРЕДПОЛАГАЕМЫЕ ИНФОРМАЦИОННЫЕ ПОТРЕБНОСТИ ПОЛЬЗОВАТЕЛЕЙ СУБЪЕКТОВ МАЛОГО И СРЕДНЕГО БИЗНЕСА

Аннотация

В статье представлен анализ взаимосвязи критериев качества учетной информации и предполагаемых информационных потребностей пользователей организаций малого и среднего бизнеса. В процессе данного анализа обобщены критерии качества учетной информации, установленные в нормативной базе национального и международного учета, апробированные в научных исследованиях, приведен пример иерархии групп пользователей учетной информации индивидуального предпринимателя, сопоставлены информационные потребности соответствующих групп пользователей индивидуального предпринимателя с критериями качества учетной информации.

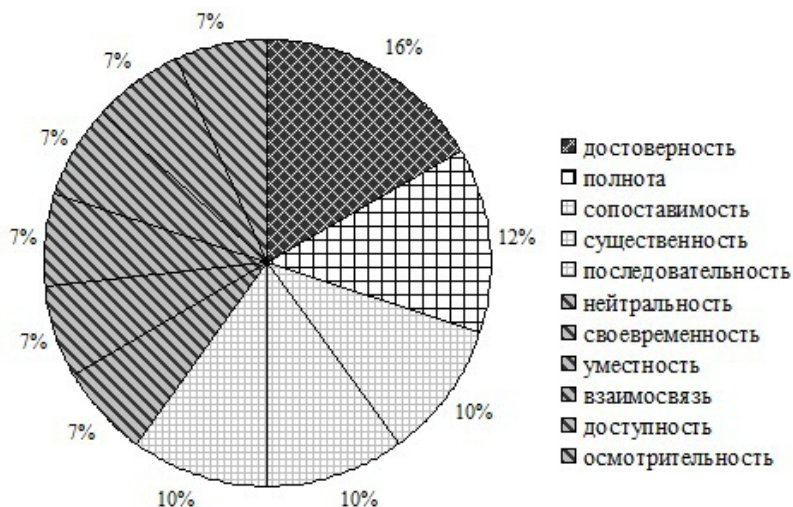
Ключевые слова/ Keywords: критерии качества учетной информации/ accounting information quality criteria, малый и средний бизнес/ small and medium enterprises, пользователи учетной информации/ users of accounting information, потребности пользователей учетной информации/ the needs of users of accounting information

Необходимость качественного учетного информационного обеспечения определяется потребностью достижения основной цели малого и среднего предпринимательства – получения прибыли.

Слагаемыми качества учетной информации являются свойства (критерии) учетной информации, направленные на обеспечение приоритетных потребностей пользователей субъектов ограниченного предпринимательства.

Сопоставление критериев качества, установленных в нормативной базе национального, международного учета и апробированных в научных исследованиях, с потребностями пользователей учетной информации организаций, ограниченных в масштабах бизнеса, позволит систематизировать данные критерии качества и направить руководителей и лиц, ответственных за ведение учета, на стратегию качественного учета всех сфер деятельности организации.

Здесь следует определить критерии качества учета, которые обозначены нормативными документами международного и национального учета, а так же критерии качества которые выделены исследователями в области учета.



«Структура приоритетов качества учетной информации, предусмотренных нормативными документами международного и национального учета» **рисунок 1**

На рисунке 1 представлена структура приоритетов качества учетной информации, предусмотренных нормативными документами международного и национального учета.

Для оценки структуры приоритетов качества учетной информации были обработаны следующие нормативные документы:

- документы международного уровня стандартизации учета и отчетности: Концептуальные принципы КМСФО, МСФО (IAS) 1 «Представление финансовой отчетности»;
- документ национального уровня стандартизации зарубежного учета – Стандарт финансового учета и отчетности США SFAC № 2 (Qualitative Characteristics of Accounting information (FASB, 1981));
- документы законодательного и нормативного регулирования национального уровня стандартизации российского учета и налогообложения: Федеральный закон от 6 декабря 2011 г. N 402-ФЗ «О бухгалтерском учете» (далее – закон N 402-ФЗ); Налоговый кодекс РФ; ПБУ 1/2008 «Учетная политика организации» (далее ПБУ 1/2008); ПБУ 4/99 «Бухгалтерская отчетность организации» (далее ПБУ 4/99).

Составители бухгалтерского словаря в качестве основания международного принципа бухгалтерского учета выделили следующие требования: понятность, уместность, достоверность и надежность [2].

Автор Проекта глобальной бухгалтерской системы Жозель Le Vourc'h, ссылаясь на концептуальные принципы КМСФО, предусматривает следующие качественные характеристики стандартизации учетной информации: единый бухгалтерский язык, сопоставимость, уместность и существенность, нейтральность, взаимосвязь [1].

ИЕРАРХИЯ КАЧЕСТВЕННЫХ ХАРАКТЕРИСТИК УЧЕТНОЙ ИНФОРМАЦИИ



«Иерархия качественных характеристик учетной информации по SFAC N 2» **рисунок 2** [12].

МСФО (IAS) 1 декларирует следующие критерии качества отчетной информации: существенность, достоверность, непрерывность деятельности, сравнимость (сопоставимость), последовательность представления, агрегированность статей отчетности, периодичность, принцип начисления [13].

В SFAC N 2 определена система качества учетных информационных потоков, распределенных по уровням иерархии потребностей пользователей и их значимости в процессе принятия решений в хозяйственной деятельности (рис. 2).

Статьей 1 закона N 402-ФЗ бухгалтерский учет определен как процесс формирования документированной систематизированной информации об объектах бухгалтерского наблюдения и составление на ее основе бухгалтерской (финансовой) отчетности [18]. Из определения следует, что на федеральном уровне определены две основные характеристики качества информации бухгалтерского учета – это документированность и систематизация информации.

В качестве наиболее важного по значимости требования к финансовой отчетности статья 13 закона N 402-ФЗ определяет достоверность отчетной информации.

Пункты 5 и 6 ПБУ 1/2008 предъявляют следующие требования к учетной информации: имущественной обособленности; непрерывности деятельности; последовательности учетной политики; временной определенности фактов хозяйственной деятельности; полноты; своевременности; осмотрительности; приоритета содержания перед формой; непротиворечивости; рациональности.



*Требования к качеству информации управленческого учета

- | | | | |
|----|--|---|--|
| 1. | Релевантность/ существенность /целесообразность/ полезность | 8 | Последовательность |
| 2. | Толерантность/ содержательность/ достаточность/ полнота/ целостность | 9 | Надежность |
| 3. | Своевременность/ оперативность | 10 | Конфиденциальность |
| 4. | Достоверность/ объективность | 11. | Адресность |
| 5. | Понятность/ доступность/ ясность | Другие: гибкость и инициативность, периодичность, непрерывность, обратная связь, проверяемость, непредвзятость, нейтральность и независимость, приоритет содержания перед формой, прогнозная ценность | |
| 6. | Сопоставимость/сравнимость/ аналитичность | 12. | вероятность, непредвзятость, нейтральность и независимость, приоритет содержания перед формой, прогнозная ценность |
| 7. | Экономичность/рациональность | | |

«Структура требований к качеству информации управленческого учета» **рисунок 3.**

В ПБУ 4/99 обозначены требования достоверности и полноты учетных информационных потоков [17].

На основании требований нормативных актов национального и международного значения к финансовой учетной информации, В.Ф. Палий обозначил приоритетные характеристики качества: надежность и прозрачность [16, с.8]. Надежность и прозрачность, по мнению В.Ф. Палий, являются слагаемыми достоверности финансовой отчетности.

Международное и национальное нормативное регулирование качества учетной информации касается, в большей степени, финансовой информации, ориентированной на внешних пользователей.

Критерии качества налоговой учетной информации закреплены законодательно в Налоговом кодексе РФ в статье 313 и однозначно повторяют качественные характеристики учетной финансовой информации – это такие характеристики качества как: полнота, достоверность, своевременность [14].

Если качественные характеристики финансовой и налоговой учетной информации имеют нормативное базовое значение, то критерии качества управленческой учетной информации имеют дискуссионный характер и нацелены на индивидуальные потребности определенных групп внутренних пользователей организаций.

В условиях быстро меняющихся правил рынка, жесткой конкуренции очень сложно удовлетворять индивидуальные потребности всех внутренних пользователей учетной информации. Это обстоятельство побуждает исследователей безгранично расширять перечень качественных характеристик учетной управленческой информации. На рисунке 3 представлен только минимальный перечень критериев качества учетной управленческой информации, рассмотренный такими авторами, как Вахрушина М.А. [3], Волков О. [4], Гольдштейн Г. Я. и Гуц А. Н. [5], Гоменюк В. [6], Гусева Е.Э. [7], Зыряннова Т.В., Колесникова С.И. [8], Ивашкевич В.Б. [9], Карелин А. [11], Никандрова Л., Гулина И. [15], Разработчики информационных систем ООО «ИТК» [10].

Достичь высокого качества учетной управленческой информации достаточно сложно. Само по себе такое достижение влечет за собой повышение уровня накладных расходов для организации.

Многообразие качественных характеристик управленческой учетной информации никак не улучшает систему её качества: рассеивает внимание руководителей экономических субъектов малого и среднего бизнеса; не дает правильно скоординировать качество работы подчиненных учетной сферы. Всё это приводит к загромождению информационных блоков субъекта, а впоследствии, и к неликвиду информации.

Для того чтобы учетные информационные потоки экономических субъектов малого и среднего предпринимательства были правильно скоординированы, необходимо четко представлять направления информационных потребностей их потенциальных пользователей.

Уровни учетных информационных потоков ограниченного предпринимательства, направленных на удовлетворение потребностей заинтересованных пользователей, зависят от многих факторов, приоритетными из которых являются следующие:

- организационно-правовая составляющая предпринимательства;
- виды осуществления предпринимательской деятельности;
- масштабы производственных мощностей;
- уровень платежеспособности.

Чем выше уровень определяющих факторов (исключение: для платежеспособности – чем ниже), тем больше групп заинтересованных пользователей учетной информации. Так индивидуальный предприниматель, занимающийся розничной продажей строительных материалов, с ограниченной торговой площадью и средней степенью платежеспособности имеет следующий минимальный состав заинтересованных пользователей учетной информации по уровням иерархии полезности:

- первая группа – индивидуальный предприниматель как управляющий компонент процесса предпринимательства;
- вторая группа – контрагенты – поставщики, обеспечивающие достойное предложение индивидуального предпринимателя на рынке розничной торговли строительными материалами;
- третья группа – контрагенты – покупатели розничной сети строительных материалов, обеспечивающие достаточный спрос индивидуального предпринимателя;
- четвертая группа – контрагенты – представители государственной власти, обеспечивающие информационные потоки для формирования до-

Таблица 1

Взаимосвязь предполагаемых информационных потребностей пользователей и критерий качества учетной информации (на примере индивидуального предпринимателя, осуществляющего розничную продажу строительных материалов)

Группы пользователей	Предполагаемые информационные потребности пользователей	Критерии качества учетной информации
1. Информация управленческого учета	Индивидуальный предприниматель как управляющий компонент процесса предпринимательства	<p>Объем продаж Рентабельность продаж Анализ безубыточности продаж Состояние расчетов Объем закупок Ассортиментная политика Ценовая политика Качество товаров</p>
Контрагенты – поставщики, обеспечивающие достояное предложение индивидуального предпринимателя на рынке розничной торговли строительными материалами	<p>Состояние расчетов Объем закупок Ассортиментная политика Ценовая политика Качество товаров</p>	Релевантность, толерантность, своевременность, достоверность, понятность, сопоставимость, экономичность
Контрагенты – покупатели розничной сети строительных материалов, обеспечивающие достаточный спрос индивидуального предпринимателя	<p>Контрагенты – представители государственной власти, обеспечивающие информационные потоки для формирования доходной части государственных бюджетных средств, а так же для сбора макроэкономической информации</p> <p>Контрагенты – прямые кредиторы, обеспечивающие пополнение абсолютно ликвидных средств для повышения уровня платежеспособности</p>	<p>Толерантность, своевременность, понятность</p> <p>Достоверность, полнота, своевременность, сопоставительность</p> <p>Достоверность, полнота, своевременность, сопоставимость</p>

ходной части государственных бюджетных средств, а так же для сбора макроэкономической информации;

- пятая группа – контрагенты – прямые кредиторы, обеспечивающие пополнение абсолютно ликвидных средств для повышения уровня платежеспособности.

Если меняется организационно-правовая составляющая предпринимательства, например, с индивидуального предпринимателя на общество с ограниченной ответственностью, то количество групп пользователей увеличивается как минимум на одну группу «контрагенты – учредители общества, обеспечивающие уставный имущественный фундамент функционирования общества».

Сопоставим группы указанных пользователей, их потребности и критерии качества учетной информации в таблице 1.

Из содержания таблицы 1 видно, что набор критериев качества учетной информации меняется от заявленных информационных потребностей пользователей субъекта предпринимательства.

Для того чтобы качество учетной информации было измеримо, необходимо учитывать взаимосвязь между предполагаемыми информационными потребностями ограниченного предпринимательства и множеством критериев качества учета. Качество учетной информации будет на высоком уровне в том случае, если будут удовлетворены все возможное предполагаемые информационные потребности пользователей.

