

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
МИКОЛАЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ АГРАРНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ФАКУЛЬТЕТ МЕНЕДЖМЕНТУ**

ЗБІРНИК ТЕЗ

науково-теоретичної
студентської конференції «Участь молоді у розбудові агропромислового
комплексу України»
(20-22 березня 2019 року)



РОЛЬ ЖІНКИ В СФЕРІ УПРАВЛІННЯ

Агеснко Ю.С. здобувач вищої освіти групи
Миколаївський національний аграрний університет

В Україні в сучасних умовах функціонування ринку праці все більшої гостроти набувають проблеми гендерної нерівності в зайнятості населення, які виявляються в неоднакових можливостях жінок і чоловіків щодо структур влади, сфери освіти та зайнятості, доходу та власності [1].

В нашій економіці склалася гендерна асиметрія, що призвела до прихованої дискримінації жінок у сфері управління. Вона помітно виявляється при гендерному аналізі різних рівнів управління. Якщо в нижчих і середніх ланках частка жінок в апараті управління є значущою, і це не викликає здивування, то представництво жінок на вищому рівні управління у край незначне.

Думка про те, що «жінка не може бути хорошим керівником», у нашому суспільстві давно уже перетворилася на стійкий стереотип. І тільки жінки, котрі досягли у власному бізнесі значних успіхів, які зуміли створити успішну компанію і команду, продовжують доводити зворотне. Сучасні дані низки досліджень демонструють, що жінки не тільки наздогнали чоловіків в оволодінні методами успішного управління, але і виробили свої власні, відмінні від чоловічих «технології» [2].

Прикладом жінки – керівниці є Ліліан Моллер Гілбрет (1878-1972 рр.), дружина Френка Банкерта Гілбрета (1868-1924 рр.), які разом здійснили значний внесок у ранній період розвитку менеджменту.

Френк Гілбрет виступав за широке впровадження в менеджмент сучасних вимірювальних методів та інструментів. Психологія стала предметом дослідження Ліліан Гілбрет. Разом вони першими почали підтверджувати, що принципи менеджменту й аналіз рухів могли б ефективно використовуватися у сфері самого менеджменту. Вони навіть почали досліджувати причини втоми та її вплив на здоров'я і продуктивність праці, що і сьогодні залишається актуальною науковою проблемою.

На жаль, досягнуті подружнім тандемом успіхи у галузі психології й виявленні причин стомлюваності від праці зненацька були перервані смертю Ф. Гілбрета. За три дні до від'їзду на конференцію в Англію і Чехословаччину Френк помер в телефонній будці в той час, коли він дзвонив Ліліан, щоб повідомити їй про ідеї, які з'явилися у нього щодо економії трудових рухів при упаковці мильних пластівців в фірмі Lever Brothers. Після смерті чоловіка Л. Гілбрет залишилася з одинадцятьма дітьми в віці від 2 до 19 років. Демонструючи свій непохитний характер, вона звернулася до своєї сім'ї з такими словами: «Завтра я вирушаю на пароплаві, на якому збирався плисти ваш батько. У нього вже були квитки. Я збираюся виступити з його доповідями в Лондоні та Празі. Я вважаю, що ваш батько схвалив би моє рішення».

Ситуація, що виникла, вимагала від 46-річної жінки зі ступенем доктора психології, не тільки великої мужності, а й наукового подвигу в просуванні й

розвитку того, що вони з чоловіком розпочали. Про те, наскільки це їй вдалося, свідчить кількість слів «перша», коли говорять про Ліліан Гілбрет.

Ліліан продовжувала дослідницьку діяльність і після того, як їй виповнилося 70 років, а в вісімдесятирічній віці вона все ще виступала з лекціями і писала статті. На неї обрушився шквал нагород. Вона була першою жінкою – членом Спілки промислових інженерів; першою жінкою – членом Американського товариства інженерів-механіків; першою жінкою, що здобула ступінь «Почесного магістра інженерних наук» Мічиганського університету; першою жінкою-професором у галузі менеджменту інженерних шкіл низки університетів. Вона – єдина жінка, якій у 1931 році була присуджена «Медаль Гілбрета»; вона – єдина жінка, що одержала Золоту медаль Гантта [3].

Як бачимо, Ліліан Гілбрет не без підстав називають «Першою леді менеджменту» і вона руйнує створений гендерний стереотип, що до ролі жінки в управлінні.

Жінки-менеджери конкурують із чоловіками-менеджерами завдяки реалізації таких рис і якостей як: високий освітній потенціал; схильність жінок до виховного процесу дозволяє актуалізувати потенціал тих працівників, котрі, на перший погляд, не можуть бути ефективними; «жіноча інтуїція»; масштабність мислення, тобто здатність керівників-жінок думати одночасно про декілька справ і складати плани на майбутнє; велика організованість, цілеспрямованість і послідовність; комунікабельність; здатність доводити початі справи до кінця, працелюбність; керівники-жінки краще орієнтовані на користувачів продукції свого бізнесу, на новий продукт, якого потребує ринок; керівники-жінки за своєю суттю більш законослухняні, що призводить до встановлення конструктивних відносин з органами влади; керівники-жінки відрізняються більшою демократичністю і готовністю до співпраці.

Отже, вказані чинники є додатковим доказом високого управлінського потенціалу, який мають жінки і який може відкрити для України нові можливості економічного розвитку. Є надія, що саме Україна з її традиційною пошаною до жінки-матері, берегині та трудівниці – шукатиме і знаходитиме нові гендерні моделі управління заради свого майбутнього процвітання.

Інформаційні джерела:

1. Покришук В. Проблеми гендерної зайнятості населення на ринку праці України /В. Покришук, С. Коваль // Україна: Аспекти праці. — 2011. — № 2. — С. 3–10.

2. Жінки та чоловіки на керівних посадах в Україні. Статистичний аналіз відкритих даних ЄДРПОУ , вересень 2017 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://genderindetail.org.ua/library/politika/zhinki-ta-choloviki-na-kerivnih-posadah-v-ukraini-statistichniy-analiz-vidkritih-danih-edrpou-134777.html> , 16-03-19

3. Фрэнк Гилбрет, Лилиан Моллер. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://hrm.ru/db/hrm/Gilbreth_Lillian_Evelyn_Moller/glossary.html, 16-03-19

ЗАПОБІГАННЯ ПРОЯВАМ КОРУПЦІЇ НА ДЕРЖАВНІЙ СЛУЖБІ

Біла Д. С. здобувач вищої освіти
Миколаївського національного аграрного університету

Сьогодні корупція стала однією з основних проблем в Україні. Саме це економічне явище несе за собою низку негативних наслідків для суспільства. Громадяни України починають сприймати та використовувати корупцію, як «спрощений спосіб» отримання будь-яких адміністративних послуг. На думку більшості це єдиний вихід подолання бюрократії, яка і супроводжує корупцію і створена навмисно з ціллю підтримки корупційних явищ. Корупція не тільки загрожує державі в її межах, але і впливає на її імідж на світовому рівні. Тому розробка, впровадження та контроль за антикорупційними законами – це першочергове завдання влади.

На шляху до побудови демократичної держави наша влада вже зробила багато кроків: прийнято нове антикорупційне законодавство, ряд нормативно-правових актів, спрямованих на запобігання та протидію корупції, ведеться постійний діалог України із міжнародними організаціями щодо розробки та впровадження ефективних механізмів протидії та подолання корупції. На нашу думку, антикорупційну діяльність нашої країни слід проводити за прикладом інших держав, які досягли певного успіху у подоланні корупції.

У Сінгапурі протидія корупції передбачала систему заходів, серед яких можна виокремити два етапи. Перший стосувався зміни законодавства – прийняття Акта про запобігання корупції з чітким переліком корупційних діянь і встановленням відповідальності за їх учинення, а також створення спеціального органу з протидії корупції – Бюро з розслідування випадків корупції з розширеними повноваженнями. Так, кримінальне законодавство Сінгапуру передбачає, що за умов доведення вини в отриманні хабара до винного застосовують позбавлення волі або штраф (відповідно п'ять років ув'язнення або 100 тис. доларів США). Якщо ж стосовно держслужбовця надійшло місце завідомо неправдиве повідомлення щодо вчинення відповідних незаконних діянь, то особі, яка вчинила поширення недостовірної інформації, за завідомо неправдиві свідчення загрожує покарання у виді одного року ув'язнення або штраф у 10 тис. доларів США. Іноземні особи, яких викрили в корупції, позбавляють права здійснювати господарську діяльність на території Сінгапуру [1].

Другий етап полягав у підвищенні якості підбору кадрового державного апарату. Реалізація таких заходів була також пов'язана із застосуванням жорстких, репресивних методів у сфері боротьби з корупцією, що мало прояв у численних звільненнях працівників митниці та інших державних служб. До того ж запровадження елементів електронного урядування дало змогу забезпечити функціонування органів влади в режимі реального часу та зробило максимально простим і доступним щоденне спілкування з громадянами, юридичними особами, організаціями. Зокрема, у Сінгапурі на основі активного

використання інформаційно-комунікаційних технологій надавали 1600 видів послуг населенню [2].

В Ізраїлі антикорупційна атмосфера забезпечується системою «певного дублювання моніторингу» за можливими корупційними діями. Він здійснюється урядовими організаціями і спеціальними підрозділами поліції, відомством Державного контролера, що володіє незалежністю від міністерств і державних відомств, і громадськими організаціями типу «Відомства за чистоту уряду». Ці організації досліджують можливі корупційні точки, а у разі їх виявлення інформують органи розслідування. В Ізраїлі через значні соціальні пільги для урядовців та їхнє безжальне покарання при виявленні корупції низова корупція практично відсутня. Доведених до суду корупційних злочинів в Ізраїлі не більше 5%, проте репутація людини, замішаної в корупційному скандалі, вкрай небажана [3].

Створюючи національну систему антикорупційних органів, в Україні враховано зарубіжні практики і запроваджено три відомі моделі спеціальних антикорупційних органів (багатоцільовий спеціалізований орган, наділений правоохоронними повноваженнями та превентивними функціями – НАБУ; орган протидії корупції в структурі діючого правоохоронного органу – Спеціалізована антикорупційна прокуратура у структурі Генеральної прокуратури України; інституції із запобігання корупції, розроблення політики і координації дій – Національне агентство з питань запобігання корупції), але при цьому обрано власний шлях, об'єднавши новостворені антикорупційні інституції з реформованими правоохоронними органами, зокрема, шляхом розподілу повноважень між НАБУ та Державного бюро розслідувань в частині кримінального переслідування корупціонерів; залишення за прокуратурою координаційних та наглядових повноважень у сфері протидії корупції [4].

Підводячи підсумок, можемо стверджувати, що деякі з перелічених заходів в тій чи іншій мірі були застосовані в тому числі і владою України, їх ефективність вже можна оцінити, як дуже низьку, адже різниця між світовою антикорупційною діяльністю і вітчизняною є значною і полягає вона у тому, що в Україні відсутня політична воля і бажання влади на всіх рівнях протидіяти корупції. Також відсутня суспільна підтримка, адже, як вже зазначалось, громадяни нашої країни самі обирають «найлегший» шлях для досягнення своїх цілей, тим самим підтримують розвиток корупції і погіршують свій соціально-економічний рівень життя.

Інформаційні джерела

1. Трепак В. М. Міжнародний досвід запровадження системи заходів антикорупційної спрямованості / В. М. Трепак // Юридичний часопис Національної академії внутрішніх справ. – 2015. – №2 (10). – С. 233–246.

2. Обухов Д. П. Дослідження досвіду країн світу у сфері боротьби з корупцією / Д. П. Обухов // Журнал правових та економічних досліджень. – 2011. – № 4. – С. 65–69.

3. Досвід зарубіжних країн у боротьбі з корупцією [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://uspishnaukraina.com.ua/strategy/69/244.html>.

4. Ярмиш О. Спеціалізовані антикорупційні інституції: світовий досвід та національна модель / О. Ярмиш, Р. Мельник // Науковий часопис Національної академії прокуратури України. – 2015. – № 2. – С. 55.

ФОРМУВАННЯ ЕФЕКТИВНОЇ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ ДЛЯ ТОВ «ВЕСЕЛИНІВСЬКА МТС» ВЕСЕЛИНІВСЬКОГО РАЙОНУ

Богуславський С. Ю., здобувач вищої освіти
Миколаївський національний аграрний університет

Кадри являють собою одну з головних ролей у будь-якому підприємстві, особливо це стосується аграрних підприємств, в яких людські ресурси задіяні найбільше. Для забезпечення якісної роботи працівників необхідно побудувати кадрову політику, яка в свою чергу є одним із головних компонентів управління персоналом.

Для аналізу кадрової політики підприємства нами був обраний метод SWOT-аналізу. За результатами аналізу нами було виявлено недоліки кадрової політики підприємства та запропоновано заходи мотивації та соціального розвитку працівників ТОВ «Веселинівська МТС» Веселинівського району.

Результативність праці на кожному робочому місці зумовлює рівень економічної ефективності функціонування аграрного підприємства загалом. З поміж різноманітних чинників, котрі становлять основу активізації зусиль персоналу підприємства, що спрямовані на підвищення результативності їхньої діяльності, завжди є мотивація праці. Також одним із головних механізмів мотивації працівників є заробітна плата та премії, надбавки, які на підприємстві ТОВ «Веселинівська МТС» Веселинівського району хоча і існують, але в повній мірі не забезпечують усіх потреб працівників. Ми розробили механізм мотивації працівників для аналізованого підприємства на основі його можливостей та ресурсного потенціалу.

Проаналізувавши зарубіжний досвід та можливості досліджуваного підприємства ми визначили декілька рішучих мотивів для працівників: підвищення заробітної плати у вигляді бонусної системи, це підходить для працівників задіяні в сільському виробництві; надання кредитів, якщо є потреба у працівників та можливості підприємства; можливість співробітництва з університетами для залучення молодих спеціалістів; допомога з проживанням у районі; можливість подарунків на свята та вихідні для працівників в день народження; проведення семінарів або тренінгів для згуртованості колективу.

Підвищення кваліфікації працівників дає гарантію підприємству у розвитку колективу, виконання поставлених цілей, а головне отримання високопрофесійних робітників. Найкраще підвищення кваліфікацій проводити для всіх працівників кожні 5 років. У сільськогосподарському виробництві, найкраще проводити підвищення кваліфікації для основних робітників кожні

три роки, це дасть можливість освоєння нових технологій у сільському господарстві.

На базі Миколаївського національного аграрного університету існує факультет перепідготовки і підвищення кваліфікації. На його базі можливо отримання післядипломної освіти, а саме: підвищення кваліфікації керівників, головних спеціалістів, спеціалістів підприємств агропромислового комплексу; підготовка менеджерів-підприємців з числа студентів старших курсів інженерних і технологічних факультетів; організація короткотермінових цільових семінарів з актуальних питань ведення ефективної підприємницької діяльності в сільській місцевості, прогнозування та економічне обґрунтування напрямів подальшого розвитку сільських територій, у тому числі розвитку "зеленого туризму".

Соціальне планування розвитку персоналу передбачає аналіз стану внутрішнього соціального середовища організації, урахування зовнішніх чинників, що впливають на розвиток персоналу, розроблення проектів планів і програм розвитку персоналу.

Таблиця 1. Програма соціального розвитку персоналу на ТОВ «Веселинівська МТС» Веселинівського району

Зміст заходів	Відповідальні за виконання
1. Удосконалення структури професійно-кваліфікаційного складу	
Проведення оцінки персоналу та створення сценарію аналізу на основі методу Ассесмент-центр	Інженер з кадрів та запрошені спеціалісти з кадрового розвитку
Розробка план програми навчання та підвищення кваліфікації працівників	Інженер з кадрів та керівник підприємства
Розробка планів щодо влаштування молодих спеціаліст	Інженер з кадрів та керівник підприємства
2. Удосконалення соціального рівня працівників	
Забезпечення надання соціальних пільг згідно діючого Колективного договору	Бухгалтерський відділ, юрист та інженер з кадрів
Розвиток командного духу та розвиток організаційної культури підприємства	Інженер з кадрів, керівники
Розробка додаткових матеріальних стимулів.	Бухгалтерський відділ, керівник та інженер з кадрів
3. Поліпшення умов праці та охорони здоров'я працівників	
Забезпечення постійного навчання що охорони праці, особливо сезонних працівників	Керівники структурних підрозділів.
Найняти працівника (інспектора) з охорони праці	Керівник
Поліпшення умов праці та забезпечення персоналу спецодягом	Керівники структурних підрозділів, інженер з кадрів
Вдосконалення систем охорони здоров'я (спільні спортивні заходи, відпустки в санаторії, медичне обстеження основних робітників.)	Бухгалтерський відділ, інженер з кадрів, керівники структурних підрозділів.

*Побудовано автором на основі проблем ТОВ «Веселинівська МТС» Веселинівського району та джерел [1, 2, 3, 4]

Також рекомендовано створити нове робоче місце для менеджера з управління кадрами, який би займався безпосередньо роботою з колективом, а

інженер з кадрів який вже є на підприємстві ТОВ «Веселинівська МТС» займався би лише діловими паперами з кадрів.

Інформаційні джерела

1. Агарков О. А. Технології соціальної роботи / О. А. Агарков, Д. Ю. Арабаджієв, Т. В. Єрохіна, – К. : КНЕУ, 2015. – 487 с.
2. Кравченко О. О. Роль кадрової політики на підприємстві / О. О. Кравченко // Науковий журнал «Економіка і суспільство» МДУ. – 2016. – № 3. – С. 45 – 52
3. Удовенко Т. С. Формування ефективної кадрової політики на підприємстві / Т. С. Удовенко, С. М. Невмержицька // Збірник КНУТД. – 2015. – № 7. – С. 150 – 157
4. Гапоненко А.Л. Теорія управління / А.Л.Гапоненко, М. В. Савельєва – М.: Видавництво Юрайт, 2015. – 336 с.