Список литературы

1. Joelle Le Vourc'h Бухгалтерский учет: на пути к глобальной системе. [Электронный ресурс] - URL: http://consulting.ru/econs_art_53054409 (дата обращения 21.12.2013)
2. Бухгалтерский словарь. «Принцип качества для учетной информации». [Электронный ресурс] - URL: <http://www.edudic.ru/buh/5416/> (дата обращения 19.12.2013)
3. Вахрушина М.А. Бухгалтерский управленческий учет: Учебник для вузов. 2-е изд., доп. и пер. – М.: ИКФ Омега-Л; Высш.шк., 2002. - 180с. С.27-29.
4. Волков О. Требования к качеству управленческой информации. Опубликовано на сайте: 10.12.08. Источник: Элитариум. [Электронный ресурс] - URL: http://www.prostobiz.ua/biznes/upravlenie_biznesom/stati/trebovaniya_k_kachestvu_upravlencheskoj_informatsii (дата обращения 21.12.2013)
5. Гольдштейн Г. Я., Гуц А. Н. Экономический инструментарий принятия управленческих решений: Учебное пособие для магистрантов направления 521500 «Менеджмент» (МВА) Таганрог, ТРТУ, 1999. [Электронный ресурс]. - URL: <http://www.aup.ru/books/m69/> (дата обращения 21.12.2013).
6. Гоменюк В. Опыт постановки управленческого учета в промышленно-строительном холдинге. Источник: Финансовый директор. Добавлено 04.09.2008. [Электронный ресурс] - URL: <http://www.ippnou.ru/article.php?idarticle=004129> (дата обращения 21.12.2013).
7. Гусева Е.Э. Управленческая отчетность и ее использование для принятия управленческих решений [Электронный ресурс] // “Современный бухучет” - 2005 г. - N 1. - URL: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=PBI;n=52266;dst=0;ts=C0BA4823E61EF46F15132C7E718A66FD> (дата обращения 21.12.2013)

8. Зырянова Т.В., Колесников С.И. Качественные характеристики бухгалтерской (финансовой и управленческой) информации в бюджетных учреждениях [Электронный ресурс] // “Бухгалтерский учет в бюджетных и некоммерческих организациях”, N 11, июнь 2008 г.– СПС Гарант.
9. Ивашкевич В.Б. Бухгалтерский управленческий учет: Учебн. для вузов. – М.: Экономистъ, 2003. С.36-37.
10. Информационные системы управления. Манифест v3.17. Официальный сайт ООО «ИТК». [Электронный ресурс] - URL: <http://www.itk.ru/article/manifik.shtml> (дата обращения 21.12.2013)
11. Карелин А. Управленческая отчетность – информационный источник управления. Журнал «Охранная деятельность». Опубликовано на сайте: 09.04.08. [Электронный ресурс] - URL: http://www.psj.ru/saver_people/detail.php?ID=9451 (дата обращения 21.12.2013)
12. Качественные характеристики учетной информации. Qualitative characteristics of accounting information. Энциклопедия банковского дела и финансов. Источник: FASB, Accounting Standards: Statement of Financial Accounting Concepts 1-6. McGraw-Hill Book Company, New York, N.Y., 1986. [Электронный ресурс] - URL: <http://www.cofe.ru/finance/russian/10/78.htm> (дата обращения 21.12.2013)
13. Международный стандарт финансовой отчетности (IAS) 1 «Представление финансовой отчетности». [Электронный ресурс] - URL: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=147977;fld=134;dst=4294967295;rnd=0.9123409162275493;from=123175-0> (дата обращения 21.12.2013)
14. Налоговый кодекс РФ. [Электронный ресурс] - URL: <http://base.garant.ru/10900200/32/#3013> (дата обращения 21.12.2013)
15. Никандрова Л., Гулина И. Бухгалтерский управленческий учет. [Электронный ресурс]. - URL: http://fictionbook.ru/author/irina_gulina/buhgalterskiyi_upravlencheskiyi_uchet/read_online.html?page=2 (дата обращения 21.12.2013)
16. Палий В.Ф. Международные стандарты учета и финансовой отчетности: Учебник. – 3-е изд., испр. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2007. – 512 с.
17. Приказ Минфина от 6 июля 1999 г. N 43н «Бухгалтерская отчетность организации» (ПБУ 4/99). [Электронный ресурс] - URL: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=107971;dst=0;ts=707AED5752D121DD98676162F4F8C028> (дата обращения 21.12.2013)
18. Федеральный закон от 6 декабря 2011 г. N 402-ФЗ «О бухгалтерском учете». URL: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=153957;fld=134;dst=4294967295;rnd=0.43755413847975433;from=122855-0> (дата обращения 21.12.2013)



Мозолевич А.С.

Волжский институт экономики педагогики и права

РЕФОРМИРОВАНИЕ ПЕНСИОННОЙ СИСТЕМЫ

Пенсия (по старости)/ retirement pensio, трудовая пенсия/retirement pension, пенсионная реформа/pension reform, пенсионная система/pension system (retirement system).

В Российской Федерации последние 10 лет проводились мероприятия, которые направлены на совершенствование пенсионной системы и по итогам которых достигнуты следующие результаты: повышен средний размер трудовой пенсии по старости, отношение трудовой пенсии по старости постепенно приближается к прожиточному минимуму, сокращается разрыв между пенсией по старости и средним размером заработной платы.

Однако, несмотря на достижения, финансовая устойчивость и сбалансированность бюджета Пенсионного фонда Российской Федерации не достигнуты [1].

Причинами тому являются экономические и демографические факторы: большой объем скрытой заработной платы, демографический рост, высокий уровень смертности в трудоспособном возрасте и т.п.

Инерционный сценарий развития пенсионной системы в условиях действующего пенсионного законодательства неизбежно приведет к невозможности поддержания размера пенсий на социально приемлемом уровне и увеличению численности низкодоходных групп пенсионеров. Так к 2030 году средний размер трудовой пенсии по старости может не достигнуть минимального целевого уровня в 2,5 прожиточного минимума пенсионера, а отношение среднего размера трудовой пенсии по старости к среднему размеру заработной платы в Российской Федерации будет снижаться.

С учетом всех этих негативных факторов, а также ряду других причин возникла необходимость в реформировании пенсионной системы.

Основными целями развития пенсионной системы являются:

- гарантирование социально приемлемого уровня пенсионного обеспечения;
- обеспечение сбалансированности и долгосрочной финансовой устойчивости пенсионной системы[1].

Наиболее значимыми рычагами на воздействие пенсионной системы являются: регулирование пенсионного возраста; изменение системы досрочных пенсий; повышение доходности [2].

Проект реформы пенсионной системы предполагает увеличение обязательного стажа, необходимого для получения пенсии с 5 до 10 лет, а стаж, требуемый для получения максимальной пенсии 35 лет (возможно снижение до 30 лет). При этом под «максимальной пенсией» предполагается ее максимальный размер равный 40% от утраченного заработка. Данный аспект реформы стимулирует людей продолжать трудовую деятельность вместо выхода на пенсию – так планируется стабилизировать демографический дисбаланс.

В связи с демографическим старением населения и одного из самого низкого пенсионного возраста в мире возникает риск не способности выплаты государством пенсионных накоплений гражданам. Поэтому был внесен на рассмотрение вопрос о «присоединении» накопительной части пенсии к страховой.

На сегодняшний день каждому гражданину дается право выбора какой из предложенных пенсионных систем воспользоваться:

- накопительной, которая предполагает отчисление пенсионных взносов на индивидуальный счет гражданина и инвестирование этих средств посредством специальных фондов и управляющих компаний, которые могут быть как государственными, так и негосударственными. Используя данную систему при условии успешного инвестирования, при выходе на пенсию у гражданина накапливается значительная сумма, за счет которой новоиспеченный пенсионер и будет получать свое ежемесячное пособие.
- солидарной, при которой пенсионные взносы направляются на выплаты сегодняшним пенсионерам, а когда наступит пенсионный возраст у сегодняшних трудящихся, то им будут выдавать пенсии за счет взносов будущих трудящихся.

Если принято решение об использовании накопительной системы, то необходимо подать заявление в Пенсионный фонд России с соответствующим запросом. С 2015 года такое право выбора населению уже не будет предоставляться и фактически станет невозможным влиять на формирование своей пенсии. Если гражданин не напишет заявление о выделении накопительной части его социальные выплаты перераспределят в пользу страховой части.

Министерство труда заявляет, что к окончанию пенсионной реформы в 2030 году пенсия среднестатистического гражданина составит не менее трех прожиточных минимумов, а коэффициент замещения (показатель соотношения средней пенсии с размером средней зарплаты) достигнет 40%.

Литература (источники):

1. Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года N 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»
2. Распоряжение Правительства РФ от 25 декабря 2012 г. № 2524-р «О Стратегии долгосрочного развития пенсионной системы РФ»



Загороднева А.К.

преподаватель экономических дисциплин
Волжский институт экономики, педагогики и права

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ БУХГАЛТЕРСКОГО УЧЕТА В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Бухгалтерский учет, совершенствование / Accounting, improving

В 2013 году в бухгалтерском и налоговом учете произошло немало изменений, еще больше ожидается в 2014 году. Главным корректировкам подвергся Федеральный закон от 06.12.2011 № 402-ФЗ «О бухгалтерском учете».

В первую очередь большое волнение вызвало использование первичных учетных документов, разработанных самой организацией.

ФЗ-402 не содержит каких-либо ограничений в использовании собственных документов, если они разработаны организацией и утверждены ее руководителем. Многие предприятия, в течение года, надеясь, что перечень первичных документов, которые должны соответствовать установленным форматам, все же появятся, не торопились заменить привычные бумаги новыми. Определенные разъяснения в течение года действительно появились. Требование применять утвержденные форматы первичных учетных документов остается для тех случаев, которые прописаны не в законе «О бухгалтерском учете», а в других документах.

Достаточно много разъяснений было в части применения унифицированных форм первичных документов по учету оплаты труда.

Федеральная служба по труду и занятости неоднократно публиковала разъяснения о применении учетных форм первичных документов, в частности о необходимости использовать при оформлении командировочного удостоверения форму Т-10 [5], при оформлении личной карточки работника – форму Т-2 [4].

Также к числу документов, которые составляются по форме, относятся ведомости Т-49 и Н Т-53.

Так же, в соответствии с ФЗ-402 возникли сложности с учетом активов, выраженных в иностранной валюте. Так, п. 3 ст. 12 ФЗ «О бухгалтерском учете» гласит,

что «стоимость объектов бухгалтерского учета, выраженная в иностранной валюте, подлежит пересчету в валюту Российской Федерации» [3]. Пересчета активов и обязательств в рубли применяется курс Центрального банка РФ на дату совершения операции в иностранной валюте. С 2010 года ЦБ РФ уменьшил перечень валют, официальные курсы которых он устанавливает. Поэтому при пересчете следует обратить внимание на рекомендации ЦБ РФ, в которых разъясняется эта ситуация. При этом если в расчете требуется использовать валюты, курсы которых не устанавливаются ЦБ РФ, специалисты Центробанка советуют воспользоваться курсами таких систем, как Reuters или Bloomberg, или курсами, опубликованными в газете Financial Times, в том числе на сайте в Интернете.

Так же возникает много дискуссий относительно отмены промежуточной отчетности. Очевидно, что в некоторых случаях ее подготавливать необходимо. В связи с этим были внесены поправки в п. 4 ст. 13 ФЗ «О бухгалтерском учете». Промежуточная бухгалтерская отчетность теперь «составляется экономическим субъектом в случаях, когда законодательством Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов государственного регулирования бухгалтерского учета, договорами, учредительными документами экономического субъекта, решениями собственника экономического субъекта установлена обязанность ее представления» [3].

Также были внесены изменения в статью 15.11 КоАП «О нарушении правил бухгалтерского учета и представлении бухгалтерской отчетности».

Так в соответствии со статьей 15.11 КоАП должностные лица освобождаются от административной ответственности за административные правонарушения, предусмотренные настоящей статьей, в следующих случаях [1]:

- представление уточненной налоговой декларации (расчета) и уплата на основании такой налоговой декларации (расчета) неуплаченных сумм налогов и сборов, а также соответствующих пеней с соблюдением условий, предусмотренных пунктами 3, 4 и 6 статьи 81 Налогового кодекса Российской Федерации;
- исправление ошибки в установленном порядке (включая представление пересмотренной бухгалтерской отчетности) до утверждения бухгалтерской отчетности в установленном законодательством Российской Федерации порядке.

Данные примечания введены Федеральным законом от 21.10.2013 № 276-ФЗ «О внесении изменений в статью 15.11 Кодекса Российской Федерации» [2]. Нормы этой статьи приведены в соответствие с ПБУ-22 «Исправление ошибок в бухгалтерском учете и отчетности». Оба документа теперь гласят, что до утверждения бухгалтерской отчетности бухгалтер имеет право внести корректировки без каких-либо последствий и санкций.

Можно отметить еще одно важное изменение законодательства. Если сейчас у налоговой службы есть всего три основания для приостановления операций по счетам организации, то уже в скором времени ситуация изменится.

С 2015 года будет еще одно основание – это не отправка электронной квитанции в ответ на требование налоговой инспекции представить документы и пояснения. Потери для организаций при этом могут быть катастрофическими. Потому что из-за блокировки счета срываются крупные зарубежные контракты. В понимании

иностранцев заблокированный счет – это серьезные проблемы с налоговой инспекцией, следовательно, необходимо задуматься о дальнейшем сотрудничестве с данной организацией.