ПЕРЕВАГИ ФУНКЦІОНУВАННЯ СИСТЕМИ МЕНЕДЖМЕНТУ ЄВРОПЕЙСЬКИХ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ

Бройко В. А., здобувач вищої освіти групи
Миколаївський національний аграрний університет

Ефективність діяльності будь-якого підприємства забезпечує його система менеджменту. Система менеджменту — сукупність взаємопов'язаних елементів організації, що взаємодіють між собою і зовнішнім середовищем для досягнення поставлених цілей на основі оптимального використання трудових, матеріальних, фінансових ресурсів. Система менеджменту сільськогосподарських підприємств формується на основі її підсистем: виробничої, фінансової, управління людськими ресурсами, логістичної, інноваційної, інвестиційної, управлінської, маркетингової, інформаційної та інших, що дає підставу стверджувати про відсутність у світовій практиці апробованих моделей підвищення ефективності системи управління сільськогосподарських підприємств, які можуть без змін прийматися вітчизняними сільськогосподарськими підприємствами.

Порівняємо вітчизняну та європейську системи менеджменту сільськогосподарських підприємств.

По-перше, сільськогосподарські підприємства в Європі прагнуть до постійного скорочення виробничих витрат. Українські сільськогосподарські підприємства також, прагнуть до скорочення витрат, але на відміну від європейських підприємств, в яких це відбувається за рахунок впровадження інновацій, модернізування техніки, удосконалення процесу виробництва без втрати якості, українські підприємства для досягнення цієї ж мети використовують більш дешеву сировину, неякісне обладнання, неперевіраних постачальників, за рахунок чого втрачають якість виробленої продукції.

По-друге, європейські сільськогосподарські підприємства проводять наукові дослідження, які впроваджують у виробництво. В Україні наукові дослідження, зазвичай, залишаються на теоретичному рівні, так як дані дослідження не фінансуються і українські підприємства не мають можливості їх здійснювати.

По-третє, закордонні підприємства мають гнучкість у використанні технологічних процесів, тобто модернізація і впровадження нових процесів відбувається досить швидко. В Україні таку можливість мають лише великі підприємства, які мають достатньо коштів і можливостей для здійснення даного процесу.

По-четверте, особлива увага на європейських сільськогосподарських підприємствах приділяється окремим деталям і тонкощам процесу виробництва. В Україні для переважної кількості підприємств кінцевою метою є максимізація прибутку, і деякі особливості сільськогосподарського виробництва не враховуються.

По-п'яте, на європейських сільськогосподарських підприємствах відносно низька ціна робочої сили. В Україні також це спостерігається, але поряд з цим європейські підприємства надають певні додаткові стимули (покращення умов праці, просування по кар'єрній драбині та ін.), в Україні ж на більшості сільськогосподарських підприємств, переважно середнього та малого розміру) такі стимули відсутні.

Особливу увагу європейські сільськогосподарські підприємства приділяють управлінню на основі теорії людських відносин, яка характеризується встановленням і заохоченням хороших людських відносин з персоналом, а саме: повага особистості працівника; увага до проблем і труднощів кожного окремого співробітника; повний і відвертий двохсторонній обмін думками між робітниками та роботодавцями; мотивація робітників, визнання їх старань і винагорода досягнень; систематичне навчання і підвищення кваліфікації [1].

Впровадження теорії людських відносин на вітчизняних підприємствах дасть можливість підвищити якість роботи його працівників, яка досягається їх мотивацією та гарним ставленням до них і не потребує від керівників додаткових витрат.

Також, важливим моментом ефективної діяльності європейських сільськогосподарських підприємств є їх участь в кооперативах. Так, у Швеції, Данії, Норвегії, Фінляндії, Нідерландах майже всі фермерські господарства об'єднанні в кооперативи, у Франції, Бельгії, Німеччині та інших країнах Європи – приблизно 80%.

Основними перевагами об'єднання сільськогосподарських підприємств у кооперативи є: 1) кооператив здатний впливати на рівень цін закупівлі та реалізації виробленої продукції переробним підприємством; 2) можливість обміну досвідом між сільськогосподарськими підприємствами щодо ефективності ведення своєї діяльності; 3) за рахунок об'єднання зусиль підприємств у єдиній організації, а також існування переваг щодо закупівлі сировини та реалізації продукції зростає рівень дохідності виробництва членів

кооперативу; 4) у підприємств з'явилися можливості спільного інвестиційного кредитування розвитку виробництва [2].

Отже, система менеджменту сільськогосподарських підприємств європейських країн має певні переваги та особливості, які варто запозичити й українським підприємствам. Основними з яких є управління на основі теорії людських відносин та участь в кооперативах. Управління на основі теорії людських відносин дозволить вітчизняним підприємствам без використання зайвих коштів підвищити якість роботи своїх працівників та мотивувати їх на її виконання. Участь в кооперативах дасть можливість вирішувати проблеми виробництва та збуту продукції, пошуку техніки та фінансування разом з іншими сільськогосподарськими підприємствами, що полегшить їх роботу та підвищить ефективність системи менеджменту підприємства.

Інформаційні джерела

1. Англійський стиль менеджменту, як основа західного стилю менеджменту [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://pres.in.ua/>

2. Щодо досвіду розвитку кооперації в аграрному секторі Польщі [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.niss.gov.ua/articles/424/>

ВПЛИВ СТИЛЮ КЕРІВНИЦТВА І ЛІДЕРСТВА НА ФУНКЦІОНУВАННЯ ОРГАНІЗАЦІЇ

Войналович А. М., здобувач вищої освіти
Миколаївський національний аграрний університет

Вітчизняні аналітики, що досліджують ринок праці, відзначають тенденцію до критичного сприйняття сучасними працівниками розпоряджень керівництва та іншої інформації, що надходить по каналах вертикальної комунікативного зв'язку. Вони не схильні сліпо коритися наказам начальства. Професіонали сьогодні, особливо їхні молоді представники, володіють великим ступенем незалежності і автономності у своїх судженнях, професійних перевагах, можливого свого застосування і т.д. Вони, не замислюючись, йдуть з компанії, якщо їх щось не влаштовує. Для сучасного молодого покоління виконавців дуже значущий рівень задоволення особистих потреб. У кінцевому рахунку, як правило, тільки від нього залежить, скільки зусиль докладають співробітники при виконанні тієї чи іншої роботи. Вони хочуть бути впевнені у своїй соціальній захищеності і в тому, що роботодавці дбають про них. На жаль, цього не беруть до уваги деякі керівники. Спроби керівництва впоратися з корпоративними проблемами екстенсивними методами без урахування інтенсивних не завжди дають належний ефект [1].

Саме на керівників покладена відповідальність за ефективність своєї роботи та роботи підлеглих. Уміння створити психологічний клімат в колективі, мотивувати на працю, вміння спілкуватися і вирішувати конфлікти – все це дія і знання певного стилю керівництва.

Керівник повинен прагнути стати лідером. І навколо цих понять протягом усієї історії менеджменту ведуться суперечки – більшість зарубіжних науковців вважають, що кожен керівник апріорі є лідером; на вітчизняному ж науковому просторі поняття «лідер» є більш містким у порівнянні з «керівником». Керівник – це вид діяльності, лідер – особиста якість. Тільки керівник, що володіє якостями лідера може здійснювати вплив на поведінку окремих осіб або груп працівників з метою зосередження їхніх зусиль на досягнення цілей організації та підвищувати ефективність їх роботи.

Практика доводить, що ефективність управлінської поведінки обумовлена стилем керування, якому віддають перевагу для роботи з співробітниками. Спосіб за допомогою якого управляють людьми має велике значення на ефективність роботи підлеглих та керівництва [3].

Першим (в 40-ві роки XX ст.) ефективність стилів керівництва дослідив К.Левін. Він дослідив всі три стилі – авторитарний, ліберальний та демократичний. Результати його дослідження дозволили виявити слабкі та сильні сторони кожного із стилів керівництва (табл. 1).

Таблиця 1. Порівняльна характеристика стилів управління*

	Авторитарний стиль	Демократичний стиль	Ліберальний стиль
Владні повноваження	Зосередження всієї влади і відповідальності в руках лідера	Делегування повноважень з утриманням ключових позицій у лідера	Зняття лідера з себе відповідальності, зречення влади на користь групи
Прийняття рішень	Прерогатива лідера у встановленні цілей і виборі засобів їх досягнення	Прийняття рішень поділено за рівнями на основі участі	Надання можливості самоуправління в бажаному для групи режимі
Комунікації	Комунікаційні потоки йдуть переважно зверху	Комунікації здійснюються активно у двох напрямках	Комунікації відбуваються переважно по горизонталі
Сильні сторони	Увага терміновості і порядку, можливість прогнозування результатів	Посилення особистих зобов'язань при виконанні роботи через участь в управлінні	Дозволяє почати справу без втручання лідера
Слабі сторони	Стимується індивідуальна ініціатива	Необхідний тривалий час для з'ясування позицій і узгодження	Без втручання лідера група може втратити швидкість і напрямок руху

* Побудовано автором з використанням джерела [2]

Стиль керівництва - це стиль поведінки керівника по відношенню до своїх підлеглих. Він залежить від обсягу делегування повноважень, від форми влади, пріоритетності керівника у роботі тощо. Це явище суто індивідуальне і зводиться до сукупності характерних особливостей менеджера, що відображають прийоми і способи вирішення завдань управління. У процесі трудової діяльності формується індивідуальний неповторний тип керівника.

Дослідження Левіна дали підставу для пошуків такого стилю керівництва, який міг би забезпечити, з одного боку, високу продуктивність, а з іншого — задоволення роботою.

У 50-х роках ХХ ст. Д. Мак-Грегор провів дослідження, за результатами якого виділив дві концепції людської поведінки – концепцію «Х», за якої люди пасивні і виконують тільки доручену їм роботу, тому керівникам потрібно планувати їхню роботу за них, постійно заохочувати і мотивувати (що характерно для авторитарного стилю керівництва з минулої теорії), і концепцію «Y», де люди активні і прагнуть покращувати свою роботу, проявляють ініціативу та не чекають наказів, щоб почати працювати (звідси справжній демократичний стиль керівництва, заснований на взаєморозумінні).

Далі почали розвиватись багато систем (Р.Лайкерта), моделей (Блейка – Моутон, Ф. Фідлера), теорій («життєвого циклу» П. Герсі і К. Бланшара, «шлях – мета» Р. Хауза і Т. Мітчела) щодо стилів керівництва та їх ефективності. Але всі вони за основу мали найперші класифікації про керівників та підлеглих і були деяким їх сибіозом на основі певних у правлінських ситуацій. Персонал, яким керує менеджер, є різним в усі часи та в усіх робочих напрямках, тож серед всіх класифікацій можна обрати певний стиль лідерства, який буде відповідати потребам і працівників, і керівників, та зможе забезпечити ефективну діяльність організації та досягнення цілей підприємства.

Інформаційні джерела

1. Короткий курс лекцій з дисципліни «Ділові комунікації» [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: https://studme.com.ua/1482111111123/marketing/kommunikatsiya_kak_funktsiya_upravleniya_organizatsiy.htm.
2. Менеджмент [Електронний ресурс]. – 2003. – Режим доступу до ресурсу: <https://library.if.ua/book/36/2443.html>.
3. Новіков Г. В. Основи адміністративного менеджменту: Навч. посіб. / Г. В. Новіков, Г. Ф. Сініок, П. В. Круш. –К: «Центр навчальної літератури», 2004. – 560 с.

РОЛЬ КОМУНІКАЦІЙ У ПІДВИЩЕННІ ЕФЕКТИВНОСТІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

Войналович А.М., здобувач вищої освіти
Миколаївський національний аграрний університет

Комунікація лежить в основі функціонування будь-якого підприємства і пронизує всі системи управління людськими ресурсами. Це процес передавання інформації від однієї особи до іншої. Але чи завжди передане повідомлення відповідає прийнятому? Чи існують перешкоди під час руху інформації? Так, на сприйняття інформації отримувачем впливають багато чинників, які залежать від його особистісних характеристик (рівень знань, емоційний і психологічний стан, вік тощо) і від стану середовища передавання інформації. Тому ефективні комунікації – це такий процес передачі повідомлення, коли отримане повідомлення близьке, наскільки це можливо, до первинного, коли воно впливає на поведінку адресата, мотивує його на певну дію. Сучасний керівник витрачає від 50 до 90% свого часу на комунікації. Під час цього він реалізовує

свої ролі в інформаційному обміні, в процесах прийняття рішень, у виконанні управлінських функцій планування, організації, мотивації і контролю. І від того, наскільки ефективно використовуються комунікативні методи залежить і ефективність роботи всієї організації.

Комунікації є невід'ємним атрибутом процесу управління. Вони зв'язують окремі елементи організації у єдине ціле, даючи можливість координувати їх дії, аналізувати успіхи та невдачі, виправляти допущені помилки, доручати нові завдання тощо; з'єднують її із зовнішнім середовищем – дозволяють отримувати інформацію про стан ринку та поведінку на ньому суб'єктів господарювання, повідомляти партнерів по бізнесу і споживачів про свої наміри та впливати на їх поведінку. Отже, організаційні комунікації мають відбуватися у різних напрямках – всередину організації і назовні, в межах одного управлінського рівня (горизонтальні) і між рівнями (вертикальні), здійснюватися по діагоналі, якщо у обговорення шляхів усунення проблеми включаються суміжні підрозділи, а також бути вільними від усяких обмежень і відбуватися неформальним чином (через поширення чуток). Кожен із зазначених видів комунікацій переслідує свою задачу і здійснюється за певними правилами чи процедурами, дотримання яких забезпечує їх ефективність. [2]

Сьогодні найрозповсюдженішими типами комунікацій є міжособові комунікації (усні чи письмові), комунікації у системах зв'язку та командах, комунікації в організаціях та електронні засоби комунікацій. Взаємодія працівників організації здійснюється із застосуванням їх різних видів.

Для удосконалення комунікацій в управлінні персоналом організацій необхідно: чітко визначити потребу в інформації кожного структурного підрозділу та кожного робочого місця; чітко планувати масові організаційні заходи (збори, наради), зустрічі з підлеглими, керівниками інших підприємств та організацій; встановлювати скриньки для пропозицій; введення внутрішнього друкованого органу, багатотиражних газет, інформаційних бюлетенів; використання інтернету та об'єднання можливостей телефону, комп'ютера й телевізора [3].

Керівник має обрати такий спосіб, який буде зручним для конкретної ситуації та створювати сприятливі (комфортні) умови для ефективного обміну інформацією між учасниками комунікаційного процесу.

Від факторів зовнішнього середовища залежать комунікаційні потреби організації. Потреба інформаційної взаємодії з зовнішнім оточенням задовольняється через взаємодію з державними органами, зі своїми споживачами через програми просування товару чи послуги, рекламу, через створення певного іміджу на різних економіко-соціальних рівнях тощо.

Хоча загально визнано, що комунікації мають величезне значення для успіху організацій, опитування показали, що 73 % американських, 63% англійських, і 85% японських керівників вважають комунікації головною перешкодою на шляху досягнення ефективності їх організаціям. Ці опитування показують, що неефективні комунікації – одна з головних сфер виникнення проблем. Глибоко осмислюючи комунікації на рівні особистості й організації,

ми повинні вчитися знижувати частоту випадків неефективних комунікацій і ставати кращими, більш ефективними менеджерами. Ефективно працюючі керівники – це ті, хто ефективні в комунікаціях. Вони представляють суть комунікаційного процесу, мають добре розвинені уміння усного і письмового спілкування і розуміють, як середовище впливає на обмін інформацією[1].

На сучасному етапі розвитку менеджменту значення комунікацій постійно зростає на фоні збільшення інформаційного потоку та даних, якими мають володіти працівники організацій. Доведено, що чим краще розвинена корпоративна культура та налагоджені комунікативні потоки персоналу, тим якісніше виконується робота окремих виконавців, груп працівників, структурних підрозділів і підприємства загалом. Саме комунікація створює сприятливі умови для професійного росту і розвитку ділових якостей працівників, що призводить до збільшення продуктивності і результативності праці.

Інформаційні джерела

1. Армстронг М. Основы менеджмента. Как стать лучшим руководителем. / М. Армстронг. — Ростов-на-Дону: «Феникс», 1998. — 512с.
2. Ефективність комунікацій в організації (на прикладі підприємства ТзОВ “Проммонтажналадка”) [Електронний ресурс] – Режим доступу: https://allreferat.com.ua/uk/menedgment_ypravlinnya_personalom/diplomnaya/3068, 16-03-19
3. Поляруш О. В. Роль комунікацій в управлінні персоналом / О. В. Поляруш, М. О. Самофалова // Матеріали XLVI науково-технічної конференції підрозділів ВНТУ — Вінниця, 22-24 березня 2017 р. — [Електронний ресурс] Режим доступу : <https://conferences.vntu.edu.ua/index.php/all-fm/all-fm-2017/paper/view/2105>, 16-03-19

ПРИЧИНИ ПЛИННОСТІ КАДРІВ НА ДЕРЖАВНІЙ СЛУЖБІ

Гаврилюк Ю.В., здобувач вищої освіти
Миколаївський національний аграрний університет

Плинність кадрів – це процес, що відображає зміну працівників організації у разі звільнення за їх власною ініціативою або в результаті розірвання трудового договору за ініціативою адміністрації (за прогули та інші порушення трудової дисципліни).

Сьогодні плинність кадрів - також один з багатьох проблем, з якими стикаються сучасні підприємства. Слід розрізняти її природний рівень в межах 3-5% від чисельності персоналу і підвищений, що викликає значні економічні втрати. Природний рівень сприяє оновленню виробничих колективів. Цей процес відбувається безперервно і не потребує будь-яких надзвичайних заходів з боку кадрових служб і керівництва. Частина працівників йде на пенсію, частина звільняється з різних причин, на їхнє місце приходять нові співробітники - у такому режимі живе кожне підприємство.

Інша справа, коли плинність істотно перевищує 3-5%. У цьому випадку витрати стають значними і зростають зі збільшенням відтоку кадрів. Як правило відтік персоналу в державних установах пов'язаний з некомфортними умовами праці, та непропорційними їм вимогами.