Литература

1. «Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях» от 30.12.2001 (с изм. и доп.)
2. Федеральным законом от 21.10.2013 № 276-ФЗ «О внесении изменений в статью 15.11 Кодекса Российской Федерации»
3. Федеральный закон от 06.12.2011 № 402-ФЗ «О бухгалтерском учете»
4. ПИСЬМО РОСТРУДА от 14.02.2013 № ПГ/1487-6-1 «О требованиях к оформлению первичных документов»
5. ПИСЬМО РОСТРУДА от 04.03.2013 г. № 164-6-1 «О вопросах, связанных с применением норм трудового законодательства о служебных командировках, а также о выплате компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника»



Загороднева А.К.

преподаватель экономических дисциплин
Волжский институт экономики, педагогики и права

ПРОБЛЕМЫ НАЛОГОВОГО ПЛАНИРОВАНИЯ И ОПТИМИЗАЦИИ НАЛОГООБЛОЖЕНИЯ

Налогообложение/taxation

Проблемы налогового планирования и оптимизации налогообложения является в настоящее время достаточно актуальной.

Уклонение от уплаты налогов, всегда было, есть и будет важным социально – экономическим явлением до тех пор, пока налоги являются основным источником доходной части государственного бюджета. Это явление объективно и не зависит от государственного строя, формы правления, качества налогового законодательства и общественной морали. Оно обусловлено фискальной функцией налогов (основная функция налогообложения), а также законного, принудительного и обязательного изъятия части дохода граждан или их объединений для государственных нужд.

Нет ни одного налогоплательщика, который бы не хотел максимально уменьшить свои налоговые платежи, это желание вполне естественно и объяснимо.

Стремление налогоплательщика уменьшить отчисления в бюджет вызывает ответную реакцию государства. Государство защищает свои интересы и вырабатывает меры в борьбе с уклонением от уплаты налогов. Любые попытки налогоплательщиков, так или иначе, уменьшить налоговое бремя сталкиваются с достаточно активным противодействием государственных фискальных и правоохранительных органов.

Предпосылкой, стимулом и движущей силой развития отношений налогового планирования является экономика. Правовые нормы, регулирующие налоговое планирование и оптимизацию налогообложения, появляются в законодательстве тех государств, которые достигли достаточно высокого уровня экономического развития. Степень проработанности норм, регулирующих налоговое планирование на уровне хозяйствующего субъекта, зависит от уровня развития экономики и характеризует степень ее развития.

Наличие в государственной системе института налогового планирования имеет огромное значение, как для экономики, так и для права, так как его нормы направлены на исключение из оборота субъектов, неспособных осуществлять финансово – хозяйственную деятельность и приносить доход, как себе, так и государству. Это способствует развитию экономики государства, недопущению уклонения от всевозможных платежей и осуществления стабильной деятельности экономических субъектов.

Несмотря на существующие проблемы в области планирования и оптимизации налогообложения и огромное число публикаций по этому поводу, уменьшение налогов, как социально-экономическое явление существует неформально, лишь в последние годы к этой проблеме привлечено внимание официальных лиц. В законодательстве этот вопрос практически никак не регламентируется. Однако считать, что такого явления, как налоговое планирование или налоговая оптимизация, не существует, значит не только наносить непоправимый ущерб государству, но и нарушать права и интересы налогоплательщиков.

Предметом налогового планирования является не только вся совокупность налогов, но и действия налогоплательщиков по управлению и оптимизации своих налоговых платежей.

Налоговое планирование изначально рассматривает налогоплательщика как лицо, которое в целях повышения эффективности своей деятельности готово использовать различные схемы и пути, ведущие к росту прибыли. С точки зрения налогового планирования налогоплательщик желает и стремится к управлению экономическими процессами, в том числе и налогообложением.

В экономической литературе отсутствует четкое разграничение понятий «минимизация налогов», «налоговое планирование», «налоговая оптимизация», нет единого мнения и в понимании сущности налогового планирования. В основном рассматриваются либо варианты использования налоговых льгот, либо оффшорных зон.

Теме налогового планирования посвящены многие публикации. Труды А.В. Брызгалина, В.В. Брызгалина, В.Р. Берника, О.И. Баженова, А.Н. Головкина, С.М. Джаарбекова, В.М. Зарипова, С.Г. Пепеляева, Э.М. Цыганкова, Д.М. Щекина, Середа К.Н. и других авторов указывают на возможность законного снижения налогового бремени в России. Трудями указанных ученых и практиков фактически сформированы основные схемы и пути по уменьшению налоговых платежей, основанные на комплексном использовании налоговых рычагов и стимулов, а так же выборе оптимальных налоговых режимов деятельности налогоплательщика.

В целом в Российской Федерации налоговое планирование не учитывается как составная часть налогового и финансового права, хотя эффективность деятельности любого хозяйствующего субъекта в значительной степени зависит от налогового планирования и способов оптимизации налогообложения.

Литература

1. Середа К.Н. Бухгалтерия «по-еврейски», или оптимизация налогообложения. – Ростов-на-Дону: Феникс, 2005. – 222 с.
2. Брыкова Н. В. Налоги : учеб. пособие. – 2-е изд., перераб. – М.: Издательский центр «Академия», 2011. – 64 с.

КЛЮЧОВІ ПРОБЛЕМИ АДАПТАЦІЇ СИСТЕМИ НП (С) БО ДО МСФЗ

Ключові слова: МСФЗ /IFRS, фінансова звітність /financial reporting

Сьогодні економіка України знаходиться на тій стадії розвитку, що характеризується поступовою орієнтацією до зовнішнього світу – членство України в Світовій організації торгівлі, її поступові наміри приєднатися до Євросоюзу, а також розумінням своєї значущості, залежності і одночасно впливовості в частині світової господарської системи. Можна сказати, що одним з найбільш важливих початкових елементів стійкої фінансової інфраструктури є чітка, зрозуміла і загальновизнана система бухгалтерського обліку та звітності, принципи якої можна інтерпретувати і застосовувати досить жорстко і постійно. Тому сьогодні Україна працює в напрямі зближення українського та європейського законодавства, причому основне місце в цій програмі займає зближення національних стандартів бухгалтерського обліку та міжнародних норм, а також застосування Міжнародних стандартів фінансової звітності. У цьому є основні шляхи змін у механізмі функціонування підприємств, в системі бухгалтерського обліку та звітності.

У статті досліджується досвід впровадження Міжнародних стандартів фінансової звітності в Україні, а також висвітлюються основні проблеми, зв'язані з цим. Метою роботи є розгляд питання адаптації бухгалтерського обліку до Міжнародних стандартів фінансової звітності (МСФЗ).

Подальший розвиток і реформування бухгалтерського обліку в умовах подолання наслідків глобальної фінансової кризи стає найбільш актуальним на даний момент.

Питання переходу України на МСФЗ широко розглянуті вітчизняними вченими. Про це свідчать численні роботи таких вчених, як Бутинець Ф.Ф., Костюченко В.М., Єфименко Т. І., Горецька Л.Л., Голова С.Ф., Пальков Д.А та ін..

На сьогоднішній день багато підприємств України ведуть облік за системою МСФЗ [1]. Фахівці «Ernst & Young» стверджують, що в ході дослідження впровадження МСФЗ були виявлені суттєві проблеми адаптації системи НП(с)БО до МСФЗ, також вони вважають важливим недоліком відсутність послідовності в застосуванні глобальних стандартів бухгалтерського обліку. На підставі досліджень були зроблені наступні висновки [2,3]:

1. Послідовність передбачає, що компанія однаковим чином застосовує обрану нею облікову політику щодо аналогічних операцій і послідовно використовує одну і ту ж облікову політику з періоду в період. На практиці це означає, що компанія, яка оцінює свої активи (наприклад, інвестиційну нерухомість або основні засоби) за справедливою вартістю, повинна послідовно використовувати облік за справедливою вартістю навіть у періоди, коли це несприятливо позначається на сумах, що відображаються в її звітності.

2. У деяких випадках МСФЗ (як і деякі НП(с)БО) дозволяють керівництву компанії обирати один з декількох методів обліку, що забезпечують достовірне уявлення. У таких ситуаціях дві ідентичні угоди можуть враховуватися по-різному. Наприклад, згідно МСФЗ

керівництво компанії може оцінювати певні об'єкти основних засобів або за первісною вартістю за вирахуванням амортизації, або за справедливою вартістю за вирахуванням подальшої амортизації.

3. Система МСФЗ допускає зайве вільне трактування, відсутні додаткові вказівки щодо використання системи в рамках тієї чи іншої певного середовища діяльності компанії, з причини раніше допущених прогалин і пропусків у розробленій системі МСФЗ. У деяких випадках МСФЗ не наказують певного методу обліку. По суті, для визначення облікової політики, найбільш доречною з урахуванням конкретних фактів і обставин, керівництво компанії має використовувати інформоване й обгрунтоване судження. У деяких ситуаціях за схожими сценаріями можна прийняти два різних рішення. Наприклад, МСФЗ (IFRS) 3 «Об'єднання бізнесу» не наказує певного методу обліку об'єднання бізнесу під спільним контролем.

4. Багато компаній не впевнені в тому, що звітна інформація по IFRS виявиться достатньою для їх інвесторів. Тобто, вони сумніваються, що нова система адекватно відображає їх стан і служить адекватному сприйняттю компанії фінансовими ринками.

Виходячи з вищесказаного можна зробити висновок, що проблема не є нездоланою, незважаючи на неминучість виникнення деяких розбіжностей у рамках заснованої на принципах концепції бухгалтерського обліку такої, як МСФЗ. Проте, послідовне застосування МСФЗ вимагає постійної участі з боку укладачів фінансової звітності, регулюючих органів, органів, що розробляють стандарти, а також користувачів і аудиторів фінансової звітності. Також треба сказати, що відповідно до вимог міжнародних стандартів компанії повинні обирати підходи в МСФЗ аналогічні їх національній практиці. Така вимога, зокрема, міститься в МСФЗ 1 «Перше застосування Міжнародних стандартів фінансової звітності» (IFRS1). При цьому розробники МСФЗ вважали, що судження, прийняті в національному обліку при переході на МСФЗ не повинні бути різними, адже об'єкт обліку один, а вживані стандарти на об'єкт обліку об'єктивно не впливають.

На шляху реформування вітчизняного бухгалтерського обліку відповідно до МСФЗ є ряд проблем, але подальша адаптація системи бухгалтерського обліку в Україні та перехід на МСФЗ призведе на практиці до ефективного управління власністю, до збільшення обсягів інвестицій в реальний сектор економіки, забезпечить економічне зростання та інтеграцію у світову економіку.

Література:

1. Міжнародні стандарти фінансової звітності / [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.zakon.rada.gov.ua/go/929_010
2. “Ernst & Young” : Погляд на МСФЗ – Архів –Режим доступу:
3. <http://www.ey.com/UA/uk/Issues/IFRS/IFRS-Outlook-Archive>
4. «Ernst & Young» : Презентації конференції «Переход на МСФО в Україні» –Режим доступу: <http://www.ey.com/UA/uk/Issues/IFRS/IFRS-presentations>

ПРОБЛЕМИ ОРГАНІЗАЦІЇ ОБЛІКОВОЇ ПОЛІТИКИ ПІДПРИЄМСТВА ТА НАПРЯМКИ ЇХ ВИРІШЕННЯ

Ключові слова / Key words організація обліку / accounting organization, облікова політика / accounting policy, процес формування облікової політики / accounting policy formation process.

Не дивлячись на те, що в Україні бухгалтерський облік регламентований у вигляді низки положень (стандартів) бухгалтерського обліку, необхідність формування облікової політики підприємства зумовлена особливостями діяльності останнього, які не можуть бути відображені достатньо повно у жодному нормативному документі внаслідок їх специфічності [3, с.5].

Значний внесок у розвиток формування та реалізації теоретичних і практичних аспектів формування облікової політики підприємств зробили такі провідні вчені, як Ф.Ф. Бутинець, М.Т.Білуха, Т.В. Войтенко, С.Ф.Голов, П.Є. Житній, А.Г. Загородній, В.В.Сопко.

У працях вітчизняних вчених розкриваються проблеми формування облікової політики, основних аспектів її реалізації в практичній діяльності підприємства. Однак, на сьогоднішній час відсутнє єдине, точне та повне визначення поняття „облікова політика”

Облікова система – це своєрідний механізм підготовки та відображення інформації про фінансово-майновий стан підприємства. Завдяки цій інформації внутрішні та зовнішні її користувачі мають уявлення про реальний стан справ підприємств [1].

Суть нових підходів до організації бухгалтерського обліку полягає в тому, що на основі встановлених державою загальних правил бухгалтерського обліку підприємства повинні самостійно розробляти облікову політику для розв'язання поставлених завдань [2].

Особливості діяльності підприємств та недостатнє розуміння потреб підприємства, які належать до компетенції облікової політики, призводять до неповного розуміння її значущості.

Важливе значення у вирішенні цієї проблеми відіграє теорія та практика формування власної облікової політики підприємства.

Якщо взяти до уваги, що дана проблема є актуальною та вивчається вітчизняними науковцями, то практичне впровадження облікової політики в діяльність підприємства не вирішує актуальних потреб підприємства.

Важливе значення у формуванні облікової політики підприємства має конкретизація завдань, які необхідно вирішити в аспекті його діяльності.