Плинність кадрів негативно позначається на роботі підприємства, не дає сформуватися колективу, а значить і корпоративного духу, що незмінно тягне за собою зниження виробничих показників і ефективності роботи. Постійна зміна працівників означає, що є потреба в підготовці нових працівників до виконання їхньої роботи. Високий рівень плинності кадрів майже завжди вказує на серйозні недоліки в управлінні персоналом і управління підприємством в цілому, це свого роду індикатор неблагополуччя.

Якщо розглядати плинність кадрів на державній службі в Україні, ми можемо замітити, що це є чималою проблемою. Посади розділяються на дві категорії, й між цими групами величезна прірва. Першою з них, є категорія, в якій працівники займають керуючі посади, у ній швидка заміна кадрів непомітна, так як особи мають відповідну заробітну плату, а також комфортні умови для праці. В другій категорії, ми можемо побачити швидку заміну працівників, і є чимало факторів які сприяють цьому.

Всі причини плинності кадрів за походженням поділяються на три групи: пов'язані із сімейно-побутовими обставинами; пов'язані з незадоволеністю умовами праці і побуту; пов'язані з порушеннями трудової дисципліни.

Найважливішими є останні дві, саме на ці причини може впливати держава. Вирішуючи ці проблеми, можливо скоротити кількість працівників, які дуже швидко змінюють своє місце роботи.

Основними мотивами плинності кадрів на державному підприємстві є: низька зарплата окремих груп працівників у зв'язку з поганою організацією праці; відсутність ритмічності роботи, систематична робота в понаднормові години і вихідні дні; невідповідність виконуваних робіт рівню кваліфікації і основній професії, невизначеність перспектив професійного просування; важкі умови праці; погані взаємини у колективі, з адміністрацією; незадоволеність професією.

Також останні роки нагальною є проблема, яка набула активного розвитку із прийняттям безвізового режиму. Власне ця проблема для вітчизняних підприємств і державних установ є досить гострою у тому контексті, що працівники отримують більш відкритий доступ до зарубіжних ринків праці. Дуже велика кількість українців, в пошуках кращих умов праці, та більшої заробітної плати звертаються до закордонних роботодавців.

Перелік причин плинності кадрів можна продовжувати майже безкінечно, й з часом він лише збільшується. У травні 2016 року в Україні набрав чинності закон "Про держслужбу". Він передбачає конкурсний порядок приймання на державну роботу. Водночас вакантні посади, на які не оголошено конкурс, підлягають скороченню. А у листопаді 2017 року президент України П.О. Порошенко схвалив скасування положення закону про конкурсний відбір голів місцевих державних адміністрацій та керівників центральних органів

виконавчої влади. Тобто умови праці державних працівників нижчої ланки лише погіршилися.

Крім того, недостатність професіоналізму і компетентності службовців сучасного державного апарату загальновизнана. Значної їх частині ще не дістає ні досвіду служби, ні відповідних знань і вмінь. Найчастіше вони не мають правової, соціально-економічної, управлінської підготовки, необхідної для службової діяльності. Все це спричиняє не тільки теоретичну, але і практичну значимість проблеми. Досвідчених державних службовців знайти не так просто. Система державної служби вважається творчою працею, тому державний службовець, що обрав її своєю професією, повинен постійно підвищувати свій теоретичний рівень протягом всієї службової діяльності, незалежно від державної посади, що займає.

Розглянувши основні причини та проблеми плинності кадрів можна надати такі пропозиції: знизити значну розшарованість заробітної плати між найвищими та найнижчими посадами; почати враховувати в заробітну плату роботу у понаднормові години та вихідні дні; забезпечувати необхідною кількістю кадрів посади що залишаються незайнятими, для зменшення навантаження на певні відділи; звільнити від обов'язку приймати участь у великій кількості заходів, що не пов'язані напрямку з їхньою роботою; змінити систему проведення державного конкурсу; прийняти заходи, для того, щоб зробити державну службу більш комфортною.

Інформаційні джерела

1. Управління персоналом: Підручник. / Балабанова Л.В. – К.: ЦУЛ, – 2011.
2. Газета «Гордон» [Електронний ресурс]. – 2018. – Режим доступу до ресурсу: <https://gordonua.com/ukr/news/politics/-kilkist-derzhsluzhbovtiv-v-ukrajini-za-tri-roki-zmenshilasja-na-20-poroshenko-252143.html>.
3. Поняття плинності кадрів [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: https://studopedia.su/16_9466_ponyattya-plinnosti-kadriv-ii-prichini-motivi-naslidki-ta-pokazniki-plinnosti-kadriv.html.

ПОДАТКОВИЙ МЕНЕДЖМЕНТ У СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ

Гринчук Ю.В., здобувач вищої освіти
Миколаївський національний аграрний університет

У наш час податковий менеджмент на підприємстві є одним з найголовніших завдань податкового адміністрування, що дозволяє вести узгоджену фінансово-господарську діяльність в сфері оподаткування, та дозволяє підприємству ефективно функціонувати та триматися на «плаву» в тяжких економічних обставинах.

Питанням теоретичних і практичних засад податкового управління займалися багато науковців, серед яких як вітчизняні так і зарубіжні: М. Бейгельзімер, А. Ю. Козак, Р.Г. Самоев, Т. Рева, А.Г. Ридніна. Проте, податковий менеджмент на макрорівні висвітлено не повному обсязі, що й спонукало нас до обрання даного напрямку дослідження.

Після прийняття Податкового кодексу України, прослідковується значне нерівнозначне податкове навантаження на суб'єктів господарювання, що призводить до диспропорційних умов конкуренції, та значної тінізації економіки. Це ще раз доводить те, що податкове управління є найголовнішою складовою фінансового планування на підприємстві.

Загалом, процес податкового менеджменту суб'єкта господарювання включає в себе 4 підсистеми:

- цільова підсистема (встановлення цілей та задач податкового менеджменту за рахунок підвищення якості основних складових елементів);
- управляюча підсистема (визначення всіх учасників податкового управління та розпис обов'язків кожного з них);
- функціональна підсистема (визначення податкової стратегії, податкового планування, облікової політики підприємства, принципів податкового контролю та обліку; розробка функцій процесу управління);
- забезпечуюча підсистема (запровадження нормативно-правового забезпечення, надання консультаційних, інформаційних послуг).

Розробка податкової стратегії – головний завданням податкового менеджера на підприємстві. Податкова стратегія дає можливість оптимально поєднати податкове навантаження та досягти максимізації запланованих результатів на підприємстві.

Основними функціями, що покладено на податковий менеджмент на рівні підприємства є:

- податкове планування;
- розробка способів і методів ведення бухгалтерського обліку;
- контроль за правильністю та достовірністю податкових розрахунків;
- зниження податкових ризиків;
- оцінка ефективності принципів податкового планування [1].

Слід зазначити, що в управлінні підприємством на основі податкового менеджменту виникають певні труднощі. Це пояснюється тим, що більшість податків та порядок їх адміністрування автоматично перенесені із зарубіжної практики оподаткування, при цьому порядок адміністрування цих податків не відпрацьовано на належному рівні, що призводить до протиріч при веденні бухгалтерського та податкового обліку [3].

Прийняття Податкового кодексу України [2] та зміни, які вносяться до нього, не сприяють стабільності підприємницької діяльності та ускладнюють процес організації податкового менеджменту на підприємстві.

Результатом планування у сфері оподаткування є достовірність та правильність розрахунків податків та податкового навантаження відповідно до цілей та завдань суб'єктів господарювання, зниження податкових ризиків.

Мінімізація податкових зобов'язань є одним з основних показників ефективності податкового менеджменту підприємства.

Одним із завдань податкових менеджерів є розкриття облікової та звітної інформації у фінансовій та податковій звітностях.

Таким чином, в основу податкового менеджменту на підприємстві покладено максимізацію майбутнього прибутку за рахунок зменшення та мінімізації податків.

Прийнята господарюючим суб'єктом облікової політики з метою оподатковування, застосовується послідовно рік у рік. Варіюючи обліковою методологією у дозволених законом межах, є можливість вибрати найбільш вигідний спосіб обліку. Тому визначення та належне застосування елементів облікової та податкової політики – один з напрямків ефективного податкового менеджменту на рівні господарюючого суб'єкта у сучасних умовах.

Як висновок, можемо сказати, що сучасний податковий менеджмент на рівні господарюючих суб'єктів недосконалий та потребує значних покращень, у першу чергу за рахунок: вдосконалення законодавчої бази, підвищення кваліфікації податкових менеджерів, ведення ефективної системи управління. Саме ці заходи зможуть призвести до стабілізації податкового навантаження серед суб'єктів господарювання та нададуть можливість приймати зважені управлінські рішення у процесі господарювання.

Інформаційні джерела

1. Антонова Ю.В. Системний підхід до управління справами податкових платежів в Україні / Ю.В. Антонова // Матеріали Третьої Всеукраїнської науково-практичної конференції "Підвищення ролі фінансових відносин у комплексному соціально-економічному розвитку регіону". - О. : Наука і освіта, 2012. - С.142.

2. Податковий кодекс України : Закон України від 2 грудня 2010 року № 2755-VI зі змінами і доповненнями. [Електронний ресурс] – режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/2755-17>

3. Ромашова Я. В. Корпоративний податковий менеджмент як важіль економічного розвитку [Електронний ресурс]. - Режим доступу: http://www.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/Bi/2009_11_2/77-78.pdf

ФАКТОРИ, ЩО ВПЛИВАЮТЬ НА ПРОЦЕС ПРИЙНЯТТЯ УПРАВЛІНСЬКИХ РІШЕНЬ

Дощенко С. О., здобувач вищої освіти
Миколаївський національний аграрний університет

На процес прийняття рішення щодо конкретних проблем в організації завжди впливає безліч факторів, які виникають як всередині самої організації

(внутрішні фактори), так і в зовнішньому середовищі ринку (зовнішні фактори). Це сформувало необхідність диференціювати чинники, для спрощення їх розуміння.

Факторів впливу на процес прийняття рішень дуже багато, але на мою думку, основними є наступні:

- Особиста оцінка керівника. Соціально-психологічні дослідження довели, що на прийняття рішень впливають: вік керівника, його суб'єктивна оцінка якості або вигоди від рішення, система цінностей керівника. Кожна людина має особисту систему цінностей, що визначає її дії та впливає на рішення, які вона приймає.

- Інформаційні обмеження. Іноді необхідна для прийняття рішення інформація недоступна або занадто дорога. Тому необхідно вирішувати, чи є суттєвою вигода від додаткової інформації та наскільки важливим є рішення.

- Ступінь важливості та терміновості. Як правило, найважливіші рішення є й найбільш терміновими. Окрім цього необхідно враховувати, що з тривалістю часу змінюється і ситуація, тому рішення потрібно приймати та впроваджувати в життя, доки інформація, на якій воно ґрунтується є актуальною і точною.

- Негативні наслідки. Необхідно не забувати про те, що виграш в одному завжди досягається на шкоду іншому. Тому керівник повинен визначити, які побічні ефекти є допустимі за умови досягнення бажаного кінцевого результату.

Кожне рішення в організації приймається тільки в тому випадку, коли відомі всі впливові фактори, що виникають у зовнішньому середовищі. До таких факторів можна віднести: політику держави щодо ринкової ситуації, постачальників, оптових і роздрібних посередників, волатильність курсу національної валюти, та інше.

Також особливе місце в категорії зовнішніх факторів займають конкуренти, поведінка яких може негативно відобразитись на здійсненні господарської діяльності організації.

Внутрішні чинники містять у собі не тільки впливові фактори, які виникають всередині самої організації, але і ті, що виникають всередині відділів, різних підрозділів, тобто вусій організації в цілому [1].

Наприклад, знання і набутий досвід людини, що бере безпосередню участь у прийнятті рішень, а також рівень інформованості всіх учасників, відповідальних за прийняті рішення, будуть впливати на якісну сторону вибору варіанту рішення. Розглянемо фактори що впливають на процес прийняття рішень у таблиці 1.

Таблиця 1. Фактори, що впливають на процес прийняття управлінських рішень

Зовнішні чинники	Внутрішні чинники
-політикадержави щодоринкової ситуації -постачальники -оптові посередники -роздрібніпосередники -конкуренти -рівень інфляції -доступність сировини і матеріалів -плотезеспроможний попит на послуги і вироби -податки - банківський відсоток за кредит -валютний курс - митні тарифи	-знання і набутий досвід людини, що бере безпосередню участь у прийнятті рішень - рівень інформованості всіх учасників, відповідальних за прийняті рішення - працездатність колективу -талант працівників, як менеджерів -професійно-кваліфікаційний склад працівників підприємства -конкурентоспроможність виробів -виробничі потужності підприємства, накопичення або очікуваний запас матеріально-технічних та фінансових ресурсів - програмно-алгоритмічне оснащення управлінської діяльності менеджерів

Джерело: побудовано автором з використанням джерела[2]

Здатність бачити, як вписуються і взаємодіють рішення в системі управління, стає все більш важливою в міру просування на верхні поверхи влади. Менеджери, що знаходяться на нижніх рівнях ієрархії, але виявляють здатність розгледіти взаємозалежність рішень, тобто, бачити «всю картину» найчастіше і стають кандидатами на підвищення.

Отже, вибір управлінського рішення неоднозначний і багато в чому залежить від впливу різних чинників на цей процес, як внутрішніх так і зовнішніх. Спектр впливу факторів досить широкий. Також на результат впливу зовнішніх і внутрішніх чинників дуже залежить від того як співробітники будуть реагувати на них. Найчастіше їх вплив неможливо уявити в формалізованому вигляді (наприклад, психологічні, типологічні чинники), проте їх не можна скидати з рахунків, так як вони мають прямий вплив на ефективність організації, в тому числі на працездатність та мотивування робітників.

Інформаційні джерела

1. Фактори, що впливають на процес розробки і прийняття управлінських рішень. [Електронний ресурс] — Режим доступу: https://pidruchniki.com/13320815/menedzhment/faktori_vplivayut_protsees_rozrobki_priynyattya_upravlinskih_rishen(дата звернення: 15.03.2019)

2. Інформаційно – консультаційний портал «Освіта» [Електронний ресурс] — Режим доступу: <http://ru.osvita.ua/vnz/reports/management/14589/>(дата звернення: 16.03.2019)

ПРИНЦИПИ УПРАВЛІННЯ ЯК БАЗОВІ МОДЕЛІ ПОВЕДІНКИ МЕНЕДЖЕРА

Дубочинський М. М., здобувач вищої освіти
Миколаївський національний аграрний університет

Механізм сучасного ринкового середовища перед кожним суб'єктом господарювання висуває нові оптимальні вимоги системи менеджменту або управління організацією. Процес управління при цьому є безперервним і зорієнтованим на підвищення рівня ефективності функціонування суб'єкта господарювання. Включаючи те, що функції сучасного менеджера зосереджені на взаємозв'язку між організаціями та їх клієнтами, споживачами та постачальниками, у призмі економічного, соціального і екологічного ефекту, найважливішим підґрунтям базової моделі поведінки менеджера є принципи управління. Вони узагальнюють на практиці, з одного боку, закони і закономірності, а з іншого – досвід управління, тобто є тими способами діяльності, що визначають взаємодію між правилами і нормами управлінської сфери. При цьому важливо чітко усвідомити, що побудова базової моделі поведінки менеджера за принципами управління, дає змогу сформувати оптимальну систему керування сучасним господарюючим суб'єктом і добитися високого рівня фінансових результатів.

Питання принципів управління як базової моделі поведінки менеджера перебувають у центрі наукових дискусій. Дану проблематику у своїх наукових роботах висвітлюють такі вчені як: Бардась А. В. [1], Іванов Є. А. [2], Неделіна Л. Р. [3], Сидельникова Н. С. [4], Шегда М. П. [5] і ін. Однак, віддаючи належне результатам досліджень вищезазначених представників науки, зауважимо, що деякі питання з впливом часу і зміною геополітичних умов потребують подальшого вивчення і удосконалення.

Принципи управління, будучи похідними від загальних законів, відображають відносини, відповідно до яких формуються, функціонують і розвиваються основні складові системи управління.

А. Файоль, будучи основоположником раціонального управління, вважав, що функцією управління володіє кожний з працівників. При цьому досягненням лідера є не тільки надані йому привілеї, а і звичайне збільшення відповідальності. Концепція роботи А.Файоль полягає в тому, що кожен економічний суб'єкт, маючи у своєму розпорядженні дві складові порядку: матеріальну і соціальну, зосереджує керування у напрямку таких функцій як: передбачати, організувати, розпоряджатися, координувати і контролювати. При цьому для утворення матеріального порядку необхідним є чітке розмежування напрямку – кожному матеріалу відведене конкретне місце. У результаті дане явище сприяє зменшенню витрат матеріалів і призводить до мінімізації витраченого часу. Для утворення соціального порядку необхідним в організаціях є систематизація відповідності – кожному співробітнику конкретне визначене йому робоче місце, тобто кожний працівник знаходиться на тому робочому місці, яке відповідає його здібностям [2]. На основі цього, А.Файоль

зазначав, що програма дій, визначених на перспективу суб'єктом господарювання, дозволяє керівнику побудувати картинку майбутнього. Вона містить такі складові як: кінцева мета функціонування організації, керівна лінія поведінки, етапи шляху, який потрібно пройти; засоби, які будуть задіяні [3].

Узагальнюючи вище викладене, можна говорити про те, що принципи управління А. Файоля як базові моделі поведінки менеджера поділяються на ті, що відносяться до побудови структури організації і управління працівниками (табл.1).