При формуванні облікової політики необхідно врахувати такі основні чинники:

- форма власності та організаційно-правова структура підприємства;
- галузеві особливості, які й визначають вид діяльності та зумовлюють технологічно-організаційні умови роботи;
- обсяг діяльності, кількість працівників, номенклатура продукції та ін.;
- відносини з податковою системою, наявність пільг та умови їх одержання;
- умови постачання та збуту продукції; матеріальна база та рівень забезпечення кваліфікованими обліковими працівниками.

Облікову політику можна розглядати, з одного боку, як сукупність прийомів і методів, за допомогою яких здійснюється керівництво бухгалтерським обліком в Україні в особі уповноважених на те законодавчих та виконавчих органів влади, з іншого — як сукупність конкретних методів і способів організації та форм бухгалтерського обліку, прийнятих підприємством на підставі загальних правил і особливостей господарської діяльності.

Науковці погоджуються з тим, що для кожного підприємства слід виділяти методологічну, методичну та організаційну складові наказу про облікову політику підприємства.

Формуючи облікову політику, необхідно керуватися основними принципами бухгалтерського обліку та фінансової звітності: обачності, повного висвітлення, автономності, послідовності, безперервності, нарахування, відповідності доходів і витрат, превалювання сутності над формою, історичної (фактичної) собівартості, єдиного грошового вимірника та періодичності.

Принцип послідовності безпосередньо стосується облікової політики підприємства. (так як вона має залишатися незмінною принаймні протягом календарного року (із 1 січня по 31 грудня)).

Підприємству, виходячи з конкретних умов господарювання, потрібно вибирати найбільш прийнятні для нього форми ведення обліку, облікова політика повинна обиратися підприємством чітко, якісно і обдуманно.

Процес формування облікової політики – важливий етап у формуванні бізнесу, оскільки від нього залежить фінансовий результат підприємства. Але керівництво підприємств не завжди приділяє даному процесу належну увагу. Адже вдало вибрана підприємством облікова політика дає йому можливість ефективно здійснювати свою господарську діяльність.

Література:

1. Житний П. Принципи формування облікової політики / П. Житний // Бухгалтерський облік і аудит. – 2009. – № 4 – С. 25-28.
2. Войтенко Т.В. Облікова політика / Т.В. Войтенко // Податки і бухгалтерський облік. – 2010. – № 1. – С. 16-22.
3. Клевець В.Б. Облікова політика за стандартами: Монографія / В.Б.Клевець – Тернопіль: Економічна думка, 2007. – 313 с

УЧЕТ ДОХОДОВ, РАСХОДОВ, ФИНАНСОВЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ СУБЪЕКТОВ МАЛОГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА

Поддержка отечественных субъектов малого предпринимательства (далее – СМП) происходит через реализацию государственной политики, направленной на решения проблем безработицы и создание новых рабочих мест. Исследование проблемы ведения СМП учета по упрощенной форме актуально и очень важно в современных условиях.

Исследованию вопросам ведения учета СМП и налогообложения их деятельности уделяли внимание в своих трудах ведущие отечественные и зарубежные ученые-экономисты: Ф. Ефимова, И. Вельбицкий, С. Голов, В. Завгородний, А. Савченко, Г. Ямборко и др. Однако недостаточно внимания уделено учета доходов, расходов и финансовых результатов СМП по видам экономической деятельности.

Субъекты малого предпринимательства – юридические лица любой организационной формы и формы собственности, которые соответствуют определенным критериям, а также физические лица, осуществляющие предпринимательскую деятельность без образования юридического лица. СМП могут самостоятельно выбирать общую систему налогообложения, бухгалтерского учета и отчетности или упрощенную систему налогообложения, которая предусматривает замену уплаты установленных законодательством налогов, сборов (обязательных платежей) уплатой единого налога и применения упрощенной формы бухгалтерского учета и отчетности.[3,с.87]

Бухгалтерский учет СМП ведут в соответствии с требованиями действующего законодательства с применением национальных стандартов бухгалтерского учета. Важным вопросом для СМП, как доказано исследованиями, остается выбор формы организации бухгалтерского учета, в которых мы относим: ведение бухгалтерского учета штатным бухгалтером или бухгалтерский службой, на договорных началах централизованной бухгалтерией или аудиторской фирмой, а также собственником или руководителем (за исключением под-предприятий, отчетность которых должна обнародоваться).[1,с.197]

Поскольку в научных изданиях доходы, расходы и финансовые результаты разделяют по видам экономической деятельности, в результате которых они возникают, то деятельность СМП, как и любого предприятия, делится на обычную (основную) и чрезвычайную.

Для учета доходов, расходов и финансовых результатов деятельности субъекты малого предпринимательства используют счета классов 7 «Доходы и результаты деятельности» и 8 «Расходы по элементам». Учет доходов СМП ведут на счета 70 «Доходы», на котором обобщают информацию о доходах от всех видов деятельности предприятия. Возможность вести учет расходов только с использованием счетов

класса 8 «Расходы по элементам» получили СМП и организации, не осуществляющие коммерческой деятельности. Однако по желанию СМП может вести учет расходов деятельности на счетах класса 9 «Расходы деятельности» или одновременно со счетами класса 9 использовать счета класса 8 для обобщения информации о расходах деятельности по элементам.[2,с.58]

Таким образом, при организации упрощенной системы бухгалтерского учета в соответствии с действующим законодательством СМП предоставлена возможность выбора ведения учета по упрощенному или полному плану счетов бухгалтерского учета, формы организации учета и ведения его по упрощенной или полной форме. Кстати, на наш взгляд, есть предложение по ведению учета доходов, расходов и определение финансовых результатов СМП в зависимости от вида экономической деятельности. При составлении Отчета о финансовых результатах упрощенной формы № 2-м СМП целесообразно вести учет затрат деятельности с использованием счетов класса 8 «Расходы по элементам», поскольку названия и экономическое содержание этих счетов и статей затрат по элементам упрощенной формы № 2-м «Отчет о финансовых результаты» тождественны. Не последнее место в процессе учета доходов, расходов и финансовых результатов СМП следует уделить его автоматизации, позволит значительно облегчить работу бухгалтерии в целом и каждого бухгалтера отдельно.

Список литературы:

1. Балабанов И. Т. Анализ и планирование финансов хозяйствующего субъекта // И.Т.Балабанов – М.: Финансы и статистика, 2008. – 197 с.
2. Гиляровская Л.Т. Анализ и оценка финансовой устойчивости коммерческих организаций // Л.Т. Гиляровская, А.В. Ендовицкая – М.: Юнити-Дана,2012. – 58 с.
3. Ковалев В.В. Финансовый анализ: Управление капиталом, Выбор инвестиций, Анализ отчетности // В.В. Ковалев – М.: Финансы и статистика, 2008. – 87 с.

ПОРІВНЯЛЬНИЙ АНАЛІЗ ОБЛІКУ ФІНАНСОВИХ РЕЗУЛЬТАТІВ ЗА НАЦІОНАЛЬНИМИ ТА МІЖНАРОДНИМИ СТАНДАРТАМИ

Однією з важливих складових управління підприємством є облік фінансових результатів та їх відображення у звітності. Як відомо, в бухгалтерському обліку України всі Національні положення (стандарти) ґрунтуються на Міжнародних стандартах фінансової звітності (МСФЗ), або Міжнародних стандартах бухгалтерського обліку (МСБО). Однак, досі не вирішеними є питання визначення основних шляхів удосконалення бухгалтерського обліку фінансових результатів в Україні на основі міжнародного досвіду, тому ця тема є актуальною

Значний внесок у розвиток та вдосконалення фінансових результатів діяльності підприємств зробили багато вітчизняних і зарубіжних науковців, таких, як: Бланк І. А., Макаров В. Г., Д. Манчіні, Палій В. Ф. , Соколов Я. В., Бутинець Ф. Ф., Малюга О. М., Петраковський О. В., Сопко В. В., Адамик С. В., Соловійова О. В. та ін.

Метою дослідження є визначення особливостей обліку фінансових результатів в Україні на основі міжнародного досвіду.

Формування фінансового результату діяльності вітчизняних підприємств регламентується П(С)БО 3 «Звіт про фінансові результати», а в міжнародній практиці – МСБО 1 «Подання фінансових звітів».

Елементами Звіту про фінансові результати як вітчизняними, так і міжнародними стандартами визнано доходи, витрати, прибутки, збитки.

Фінансовий результат з позицій національного обліку і з точки зору міжнародних стандартів – це приріст (або зменшення) вартості капіталу підприємства (окрім внесків власників), що відбулися в процесі його господарської діяльності за певний період. Його визначення полягає в обчисленні чистого прибутку (збитку) звітного періоду. Для цього в бухгалтерському обліку передбачається послідовне порівняння доходів і витрат, які забезпечили отримання цих доходів [1].

Відображення доходів та витрат ведеться за методом нарахування, згідно з яким доходи і витрати відображаються в обліку та звітності в момент їх виникнення, незалежно від часу надходження і сплати грошей.

Для правильного визначення фінансового результату діяльності підприємства необхідно дотримуватися умов визнання і класифікації доходів та витрат. За П(С)БО дохід є збільшенням економічних вигід у вигляді надходження активів або зменшення зобов'язань, які призводять до зростання власного капіталу. А витрати – це зменшення економічних вигід у вигляді вибуття активів або збільшення зобов'язань, які призводять до зменшення власного капіталу [2]. У МСФЗ дохід визначається як валове надходження економічних вигід протягом періоду, що виникає в ході звичайної діяльності суб'єкта господарювання, коли власний капітал зростає в результаті цього надходження, а не в результаті внесків учасників капіталу. А витрати визнаються у Звіті про прибуток та збиток, коли виникає зменшення майбутніх економічних вигід, пов'язаних зі зменшенням зобов'язань, які можна достовірно виміряти [3].

Відповідно до вимог чинного законодавства в Україні існує регламентована форма Звіту про фінансові результати.

Існують певні розбіжності між нормами вітчизняних і міжнародних стандартів стосовно методики формування статей звіту про фінансові результати. Так, в Україні організації формують виручку від продажу товарів, робіт та послуг на основі надходжень, що пов'язані зі здійсненням господарських операцій та наданням послуг. Чистий обсяг продажів за кордоном розраховується шляхом додавання до валової виручки від реалізації продукції величини поданих постачальникам знижок і вирахуванням вартості продукції, повернутої покупцям, і сум знижок, наданих покупцям.

Таким чином, незважаючи на те, що всі національні Положення бухгалтерського обліку України значною мірою ґрунтуються на Міжнародних стандартах бухгалтерського обліку, вони не тотожні. Міжнародні стандарти не тільки узагальнюють накопичений досвід різних країн, але й активно впливають на розвиток національних систем бухгалтерського обліку й звітності. Тобто МСФЗ можна розцінювати як інструмент глобалізації економіки і світових господарських зв'язків. У зв'язку з цим цінність МСФЗ важлива як для іноземних, так і для вітчизняних інвесторів, що ще раз підтверджує необхідність і корисність впровадження МСФЗ у всі сектори економіки України.

Література:

1. П(с)БО 3 «Звіт про фінансові результати» № 87 від 31.03.1999 р. зі змінами, внесеними згідно з Наказами Міністерства фінансів від 09.12.2011 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua>.
2. П(с)БО 15 «Дохід» № 290 від 29.11.1999 р. зі змінами, внесеними згідно з Наказами Міністерства фінансів від 09.12.2011 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua>.
3. П(с)БО 16 «Витрати» № 318 від 31.12.1999 р. зі змінами, внесеними згідно з Наказами Міністерства фінансів від 09.12.2011 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua>.
4. МСБО 18 «Дохід» від 01.01.2012 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua>.

Дали Сологашвили

Профессор Государственный Университет
им. А. Церетели, Грузия, г.Кутаиси

Tea Геннадьевна Удесиани

Докторант Государственный Университет
им. А. Церетели, Грузия, г.Кутаиси

ИССЛЕДОВАНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ И ЕЕ РОЛЬ В ПРОЦЕССЕ УСОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ АУДИТА ЭФФЕКТИВНОСТИ

Ключевые слова: аудит эффективности, монетарный обзор, немонетарное обсуждение, затраты, фактическая ценность, прибыль, чистая прибыль.

Аудит эффективности – эта та категория аудита, посредством которого осуществляется самостоятельное исследование установления экономичности, соответствия и продуктивности организации, государственных проектов и программ посредством аудита эффективности должно быть изучено:

- Возможно ли достижение конкретного результата минимальными финансовыми затратами;
- Возможно ли достижение лучшего результата конкретными финансовыми средствами;
- Полученные результаты соответствуют ли заранее намеченной цели.

В процессе аудита эффективности важно применять такие методы, которые обеспечат улучшение эффективных действий и удаление неэффективности. Для усовершенствования этого процесса обязательным условием представляется внедрение в организациях практики исследования эффективности.

При исследовании эффективности необходим критический анализ задач. В частности:

- Обязательно ли осуществление конкретной задачи в запланированном периоде в представленном виде.
- Существуют ли другие альтернативы для достижения указанной цели?
- Возможна ли оптимизация намеченной задачи путем замены внутренних процессов?

При микроэкономическом расчете исследования эффективности надобно изучить непосредственное влияние решений управляющих звеньев: на затраты ведомства, на доходы ведомства, на продуктивность ведомства и т.д.

При изучении в макроэкономическом разрезе надобно изучить непосредственное влияние: на налоговые доходы, на улучшение экономики страны, на общее благосостояние и т.д.