Таблиця 1 Принципи раціонального управління А. Файоля

Принципи управління, що відносяться до побудови структури організації	Принципи управління, що відносяться до управління працівниками
Поділ праці (автоматизація конкретних функцій діяльності)	Дисципліна (покора, слухняність і пошана угод, можливість дисциплінарних санкцій)
Повноваження і відповідальність (вищий рівень повноважень сприяє вищому рівню відповідальності)	Підпорядкованість особистих інтересів загальним (інтереси всієї організації понад вимоги одиничного конкретного працівника)
Єдиноначальність (підпорядкування працівника одному начальнику і виконання його наказів)	Винагорода персоналу (за виконану роботу працівник повинен отримувати винагороду в повному розмірі у встановлений термін)
Єдність напрямку (необхідність зосередження працівників в одному проекті, умови діяльності в певному напрямку)	Порядок (працівник повинен знаходитись на своєму робочому місці і виконувати власні функції)
Централізація (виділення центру для виконання важливих функцій і зосередження в ньому найбільших частин повноважень)	Стабільність складу персоналу (плинність кадрів як показник неефективного управління, забезпечити співробітників стабільністю і впевненістю в тому, що вони не втратять робоче місце – одна з головних задач керівника)
Справедливість (поєднання правосуддя з лояльністю)	Стабільність робочого місця для персоналу
Ієрархія (зосередження керівного персоналу від особи найвищого положення в компанії до керівника найнижчої ланки)	Ініціатива (можливість складання плану і втілення його в життя, тобто створення стратегії і забезпечення її виконання)
	Корпоративний дух (спільна мета, гармонія і єднання)

Джерело: побудовано за матеріалами [1,4]

Отже, оцінюючи принципи управління за А.Файолем сучасний менеджер повинен стати лідером і вести своє підприємство до поставленої мети. Фактично А. Файоль є засновником концепції управління в рамках сфери, яка у сучасному менеджменті носить назву соціального управління. Сьогодні останнє у широкому сенсі є інтерпретованим у програму для підвищення ефективності управління процесами і явищами соціальної сфери. У вузькому сенсі воно являє собою адміністрування яке стає ключем раціоналізації управління усією сукупністю суспільних процесів.

Застосування правил менеджменту А. Файоля є дуже ефективним, якщо вміти вчасно перебудуватися і завжди володіти ситуацією. У багатьох

компаніях успішно застосовуються дані принципи і дозволяють утримувати на ринку багато організацій. Крім того, важливими у сучасній практиці менеджменту є дещо інші принципи, сформовані Ф. Тейлором [5]:

- запровадження методів оптимізації проведення робіт повинно відбуватися шляхом наукового обґрунтування витрат часу, рухів, зусиль тощо;
- необхідне проведення абсолютного слідування розробленим стандартам;
- добір, навчання і розстановка робітників на ті робочі місця і завдання, де вони зможуть принести найбільшу користь;
- оптимізація оплати праці на основі результатів її проведення;
- підтримання дружніх стосунків між робітниками і менеджерами з метою забезпечення можливостей здійснення наукового управління.

Узагальнюючи вище викладене, необхідно зазначити, що успішний менеджер сьогодні не зобов'язаний знати все те, що знає його підлеглий. Керівники стають більш залежними від працівників, працівники – менш залежними від керівників. Такі умови перекваліфікують працівників у партнерів. Дане явище визначає ефективні принципи управління через взаємозв'язок сучасного менеджменту з маркетинговою діяльністю, тобто успішний керівник має визначити потреби інших людей і продати їм свою ідею.

Таким чином, у процесі дослідження з'ясовано, що принципи управління як базові моделі поведінки менеджера мають великий дослідницький потенціал. Однак, не звертаючи увагу на універсальний характер принципів сформованих А. Файолем і Ф. Тейлором, їх використання для раціональності здійснюваних операцій менеджером повинне носити гнучкий характер, враховувати ситуацію, у якій здійснюється управління. Оптимальна сучасна система принципів управління ніколи не може бути довершеною і є відкритою для доповнень і змін з урахуванням накопиченого практичного досвіду управління підприємствами, його аналізу, усвідомлення, узагальнення.

Інформаційні джерела

1. Бардась А. В. Менеджмент : навч. посіб. для студентів ВНЗ / А. В. Бардась, М. В. Бойченко, А.В. Дудник ; Держ. вищ. навч. закл. «Нац. гірн. ун-т». — Дніпропетровськ : Герда, 2014. — 343 с.
2. Іванов Є. А. Соціально-філософський аналіз управлінської концепції А. Файоля / Є. А. Іванов // Вісник ХПУ. — 2013. — №1 (2). — С.1-8.
3. Неделіна Л. Р. Еволюція концепцій менеджменту: від традиційного до сучасного / Л. Р. Неделіна // Інноваційна економіка. — 2015. — №58. — С.154-156.
4. Сидельникова Н. С. Принципи Анрі Файоля у сучасному менеджменті [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://salesacademy.com.ua/content/16-03-19>.
5. Шегда М. П. Менеджмент / М. П. Шегда. — К.: Знання, 2004. — 687с.

ОСОБЛИВОСТІ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ КОБЛІВСЬКОЇ ОБ'ЄДНАНОЇ ТЕРИТОРІАЛЬНОЇ ГРОМАДИ

Задирака О.М., здобувач вищої освіти групи
Миколаївський Національний Аграрний Університет

Реорганізацію місцевого самоврядування в Україні обговорювали, планували та безуспішно намагалися провести задовго до Революції Гідності 2013-2014 років. В 2005 році, після Помаранчевої революції, був розроблений законопроект про нову адміністративну і територіальну систему України. У 2009 році українська влада затвердила так звану Концепцію реформування місцевого самоврядування, але вже через рік реалізація цього проекту зупинилася.

Першого квітня 2014 року Кабінетом Міністрів України було схвалено Концепцію реформування місцевого самоврядування та територіальної організації влади в Україні. Основною мотивацією багаторічних суперечок і початку цієї далекосяжної реформи 1 квітня 2014 року була значна концентрація повноважень і ресурсів у центрі.

Кінцева мета децентралізації – створення спроможних територіальних громад через передачу значних повноважень та ресурсів від державних установ до органів місцевого самоврядування.

Станом на 10 травня 2018 року, в Україні було створено 731 ОТГ (об'єднаних територіальних громад) [1]. Держава стимулює прискорення реформи децентралізації консультативно й фінансово. Створюються центри розвитку місцевого самоврядування, а на розвиток інфраструктури громад в 2018 році було виділено 1 мільярд гривень.

Ці кошти були спрямовані на оновлення та будівництво шкіл, дитячих садків, закладів охорони здоров'я, центрів надання адміністративних послуг, освітлення вулиць, придбання спеціалізованої техніки для комунальних потреб тощо. Пріоритетність витрат визначає безпосередньо сама громада.

В цих умовах об'єднані територіальні громади теоретично мають усі можливості й ресурси для повноцінного функціонування та розвитку. Вони беруть на себе цілковиту відповідальність за всі сфери життя на власних територіях. Саме це є показником доцільної та успішної діяльності ОТГ [2].

Коблівська ОТГ сьогодні має позитивні результати розвитку, закладено старт майбутнім змінам. Бюджет громади збільшився, громада є спроможною та ефективною. В 2018 році бюджет ОТГ склав більше 51 млн грн, з яких лише 4,5 млн грн – державна субвенція на розвиток інфраструктури, а все інше – власні надходження. В планах на 2019 рік — збільшити власні доходи громади до 65 млн, додати в місцевий бюджет і державна субвенція. За 2017-2018 рік громада відновила вуличне освітлення в селі Українка та водогін в Бесарабці, відремонтувала дороги в двох населених пунктах, оновила дитячі садки та школи, придбала два санітарні автомобілі, автопідйомник тощо. Сьогодні для ОТГ в пріоритеті організація вивозу вуличного сміття, налагодження вуличного

освітлення та забезпечення водою населення. Проте громада має гостру потребу в кадрах.

В першочергових перспективах ОТГ – розвиток туризму. В 2018 році громада створила Агенцію місцевого розвитку і її фахівці вже активно працюють над залученням іноземних інвесторів та розробкою проектів, спрямованих на розвиток туризму. Коблівська ОТГ має неабиякі перспективи на майбутнє і місцева влада чітко усвідомлює пріоритетність економічного розвитку. Тому тут створюються необхідні умови для успішного функціонування на своїй території малого бізнесу. Одним з його представників є підприємство у Рибаківці, яке випускає екологічно чисті паливні брикети з відходів виробництва місцевого фермерського господарства. Адже екологічне паливо якнайкраще вписується в ідею місцевої громади добитися статусу курорту для своєї зони відпочинку [3].

Враховуючи високі ризики корупційних дій щодо використання бюджетних коштів, в умовах бюджетної децентралізації є потреба здійснення належного контролю за роботою органів влади різних рівнів при плануванні та виконанні ними бюджетів, управлінні і використанні фінансових ресурсів.

Для розв'язання цієї проблеми необхідно:

- впровадити єдиний системний підхід на базі узгодження законодавчої бази та подолання корупційних явищ;
- забезпечити ефективний попередній та поточний держфінконтроль за їх діяльністю;
- налагодити максимально прозору діяльність місцевих органів влади та її контроль з боку громадськості;
- є доцільним розроблення та затвердження на рівні Кабінету Міністрів України модельного чи рамкового статуту об'єднаної територіальної громади.

Однак попри все, система влади, з якою країна жила ще два роки тому, залишилася історією. Тепер саме від нас із вами залежить, чи реалізує вона свій потенціал, та як надалі житиме українське село.

Інформаційні джерела

1. [Електронний ресурс] — Режим доступу: <https://cedos.org.ua/uk/articles/detsentralizatsiia>
2. [Електронний ресурс] — Режим доступу: <https://www.pravda.com.ua/columns/2017/11/16/7162180/>
3. [Електронний ресурс] — Режим доступу: <https://www.ukrinform.ua/rubric-regions/2402725-koblivskij-gromadi-za-rik-vdalosa-zaklasti-nadijnij-fundament-dla-vlasnogo-rozvitku.html>

НАПРЯМИ РЕФОРМУВАННЯ ПОДАТКОВОЇ ПОЛІТИКИ В УКРАЇНІ

Іваненко Г. Ю., здобувач вищої освіти
Миколаївський національний аграрний університет

Податкова політика у сучасних умовах є необхідною умовою функціонування фінансової системи будь-якої держави. Призначення податкової політики, яка є базовою для забезпечення фіскальної функції податків, не лише в акумулюванні фінансових ресурсів до бюджету для того щоб держава виконувала покладені на неї функції, а й покращення інвестиційного клімату в Україні за рахунок спрощення податкової системи та адміністрування податків, що матиме позитивний вплив на економічне зростання, залучення інвестицій та створення нових робочих місць. Ефективність податкової системи у державі залежить від податкової політики яку проводить держава та механізму за допомогою якого вона реалізовується на практиці.

Одним із головних інструментів регулювання економічних процесів в сучасних умовах виступає податкова політика. Ефективність податкової політики забезпечує подолання наслідків фінансової кризи, реалізацію програм довгострокового розвитку країни, зростання добробуту населення, покращення діяльності суб'єктів господарювання.

У вітчизняній фінансовій думці проблеми оподаткування знаходять своє відображення в працях українських учених О.Д. Василика, О.Д. Данілова, А.І. Крисоватого, В.М. Федосова, О.І. Опаріна, Г.О. П'ятаченко, С.І. Юрія та ін.

У науковій літературі податкова політика часто розглядається лише на рівні держави, що добре простежується у визначеннях даної дефініції. Причому існує два підходи (вузький та широкий) до трактування терміна “податкова політика держави”. Вузький підхід характеризує податкову політику як систему заходів, які здійснює держава у сфері податків і податкових платежів (зборів). Зокрема, С.М. Богатирьова та інші під податковою політикою розуміють систему організаційних і правових заходів держави щодо формування, поліпшення та розвитку податкової системи, підвищення ефективності податкового контролю та податкового адміністрування в цілому [1].

Широкий підхід базується на розгляді не тільки фіскальної, але й не менш значущої регулюючої ролі податків. Проте різні визначення податкової політики в межах цього підходу характеризуються різним ступенем “широти погляду” на її сутність. На думку А.І. Крисоватого та інших, податкова політика – сукупність економічних, фінансових і правових заходів держави для забезпечення фінансових потреб держави, окремих соціальних груп суспільства, а також розвитку економіки країни за рахунок перерозподілу фінансових ресурсів [2].

В Україні податкова політика є основою розвитку держави, зростання добробуту населення, утвердження нових соціальних стандартів. Податкова політика завжди була важливим знаряддям впливу на розвиток економіки і соціальної сфери. За її допомогою держава, розподіляючи і перерозподіляючи

валовий внутрішній продукт, здійснює вплив на формування структури виробництва, результати господарювання, проведення соціальних перетворень.

Узагальнивши наявні спектри трактувань щодо дефініції «податкова політика» ми вважаємо, що податкова політики – це сукупність заходів, прийомів та методів державного регулювання щодо адміністрування податків, які діють як важіль впливу на економічні, соціальні та стратегічні цілі країни та забезпечують цілеспрямовану діяльність держави щодо формування та використання державних фінансових ресурсів.

Головними завданнями має стати удосконалення податкового законодавства шляхом:

1. Внесення змін до Податкового кодексу України у частині:
 - запровадження непрямих методів контролю за відповідністю доходів і витрат фізичних осіб;
 - упорядкування нормативного забезпечення справляння державного мита та інших обов’язкових платежів, що встановлені іншими законодавчими актами України;
2. Адаптація податкового законодавства України до законодавства Європейського Союзу шляхом внесення до Податкового та Митного кодексів України змін, спрямованих на наближення положень національного законодавства до законодавства Європейського Союзу з питань податку на додану вартість, акцизного податку та мита.
3. Зменшення податкових перешкод для закордонних інвестицій та запобігання податковим ухиленням стосовно податків на доходи і капітал шляхом проведення переговорів щодо міжнародних договорів про уникнення подвійного оподаткування з іноземними державами та внесення змін до діючих договорів України, зокрема з Швейцарією, Люксембургом, Нідерландами.
4. Реформування Державної фіскальної служби України, що передбачатиме її підпорядкування Міністерству фінансів України, оптимізацію функцій та чисельності такої служби.

Таким чином, пріоритетним завданням здійснення податкової політики є забезпечення покращення інвестиційного клімату в Україні за рахунок спрощення податкової системи та адміністрування податків, що матиме позитивний вплив на економічне зростання, залучення інвестицій та створення нових робочих місць метою стабілізації національної економіки та формування сприятливого макроекономічного середовища.

Інформаційні джерела

1. Богатирьова Є. М. Податкова політика: сутність та принципи формування / Є. М. Богатирьова // Науковий вісник ОНЕУ. Всеукраїнська асоціація молодих науковців. – Науки: економіка, політологія, історія. – 2012. – №10 (162). – С. 202-212.
2. Крисоватий А.І. Сутність та концептуальні основи формування податкової політики в умовах євроінтеграційних процесів / А.І. Крисоватий, В.М. Мельник, Т.В. Кошук // Економіка України. – 2016. - № 1 (6500). – С. 35 - 51.

3. Податковий кодекс України : Закон України від 2 грудня 2010 року № 2755-VI зі змінами і доповненнями. [Електронний ресурс] – режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/2755-17> 3.

ОСНОВИ ФОРМУВАННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПРОДУКЦІЇ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ НА ІННОВАЦІЙНІЙ ОСНОВІ

Керімов О.С., здобувач вищої освіти

Миколаївський національний аграрний університет

Конкурентоспроможність сільськогосподарських підприємств є однією з найважливіших категорій ринкової економіки і характеризує можливість та ефективність їх адаптації до умов конкурентного середовища.

Ключове положення в економіці України займає аграрний сектор, від функціонального стану якого в прямій залежності знаходиться продовольча безпека і незалежність держави, розвиток внутрішнього і зовнішнього ринків та рівень життя населення. В 2016 році сільськогосподарськими підприємствами країни вироблено 145119,0 млн грн валової продукції в постійних цінах реалізації 2010 року, що на 10,0 % перевищує аналогічний показник 2015 року.

Слід відмітити, що за даними державної служби статистики, в 2016 році понад три чверті, 78,1 %, вироблено продукції рослинництва саме в сільськогосподарських підприємствах. Але, у зв'язку з підвищенням витрат на виробництво продукції рослинництва, в 2016 році, порівняно з 2015 роком розмір чистого прибутку в результаті діяльності підприємств галузі сільського господарства зменшився на 12581,4 млн грн, або на 12,3 %.

В господарствах Миколаївської області 8,1 % підприємств в результаті виробництва сільськогосподарської продукції отримали чистий збиток.

До основних проблем основних галузей сільськогосподарських підприємств у сучасних умовах відносять: зростання цін на ресурси (корми, ветеринарні препарати, електроенергію) і логістику; необхідність збільшення виробництва якісної продукції рослинництва, відтворення та збереження тварин; загострення конкуренції на ринку – споживачі надають перевагу більш дешевої продукції; необхідність введення квот на імпорту та посилення контролю якості імпортованої продукції; низьку купівельну спроможність населення.

Особливої гостроти ця проблема набуває в умовах посилення інтенсивності конкуренції на окремих ринках, де від підприємств-виробників продукції потрібно постійно відслідковувати зміни попиту, вартості сировинних ресурсів, а питання рентабельності активів прямо залежить від ступеня використання новітніх підходів у сфері стратегічного менеджменту та стратегічного маркетингу.

Управління конкурентоспроможністю підприємств являє собою адаптивний процес, протягом якого проходить коригування рішень на основі контролю й аналізу змін, що відбуваються у внутрішньому й зовнішньому

середовищах. Управління конкурентоспроможністю підприємств має забезпечити максимальне використання виробничих потужностей й орієнтацію їх на задоволення потенціальних вимог споживачів у конкурентоспроможній продукції.

Вчений І. З. Должанський в своїй книзі «Конкурентоспроможність підприємства» розглядає конкурентну перевагу як рівень ефективного використання наявних у розпорядженні підприємства (а здобувають також для майбутнього споживання) всіх видів ресурсів [2].

Під конкурентними перевагами, з точки зору економіки підприємства, прийнято розуміти результат зниження собівартості, впровадження новацій, більш високої продуктивності праці, більш високого рівня кваліфікації персоналу, якості виробів.

З точки зору менеджменту, конкурентні переваги – це результат прийняття правильних управлінських рішень, раціональної організації виробництва, застосування ефективних методів стратегічного і тактичного планування, підвищення мотивації персоналу та контролю.

З точки зору маркетингу, конкурентні переваги – це результат правильності вибору товарної і асортиментної політики, ціноутворення, політики розподілу і просування товарів.

З точки зору логістики, конкурентні переваги – економія та ефективне використання матеріальних ресурсів, ресурсозбереження та комплексна переробка сировини.

З точки зору фінансової діяльності, конкурентні переваги – це забезпечення стабільного фінансового стану, фінансової стійкості та зростання власного капіталу підприємства, залучення інвестицій у проекти, що приносять високі доходи за найменшого ризику. З точки зору підприємництва, конкурентні переваги – це умови виживання підприємства в конкурентному середовищі й джерело одержання максимального прибутку від діяльності.

Конкурентні переваги є концентрованим проявом переваги над конкурентами в економічній, технічній, технологічній, організаційній, управлінській сферах діяльності підприємства, які можна виміряти економічними показниками (зниження витрат, додатковий прибуток, збільшення рентабельності, ринкова частка, обсяг продаж товарів тощо).

Необхідно особливо підкреслити, що конкурентну перевагу не можна ототожнювати з потенційними можливостями підприємства. На відміну від можливостей, – це факт, що фіксується в результаті реальних переваг покупців. Саме тому в практиці бізнесу конкурентні переваги є головною метою й результатом господарської діяльності [2].

Інформаційні джерела

1. Архаров В. Гнучка організаційна структура управління – запорука конкурентних переваг підприємств // Економіка розвитку. – 2014. – №3. – С. 92–94.

2. Должанський І.З., Загорна Т.О. Конкурентоспроможність підприємства: Навч. посіб. / І.З. Должанський, Т.О. Загорна – К.: Центр

навчальної літератури, 2006. – 384 с.]54. [Саблук П.Т. Кластеризація як механізм підвищення конкурентоспроможності та соціальної спрямованості аграрної економіки / П.Т Саблук, М.Ф. Кропивко // Економіка АПК – 2010. – № 1 – С. 3-12.](#)

СУЧАСНІ ЗМІНИ РИНКУ ПРАЦІ І СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ

Костерчук К.А., здобувач вищої освіти
Миколаївський національний аграрний університет

Виконання робочих завдань стає автоматизованим, а роботи займають робочі місця людей. Окрім того, змінюються очікування компаній від співробітників. Ці зміни ставлять перед HR-службами нові організаційні виклики та створюють перешкоди у пошуках талантів, підштовхують до несподіваних рішень і змушують працювати в умовах безпрецедентних ризиків, дестабілізації та соціальних потрясінь. Темп цих змін наростає, як і жорсткість конкуренції в боротьбі за «таланти».

Зараз в попиті штучний інтелект адже більшість мілкої роботи вже виконують машини та роботи, а в деяких країнах світу таких як США та Японія взагалі хочуть замінити половину робочих місць роботами та дати їм громадянство. З такими змінами, приходять і проблеми, такі як:

- Дефіцит ресурсів і зміни клімату
- Технологічний прогрес
- Демографічні зрушення
- Стрімка урбанізація
- Зміни в глобальній економіці

Потенційний вплив цифрових технологій і штучного інтелекту на ринок праці безмежний. Уже зараз вони відіграють провідну роль у формуванні всіх чотирьох сценаріїв розвитку ринку праці, забезпечуючи ефективний баланс між кваліфікаціями і роботодавцями, капіталом і інвесторами, споживачами і продавцями.

Професії в майбутньому будуть поділятися за напрямками фрагментації, колективізму, індивідуалізму та інтеграції, на даний момент розглядаються чотири сценарії розвитку ринку праці в майбутньому (Рис.1).

1. Жовтий світ: Суспільно-корисний і соціально-орієнтований бізнес процвітає. Здійснюється колективне фінансування або краудфандинг брендів з високими етичними принципами і бездоганною репутацією. Велике значення надається відповідальності індивіда перед суспільством. Багато майстрів і виробників, з'являються нові гільдії робітників. Людські якості високо цінуються.

2. Червоний світ: Компанії і приватні особи конкурують за увагу споживача. Регулюючі процеси не встигають за появою інновацій. Цифрові технології забезпечують для еліти необмежений доступ до інформації і важелі

впливу. Вузькоспеціалізовані послуги і нішева продукція користуються найбільшим попитом.

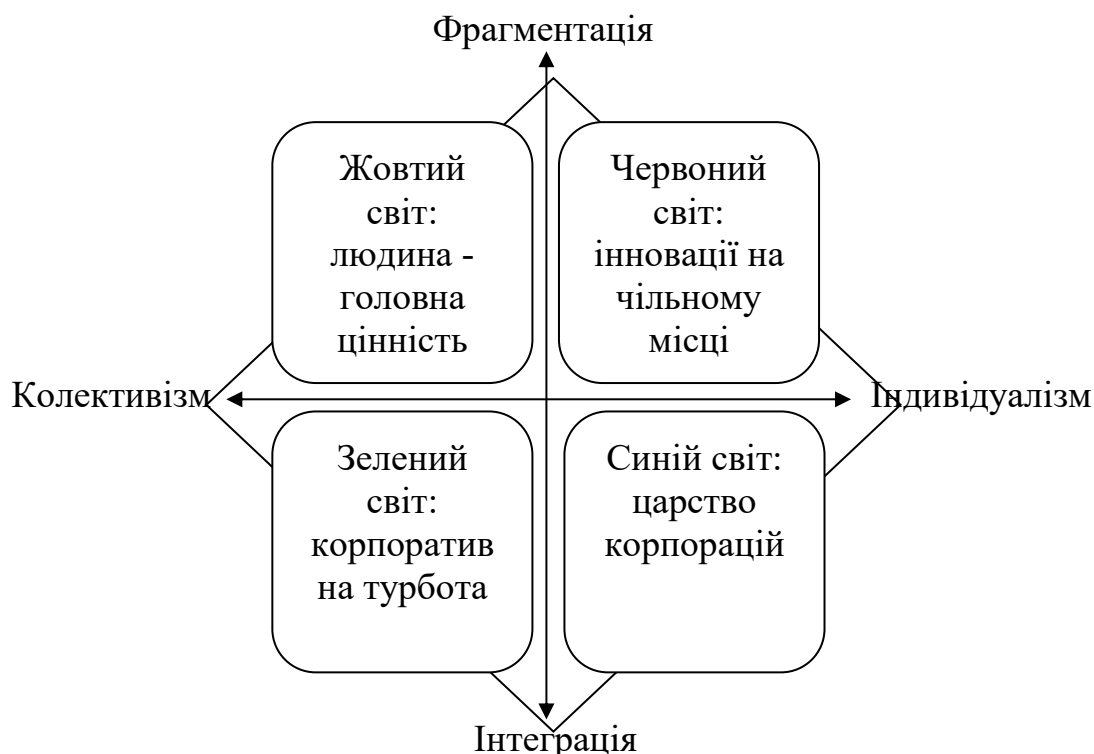


Рисунок 1. Сценарії розвитку ринку праці
Джерело: Сформовано автором на основі джерела [1]

3. Зелений світ: Питання соціальної відповідальності та довіри домінують в порядку денному поряд з демографічними, кліматичними та екологічними питаннями, стаючи основними рушійними силами бізнесу [1].

4. Синій світ: Зі збільшенням розмірів компаній встановлюється капіталізм великих корпорацій, індивідуальні потреби заступають ідеї соціальної справедливості [1].

Проаналізувавши дані можна зробити висновок, що впровадження інновацій в роботу має свої мінуси, адже більшість населення залишиться безробітними, базові професії можуть зникнути взагалі, тому що на роботу потрібні будуть тільки професії які відносяться до ІТ-технологій. Такі професії як тракторист, зварювальник та інші з таких галузей просто можуть стати непотрібні, тому що за них будуть все виконувати машини.

Що стосується систем управління персоналом, то тут машинне обладнання не здатне замінити справжніх людей. Адже достатньо сильна система управління на підприємстві, байдуже якої форми власності, це наймогутніший інструмент забезпечення конкурентоспроможності та розвитку.

Сучасна система управління персоналом, яка склалася на провідних вітчизняних підприємствах під впливом запровадження прогресивних зарубіжних технологій управління персоналом та використанні власного досвіду, включає такі підсистеми: аналіз та планування персоналу; підбір та наймання персоналу; оцінювання персоналу; організація навчання та підвищення кваліфікації персоналу; атестація і ротація кадрів; управління

оплатою праці; мотивація персоналу; облік співробітників підприємства; організація трудових відносин на підприємстві; створення умов праці; соціальний розвиток; кадрова безпека [2].

Базовими елементами управління є система, процеси, управлінські рішення та персонал. Під системою управління розуміється, структура, функції, ресурси, потоки інформації, технології управління. Функції управління реалізують процеси на підставі прийнятих рішень. Механізм реалізує управлінські рішення, виконуючи функції організації через процеси управління в межах системи управління завдяки персоналу організації.

Загальною та головною метою системи управління є забезпечення відповідних якісних та кількісних характеристик персоналу цілям підприємства. Тобто, управління персоналом, в першу чергу, повинне здійснюватись через управління його трудовим потенціалом, що оцінюється як за ефективність реалізації, так і за ефективністю розвитку трудового потенціалу [3].

Система управління в сучасних корпораціях, які відрізняються не тільки величиною, а й складністю внутрішньої структури, повинна задовольняти різноспрямовані інтереси учасників корпорації та організовувати процес роботи орієнтуючись на досягнення найкращого результату. Корпоративна система управління функціонує в умовах наявності різних точок зору на існуючу проблему на різних рівнях розгляду підприємства, наприклад, на рівні управління необхідно враховувати дуалістичність проблеми, тобто можливість її розгляду зі сторони власників корпорації зі сторони найманих менеджерів.

Таким чином, корпоративна система управління повинна забезпечувати взаємодію різних підсистем корпорації, здійснювати координацію, як на рівні індивідуальних цілей об'єктів корпорації, так і на рівні глобальної стратегії. Існує достатня кількість підходів до організації роботи системи управління – концептуальних основ, які обумовлюють структуру, функції і дії даної системи. При використанні різних методів і механізмів в управлінні необхідно враховувати специфіку підприємства і навколишнього середовища.

Отже оптимальну модель системи управління кожне підприємство обирає для себе самостійно під свій вид діяльності та за ситуацією на зовнішніх ринках, проте під час вибору системи підприємства керуються стандартами систем, а саме правилом: «планування – організація – мотивація – контроль», які вже довгий час підтверджують свою ефективність та цілеспрямованість.

Інформаційні джерела

1. Майбутнє ринку праці Протиборство тенденцій, які будуть формувати робоче середовище в 2030 році. [Електронний ресурс] — Режим доступу: <https://www.pwc.com/ua/uk/survey/2018/workforce-of-the-future-ukr.pdf> (дата звернення 15.03.2019)

2. Петрова І. Л. Стратегічне управління персоналом: реалії та перспективи / І. Л. Петрова // Формування ринкової економіки: збірник наукових праць. — 2005. — Т.2. — С. 214-223.

3. Козак К.Б. Управління розвитком трудового потенціалу підприємства: дис. канд. екон. наук : 08.00.04 – економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності) / К.Б.Козак. – Херсон, 2011. – 245с.

МОТИВАЦІЯ В УПРАВЛІННІ ІННОВАЦІЙНОЮ ДІЯЛЬНІСТЮ ПІДПРИЄМСТВА

Кушнір І. В., здобувач вищої освіти
Миколаївський національний аграрний університет

Мотивація праці та мотивація інноваційної діяльності відрізняються між собою тим, що перша є обов'язковою функцією менеджменту на будь-якому підприємстві, а друга – бажаною. Це пов'язано з тим, що регламентувати інноваційну діяльність можливо лише на підприємствах, які спеціалізуються на створенні інновацій, але не на всій абсолютній більшості підприємств. Інноваційний менеджмент є способом впровадження нововведень та отримання від цих нововведень комерційного ефекту, але не управління творчістю, оскільки інноваційний характер діяльності практично неможливо нормувати, а результати – передбачити. Отже, й управляти такою діяльністю неможливо.

В сучасному світі творча діяльність на підприємстві бажана в тому напрямку, в якому діє підприємство. Основною ознакою творчої діяльності є власна ініціатива та зацікавленість в сутнісних результатах. Якщо за основу взяти той факт, що творча діяльність є первинною складовою інноваційної діяльності, остання залежить саме від наявності в персоналі власної ініціативи та зацікавленості в сутнісних результатах.

Під інновацією слід розуміти кінцевий результат діяльності зі створення та використання нововведень, втілених у вигляді удосконалених або нових товарів (виробів або послуг), технологій їх виробництва, методів управління на всіх стадіях виробництва та збуту, які сприяють розвитку та підвищенню ефективності функціонування підприємств, що їх використовують [2].

Інноваційна діяльність (інноваційний процес) означає діяльність зі створення, впровадження та поширення інновацій. У наш час результати інноваційної діяльності, ініційованої прискоренням темпів НТО, істотно позначаються на всіх аспектах суспільного розвитку, змінюють середовище життя та діяльності людини, засоби забезпечення її існування та розвитку.

Причиною будь-якої діяльності, у тому числі інноваційної, є мотивація. Мотивація у широкому розумінні – це процес спонукання працівників до діяльності для досягнення цілей організації. Із цього визначення можна зробити висновок, що ефективна реалізація функції мотивації потребує:

- усвідомлення того, що спонукає працівника до праці;

- розуміння того, як направити ці спонукання в русло досягнення цілей організації.

Інновації можуть бути реалізовані лише за умови задоволення необхідних і достатніх умов. Необхідною умовою для інноваційного розвитку будь-якого

підприємства є усвідомлення необхідності інновацій з боку керівництва та внутрішня мотиваційна спрямованість працівників до їх впровадження.

Мотив є внутрішньою спонукальною причиною, що обумовлює дії і вчинки субекта. Мотиваційний механізм буде ефективним лише тоді, коли ґрунтуватиметься не на засадах адміністративного впливу, а на економічних важелях, завдяки чому керуючий вплив здійснюватиметься у режимі саморегуляції. Формування інноваційно-активної поведінки працівників організацій - поведінки, яка передбачає їх високу ініціативність щодо участі у вирішенні проблем організацій, результатом чого є створення і впровадження новаций, спрямованих на реалізацію завдань інноваційного розвитку повинне забезпечуватися на підприємстві шляхом здійснення певного мотиваційного механізму.

Рушійною силою мотиваційного механізму інноваційної діяльності є система стимулів.

Умови стимулювання для вищого менеджменту визначають власники організацій, які повинні у систему стимулювання закласти залежність винагороди менеджерів від результативності та ефективності їх рішень і керівних дій [1].

Для того, щоб усі учасники інноваційних змін впевнилися у вигідності інновацій не лише для підприємства, а й для кожного з працівників, зокрема, необхідно стимулювати усіх.



Рис.1. Складові мотиваційного механізму інноваційної діяльності організації

Тому система стимулів інноваційних процесів має включати, з одного боку, компоненти поточного стимулювання, а з іншого - стимулювання за результатами роботи всієї організації. Своєю чергою система стимулювання повинна обов'язково містити заохочення розвитку творчих здібностей

працівників підприємства, що є передумовою створення інновацій. Це свідчить про те, що формування мотиваційного механізму інноваційної діяльності організації передбачає розроблення ефективної системи стимулювання, насамперед менеджерів усіх рівнів управління, яка спирається на оцінку досягнутих під час реалізації інноваційних результатів.

Отже, правильно побудована система мотивації персоналу на підприємстві повинна відповідати наступним критеріям:

- цілісність і комплексність заходів зі стимулювання;
- зрозумілість кожному працівнику цілей, принципів і правил стимулювання;
- обґрунтованість розміру базової ставки для різних категорій співробітників;
- адекватність правил оцінки результатів роботи працівників, розрахунку преміальної частини;
- значимість винагороди для працівників;
- забезпечення можливості впливати на обставини, від яких залежить розмір винагороди.

Успіх інноваційного процесу залежить від того, наскільки безпосередні учасники (персонал, зайнятий в інноваційному процесі) зацікавлені у швидкому і економічно ефективному впровадженні результатів НДДКР у діяльність організації. Саме тому в основі підходу до стимулювання праці в інноваційній сфері повинні знаходитися такі завдання керівників організацій:

- максимально активізувати творчі здібності кожної особистості;
- спрямувати цю активність у русло досягнення конкретних інноваційних і економічних результатів.

Завдання менеджерів по суті зводиться до того, щоб створити умови в яких би щонайбільше міг розкритися творчий потенціал працівника та виникла б стійка потреба в напруженій і результативній праці [3] .

Таким чином, мотивація персоналу для здійснення інноваційної діяльності на підприємстві повинна являти собою цілісну і регламентовану систему. Умовно її проект можна представити у вигляді сукупності двох видів (методів) стимулювання співробітників: матеріальні та нематеріальні. При цьому, в системі опосередкованого матеріального стимулювання слід максимально враховувати належність до тієї чи іншої категорії посад, а також мотиваційну спрямованість конкретного працівника.

Інформаційні джерела

1. Карпунь І. Н. Мотивація і стимулювання інноваційної діяльності підприємства // Вісник ЛДІ НТУ. - 2008. - № 2. - т. 1. - С. 529 - 533.
2. Микитюк П. П. Інноваційна діяльність: навч. Посібник. - К.: Центр учбової літератури, 2009. - 392 с.
3. Циглик І. І., Кропельницька С. О., Мозіль О. І., Ткачук І. Г. Економіка й організація інноваційної діяльності: Навчальний посібник. - Київ: «Центр навчальної літератури», 2004. - 128 с.

ПРОБЛЕМА ГЕНДЕРНОГО МЕЙНСТРІМІНГУ В УКРАЇНІ

Латинська І. І., здобувач вищої освіти
Миколаївський національний аграрний університет

На порозі третього тисячоліття світова спільнота переживає низку кардинальних змін, однією з яких є перехід до нового типу культури, побудованої на принципах гендерної рівності [7].

В основі становлення і розвитку людства як системи, що самоорганізується, лежить низка факторів. Насамперед, це реалізація потенціалу кожного члена суспільства, розвиток усіх його фізичних і духовних задатків, творчого начала, перетворення особи на особистість, її актуалізація, що дозволяє звільнити соціальну енергію особи та спрямувати її у належне русло.