Основные методы расчета эффективности макроэкономических мероприятий

Наряду с основными методами существуют еще дополнительные методы оценки, которые возможно использовать в процессе исследования эффективности.

Использование статистического метода характеризуется как положительными, так и отрицательными сторонами.

Статический метод (метод монетарной оценки):



Положительные стороны статистического метода: является простыми и характерно обзорное представление (никаким временем).

Отрицательные стороны: при оплате не происходит предусмотрение и средний показатель ненадежен в основном посредством калькуляционных факторов в итоге является управляемым.

Проведение исследования эффективности статистическим методом в основном основывается на сопоставительном учете затрат, которое рассчитывается следующим образом:

Затраты=производственные затраты рассчитанный процент

$$K = Bfix + (MngxBstk) + \frac{A-L}{n} + \left(\frac{A-L}{2} + L \right) \cdot i$$

где

K = затраты (€), $Bfix$ = фиксированные затраты производства(€), $Bstk$ = меняющиеся затраты производства(€), Mng = объем производства (количество) (€), L = ликвидарность к концу срока эксплуатации или выручка остатка. (€), A = цена закупки (€), n = срок эксплуатации (годы), i = рассчитанный процент ставки (%), Динамический метод (метод монетарной оценки).

Вторым методом монетарной оценки макроэкономического исследования эффективности представляется динамический метод. При использовании этого метода возможно применение расчета фактических ценностей, расчета будущих ценностей, динамический расчет амортизаций и др. Применение динамического метода надобно в том случае, когда происходит предусмотрение потока оплат и изучение срока всей эксплуатации.

Положительные стороны динамического метода:

- предусмотрение времени оплаты происходит без использования среднего показателя;
 - игнорирование калькуляционных затрат;
- отрицательные стороны:
- сложность;

- перегруженный из-за представления периода времени, соответственно не обзорное представление.

Самой удобной и эффективной формой динамического метода является метод фактических ценностей. Применение этого метода рекомендовано в том случае, если возможен количественный расчет положительных и отрицательных сторон инвестиции, т.е. доходов и затрат. Фактическая ценность рассчитывается формулой:

Фактическая ценность=номинальная ценность x ставка

Анализ выгоды (метод немонетарной оценки):

Анализ выгоды – это метод немонетарной оценки, который дает возможность представления в денежных ценностях в процессе исследования эффективности принятых решений руководством.

Посредством анализа выгоды возможно установление связи между затратой и выгодой. Его цель рациональное использование существующих ресурсов. на основе рациональных решений оценка всех ценностей осуществленных проектов рассчитывается следующей формулой:

$NSB = B - C$, где

NSB – чистая прибыль, B – прибыль, C – затраты.

Для анализа выгоды нужна разработка альтернативных проектов и прогнозирование ожидаемых результатов на весь период протекания проектов. При подборе одного альтернативного проекта выбор нужно сделать на такой проект нынешняя чистая стоимость которого (NPV) положительный результат.

Чистая сегодняшняя стоимость (NPV) – должна быть рассчитана следующим образом:

$NPV = V(B) - PV(C)$, где

NPV –это сегодняшняя стоимость чистой выгоды, $NP(B)$ – сегодняшняя стоимость выгоды, $PV(C)$ – сегодняшняя затрата выгоды

Чистая выгода соответствует сегодняшней стоимости чистой выгоды и изображается следующим образом:

$NPV = PV(NSB)$

При оценке выгоды возможно использование, т. н. «Scoringmodel» что подразумевает процесс включения использования немонетарного эффекта (выгоды) и его предпосылкой представляется точный анализ целей и дефиниция.

Сенситивный анализ (метод дополнительной оценки):

При сенситивном анализе нужно дать ответ на следующие вопросы:

- Как меняется результат, когда меняются одна или несколько предполагаемых стоимостей?
- Какая величина/величины может/могут получить бъем максимальных/минимальных затрат?

Целью сенситивного анализа является обеспечить максимально надежное прогнозирование. Он показывает насколько изменится прогнозируемая чистая выгода в случае осуществления определенных изменений. В том случае, когда объем чистой выгоды не меняется при разных допусках и предполагаемых условиях можем признать, что полученные в результате анализа заключения надежны.

Процесс исследования эффективности, несмотря на то, каким методом будет представлен, должен осуществляться:

- на фазе планирования до начала мероприятия (плановый расчет/budgeting);
- при осуществлении промежуточных результатов путем перепроверки (сопутствующий успеху контроль/accompaning success control);
- на фазе окончания успеха, с целью сравнения плановых данных и полученных результатов (фактическое и плановое сравнение/target-actual comparison).

На фазе планирования, в процессе исследования эффективности должны осуществиться изучение следующих вопросов:

- анализ начального положения надобности действия;
- цели, приоритеты и возможные целевые конфликты;
- релевантные возможности решений (альтернативы) и их выгода и затраты (с учетом дополнительных затрат, даже в том случае если это не выражается в деньгах): финансовый результат, план нужного времени для осуществления программы/проекта, критерий оценки успеха (целевые показатели) и процесс контроля успеха (при контроле успеха).

На фазе контроля успеха должны проверить: достигнута ли намеченная цель, было ли мероприятие эффективным, какой опыт должно быть предусмотрен при следующих мероприятиях.

При составлении бюджетного плана эффективных и экономических принципов для достижения высокоэффективных результатов обязательно проведение эффективного исследования всех финансовых мероприятий, при котором осуществится размежевание проектов различных длительностей и значимости и их сравнение с альтернативной аналогичной длительности.

Принятые на основе исследования эффективности решения являются основной предпосылкой сбережения бюджетных средств, а основанная на результаты исследования эффективности аудита является основой аудиторной оценки, имеющую высокую уполномоченность аудита.

Использованная литература:

1. Служба государственного аудит. Методология аудита эффективности. 2011 г.
2. Закон Грузии о бухгалтерском учете и аудите. Тб. 2012 год
3. Материалы международных организации высших органов финансового контроля (INTOSAI) 2007 год.
4. Гонгадзе Нино. “Анализ затрат – выгод” – институт общественных дел грузии. 2012 г.
5. Boardman, Anthony e. et al. Cost Benefit Analysis: Concepts and practice. 2011. New Jersey:
6. “Аудиторское заключение об эффективности и его использование исполнительными и законодательными органами власти”. – Основной доклад Высшего контрольного органа Пакистана на 6 международном семинаре АЗОСАИ в 1997 г.

МІЖРЕГІОНАЛЬНА ДИФЕРЕНЦІАЦІЯ УМОВ ГІДНОЇ ЗАЙНЯТОСТІ: ВИМІРЮВАННЯ ТА ОЦІНКА

Різні регіони характеризуються різним ступенем доступності гідних умов праці для населення. Причому зазначену різницю не доцільно зводити до міжрегіональних відмінностей у рівні зайнятості, розвиненості ринку праці та продуктивності форм зайнятості як з принципових міркувань так і за масштабами. Принципова різниця обумовлена різним змістом понять «гідна праця» та понять «рівень зайнятості», «рівень розвиненості ринку праці», «продуктивності форм зайнятості», а різниця масштабів – об'єктивною та флексибілізаційною специфікою регіональних умов людського розвитку. У цьому контексті суть наукової проблеми може бути сформульована таким чином: як, враховуючи різний зміст згаданих понять, виокремити об'єктивну диференціальну складову регіональних умов трудової реалізації людських ресурсів від їх не виправданої нерівності з точки зору завдання забезпечення сталого людського розвитку.

Можна довести, що серед понять, що характеризують різні аспекти регіональних умов трудової реалізації людських ресурсів, в сучасних умовах найбільш соціально навантаженим є поняття гідної праці. Відповідно до визначення суті цього поняття та рекомендацій щодо виявлення конкретних форм її реалізації, розроблених вітчизняними науковцями та міжнародними інституціями, гідна праця має характеризуватися мінімальною міжрегіональною волатильністю, оскільки її параметри найбільшою мірою відображають сучасні стандарти цивілізованої організації використання людських ресурсів. Волатильність інших параметрів соціально-трудої сфери – рівнів зайнятості, кон'юнктури ринку праці та продуктивності форм зайнятості значно більшою мірою виступають виразниками мінливості, саморегулюваності та циклічності економічних процесів. Їх незбалансованість в статичній та в певному інтервалі може не тільки не порушувати загальний гомеостаз соціально-економічної системи, а навпаки – слугувати джерелом сил розвитку. За таких умов соціальні стандарти гідності та ощадливості використання людських ресурсів виступають «неторгованою» складовою соціально обґрунтованого вектору їх розвитку.

Важливим аспектом дослідження процесів нерівномірності передумов гідної праці різних територіальних одиниць є дослідження нерівності у сфері зайнятості з точки зору регіональної асиметрії. Ми підтримуємо підходи вчених щодо трактування поняття регіональної асиметрії як процесу диференціації локальних та глобальних територіальних таксономічних одиниць, який відбувається під впливом посилення нерівномірності руху факторів виробництва, конкуренції місцевих фірм і ТНК та реалізації компліментарної різнорівневої (локальної, регіональної, національної, наднаціональної) політики зниження диспропорційності соціально-економічного розвитку та забезпечення його сталості. Такі асиметричні таксони можуть розглядатися як цілісні системи, відносна замкненість яких утворюється тактично і стратегічно

нездолааними чинниками – природно-кліматичними особливостями, геополітичним розташування, мережею поселень і інфраструктурою укорінених соціальних зв'язків, а динаміка асиметричних процесів за рахунок регіональної економічної та соціальної політики технології, політико-правового, екологічного, соціодемографічного, та культурного впливу[1, с. 37]. Подібний кут розгляду проблеми виправдовує застосування багатомірних шкал двох рівнів – базових (або інерційних) чинників інтеграл впливу яких визначається композиційним індексом, та динамічного рівня – за рахунок використання імітаційного моделювання моментів переходу чи застосування нечіткої логіки.

Дослідження проблем міжрегіональної нерівності населення відносно доступу до гідних умов праці у сфері зайнятості в Україні дозволили встановити, що сформульовані вище тези цілком підтверджуються на практиці. Зокрема встановлено, що крім об'єктивно обумовленого розмаїття кількісних параметрів зайнятості населення в різних регіонах України спостерігається необґрунтоване розмаїття тих соціальних умов праці, вимоги щодо яких сформульовані як пріоритети для країни взагалі.

В якості ефективного інструменту дослідження і підготовки рішень соціальної політики щодо вирівнювання міжрегіональних умов гідної праці та зайнятості, можна запропонувати підхід, основу якого утворюють положення, розроблені щодо оцінювання регіонального індексу людського розвитку. На основі його методології, розробленої в ІДСД ім. Птухи НАН України існує можливість удосконалення блоків індикаторів та блоків чинників, що дасть можливість розрізнити рівень стабільності й волатильності. Це дасть можливість виокремити в складі реальних процесів моменти обґрунтованої та продуктивної диференціації та деконструктивних розбіжностей, які потребують вирівнювання.

Застосовуючи подібний підхід слід враховувати, що усі підсистеми регіону активно впливають на сферу зайнятості, проте такі впливи мають і зворотній зв'язок. Так, від ситуації на регіональному ринку праці суттєво залежить рівень економічного розвитку регіону, його політична стабільність (у тому числі і ступінь довіри населення до місцевих органів державної влади), розвиток громадянського суспільства (виражається зокрема і в соціальному діалозі), екологічний стан території, формування зон розселення у залежності від розміщення підприємницьких об'єктів (насамперед, промислових), на яких концентрується значна кількість економічно активного населення.

Дослідження необґрунтованої різниці щодо доступності для населення гідних умов праці та зайнятості на регіональному рівні дають можливість акцентувати необхідність уваги до модернізації та активізації децентралізації державного управління в Україні в напрямку субсидіарності, з урахуванням досвіду прорахунків та перемог процесів гармонізації регіоналізації в ЄС, повноправним членом якого прагне стати і наша країна.

Таким чином, важливість, актуальність та необхідність вивчення проблем нерівності населення у сфері зайнятості регіону є очевидною. При цьому, слід взяти до уваги, що удосконалення методичних підходів до оцінки регіональних диспропорцій щодо гідних умов праці та зайнятості в контексті вирішення завдань забезпечення сталого регіонального людського розвитку, розробка пропозицій щодо їх визначен-

ня та подолання дасть змогу усунути надмірну нерівність в сучасному українському суспільстві шляхом розширення можливостей доступу населення до суспільних благ та якісних послуг соціальної сфери.

Список літератури

1. Регіональна політика: методологія, методи, практика / Долішній М.І., Злупко С.М., Вовканич С.Й. та ін.; Під ред. М.І.Долішнього. – Львів: Наукова думка, 2001. – 700 с.
2. Як ефективно використовувати потенціал України // Вісник центру. – 2008.- № 403. – С.2. – <http://icps.com.ua/publications/nl.html>
3. Онікієнко В.В., Ткаченко Л.Г., Ємельяненко Л.М. Розвиток ринку праці України: тенденції та перспективи / За ред. В.В.Онікієнко. / К.: Рада по вивченню продуктивних сил України НАН України, 2007. – 286 с. Наукові праці КНТУ. Економічні науки, 2010, вип. 17
4. Близнюк В., Покрищук В. Проблеми управління ринком праці і зайнятості населення в контексті соціальної політики Європейського Союзу. // Україна: аспекти праці. – 2002. – №7. – С. 3-6.