Права і свободи людини – одна з основних проблем багатовікової історії політико-правової думки, яка розглядалась з позицій політичного, морального, філософського, релігійного, юридичного світогляду [5].

Концепція гендерного мейнстрімінгу (gender mainstreaming (mainstream (з англ.) – головний потік)) – це комплексний гендерний підхід, що враховує різні інтереси й надає рівні можливості як жінкам, так і чоловікам. Цей підхід у суспільній практиці з'явився з метою усунути між жінками та чоловіками відмінності соціальної, економічної й політичної нерівності як передумову розвитку, орієнтованого на людей.

Як зазначає І. Грабовська, в основі концепту гендерного мейнстрімінгу лежить філософія рівності та рівноправності між статями [4].

Цілеспрямоване впровадження гендерних підходів означає обов'язкове врахування інтересів та досвіду як жінок, так і чоловіків під час розробки, моніторингу й оцінювання стратегічних заходів і програм у всіх політичних, економічних та соціальних сферах, щоб забезпечити отримання жінками й чоловіками однакової вигоди від реалізації цих заходів і програм та ліквідувати будь-яку нерівність і дискримінацію [6].

У системі ООН гендерний мейнстрімінг був визначений та затверджений у 1997 р. Економічна та соціальна рада Генеральної асамблеї (ЕКОСОП) прийняла концепцію гендерного мейнстрімінгу (комплексний гендерний підхід) як методології, на основі якої вся система ООН буде домагатися покращення становища жінок та прагнути до досягнення гендерної рівності.

Мейнстрімінг гендерної перспективи – це процес оцінки наслідків будь-яких запланованих дій для жінок і чоловіків, включаючи законодавство, основні напрями політичного курсу і програм в усіх областях і на всіх рівнях. Він є стратегією для перетворення проблем і досвіду жінок, а також чоловіків у всеоб'ємному вимірі планування, виконання, моніторингу й оцінки стратегій і програм в усіх політичних, економічних і соціальних сферах для того, щоб жінки та чоловіки отримували рівну вигоду і щоб не була увіковичена нерівність. Кінцева ціль полягає в досягненні гендерної рівності [6].

«Гендерний мейнстрімінг є інструментом постійного планування та втілення. Його впровадження не може бути самоціллю. Натомість, метою повинно стати забезпечення його регулярного використання на всіх етапах прийняття та виконання рішення», - зазначає Х. Голинська [3].

«Гендерна пріоритетизація» (або гендерний мейнстрімінг), яка була записана у Пекінській Платформі дій і затверджена офіційно на Четвертій Всесвітній конференції із становища жінок у Пекіні в 1995 р. – це визнана на глобальному рівні стратегія втілення політики гендерної рівності. Гендерна пріоритетизація передбачає (ре)організацію, вдосконалення, формування та оцінку політичних процесів у такий спосіб, щоб учасники та учасниці прийняття політичних рішень використовували гендерний підхід в усіх галузях політики і на всіх етапах. Гендерна пріоритетизація застосовується, наприклад, у бюджетних процесах, так званому гендерному формуванню бюджету: тобто, це – гендерна оцінка бюджетів, використання гендерного підходу на всіх рівнях бюджетного процесу та реструктуризація доходів і видатків з метою сприяння гендерній рівності [2].

Гендерна дискримінація - це така ситуація, коли жінки та чоловіки не є рівними за правами, можливостями та уявленнями про них. Тобто коли йдеться про неоднакове поводження з людьми, яке повністю чи частково спричинене гендером цих людей. Жінки відстають від чоловіків у багатьох областях, включаючи освіту, можливість на ринку праці, представленість у політиці, платню за рівноцінну роботу [6].

На думку науковців, гендерна рівність є наступною сходинкою соціально-статевих відносин після патріархальної системи. Гендерна рівність як принцип полягає в тому, щоб вивчити і усунути всі соціальні бар'єри, що заважають людині проявитися як особистості, а також створити рівні соціальні можливості для реалізації особистості жінок і чоловіків в усіх сферах життєдіяльності залежно від особистого вибору людини.

Офіційно гендерна дискримінація в Україні не існує. На законодавчому рівні гендерну дискримінацію заборонено Конституцією та Законом "Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні". Крім того, 1980 року Україною була ратифікована Конвенція про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок. 2005 року Верховна Рада ухвалила Закон "Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків". Навіть Угода про асоціацію між Україною та ЄС, містить статтю про гендерну рівність в економічному житті, яка декларує забезпечення рівних можливостей для чоловіків та жінок у сфері зайнятості, освіти та навчання, економічної та суспільної діяльності, а також у процесі ухвалення рішень [7].

На практиці в Україні досі зберігається доволі консервативне та стереотипне сприйняття жінок та чоловіків, їхніх можливостей та ролей, які не дозволяють повною мірою реалізувати ту гендерну рівність, яка прописана у всіх згаданих документах. Хоча протягом останніх років ситуація потроху покращується.

Найбільш помітна сфера гендерної дискримінації – порушення трудових прав жінок, зокрема при прийнятті на роботу, звільненні або скороченні, при наданні відпусток по догляду за дитиною, оплаті праці тощо.

За даними Держстату України у 2018 році було встановлено: Україні посіла 61 місце зі 144 країн, представлених в “Індексі гендерного розриву”; Україна посіла 116 місце зі 144 держав за кількістю представлених жінок у парламенті; 12 % - кількість жінок-депутатів у Верховній Раді; зарплати жінок в Україні на 26% нижчі, ніж у чоловіків; 40% жінок займають керівні посади вищого рівня; 255 тис.грн щороку витрачатимуть на реалізацію Державної соціальної програми до 2021 року, яка передбачає просування гендерної рівності [1].

Незважаючи на те, що законодавча база України передбачає однаковий доступ та можливості щодо праці як для жінок, так і для чоловіків, а також вільний вибір професії, в українському суспільстві і дотепер існують стереотипи щодо існування питомо "жіночих" та виключно "чоловічих" не тільки професій, а й навіть факультетів. А позиції гендерної рівності запроваджуються поступально.

Інше слабке місце гендерного мейнстрімінгу – це дихотомічне розуміння статі, тобто розуміння статі виключно як двох окремих гомогенних категорій – жінок та чоловіків. Відтак, при впровадженні гендерного мейнстрімінгу з новою силою відбувається процес виключень й творення нових інших, куди потраплять трансгендерні, бігендерні й агендерні люди [2].

І насамкінець хотілось би підкреслити, що творення демократичної країни можливе тільки за справедливого підходу до місця та ролі жінки і чоловіка в суспільстві як рівних у правах, свободах, обов'язках, у наданні рівних можливостей для розвитку їх як особистостей, реалізації їхнього потенціалу і самоактуалізації.

Інформаційні джерела

1. Держстат України [Електронний ресурс] — Режим доступу до ресурсу: <http://www.ukrstat.gov.ua>

2. Говорун Т. В. Гендерна психологія: навчальний посібник / Т. В. Говорун, О. М. Кікінеджі.

3. Голинська Х. О. Гендерний мейнстрімінг в управлінні розвитком міст: загальна характеристика / Х. О. Голинська. // Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Державне управління. – 2014. – Вип.1. – С. 8–11.

4. Грабовська І. Н. Філософсько-світоглядні аспекти реалізації принципів гендерного мейнстрімінгу в Україні [Електронний ресурс] / І. Н. Грабовська // Електронна бібліотека науково-освітньої, фінансової і художньої літератури. – 2011. – Режим доступу до ресурсу: <http://book.net/index.php?p=achapter&bid=20886&chapter=1>.

5. Гуренко М. М. Зародження та становлення ідеї гарантій прав і свобод людини і громадянина у ліберальній теоретико-правовій думці : [моногр.] / М. М. Гуренко. – К. : Логос, 2000. – 167 с.

6. Котова-Олійник С. Гендерна абетка для українських медіа: посібник / С. Котова-Олійник, Б. Стельмах, О. Ярош. – Луцьк: Волинська мистецька агенція «Терен», 2013. – 50 с.

7. Лаврінченко Н. Гендерні дослідження в соціології : [прогр. Лекційного курсу] / Н. Лаврінченко. – К. : Київський ун-т ім. Тараса Шевченка; Ін-т соціології НАН України, 1998. – 24 с.

КОМУНІКАТИВНІ БАР'ЄРИ СПІЛКУВАННЯ ТА ШЛЯХИ ЇХ ПОДОЛАННЯ

Латинська І.І., здобувач вищої освіти групи
Миколаївський національний аграрний університет

На шляху передачі інформації від відправника до одержувача можуть виникати різні перешкоди, які можуть носити як психологічний особистісний характер, так і організаційний.

Комунікаційні бар'єри – це явища деформації комунікаційного процесу, викликані різними причинами, що можуть приводити до неадекватних дій одержувача. Навіть якщо одержувач отримує повідомлення і чесно намагається його зрозуміти (декодувати), цей процес може бути обмежено низкою перешкод або бар'єрів, що зазвичай виникають у фізичному оточенні або в сфері емоцій людини. Перешкоди навіть можуть зробити комунікації неможливими – або через них «проривається» тільки частина інформації, або одержувачі неправильно інтерпретують значення повідомлення [1].

Такі бар'єри можуть виникати через відсутність розуміння між учасниками спілкування, яке виникає на ґрунті соціальних, політичних, релігійних, професійних відмінностей, які породжують різне світовідчуття, світорозуміння, світогляд взагалі. Найчастіше виділяють три основні типи бар'єрів – особистісні, фізичні та семантичні.

Особистісні бар'єри – це комунікативні перешкоди, породжувані людськими емоціями, системами цінностей і невмінням слухати співрозмовника. Нерідко вони виникають у зв'язку з різницею в расі, статі, культурному та соціально-економічному статусі учасників комунікацій, які хибно розуміють не традиційні для себе комунікативні сигнали (невідомі слова, рухи, жести інтонації голосу тощо).

До особистісних бар'єрів відноситься і так звана психологічна дистанція – почуття емоційної несумісності людей, аналогічне реальній фізичній відстані між сторонами.

Емоції діють як «фільтри» нашого сприйняття: ми бачимо і чуємо, насамперед, те, на що ми емоційно «налаштовані» – фактично нашими комунікаціями керують наші очікування, почуттями та відношеннями [2].

Фізичні бар'єри – це комунікативні перешкоди, що виникають у матеріальному середовищі. Фізичні бар'єри – це несподіваний відволікаючий шум, що тимчасово заглушає голос; відстані між людьми; стіни або інші

статичні перешкоди, що виникають під час прийому інформації. Як правило учасникам комунікацій стає відомо про виникнення такого роду бар'єрів, і вони прагнуть «перебороти» перешкоди[3].

Особливість семантичного бар'єру виявляється у невідповідності в системах значень партнерів з комунікації. Причини виникнення полягають у тому, що партнери користуються однаковими знаками і словами для позначення різних речей; обмежений лексикон в одного зі співрозмовників; невідповідність між мовними засобами, які використовує комунікатор, і мовними ресурсами реципієнта; індивідуальні особливості реципієнта, його здатність оперувати мовою як засобом мислення[3].

Практично для всіх людей важливо вміти спілкуватися таким чином, щоб їх правильно розуміли, щоб їх слухали і чули. Тому, важливо знати способи подолання бар'єрів.

Одним із способів є залучення уваги. Психологічні дослідження показують, що увага може залучатися зовнішніми і внутрішніми факторами. Зовнішні – це новизна (несподіванка), інтенсивність і фізичні характеристики сигналу, внутрішні – це ті, котрі визначаються актуальністю, значимістю, важливістю сигналу для людини в залежності від її намірів і цілей у даний момент.

Першим з найбільш ефективних прийомів залучення уваги є – прийом «нейтральної фрази». Суть полягає в тому, що на початку виступу вимовляється фраза, яка прямо не пов'язана з основною темою, але зате з якихось причин має значення, зміст для всіх присутніх і тому привертає їх увагу [4].

Другим прийомом привернення уваги є прийом «залучення». Мовець спочатку вимовляє щось таким чином, що важко почути, наприклад, дуже тихо, незрозуміло. Слухаючому доводиться прикладати спеціальні зусилля, щоб хоч щось зрозуміти, а ці зусилля і створюють концентрацію уваги. У цьому прийомі той, хто говорить, як би провокує слухаючого самого застосувати способи концентрації уваги і потім їх використовує [4].

Ще одним важливим прийомом привернення уваги є встановлення зорового контакту між тим, хто говорить і слухає. Встановлення зорового контакту – прийом, широко використовуваний у будь-якому спілкуванні. Пильно дивлячись на людину, ми залучаємо її увагу, створюємо довірливі відносини [5].

Якщо, з погляду того, хто говорить, максимум, що він може зробити – це ізолювати спілкування від зовнішніх факторів, то для слухаючого актуально й уміння ізолюватися від внутрішніх факторів. Найчастіше перешкоди виражаються в тому, що співрозмовник, замість того, щоб уважно слухати того, хто говорить, зайнятий підготовкою власної репліки, обмірковуванням аргументів, додумуванням попередньої думки співрозмовника чи ж просто чеканням кінця його мови, щоб вступити самому. У кожному з цих випадків результат один – увага слухаючого відволікається на себе, «усередину», він щось пропускає, і ефективність спілкування падає [6].

Ще одна група прийомів підтримки уваги – це прийом «нав'язування ритму». Увага людини постійно коливається, і якщо спеціально не додавати зусиль до того, щоб увесь час її відновлювати, то вона неминуче буде переключатися на щось інше. Особливо сприяє такому відволіканню монотонний, одноманітний виклад. Подолання такого роду перешкод полягає в тому, що той, хто говорить повинен «взяти у свої руки» коливання уваги слухача. Постійна зміна характеристик голосу і мови найбільш простий спосіб задати потрібний ритм розмови.

Наступна група прийомів – «прийоми акцентування». Вони застосовуються в тих випадках, коли треба особливо звернути увагу партнера на важливі, з погляду того, хто говорить, моменти в повідомленні, ситуації і т.п. Акцентування досягається за рахунок вживання різних службових фраз, зміст яких і складає залучення уваги, таких, наприклад, як «прошу звернути увагу» і т.д., або за рахунок того, що місця, до яких потрібно привернути увагу, виділяються із загального «ладу» спілкування за рахунок контрасту.

Керування увагою в спілкуванні – важлива задача не тільки для того, хто говорить, але і для слухача.

Використання феномена авторитету. За критерієм авторитетності людина вирішує питання про довіру до співрозмовника. Якщо він визнається неавторитетним, його вплив не буде мати успіху, якщо ж авторитет є – тоді комунікація буде ефективною.

Звичайно прийнято вважати, що авторитетність джерела інформації може встановлюватися після визначення таких його параметрів, як надійність, компетентність, привабливість, щирість, повноваження, об'єктивність. Надійність джерела – це власне і є авторитетність. Чим більше людина довіряє співрозмовнику, тим більше його надійність.

Що стосується привабливості і статусу того, хто говорить, а також згоди, то ці характеристики дозволяють визначити соціальне походження людини, визначити, «свій» він чи «чужий», і, звичайно ж, чим більше сприймається як «свій» той, хто говорить, тим ефективніший його вплив.

Комунікативні бар'єри у спілкуванні різноманітні, зумовлені неоднаковими чинниками. Тому дуже важливо розуміти їх природу, причини і умови виникнення та розв'язання. Найголовніше – усвідомлювати важливість і дотримуватися нормальних людських взаємин у будь-якій діяльності. Необхідно усвідомити, що неможливо отримати позитивний результат без поваги, розуміння і терпіння до особистості партнера зі спілкування та комунікації.

Інформаційні джерела

1. Кайдалова Л. Г. Психологія спілкування: навчальний посібник / Л. Г. Кайдалова, Л. В. Пляка. — Х. : НФаУ, 2011. — 132 с.
2. Люшер М. Сигналы личности: ролевые игры и их мотивы / М. Люшер — Воронеж: НПО «МОДЕК», 1995. — 98 с.
3. Мельник Л. П. Психологія управління: курс лекцій / Л. П. Мельник —

К.: МАУП, 2002. — 176 с.

4. Мескон М.Х. Основы менеджмента / М. Х. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоурй — М. : «Дело», 2008. — 672 с.

5. Обозов Н. Н. Психология работы с людьми / Н. Н. Обозов, Г. В. Щекин — К.: МАУП, 1994. — 137 с.

6. Філоненко М. Психологія спілкування: Навчальний посібник / М. Філоненко. — К. : Центр учбової літератури, 2008 — 224 с.

МАТЕРІАЛЬНА ДОПОМОГА ПРАІВНИКАМ СІЛЬСЬКОГО ГОСПОДАРСТВА ТА ЇЇ ВПЛИВ НА МОТИВОВАНІСТЬ ПРАЦІВНИКІВ

Липова О.В., здобувач вищої освіти
Миколаївський національний аграрний університет

Проблема підвищення ефективності людської праці не нова. Протягом багатьох століть вона хвилювала найвидатніших представників людства, і це не випадково: працею створюється матеріальна і духовна культура суспільства. В нинішній час ця проблема є також актуальна.

Формування нових економічних відносин у вітчизняному сільському господарстві, спровоковані трансформаційними процесами в національній та глобальній економіці, породжують нові особливі вимоги до персоналу сільськогосподарських підприємств. На сьогоднішній день це не лише підбір, адаптація, навчання і розстановка кадрів, а також формування нової свідомості, менталітету, поведінки, взаємовідносин працівників. Сучасне підприємство, яке прагне мати стійкі конкурентні переваги не лише на вітчизняному ринку, а й стати повноцінним суб'єктом міжнародних економічних відносин, зобов'язане ефективно і раціонально використовувати свій персонал, використовуючи його як основний і особливий ресурс у період змін. Ефективність діяльності підприємства та формування систем його конкурентоспроможності, за інших рівних умов, визначається тим, наскільки повноцінно використовується персонал сільськогосподарського підприємства, тобто якою є його віддача. Ключовим чинником забезпечення ефективності роботи найманих працівників є мотивація. Таким чином, обрана тема дослідження є актуальною та практично значимою в сучасних умовах побудови конкурентних відносин в аграрному секторі економіки.