ПЕРШІ СПРОБИ РОЗРАХУНКУ НАЦІОНАЛЬНОГО ДОХОДУ В АНГЛІЇ

Ключові слова/Keywords: національні рахунки/national accounts, національний дохід/ national income.

Сучасні міжнародні статистичні розрахунки та порівняння в більшості розвинутих країнах ґрунтуються саме на методиці, вказаній у Системі національних рахунків-2008. Дана система пройшла довгий та тернистий шлях розвитку та становлення. Але історично та логічно національні рахунки були створені для розвитку та поглиблення обчислення саме національного доходу. Рахунки доходів є центральними в СНР та являються зв'язуючою ланкою між результатами виробництва товарів та послуг і процесами капіталоутворення. Показниками національного доходу та національного багатства оперують більшість вчених в процесі свого аналізу, але мало хто знайомий з історією розвитку даних понять.

Розвиток уявлень щодо сутності національного доходу та національного багатства має більш ніж 300-річну історію. На протязі цього періоду економічні школи змінювали одна одну, а їх представники обґрунтовували правильність та актуальність саме своїх поглядів на проблему вивчення даних категорій. При цьому більш активно наукові погляди формувалися в Англії та Франції. В даній роботі розглянемо погляди саме англійських економістів та політичних діячів, які відіграли суттєві ролі у становленні міжнародної статистики та порівнянь.

Першою національне багатство розглядала меркантилістська доктрина, яка з'явилася в Англії в XVI ст. Її представники (Томас Ман, Джозі Чайлд та інші) не уявляли собі вартість інакше, ніж у вигляді грошей, оскільки виходили з того, що саме вони являються єдиною формою багатства. Спосіб збагачення нації вони вбачали лише в нагромадженні та примноженні благородних металів – це золота та срібла. При цьому ранні меркантилісти для збільшення багатства пропонували якомога більше продавати товарів за кордон та якнайменше там купувати. А пізні меркантилісти вважали, що розвиток виробництва експортних товарів – це найнадійніший спосіб збільшити грошовий потік в країну.

Перша спроба оцінити національне багатство Англії належить Генеральному інспектору англійських митниць (приблизно в 1600 році). Національного багатства він оцінив в 89 млн. ф.ст. та розрахував як суму 72 млн.ф.ст. рентних доходів і 17 млн.ф.ст. вартості худоби [2, с.8]. Цей факт є маловідомим, саме тому перші розрахунки національного доходу та національного багатства датують другою половиною XVII століття.

Більшість вчених вважають, що саме У.Петті та Г.Кінгом було закладено початок використання економіко-статистичних методів для опису та аналізу національного господарства. Вони вперше розраховували та оцінили національний

дохід і національне багатство Англії, використали дані показники для аналізу впливу змін податкової системи на економіку країни. При цьому в основі розрахунків обох вчених лежать нормативні данні, а у Г.Кінга – ще й деяка статистична база.

Свій аналіз Уільям Петті (1623-1687 рр.) розпочав з розрахунку споживчих витрат населення на харчування, житло та інші необхідні речі станом на 1664 рік. Їх середній розмір складав 4,5 пенси в день або 6 франків 13 шилінгів та 4 пенси в рік а кожного жителя країни. При цьому все населення Англії та Уельса У.Петті визначив в розмірі 6 млн. чоловік, тобто сукупні річні витрати країни склали 40 млн. фунтів стерлінгів. Розрахувавши загальну площу сільськогосподарських земель та можливу річну ренту з неї, загальне число будинків та можливу річну оренду з них, дохід від худоби, судноплавства, торгівлі, У.Петті отримав річний національний дохід. При цьому 15 млн. фунтів стерлінгів складав дохід від власності, який був розбитий на такі складові частини, як: 8 млн. фунтів стерлінгів – це дохід від землі, 2,5 млн. фунтів стерлінгів – це дохід від будинків, 4,5 млн. фунтів стерлінгів – це дохід від інших видів діяльності. Через 11 років У.Петті в «Політичній економіці» повторив розрахунок та визначив споживання країни в розмірі 42 млн. фунтів стерлінгів [1, с.32-34].

Таким чином, Петті виконав розрахунки не лише національного багатства Англії, але й її національного доходу. Щоправда він розрахував національний дохід лише як суму споживчих витрат населення, незважаючи на долю національного доходу, яка йде на заощадження. Оскільки частка заощадження в Англії на той час була дуже низькою, то допущена неточність не змінювала суттєво загальних розрахунків. Не зважаючи на недоліки розрахунків, з впевненістю можна сказати, що саме У.Петті являється родоначальником сучасної системи національних рахунків.

Розрахунок національного доходу в більш розгорнутому вигляді виконав Грегорі Кінг (1648-1712 рр.) у вигляді «Таблиці доходів і витрат окремих груп родин в Англії» в 1688 році. Кінг розпочав свій аналіз з розрахунку кількості населення Англії та Уельса, розділивши його по статті, віку, професіям, географічним районам. В країні станом на 1688 рік проживало по офіційним даним 5,5 млн. чоловік, що лише на 0,5 млн. чоловік менше, ніж по розрахункам вченого. При цьому все населення Англії він ділить на 26 соціальних груп, з яких 21 група збільшують багатство країни (це, наприклад, світські та духовні лорди, чиновники, купці та інші), а 5 груп зменшують багатство (це матроси, жебраки тощо) [2, с. 10-11]. Г.Кінг порівняв населення Англії і темпи його росту з аналогічними показниками Франції та Голландії. Розрахував річний дохід та витрати країни, виділивши при цьому величину заощаджень. Навіть дані їх розподілу по соціальним та професійним групам. Як і У.Петті, Кінг доповнив свої розрахунки групуванням національного доходу по видам, при цьому в першу групу входили земельна та житлова рента, в другу групу – доходи від прибутків та праці.

Хоча й у У.Петті та Г.Кінга відсутній теоретичний аналіз природи розрахованих показників, але їх розрахунки являються значним досягненням того часу. Адже в їх роботах простежується ідея балансового зв'язку національного багатства та національного доходу, Г.Кінг також провів міжнародні порівняння, оцінив військовий потенціал країни, виявив національні заощадження, тобто отримав основні показники балансу народного господарства.

Як відомо, більша частина розрахунків Г.Кінга так і не було надруковано. Це зробив Ч.Давенант, включивши їх в свої роботи.

Чарльз Давенант (1656-1714 рр.) – це відомий вчений та політичний діяч, який вніс суттєвий вклад в розвиток наукового інтересу до національного доходу. Його основні погляди були викладені в двох томах «Роздумів про державні доходи та торгівлю Англії» в 1698 році. В даній роботі ціла глава була присвячена опису використання політичної арифметики. Більш зрозуміло, ніж У.Петті та Г.Кінг, Ч.Давенант писав про значення розрахунків національного доходу та багатства. При цьому він підкреслював корисність даних показників у побудові ефективної податкової політики, в розробці планів мобілізації людських та економічних ресурсів під час війни, у формуванні принципів зовнішньоторгової політики. Ч.Давенант описував також джерела та методи проведення даних розрахунків. Чим заповнив пробіли в роботах У.Петті та Г.Кінга, які більшість своїх робіт не лише не документували, але й не давали методичних рекомендацій щодо них. Вчений самостійно розробив принципи податкової системи, в результаті чого Англія стала ведучою країною в оподаткуванні того часу. Ч.Давенант у своїх роботах вказував на те, що інформація про податки, торгівлю та зовнішньоекономічні зв'язки повинна бути точною, своєчасною та доступною для всіх бажаючих.

На основі зібраних статистичних даних була побудована таблиця, в якій вказувався національний дохід Англії, Франції та Голандії до та після війни, державні доходи та витрати, національні борги. Ця таблиця наглядно демонструвала той факт, що війна згубно впливає на економіку країни, а зовнішні борги будуть виплачувати ще не одні покоління.

Але на початку XVIII століття в результаті стабілізації економіки Англії інтерес до розрахунків національного доходу зменшився. За цей період можна виділити лише роботи генерального митного інспектора, який намагався співставити зовнішню торгівлю країни з її національним доходом та багатством за 1713-1722 роки; торговця М.Денкер, який розрахував національний дохід Англії за 1744 рік; анонімого французького поміщика, який розрахував окремі елементи національного доходу Англії [3, с.214-216].

Таким чином, розрахунки за 70 років були основані на роботах У.Петті та Г.Кінга, лише з деякими поправками, без використання більш широких статистичних даних та оригінальних методів їх обробки та аналізу.

В кінці XVIII століття в Англії під дією таких факторів, як: промислова революція; втрата Англією американських колоній в результаті революції; вплив революційної Франції на суспільний порядок в Англії; початок наполеонських війн, активізувався інтерес до економічних категорій національного доходу та багатства. В цей період саме завдяки роботам Артура Юнга (1741-1820 рр.) та Джона Сінклера (1754-1835 рр.) англійська статистика досягла значного розвитку.

В кінці XVIII століття в результаті початку наполеонівських війн важливим став правильний розрахунок саме національного доходу як бази вивчення податкового податку. В Англії в цей період з'являються нові роботи, які ґрунтувалися на більш багатому статистичному матеріалі та використовували нову класифікацію доходів (це роботи прем'єр-міністра Уільяма Пітт-молодшого та Генрі Біка).

В XIX столітті в Англії розрахунки національного доходу продовжуються та розділяються на дві групи. До першої групи входять роботи П.Колкхауна, Дж.Грея та С.Грея, Дж.Лоу, Пейрера та Спекмена. Ці вчені слідували концепції матеріального

виробництва А.Сміта, керувалися поняттями виробничої статистики та використовували у своїх розрахунках метод чистої продукції. До другої групи відносяться розрахунки Смі, Бекстера та Гіффена, які ґрунтувалися на подушному податку та статистиці зайнятості, а національний дохід розраховувався методом розподілених доходів на основі розширеної концепції виробництва. Розглянемо роботи даних вчених більш детально.

Таким чином, за три століття в Англії було зроблено більше 50 розрахунків національного доходу та багатства. Вони відрізнялися як джерелами статистичних даних, їх точністю та повнотою, так і методиками, принципами, економічною інтерпретацією отриманих результатів. Важливо підкреслити, що серед усіх вчених значний вплив на зародження та створення системи національних рахунків мали саме роботи У.Петті та Г.Кінга (які вважаються родоначальниками макроекономічної статистики), а також А.Юнга та Дж.Сінклера (розрахунки яких були більш систематизовані та побудовані на кращому первинному матеріалі).

Література

1. Агапов И.И. История экономических учений: Курс лекций. – М.: Юрист, 2001. – 285 с.
2. Моторин Р.М., Моторина Т.М. Система національних рахунків: Навч. посібник. – К.: КНЕУ, 2001. – 336 с.
3. Студенский П. Доход наций (теория, измерение и анализ: прошлое и настоящее). Под редакцией: Вайнштейн А.Л. М.: Статистика, 1968. – 710 с.

ОПЛАТА ПРАЦІ: ОКРЕМІ АСПЕКТИ УДОСКОНАЛЕННЯ

Ключові слова/ Keywords: оплата праці/ payment of labour, винагорода за працю/ reward for labour, працівник/ worker, роботодавець/ employer, ефективність/ efficiency, мотивація праці/ motivation of labour.

Відповідно до Закону України «Про оплату праці» сутність заробітної плати визначається як «винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу» [1, с.1].

Розмір заробітної плати залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства, установи, організації і максимальним розміром не обмежується.

Рівень заробітної плати визначається, з одного боку, розвитком суспільного виробництва, а з іншого – ефективністю праці окремих працівників. Через систему заробітної плати суспільство здійснює мотивацію праці, контроль за мірою праці та мірою споживання матеріальних і духовних благ працівниками.

В умовах ринкових відносин заробітна плата виступає як ціна товару, в формі якого кожний працівник продає свою робочу силу. По суті, заробітна плата виражає ринкову вартість робочої сили. Вона піддається впливу кон'юнктури ринку і при певних обставинах може відрізнятись від природної вартості, величина якої об'єктивна і втілює сформований суспільний рівень споживання необхідних благ та послуг, достатніх для повного відтворення працівника і його сім'ї.

На жаль, в теперішній час в Україні оплата праці з врахуванням реальної оцінки вартості життя забезпечує не більше 20–30% необхідних для нормально-го відтворення робочої сили витрат. Із-за мізерності свого рівня зарплата по суті втратила всі притаманні їй функції. Вона перестала бути мірилом праці, зрівнявши в оплаті різну по якості і кількості працю, не стимулює ріст продуктивності, не стимулює розвиток виробництва і його оновлення, підвищення якості продукції і покращення її асортименту, не викликає інтересу до підвищення кваліфікації і покращення професійно-ділових якостей і не забезпечує нормального відтворення робочої сили. Із засобу розвитку зарплата перетворилась в засіб експлуатації, оскільки не відшкодовує навіть необхідних витрат праці.

В той же час низький рівень оплати праці призводить до низької платоспроможності населення, зменшення попиту та звуження споживчих ринків, що призводить до неможливості збільшення обсягів та розширення асортименту продукції, товарів, робіт та послуг.

Необхідно привести принципи формування зарплати у відповідність з дією об'єктивних економічних законів, створення адекватного сучасним вимогам

конвенцій міжнародної організації праці (МОП) порядку організації оплати праці, які гарантують дотримання прав людини і свободу розвитку особистості, зняття різних штучних обмежень на трудові доходи громадян, гарантій кожній людині право заробляти в міру своїх здібностей та старанності [2, с. 117].