За даними досліджень серед працівників різних сфер, 12% опитаних працюють із почуття обов'язку і інтересу до самої роботи. Не менше як 80% працівників вважають роботу засобом добування хліба для себе і своїх близьких. Решта — прагне поєднати в собі уміння продуктивно і якісно працювати і отримувати матеріальну нагороду за свою працю, а також моральне задоволення [1].

В сучасних умовах розвитку виробничих відносин в сільському господарстві можемо спостерігати втрату інтересу персоналу сільськогосподарських підприємств до кінцевого результату діяльності підприємства, а також рівня його конкурентоспроможності. Індикаторами такого стану є зниження зацікавленості працівників в підвищенні кваліфікаційного рівня, професійної майстерності, оволодіння новими професіями, відчуженням від праці та її результатів.

Серед основних причин зниження інтересу до праці, є відсутність дієвих форм матеріального і морального стимулювання трудової активності сільськогосподарських працівників.

Шляхами вирішення такої непростой ситуації можуть слугувати такі мотиваційні чинники як матеріальні та нематеріальні стимули. Домінуючим, в даному випадку, є все ж таки матеріальний стимул.

Основним матеріальним стимулом є заробітна плата, проте хочемо звернути увагу й на матеріальну допомогу. Працівникам на підприємствах надають матеріальну грошову допомогу на вирішення різноманітних особистих питань (соціально-побутових, оздоровчих тощо).

Матеріальна допомога може бути надана як систематична матеріальна допомога, матеріальна допомога разового характеру, матеріальна допомога на лікування, матеріальна допомога на поховання [2].

Підставою для надання матеріальної допомоги є заява працівника, яку він подає на ім'я керівника. Розглянувши заяву, керівник підприємства видає наказ або розпорядження. До речі, можливість та зобов'язання роботодавця щодо надання систематичної матеріальної допомоги мають бути передбачені в колективному договорі працівників підприємства або в трудовому контракті конкретного працівника.

Разова матеріальна допомога видається один раз на рік (на лікування, оздоровлення дітей) і не включається до фонду оплати праці.

Допомогу на лікування можна отримати в різний спосіб. Так, підприємство може видати працівникові допомогу на лікування як матеріальну допомогу разового характеру, що розглядалася вище. Однак її обмеженість у неоподатковуваній частині і разовий характер істотно звужують застосування такого виду допомоги при тривалому лікуванні або якщо медичне обслуговування коштує надто дорого.

Серед видів матеріальної допомоги не можна не виокремити допомогу на поховання, яка надається підприємством родичам померлого працівника. Підставою для надання матеріальної допомоги на поховання є заява родичів померлого працівника, за якою видається наказ або розпорядження за підписом директора підприємства.

З метою удосконалення оплати праці та покращення соціальної захищеності сільськогосподарських працівників в Україні було б варто під час затвердження фонду оплати праці передбачити кошти на виплату посадових окладів, надбавки за класний чин, кваліфікаційний клас, знання, надбавки за

інтенсивність праці та особливий характер роботи, премій та матеріальної допомоги.

Інформаційні джерела

1. Бондар В. Матеріальний чинник мотивації як спосіб підвищення ефективності діяльності державних службовців в Україні / В. Бондар. - [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://naub.oa.edu.ua/2010/materialnyj-chynnyk-motyvatsiji-yak-sposib-pidvyschennya-efektyvnosti-diyalnosti-derzhavnyh-sluzhbovtsiv-v-ukrajini/>

2. Матеріальна допомога на підприємстві. – [Електронний ресурс] : Режим доступу: <http://hrliga.com/index.php?module=profession&op=view&id=686>.

ШЛЯХИ ПІДВИЩЕННЯ ЕКОНОМІЧНОЇ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИРОБНИЦТВА МОЛОКА

Лівадіна А.О., здобувач вищої освіти

Миколаївський національний аграрний університет

Однією з важливих галузей продуктивного тваринництва України є скотарство, яке постачає незамінні продукти харчування і цінну сировину для харчової і переробної промисловості. У результаті господарської діяльності на підприємствах одержують молоко, що є сировиною для виробництва цілого спектру молочних продуктів: кисломолочні вироби (твердий сир, кисле молоко, сир, сметана, йогурт, кефір, ряжанка); продукти сепарації молока (вершки, вершкове масло, сироватка) та високотехнологічні молочні вироби (морозиво, топлене, згущене молоко, сухе або пастеризоване молоко).

За даними українського науково-дослідного інституту харчування молоко і молочні продукти становлять основу повноцінного харчування населення і є обов'язковими для споживання дітей та дорослих. Норма споживання молока та молокопродуктів в Україні складає 390 кг на 1 людину в рік, з них: незбиране молоко – 116 кг., знежирене молоко – 12,3 кг., сир – 8,8 кг., морозиво – 8кг., сметана – 6,5 кг., вершкове масло – 6,1 кг., твердий сир – 6,1 кг., інші молочні продукти – 3 кг. Внутрішня потреба України у молочній продукції становить понад 19 млн. тон. [1].

Відсоток жирності молока, відіграє дуже важливу роль. Як правило, високо цінується продукт, з найбільш високими показниками жирності. Відомі дві складові, від яких залежить рівень жирності молока, а саме: жири - на показники жиру в молоці, впливає вигляд і консистенція корму (так, вживання сіна і силосу, призводить до нормалізації рівня жирності продукту) та білок - в таких продуктах як сир і сметана, кількість корисного білка, у кілька разів менше, ніж у незбираному молоці.

Підвищення економічної ефективності галузі молочного скотарства в Україні залежить від : державного стимулювання, собівартості виробленої продукції, якості продукції, експорту молочної продукції та купівельної спроможності населення.

Значним резервом зниження собівартості молока є зменшення витрат на корми. Для цього потрібно значно підвищити урожайність культур, які використовують для годівлі, істотно поліпшити зберігання та підготовку кормів до згодовування. Одночасно треба враховувати не тільки зоотехнічну але й економічну оцінку кормових раціонів. Під час економічної оцінки кормів враховувати не лише середню багаторічну урожайність, але і можливість її підвищення [2].

Зростання виробництва продукції, скорочення затрат праці і зниження собівартості найбільш успішно вирішується в умовах спеціалізації і концентрації. На спеціалізованих молочних комплексах всі зусилля і матеріальні ресурси зосереджуються на виробництві основного виду продукції і на догляд за однією твариною скорочуються, що сприяє зниженню собівартості і підвищенню рентабельності.

Таким чином, задовольнити повну потребу в молокопродуктах найближчими роками навіть за сприятливої цінової ситуації практично неможливо, бо наявне поголів'я великої рогатої худоби та корів значно скоротилося, а відтворення стада вимагає тривалого часу. Тому, для розв'язання цих проблем необхідно, насамперед, зупинити спад та поступово нарощувати поголів'я, особливо в сільськогосподарських підприємствах, в яких за останні роки відбулося значне його скорочення.

Інформаційні джерела

1. Березівський П. С. Організація виробництва, прогнозування та планування в агропромисловому комплексі України : навч. посіб. / П. С. Березівський, Н. І. Михалюк. – К. : Ліра-К, 2015. – 440 с.
2. Данилюк М. О. Планування і контроль на підприємстві : навч. посіб. / М. О. Данилюк. – К. : Ліра-К, 2015. – 328 с.

ВПРОВАДЖЕННЯ ЗМІН НА ПІДПРИЄМСТВІ: БАР'ЄРИ ТА ЗАХОДИ, СПРЯМОВАНІ НА АДАПТАЦІЮ ПЕРСОНАЛУ ДО НОВОВВЕДЕНЬ

Лісова А.А., здобувач вищої освіти
Миколаївський національний аграрний університет

Процес життєдіяльності кожного підприємства тісно пов'язаний з провадженням нововведень у всіх сферах його функціонування, які необхідні для соціально-економічного розвитку та ефективної діяльності в цілому. На етапі впровадження нововведень, необхідно чітко розуміти, що пристосування до них персоналу та подолання опору з його боку, є тим ключовим елементом,

який дозволяє прискорити процес реалізації та мінімізувати будь-які ризики. Тим самим, створити всі необхідні умови для досягнення, завдяки нововведенням, максимальної віддачі та реалізації початкових цілей.

Можемо виділити основні види ставлення персоналу до нововведень:

- прийняття нововведень та активна участь в їх реалізації;
- пасивне прийняття нововведень;
- пасивне неприйняття нововведень;
- активне неприйняття нововведень (виступи проти);
- активне неприйняття, пов'язане з протидією нововведенням;
- крайні форми неприйняття нововведень (ігнорування та саботаж).

Одним із методів визначення реакції працівників на впровадження змін є опитування з метою з'ясування їх думки з таких питань: Чи потрібні на даному етапі нововведення?, Як саме їх можна застосувати?, До яких змін вони призведуть, і т. д. Метод відкритої наради та відкритого висловлювання краще застосовувати лише для керівників, оскільки вони зможуть обґрунтовано висловитись без тиску і страху.

Визначивши, як персонал ставиться до здійснення змін в організації, можна приступати до дій, які будуть спрямовані на подолання тих чи інших бар'єрів. Бар'єри можуть бути різного характеру, в залежності від стану підприємства, підготовленості працівників до змін, вміле адаптування та достатній рівень кваліфікації. Основними бар'єрами, на нашу думку, є:

- консервативність ієрархічних принципів організаційної структури, складність узгодження інтересів між учасниками інноваційного процесу, байдужість менеджерів до нововведень;
- замкнутість і обмеженість міжгалузевих структур, недостатня інформація щодо інновацій та джерел їх використання;
- стереотипи поведінки, страх перед невдачами та бажання уникнути покарань за них;
- домінування традиційного виробництва, слабкість матеріально-технічної бази.

Для подолання бар'єрів потрібно застосовувати заходи, які будуть сприяти адаптації персоналу. Важливо розуміти, що не можна використовувати приховані та примусові заходи. Вони можуть спричинити агресію та невдоволення стосовно ініціаторів або здійснювати пасивний опір, який досить важко подолати. Розробка підходів та методів повинна опиратись на основи менеджменту та деякі елементи з психології.

Універсальних рекомендацій щодо подолання опору змінам не існує через велике різноманіття ситуацій, з якими стикається організація. Тому, на думку Первусяк Н.І., щоб уникнути негативних наслідків, необхідно ретельно планувати проведення змін, своєчасно виявляти причини і джерела опору, навчитися ефективно їх прогнозувати. Для цього потрібно проводити певну підготовчу роботу і, перш за все, чітко сформулювати мету змін. Також слід ретельно обґрунтувати очікувані результати. Процес проведення змін повинен бути розділений на конкретні етапи, в кінці кожного з яких повинні бути реалізовані певні проміжні рішення [1].

Для успішного здійснення нововведень керівник часто використовує різні заходи морального впливу на підлеглих. Саме застосування форм морального впливу – галузь досить специфічна і потребує від менеджера ініціативи і творчості. До найбільш типових форм морального впливу відносяться:

- проведення довірчих бесід з підлеглими з метою роз'яснення необхідності, сутності й ефективності конкретних нововведень;
- уважне ставлення менеджера до індивідуальних раціоналізаторських пропозицій і винаходів, підтримка ініціативи та активності працівників;
- особиста неформальна підтримка новаторів (усне заохочення, моральна підтримка та ін.);
- похвала керівника на адресу раціоналізаторів і винахідників у присутності колег на нарадах, конференціях тощо;
- висунення новаторів на вищу посаду.

Самі по собі нововведення часто потребують, з одного боку, гнучкої корпоративної політики, децентралізації і мобільності організаційних структур, з іншого – взаємодії всіх служб, що працюють над оновленнями. Отже, проблеми, що виникають під час впровадження нововведення, вирішуються шляхом узгодження суперечностей між характером нововведення та підприємством.

Адаптація підприємства до нововведень є найбільш складним і трудомістким видом діяльності, оскільки заходи, які розробляються з метою забезпечення відповідності технічного рівня підприємства досягненням науки й техніки, відзначаються широким масштабом, стосуються діяльності практично всіх підрозділів, вимагають залучення кваліфікованих фахівців, значної інвестиційної підтримки й повинні бути проведені швидко [2].

Серед заходів адаптації персоналу до нововведень, вважаємо за необхідне виділити, як найбільш ефективні, такі:

- навчання та надання необхідної інформації персоналу;
- залучення релевантних спеціалістів та визначення конкретних задач для кожного;
- стимулювання та підтримка працівників, залучених до впровадження нововведень, здійснення індивідуального контролю рівня їх пристосування та використання інновацій;
- мотивація в матеріальному аспекті та заохочення щодо спрощення деяких процесів діяльності підприємства завдяки нововведенням.

Проаналізувавши ці заходи, та розробивши доцільну стратегію можемо побачити і недоліки. Досить вагомим недоліком є те, що всі ці заходи займуть достатньо часу для роз'яснень та переконань, і підприємство може втратити на цьому ресурси. Але ефективна реалізація нововведень й подальше використання їх для поліпшення роботи та отримання бажаних фінансових результатів нівелює цей недолік.

Отже, можемо дійти висновку, що впровадження нововведень на підприємстві часто пов'язується з виникненням соціально-психологічного опору. Цей феномен є наслідком консервативності людей, їхнього прагнення до стабільності, а також небажання щось змінювати у своєму житті з причини

пасивності, лінощів, страху втрат або зневіри у можливості змін на краще. Опір змінам та необхідність його додання є найскладнішим аспектом здійснення нововведень [3].

Оптимальна модель адаптації до нововведень повинна складатися з етапів, які здійснюються послідовно та на кожному з них мають прийматися управлінські рішення. Це такі етапи як, усвідомленість необхідності нововведень під впливом зовнішніх чи внутрішніх середовищ; аналіз ймовірності виникнення певних наслідків; моделювання результатів при реалізації нововведень завдяки різним заходам; реалізація нововведень та проведення найдоцільніших заходів адаптації персоналу; закріплення результатів та формування висновку чи досягло підприємство поставлених цілей на початку. Якщо результати були невинуватені, кращим рішенням ситуації буде почати знов, але вже із застосуванням інших заходів, ґрунтуючись на науковому методі управління.

Інформаційні джерела

1. Первусяк Н. И. Оценка уровня сопротивления персонала организационным изменениям./ Н. И. Первусяк //Экономика и социум. — 2016. — №1(20). — С 1434 – 1438, [Електронний ресурс] — Режим доступу: <https://readera.ru/ocenka-urovnja-soprotivlenija-personala-organizacionnym-izmenenijam-140115863>, 15-03-19
2. Шумаева Е. А. Современные аспекты управления организационными изменениями. / Е. А. Шумаева, О. С. Захарова // Друкеровський вестник. — 2015. — №3, [Електронний ресурс] — Режим доступу: <http://ea.donntu.org:8080/jspui/handle/123456789/29451>, 15-03-19
3. Приб К. А. Формування системи управління змінами на підприємстві [Електронний ресурс] / К. А. Приб // Науковий економічний журнал «Інтелект ХХІ». — 2014. — № 2. — С. 119-126. — Режим доступу: http://intelligence.org.ua/publ/katalog_statej_zhurnalu_2_2014/prib_k_a_formuvannja_a_sistemi_upravlinnja_zminami_na_pidpriemstvi/, 15-03-19.

СТИМУЛЮВАННЯ ТРУДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПЕРСОНАЛУ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ

Лісовський В.О., здобувач вищої освіти групи МЕН 5/1
Миколаївського національного аграрного університету

У сучасних умовах спостерігається зниження інтересу й уваги до проблем кадрового менеджменту, аналізу стану та перспектив розвитку ефективної трудової мотивації працівників на сільськогосподарських підприємствах, відсутністю цілеспрямованої стратегії та політики у сфері мотивування, а також низьким рівнем стимулювання працівників з урахуванням галузевої специфіки

сільського господарства, незацікавленістю та фінансовою неспроможністю роботодавців забезпечувати високий рівень мотивації праці [1].

Дослідженню теоретичних і прикладних проблем стимулювання трудової діяльності персоналу присвячено праці вітчизняних учених: А. А. Амоши, Г. А. Дмитренко, А. М. Колота, В. Д. Лагутіна, П. С. Маковєєва, М. І. Мурашко, В.В. Степанова, Л. П. Червінської та ін.

Матеріальні блага як у грошовій, так і в натуральній формі завжди є активним стимулом діяльності працівників. Інтерес до них у працівників визначається вже тим, що за рахунок цих благ переважно задовольняються не тільки матеріальні, але і культурні, духовні потреби працівників і членів їхніх родин.

Системи матеріального стимулювання повинні бути прості й зрозумілі кожному працівнику, бути гнучкими, давати можливість відразу ж заохочувати кожен позитивний результат роботи. Розміри заохочення повинні бути економічно і психологічно обґрунтовані (більше і рідше; частіше, але менше). Заохочення персоналу важливо організувати за такими показниками, що кожен сприймає як правильні. Нематеріальні блага узагальнено можна охарактеризувати як поліпшення умов роботи на підприємстві, що створює в працівника мотивацію до певних позитивних дій, певну позитивну поведінку, але, природно, лише у випадках, якщо поліпшення роботи у свідомості працівників відповідає їх уявленням про те, якими мають бути робочі місця, режими праці і відпочинку, участь працівників в управлінні виробництвом, відносини між працівниками в колективі і багато чого іншого, що приносить працівнику блага в нематеріальній формі.