Ринковий механізм стимулювання продуктивності праці повинен вирішити наступні задачі: зупинити процес падіння продуктивності праці; гарантувати рівень зарплати на рівні реальної вартості робочої сили; забезпечити нормальні умови відтворення працівника та його сім'ї; не допускати падіння рівня мінімальної зарплати нижче фізичного мінімуму потреб в засобах існування; забезпечити диференціацію зарплати у відповідності з умовами праці, якості, інтенсивності, інтелектуального рівня; забезпечити підвищення трудової активності виробничого персоналу; поставити рівень оплати праці в функціональну залежність від обсягу створеної нової вартості; поставити рівень оплати праці в пряму залежність від продуктивності праці; стимулювати активність працівників у пошуку резервів виробництва; відтворити зв'язок між продуктивністю праці та рівнем життя працівника.

Розміри заробітної плати повинні забезпечувати відновлення працездатності населення, розвиток їх фізичних і духовних сил на основі постійного розвитку виробництва і підвищення життєвого рівня населення.

Удосконалення оплати праці на підприємстві матиме вищу ефективність за дотримання таких принципів: відповідність заробітної плати ціні робочої сили, забезпечення переваг в оплаті праці тим працівникам, які роблять найбільший трудовий внесок у виробничі результати підприємства, удосконалення тарифної системи та нормування праці, поєднання індивідуальних інтересів з колективними.

Література:

1. Про оплату праці. – К., 1995. – № 108/95. – ВР. – 11 с. – (Нормативний документ Міністерства фінансів України. Закон).
2. Економіка праці й соціально-трудові відносини: [підручник] / [Шкільов О.В., Барбан С.С., Ярославський В.А., Гапоненко Н.В., Мельянкова Л.В.] ; за ред. д.е.н., проф. Шкільова О.В. – К. : Четверта хвиля, 2008. – С. 318–330, 420–431.

ПРИМЕНЕНИЕ МАТЕМАТИЧЕСКИХ МЕТОДОВ ДЛЯ ПРОГНОЗИРОВАНИЯ ВАЛЮТНЫХ КРИЗИСОВ

Ключевые слова/Keywords: валютный кризис/ currency crisis, прогнозирование/ forecasting, энтропия/ entropy.

В современном мире экономика очень часто сталкивается с кризисными явлениями. Чтобы минимизировать последствия кризисов, необходимо максимально точно спрогнозировать время его наступления и возможное поведение кризиса.

Предсказание валютных кризисов является одной из важнейших задач как с точки зрения государства, заинтересованного в прямом регулировании валютного рынка страны, так и с точки зрения инвесторов, заинтересованных в своевременном страховании валютных рисков.

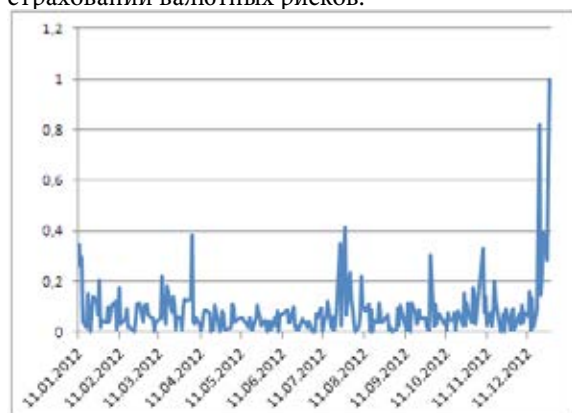


Рисунок 1 – Динамика курса доллара за 2012 г.



Рисунок 2 – Динамика валютного курса за 2013 год

В настоящее время существует множество методов и моделей, прогнозирующих наступление кризиса. Однако значительное количество разработанных к настоящему времени моделей, описывающих процессы формирования кризисов, имеет ряд недостатков: неточность прогнозирования, недоступность различных показателей, отсутствие универсального подхода и др. Несовершенство этих моделей ограничивает широкое распространение систем раннего предупреждения валютных кризисов в надзорных органах. В связи с этим особую актуальность приобретают исследования, нацеленные на поиск индикаторов кризисов, которые позволили бы устранить вышеуказанные недостатки.

Простым и адекватным индикатором кризисных

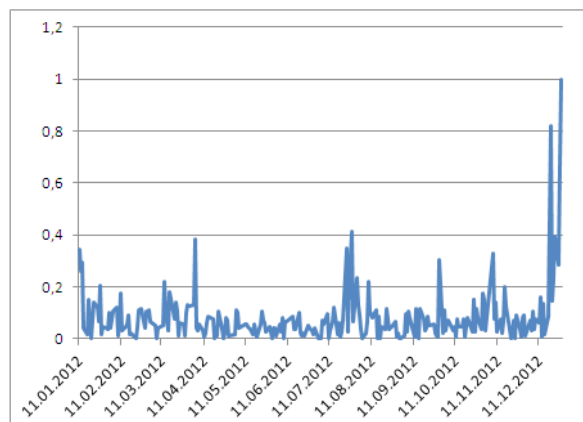


Рисунок 3 – Показатели статистики в 2012г.

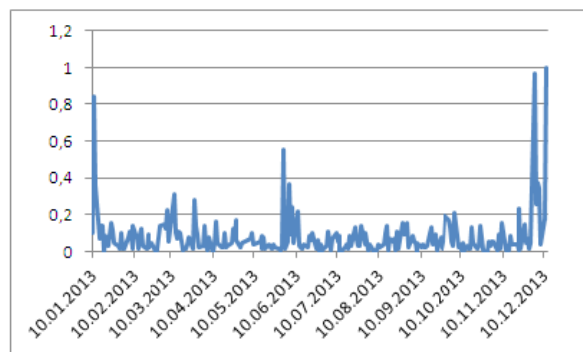


Рисунок 4 – Показатели статистики в 2013 г.

явлений на валютном рынке представляется относительное изменение энтропии динамики обменных курсов валют как меры неопределённости этой динамики [1, с. 59].

Для прогнозирования кризисной ситуации используется метод падающих прямоугольников на основе данных обменного курса доллара 2012 и 2013 года

В 2012 году (рис.1) происходили резкие колебания курса доллара. С 20.01.2012 курс доллара резко снижается. С 09.05.2012г. по 05.06.2012 г. курс доллара резко возрастает и 05.06.2012 г. достиг своего максимального значения.

На графике видно (рис. 2), что на протяжении 2013 года наблюдаются резкие скачки в динамике курса доллара.

Рассмотрим показатели поведения статистики V_t для данных валютных курсов.

Изучив показатели,

можно сделать вывод о том, что в 2012 году показатели статистики находятся ниже критического значения, однако, в конце года показатели статистики резко возрастают до 0,8 –1,00 (рис. 3). Это свидетельствует о том, что в 2013 году могут возникнуть кризисные явления.

В 2013 году наблюдаются резкие скачки в начале года, в период с 26.05.2013г. по 6.06.2013 г. и с 28.11.2013 г. Данные скачки также свидетельствуют о кризисных явлениях в 2013 г., произошедших в середине года, повлекших небольшой спад экономики и производства (рис.4).

Исследуя динамику валютного курса доллара в 2012 и в 2013 году, можно сделать вывод, что энтропийный анализ и полученные показатели энтропии позволяют достаточно точно спрогнозировать возникновение валютного кризиса. Следовательно можно значительно минимизировать его последствия.

Литература:

1. Соловьев В.И. Стохастические модели математической экономики и финансовой математики: Учебное пособие/ГУУ.–М., 2001. – 92с.

СКЛАДОВІ КОНЦЕПЦІЇ ФУНКЦІОНУВАННЯ І РОЗВИТКУ ІННОВАЦІЙНОГО НАУКОВО-ТЕХНОЛОГІЧНОГО КЛАСТЕРА НА БАЗІ ТЕХНОПАРКУ “ЯВОРІВ”

У статті охарактеризовані складові авторської концепції функціонування і розвитку інноваційного науково-технологічного кластера на базі технопарку “Яворів”, наведено схему реалізації здійснення трансферу інновацій в пропонованому кластері.

Ключові слова: інновації, інноваційний територіальний кластер, технопарк, концепція, трансфер інновацій, єврорегіон, недосконала конкуренція.

Keywords: innovations, territorial innovation cluster, technology park, concept, transfer of innovations, Euroregion, imperfect competition.

В наш час глобальної лабільності все більшу роль в економіці починають відігравати інноваційні кластери. Кластери більш ефективно та раціонально використовують наявний капітал, допомагають підприємствам, що входять у кластер, економніше витратити ресурси та контролюють цілеспрямованість і стратегічність використання залучених інвестицій, прискорюють спеціалізацію, підвищують якість продукції та зростання обсягів виробництва, поділяють ринок на сегменти, збільшують асортимент продукції і створюють нові фірми, прискорюють впровадження нових технологічних процесів, мінімізують зайві виробничі потужності та оптимально розподіляють прибутки і витрати між членами кластера [1, с. 46].

Складові Концепції функціонування і розвитку інноваційного науково-технологічного кластера на базі технопарку “Яворів” та інших об’єктів інноваційної інфраструктури, розташованих у межах Львівської області:

створення інноваційно-технологічного кластера на базі технопарку “Яворів”; система керівних органів новостворюваного кластера може бути побудована на прикладі існуючих успішно діючих кластерів у м. Львові: 1. Загальні збори членів як вищий орган управління інноваційно-технологічним кластером, який ухвалює рішення з будь-яких питань його функціонування. Кожен із членів володіє такою кількістю голосів, яка пропорційна кількості працівників, що працевлаштовані в члена Кластера. Загальні збори визначають кількісний склад Наглядової Ради, обирають членів Наглядової Ради, Голову Наглядової Ради і його заступника. 2. Наглядова Рада як постійно діючий колегіальний орган управління інноваційно-технологічним кластером, до складу якої входять як члени Наглядової ради: представники від членів, центр прийняття бізнесових рішень яких знаходиться у Львові, представники від членів, центр прийняття бізнесових рішень яких знаходиться не у Львові. По одному члену до складу Наглядової ради можуть делегувати наукові та освітні установи,

органи місцевої влади. 3. Секретаріат на чолі з Виконавчим директором як робочий орган інноваційно-технологічного кластера. Діяльність секретаріату може бути делегована на договірних засадах організації, що надає такі послуги.

напрямки розширення та розвитку інноваційно-технологічного кластера на базі технопарку “Яворів”; таке розширення є перманентно необхідним для всіх його учасників, оскільки це дасть змогу: підвищити інноваційну потужність кластера; пом’якшити дію впливу недосконалої конкуренції; зберегти наявний науковий потенціал регіону з можливостями його подальшого розвитку; удосконалити механізм управління інноваційним розвитком промисловості на регіональному та макрорівнях; можливість налагодження широкій кооперації між промисловими підприємствами, науковими установами, національними та закордонними компаніями-виконавцями інноваційних проєктів, інвестиційними та венчурними фондами. На наш погляд процес розширення новоутвореного інноваційно-технологічного кластера повинен здійснюватися насамперед за рахунок наукових та освітніх установ та елементів трансферної інфраструктури, які можна поділити на наступні групи: 1) інститути НАН України, інші науково-дослідні, проектно-конструкторські організації, які локалізовані у регіоні: Інститут прикладних проблем механіки і математики імені Я.С. Підстригача НАН України, Фізико-механічний інститут імені Г.В. Карпенка НАН України, Львівський центр Інституту космічних досліджень НАН України та НКА

України, АТ “Інститут гірничо-хімічної промисловості”, Державний науково-дослідний інститут інформаційної інфраструктури, Львівський науково-дослідний інститут фізичної оптики, Львівський науково-дослідний радіотехнічний інститут, науково-виробниче підприємство “Карат”, підприємство “Інститут проблем надійності машин і споруд”, АТ “Концерн-Електрон”; 2) вищі навчальні заклади III-IV рівнів акредитації регіону: Львівський державний аграрний університет, Львівський національний медичний університет імені Д. Галицького, НЛТУУ, Львівський інститут банківської справи Університету банківської справи НБУ; 3) елементи інфраструктури трансферу інновацій регіону: Львівський центр інновацій, Науково-технічний і навчальний центр низькотемпературних досліджень ЛНУ ім. І. Франка тощо.



Рис. 1. Схема реалізації здійснення трансферу інновацій в інноваційно-технологічному кластері на базі технопарку “Яворів” (складено автором)

Участь Львівського ЦНП у трансфері інновацій регіону зводиться в основному до інформаційно-консультаційної підтримки передачі інновацій та реалізації інноваційних проектів. Здійснення трансферу інновацій в потенційному кластері може проводитися за схемою, наведеною на рис. 1. З іншого боку, крім зростання інноваційної потужності кластера, перманентне значення повинне надаватися розширенню інноваційно-технологічного кластера за рахунок участі у ньому інших промислових підприємств міста Львова та області, що у свою чергу збільшить його виробничу потужність. Зокрема мова йде про такі об'єкти індустрії міста, як "Львівхім", "Львівський державний авіаційно-ремонтний завод", "Львівський автобусний завод", "Автонавантажувач", "Концерн Хлібпром" тощо. Необхідним також є включення логістичних центрів до складу інноваційно-технологічного кластеру, що значно скоротить транзакційні, а саме транспортні та інші логістичні витрати (логістичний центр "Сигнівка").

Обґрунтована нами концепція дозволяє говорити про можливість перетворення у перспективі інноваційно-технологічного кластера на базі технопарку "Яворів" у мегакластер шляхом об'єднання інноваційно-технологічного кластера з банківською системою регіону. Так, технопарк "Яворів" вже має досить успішний досвід співпраці з комерційними банками "Альфа-банк", "Дельта-банк", "Кредобанк", "Львів", проте така співпраця була згорнута у зв'язку з наслідками фінансово-економічної кризи 2008-2009 рр.

- взаємодія інноваційно-технологічного кластера на базі технопарку "Яворів" з іншими кластерами, зокрема львівськими машинобудівним, деревообробним та ІТ-кластерами, технопарками ("Львівська політехніка"). Так, співпраця між інноваційно-технологічним кластером та технопарком "Львівська політехніка" може мати вузькоспеціалізовану спрямованість і обмежуватися галуззю деревообробної промисловості. Крім того, технопарк "Львівська політехніка" виконує ряд функцій бізнес-інкубатора (надання в оренду приміщень підприємствам, складське обслуговування) і може стати частиною інноваційного бізнес-інкубатора створюваного кластера. Іншим варіантом співробітництва, який потребує більшого часового лагу між інноваційно-технологічним кластером та технопарком "Львівська політехніка" може бути перетворення технопарку "Львівська політехніка" у повноцінний технопарк, який увібрав би у себе науковий потенціал Національного університету "Львівська політехніка" і входження його як автономного підрозділу до складу інноваційно-технологічного кластера;

- участь інноваційно-технологічного кластера на базі технопарку "Яворів" у функціонуванні єврорегіонів та інших транскордонних структур. У регіоні свого розташування кластер на базі технопарку "Яворів" має можливість бути виконавцем інноваційних проектів єврорегіонів "Карпати" та "Буг" як форм транскордонної співпраці з країнами ЄС. Ключовим мотивом такої взаємодії для інноваційно-технологічного кластера виступає можливість отримати фінансування науково-технічної діяльності у рамках програми EUREKA (Міжнародній європейській інноваційній науково-технічній програмі), а саме у форматі реалізації індивідуальних, "парасолькових", кластерних проектів та EUROSTARS (Європейській програмі розвитку малих та середніх підприємств в сфері інноваційної діяльності).

Література

1. Длугопольський О. Кластерна модель розвитку промислового виробництва як фактор ефективних структурних реформ (на прикладі Тернопільської області) / О. Длугопольський // Економічний Часопис – XXI. – 2003. – № 2. – С. 46-52.
2. Інноваційна інфраструктура Львівської області [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://investycii.org>.

ІННОВАЦІЙНИЙ РОЗВИТОК ХАРЧОВОЇ ПРОМИСЛОВОСТІ УКРАЇНИ

В аграрному секторі економіки України, зокрема в харчовій промисловості, склалася ситуація, в якій наукові розробки не повністю відповідають потребам сільського господарства, що певною мірою є відображенням незбалансованості інноваційної системи, відсутності узгодженості між реальними потребами галузі та діями наукових установ. Низький рівень інноваційної активності сільськогосподарських товаровиробників є також і результатом їхньої низької прибутковості поєднано з недосконалістю фінансової системи. Тобто існує комплекс проблем, вирішення яких перш за все полягає в активізації ролі держави через розроблення концепції, стратегії та механізмів регулювання інноваційного розвитку аграрного сектору. У сучасному економічному середовищі на етапі утворення можуть знаходитися лише окремі новостворені галузі аграрного сектору економіки, але не аграрний сектор економіки в цілому, оскільки аграрний тип виробництва був характерний ще для доіндустріального суспільства. З досягненням зрілості, яка характерна для аграрного сектору економіки України, зростає конкуренція, прибутковість починає знижуватися, що пояснюється низьким рівнем окупності інвестицій у зрілих галузях.

Узагальнюючи результати теоретичних та практичних досліджень, автор дійшов висновку, що галузеві еволюційні процеси значно впливають на організацію наукових досліджень.

Збільшення виробництва інноваційної продукції харчової промисловості не призводить до насичення нею внутрішнього ринку, а призводить до зростання її ек-

Таблиця 1. Показники інноваційної діяльності підприємств харчової промисловості [1]

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Кількість інноваційно активних підприємств, од. / % до загальної кількості підприємств галузі	267	243	343	309	336	352	384
Кількість підприємств, що впроваджували інновації, од. / % до загальної кількості підприємств галузі	156	219	290	261	284	296	313
Кількість підприємств, що реалізували інноваційну продукцію, од. / % до загальної кількості підприємств галузі	227	198	247	226	245	239	268
Обсяги реалізованої інноваційної продукції, млн. грн. / % до загального обсягу реалізованої продукції галузі	5,9	5,5	5,3	4,1	4,0	3,2	3,3
Обсяги реалізованої за межі України інноваційної продукції, млн. грн. / % до загального обсягу реалізованої інноваційної продукції галузі	642,2	481,2	471,6	811,5	880,6	1143,1	1475,6
Обсяги реалізованої за межі України інноваційної продукції, млн. грн. / % до загального обсягу реалізованої інноваційної продукції галузі	18,0	12,8	10,4	17,9	17,9	24,5	26,9

спорту. Це посилює загрози, пов'язані з тим, що потреби внутрішнього ринку задовольнятимуться за рахунок нарощування імпорту в Україну більш дешевої продукції глибокої переробки.

Інноваційна активність підприємств харчової промисловості України протягом 2005-2011 рр. переважно демонструвала помірну висхідну динаміку (табл. 21). Частка інноваційно-активних підприємств у галузі зросла з 9,9 % у 2005 р. до 16,1 % у 2011 р. (табл1)

Незважаючи на загалом позитивну динаміку, показники інноваційної активності у харчовій галузі України значно поступаються аналогічним показникам європейських країн. Серед країн ЄС мінімальні показники інноваційної активності підприємств харчової промисловості мають Португалія (26 %) та Греція (29 %). Країни-лідери інноваційної активності у цій галузі мають набагато вищі показники: Нідерланди – 62 %, Австрія – 67 %, Німеччина – 69 %, Данія – 71 %, Ірландія – 74 %.[2]

На фоні незначного зростання обсягів реалізованої інноваційної продукції галузі продовжує скорочуватися її частка у структурі реалізованої продукції харчової промисловості – у 2011 р. вона скоротилася на 2,6 в. п. порівняно з 2005 р. і становила лише 3,3 %. Натомість, зростає експортна орієнтація виробництва інноваційної продукції, про що свідчить тенденція до зростання частки інноваційної продукції галузі, реалізованої за межі України. Так, у 2011 р. вона становила 26,9 % усієї реалізованої інноваційної продукції галузі, а обсяги реалізованої за межі України інноваційної продукції зросли на 129,8 % порівняно з 2005 р. Це, серед іншого, пов'язано з низьким попитом на продукцію з високою доданою вартістю в Україні, спричиненим низькою купівельною спроможністю українських споживачів.

Бюджетне фінансування інноваційної діяльності протягом усього періоду практично не здійснювалося. Це не відповідає світовій практиці, згідно з якою у розвинутих країнах основним джерелом фінансування інноваційної діяльності є бюджетні кошти – держава фінансує до половини науково-технологічних витрат та від половини до двох третин витрат на фундаментальні дослідження.

Динаміка інноваційних зрушень у харчовій промисловості України є позитивною, незважаючи на недостатньо високі темпи здійснення інноваційних перетворень. Зусиллями Уряду та виробників Україною закладено фундамент для розвитку найбільш перспективних інноваційних напрямів у галузі – запровадження міжнародних стандартів якості та безпечності харчової продукції, розвитку органічного виробництва та більш ефективного використання потенціалу харчової промисловості для диверсифікації джерел енергопостачання.

Література:

1. <http://www.ukrstat.gov.ua/>
2. Гришова І.Ю. Проблеми формування інноваційної системи України / І.Ю.Гришова, Т.М.Гнатєва // Інноваційна економіка № 12, – 2012 – С.54-62
3. Гришова І.Ю. Вплив інституціональної структури на розвиток інноваційно-інвестиційної діяльності підприємств [Електронний ресурс] / І.Ю. Гришова, В.О. Непочатенко // Економіка: реалії часу. Науковий журнал. – 2013. – № 2. – С. 47-51. – Режим доступу до журн.: <http://economics.opu.ua/files/archive/2013/n2.html>

ІННОВАЦІЙНІ ТРАНСФОРМАЦІЇ АГРАРНОГО ВИРОБНИЦТВА УКРАЇНИ

Інноваційний процес в агропромисловому комплексі на сьогодні недостатньо активний. Кількість аграрних підприємств, що здійснювали експериментальне впровадження наукових розробок за допомогою регіональних центрів наукового забезпечення АПВ, останніми роками зменшилася. Водночас скоротилася кількість договорів, укладених між господарствами та регіональними центрами наукового забезпечення АПВ, а також менше залучено в ці центри позабюджетних коштів. Позитивний досвід впровадження та освоєння інновацій накопичено в Дніпропетровській і Запорізькій областях. Тому в агропромислому виробництві більшості регіонів необхідно активізувати інноваційний процес на всіх його етапах.

Для підвищення інноваційної активності аграрних підприємств, необхідним є: створення умов для зростання ринкового попиту на інновації в сільськогосподарському виробництві; сприяння розвитку конкурентного середовища, заохочення капіталовкладення в інновації; надання пріоритетної підтримки розвитку аграрної науки й освіти; забезпечення захисту інтелектуальної власності та підвищення якості робочої сили тощо.

Наукові дослідження потребують щорічного масштабного фінансування та всебічної державної підтримки, оскільки від цього залежить науковий рівень та якість новацій, що надзвичайно важливо в умовах поширення на українському ринку науково-технічної продукції конкурентоспроможної іноземної техніки й технологій, які за своїми техніко-економічними параметрами не поступаються, а часом і перевершують вітчизняні аналоги.

На думку вчених-аграрників [1-3] концептуальна модель управління інноваційним розвитком аграрного сектору економіки України повинна здійснюватися в три етапи:

1) інституційно-інфраструктурний, під час якого буде сформовано інноваційну інфраструктуру, створено необхідні інститути для забезпечення реалізації моделі та прийнята переважна кількість нормативно-правових актів щодо інноваційного розвитку аграрного сектору;

2) зональна реалізація моделі, яка передбачає впровадження перспективних істочок зору держави інновацій у визначених підприємствах (як державної, так і недержавної форми власності), кластерах та організацію тісної співпраці цих формувань із науково-дослідними організаціями та ВНЗ. Крім того, здійснюються заходи з підвищення загальної привабливості аграрного сектору для інвесторів;

3) масове охоплення всіх суб'єктів аграрного сектору, які зацікавлені в здійсненні інновацій. Держава виконує роль регулятора щодо концентрації інновацій певних видів, стимулюючи впровадження першочергово необхідних.

Масове освоєння інновацій в аграрному секторі повинне стати вирішальним етапом усебічно підготовленого й дієвого інноваційного процесу на основі виваженої стратегії.

Таким чином, розроблення та реалізація концепції і стратегії інноваційного розвитку аграрного сектору економіки повинні враховувати ряд аспектів методологічного спрямування, які забезпечать їхню адекватність умовам та дієвість, зокрема:

- 1) первісність ідеологічних інновацій, які сформують інноваційно мисляче суспільство;
- 2) раціональне поєднання економічного та соціально-екологічного ефектів від реалізації моделі інноваційного розвитку аграрного сектору економіки;
- 3) етапність реалізації моделі;
- 4) необхідність подальшої реструктуризації аграрних підприємств у напрямі їхнього укрупнення та інтеграції;
- 5) переорієнтації України із сировинної країни на країну, яка постачає на зовнішні ринки безпечну й екологічно чисту продукцію. Разом з тим реалізація концепції потребує подальших досліджень щодо розроблення методики визначення здатності системи управління забезпечити ефект від упровадження різних видів інновацій на різних ієрархічних рівнях та методики визначення впливу внутрішніх і зовнішніх факторів на сприйняття вітчизняними аграрними підприємствами інновацій. [3]

Реально інноваційні процеси в аграрній сфері працюють там, де діють підприємницькі механізми, а нормативно-правова база, регуляторна та інноваційно-інвестиційна політика держави відповідають принципам ринкової аграрної економіки. Для вдосконалення фінансового забезпечення інноваційних процесів в аграрних підприємствах потрібні нові альтернативні

джерела інвестиційних ресурсів, серед яких, у першу чергу, доцільно розглянути питання розвитку венчурного фінансування, яке в розвинутих країнах є одним із важливих напрямів підтримки середнього та малого інноваційного підприємництва, фінансування науково-дослідних робіт.

Література

1. Гришова І.Ю. Проблеми формування інноваційної системи України / І.Ю.Гришова, Т.М.Гнатєва // Інноваційна економіка № 12, – 2012 – С.54-62
2. Гришова І.Ю. Вплив інституціональної структури на розвиток інноваційно-інвестиційної діяльності підприємств [Електронний ресурс] / І.Ю. Гришова, В.О. Непочатенко // Економіка: реалії часу. Науковий журнал. – 2013. – № 2 . – С. 47-51. – Режим доступу до журн.: <http://economics.opu.ua/files/archive/2013/n2.html>
3. Дацій О.І. Розвиток інноваційної діяльності в агропромисловому виробництві України : монографія / О.І. Дацій. – К. : ННЦ ІАЕ, 2004. – 428 с.