У своїй діяльності керівництво організації як стимулюючих засобів застосовує монетарні спонукальні системи, що включають оплату праці, участь персоналу в прибутках і капіталі, і немонетарні спонукальні системи – групову організацію праці, соціальні комунікації, стиль і методи керівництва, регулювання робочого часу. Стимулювання співробітників здійснюється зазвичай керівництвом організації за допомогою певних методів. Згідно з останніми дослідженнями, дохід, матеріальне стимулювання залишається ключовим фактором зацікавленості співробітників [1]. Серед нематеріальних методів мотивації можна виділити повагу, гнучкий графік роботи, можливість ініціативи, співпраця в команді, довіру керівництва. Отже, стимулювання персоналу – це вживані заходи, що забезпечують співробітникам гідні умови праці та задоволення їхніх особистих інтересів. Природно, ці заходи спрямовані на досягнення цілей організації. Необхідно відзначити, що методи стимулювання безпосередньо впливають на мотивацію співробітників. Чим більш відповідним є який-небудь метод стимулювання для конкретного співробітника, тим більше він надає позитивного впливу на мотивацію цього співробітника. Саме тому керівництву необхідно вивчати свій персонал, щоб забезпечувати сприятливі умови праці, що в перспективі принесе ще більшу кількість корисного виробленого продукту.

Оскільки поліпшення умов роботи на підприємстві потребує проведення організаційних, технічних, психологічно-фізіологічних, соціально-економічних,

суспільних заходів, то системи нематеріального стимулювання нерозривно пов'язані з цими заходами. Для розвитку трудової активності необхідна правова основа відносин керівника і виконавця, за якої працівнику надається право самостійно вибирати лінію трудового поводження згідно з чітко зафіксованими правовими нормами [2]. Це не суперечить принципу єдиноначальності на виробництві. Зміцнення і використання правових методів керування в сфері праці ґрунтовані на чіткому й однозначному розподілі прав і відповідальності, що є необхідною умовою захищеності працівника від сваволі як адміністрації, так і колективу, сприяють чіткішому розмежуванню зон контрольованого і мотивованого поводження. При цьому природне внутрішньовиробниче протиріччя економічних інтересів керівників і виконавців стає джерелом розвитку, і через його вирішення забезпечується підвищення ефективності праці [3].

Оцінка керівником процесу виконання персоналом поставленого завдання також мотивує людей. Інтерес керівника до того, що робить працівник, похвала, зауваження, допомога й інші форми управлінського впливу стимулюють підлеглого до кращого виконання своїх обов'язків. Зміна обставин роботи, пріоритетів працівника тощо змінює і силу мотивації. Тому на підприємствах слід постійно здійснювати моніторинг мотивувального середовища, своєчасно реагувати на зміни середовища зміною мотивувальних факторів.

Таким чином, під впливом різних факторів змінюються мотиви діяльності, а отже, повинна змінюватись система її стимулювання. Регуляція діяльності за допомогою стимулів тоді виявляється успішною, коли ці стимули адекватні мотивам поведінки робітників. З цією метою необхідно розробити систему мотиваційного моніторингу, проведення якого дозволить визначити ієрархію мотивів, типи мотиваційних структур окремих суб'єктів, стійкість і силу мотивації, а також оцінити ефективність мотиваторів трудової діяльності.

Інформаційні джерела

1. Мельник Л.Г. Удосконалення методів мотивації працівників на підприємствах України з урахуванням міжнародного досвіду / Л.Г. Мельник, О.Н. Волк, Н.М. Гайтина, М.В.Рибалка // Вісник СумДУ. Серія: Економіка. – 2017. – №4. – С. 55-63.

2. Соколенко В.А. Механізм впливу мотивації персоналу на підвищення рівня продуктивності праці / В.А. Соколенко // Вісник НТУ «ХПІ». Серія: Актуальні проблеми розвитку українського суспільства. – Харків: НТУ «ХПІ», 2016. – № 69(1042). – С. 83-87.

3. Універсальні методи нематеріальної мотивації співробітників [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.jobs.km.ua/news/view_useful.php?id=101

СУЧАСНІ МЕТОДИ ПРИЙНЯТТЯ УПРАВЛІНСЬКИХ РІШЕНЬ

Маринич Н. А., здобувач вищої освіти
Миколаївський національний аграрний університет

Технологія прийняття рішень передбачає певну послідовність управлінських операцій і процедур – це діагностика проблеми; визначення можливих способів її розв'язання; оцінювання варіантів; вибір найвигіднішого варіанта. Методами, які дозволяють розв'язати вказані задачі є методи вивчення проблеми (діагностування). Це передбачає застосування методів, які дають змогу достовірно і повно описати проблему і виявити чинники, які призвели до неї. Важливе місце належить методам накопичення, оброблення та аналізу інформації, факторного аналізу, порівняння, аналогії тощо. Вибір методів залежить від характеру та змісту проблеми, термінів і коштів, виділених для її вивчення. Зокрема, значного поширення набули дві групи методів: методи економічного аналізу та прогнозування. Їх застосовують з метою об'єктивного оцінювання поточного стану справ і передбачення «що буде далі, якщо нічого не змінювати». Ці методи опираються на статистичний матеріал минулих періодів у певній сфері діяльності.

Управлінські рішення, як правило, приймаються за умов високої невизначеності, дефіциту інформації, тому суб'єкт управління не завжди може об'єктивно встановити критерії оцінювання та пріоритети їх важливості. З огляду на це на практиці часто використовують моделі, які дають змогу приймати не оптимальні, але ж прийнятні рішення. Така спрощена модель описує найважливіші характеристики проблеми, використовуючи обмежену кількість критеріїв. Перевага зазвичай надається тому рішенню, яке вже відоме суб'єктам управління і дало прийнятні результати.

Модель – це представлення об'єкта, системи чи ідеї в деякій формі відмінної від самої цілісності. Вона є спрощеним зображенням конкретної життєвої (управлінської) ситуації. Іншими словами, у моделях певним чином відображаються реальні події, обставини тощо. Існує ряд причин, які зумовлюють використання моделі замість спроб прямого впливу з реальним світом:

- Складність реального світу. Реальний світ організації винятково складний і фактичне число змінних, які відносяться до конкретної проблеми, значно перевершує аналітичні можливості будь-якої людини та досягнути його можна спростивши реальний світ за допомогою моделювання.

- Експериментування. Зустрічається багато управлінських ситуацій, у яких бажано випробувати й експериментально перевірити альтернативні варіанти рішення проблеми. Певні експерименти за умов реального світу можуть і повинні бути виконані.

- Орієнтація управління на майбутнє. Неможливо спостерігати явище, яке ще не існує і можливо ніколи не відбудеться.

Моделювання – єдиний, до цього часу, систематизований спосіб бачення варіанта майбутнього з можливістю визначення потенційних наслідків

альтернативних рішень, який дозволяє їх об'єктивно порівняти [4]. Перш ніж розглядати використовувані організаціями моделі необхідно описати три базових типи моделей:

- фізична модель – представляє те, що досліджується, за допомогою збільшеного чи зменшеного опису об'єкта системи.

- аналогова модель – представляє досліджуваний об'єкт аналогом, що поводить як реальний об'єкт, але таким чином не виглядає;

- математична модель – у цій символічній моделі, використовуються символи для опису властивостей, характеристик чи об'єкта події математичними рівняннями.

Основні етапи процесу побудови моделі: постановка задачі, побудова, перевірка на вірогідність, застосування і відновлення моделі. Постановка задачі.

Перший і найбільш важливий етап побудови моделі, здатний забезпечити правильне рішення управлінської проблеми, полягає в постановці задачі. Правильне використання математики чи комп'ютера не принесе ніякої користі, якщо сама проблема не буде точно діагностована.

Після правильної постановки задачі наступним етапом процесу передбачена побудова моделі, де перш за все визначається головна мета моделі, яку вихідну чи нормативну інформацію передбачається одержати. Також необхідно визначити яка інформація потрібна для побудови моделі, що задовольняє цим цілям і надає на виході необхідні відомості [4].

Після побудови моделі один із аспектів перевірки полягає у визначенні ступеня відповідності моделі реальному об'єкту. Чим краще модель відображає реальний об'єкт, тим вище її потенціал в процесі прийняття оптимального рішення, якщо припустити, що модель не занадто складна у використанні. Перевірка моделі пов'язана із встановленням ступеня, у якому інформація, одержувана за її допомогою, дійсно допомагає керівництву вирішувати проблеми.

Після перевірки на адекватність модель готова до використання. Жодну модель науки управління не можна вважати успішно побудованою, доки вона не прийнята, не зрозуміла, і не застосована на практиці. Це здається очевидним, але найчастіше виявляється одним із самих небезпечних моментів побудови.

Навіть якщо застосування моделі виявилось успішним, майже завжди вона потребуватиме оновлення, бо керівництво може знайти, що форма вихідних даних не ясна, або ж необхідні додаткові дані. Якщо цілі організації змінюються таким чином, що це впливає на прийняття рішень, модель необхідно відповідним чином модифікувати. Аналогічно це стосується змін в зовнішньому оточенні (наприклад, поява нових споживачів або постачальників технологій – може знецінити припущення), у вихідній інформації, на якій ґрунтувалася модель при побудові.

Як усі засоби і методи, моделі можуть призвести до помилок. Ефективність моделі може бути знижена дією ряду потенційних похибок:

- недостовірні вихідні припущення. Будь-яка модель спирається на деякі вихідні припущення і передумови. Це можуть бути передумови які підлягають

оцінці, яку можна об'єктивно перевірити і прорахувати. Деякі передумови не піддаються оцінці і не можуть бути об'єктивно перевірені. Ніхто не знає напевно, чи відбудеться це дійсно. Оскільки такі передумови є основою моделі, то точність останньої залежить від точності передумов. Модель не можна використовувати для прогнозування, наприклад, потреби в запасах продукції, якщо неточні прогнози збуту на майбутній період.

– інформаційні обмеження є основною причиною невірогідності передумов та інших ускладнень – це обмежені можливості в одержанні необхідної інформації, яка впливає і на побудову, і на використання моделей. Точність моделей визначається точністю інформації з проблеми. Побудова моделі найбільш важка за умов невизначеності. Коли необхідна інформація настільки невизначена, що її важко одержати, виходячи з критерію об'єктивності, керівництву, можливо, доцільніше покластися на свій досвід, здатність до судження, інтуїцію і допомогу консультантів.

Таким чином, виходячи з вищевикладеного, можна зробити висновок про те, що процес прийняття управлінських рішень є головною передумовою ефективної діяльності кожного вітчизняного підприємства. Для покращення діяльності підприємств необхідно більше уваги приділяти обґрунтованому поетапному процесу підготовки та прийняття управлінських рішень. Створення моделей є невід'ємним елементом функціонування нинішнього підприємства, що допомагає підвищити ефективність та прискорити прийняття управлінських рішень. Моделювання у ході прийняття рішень дає змогу зробити суттєвий хід у бік чисельних оцінок результатів прийнятих рішень. Професіональне застосування моделей процесу прийняття рішень дає змогу менеджеру контролювати підсвідомі думки при прийнятті рішень, приміром забезпечувати немалий ступінь несуперечності і надійності прийнятих управлінських рішень. чинників.

Інформаційні джерела

1. Бушуев С. Д. Креативные технологии управления проектами и программами: монография / С. Д. Бушуев, Н. С. Бушуева, И. А. Бабаев, В. Б. Яковенко, Е. В. Гриша, С. В. Дзюба, А. С. Войтенко. — К. : «Саммит-Книга», 2010. — 768с. http://www.pmdp.org.ua/index.php/ru/?option=com_content&view=article&id=791, 16-03-19

2. Бушуев С. Д. Управление проектами. Основы профессиональных знаний и система оценки компетентности проектных менеджеров / Н. С. Бушуева (National Competence Baseline, NCB UA Version 3.0) К. : ІРІДІУМ, 2006. — 208 с. http://www.economyandsociety.in.ua/journal/11_ukr/33.pdf, 16-03-19

3. Цюцюра С.В. Управління інноваційними проектами модернізації підприємств енергоємних галузей: / монографія / С.В. Цюцюра. — К.: Науковий світ, 2007. — 225 с. https://ukrlogos.in.ua/documents/18_04_2018_121.pdf 16-03-19

ОПТИМІЗАЦІЯ СТРУКТУРИ ПЕРСОНАЛУ АГРАРНОГО ПІДПРИЄМСТВА

Матвіїва Т.М., здобувач вищої освіти групи
Миколаївського національного аграрного університету

Персонал підприємства є одним з ключових факторів виробництва. Наскільки б не було механізовано та автоматизовано виробничу діяльність, але без людини функціонування будь-якої техніки не є можливим. Складно було б уявити підприємство без управлінського персоналу, навіть за умови стрімкого розвитку технологій і створення штучного інтелекту. Разом з тим, управлінська діяльність з плином часу має тенденцію до ускладнення, що пов'язано з інтеграційними процесами в економіці, високим рівнем конкуренції на ринку, швидким розвитком науки та техніки, великими обсягами інформації тощо [1].

Важливе значення для ефективного управління персоналом має вивчення його структури. Структура персоналу підприємства є його якісною характеристикою, що характеризується співвідношенням між окремими групами персоналу відповідно до різних класифікаційних його ознак. Найважливішими показниками структури персоналу є співвідношення між його категоріями, між основними і допоміжними робітниками, частка висококваліфікованих і кваліфікованих робітників у загальній чисельності працівників, а також співвідношення між робітниками, зайнятими механізованою, автоматизованою і немеханізованою працею, в тому числі важкою фізичною і шкідливою працею.

Важливою проблемою для розвитку сільськогосподарського господарства прийнято вважати відсутність фінансового забезпечення в потрібному обсязі. У сучасних умовах поряд з фінансовими ресурсами головним дефіцитом в сільському господарстві відзначається дефіцит кваліфікованих кадрів. Слід відмітити що, якщо стан і використання кваліфікованих кадрів керівників і фахівців є більш-менш відомим, то стану використання кадрів робочих професій приділяється недостатня увага [2].

Ефективність підприємства визначається і продуктивністю устаткування, і продуктивністю його співробітників. Кадровий потенціал – це одне з багатств підприємства, і його формуванню повинна приділятися ключова роль при здійсненні керування підприємством. Від цього буде залежати конкурентоспроможність підприємства й економічний ефект інвестицій у його діяльність.

Управлінський потенціал агропідприємства слід розглядати не тільки по відношенню до можливостей певної посадової особи, але й як найважливіший внутрішній ресурс підприємства, здатний надавати підприємству нові конкурентні переваги. Управлінський потенціал агропідприємства характеризує в сукупності склад, рівень кваліфікації працівників апарату управління, рівень методичного, організаційного та технічного забезпечення управлінської діяльності. Аналіз управлінського потенціалу аграрних підприємств безпосередньо пов'язаний з мотивацією й стимулюванням

трудової діяльності, плануванням ділової кар'єри співробітників, роботою з кадровим резервом, з підбором персоналу, його перепідготовкою й підвищенням кваліфікації. Від того як керівництво проводить кадрову політику залежить і добробут працівників, а отже продуктивність праці й прибуток підприємства, поза залежністю від економічної ситуації в країні.

В аграрних формуваннях усіх форм власності і господарювання політика управління персоналом на цей час обмежується такими інструментами як наймання і звільнення працівників, оформлення пенсійних справ, підготовка довідок, звітів з кадрових питань, нагляд за дотриманням режиму праці. Конкурентний успіх підприємства при такому підході залежить, головним чином, від рішення в галузі технології і маркетингу, а професійні якості управлінського персоналу дещо нівелюються.

Управління трудовими ресурсами являє собою складну роботу, яку не можна виконувати успішно керуючись шаблонними формулами. Сучасна система управління кадрами організації зазнає радикальні перетворення разом з усім суспільством.

Склад і структура кадрів сучасного підприємства представлені наступними категоріями: робітники, інженерно-технічні працівники, службовці, молодший обслуговуючий персонал, працівники охорони, учні, керівники, які залежно від характеру створюваного продукту праці, володіють певною професією, в межах якої поділяються на конкретні спеціальності. А вже залежно від рівня освіти мають різні кваліфікації.

Облік структурних характеристик кадрового складу по ряду демографічних ознак, таких як: стать, вік, рівень освіти, національність, соціальний статус, рівень життя і умови побуту дозволить визначити: питому вагу чоловіків і жінок, які працюють на даному підприємстві, чисельний склад (недосвідченої) молоді та працівників передпенсійного віку, стаж і досвід роботи співробітників з метою виявлення найбільш висококваліфікованих кадрів, потреби та очікування співробітників залежно від рівня життя, освіти, соціального статусу з метою мотивування їх на підвищення продуктивності праці.

Аналіз складу і структури кадрів дозволить керівнику визначити можливості кадрового потенціалу підприємства і ефективно використовувати його. Ефективно використовувати кадровий потенціал підприємства керівнику допоможе науково-обґрунтована програма заходів щодо вдосконалення складу і структури кадрів, шляхом їх навчання, перепідготовки, підвищення кваліфікації, а також мотивування на досягнення заданих цілей.

Інформаційні джерела

1. Мігус І.П. Сучасні підходи до оцінки персоналу суб'єктів господарювання з позицій економічної безпеки / І.П. Мігус, С.А. Черненко // БІЗНЕСІНФОРМ. – 2013. – №10. – С. 104-107.

2. Виноградський М.Д. Управління персоналом. 2-ге видання: навч. посіб. / М.Д. Виноградський, А.М. Виноградська, О.М. Шканова // – К.: Центр учбової літератури. – 2014. – 509 с.

КАДРОВА ПОЛІТИКА НА ФІЛІЇ "СНІГУРІВСЬКА" ТОВ СП "НІБУЛОН"

Музика Б. К., здобувач вищої освіти

Миколаївський національний аграрний університет

Кадрова політика на філії «Снігурівська» ТОВ СП «НІБУЛОН», має за мету підбір кваліфікованого персоналу з максимально ефективним використанням його в виробничій діяльності для досягнення поставлених цілей, завдань. Робота з кадрами враховує особливості роботи підприємства, можливості, стан здоров'я працівників, їх спеціальну підготовку та способи оптимізації витрат. Всі ці вимоги, правила а також зобов'язання, прописані в колективному договорі підприємства, який підписується сторонами при прийнятті на роботу. [1]

Пошук та підбір персоналу проводиться шляхом анкетування, співбесіди та, при необхідності, - випробуванням. Згідно з внутрішніми правилами підприємства, яке поширюється на всі підрозділи та філії, розгляд анкет та проведення співбесід проводиться колегіально з залученням керівників підрозділів, для яких ведеться підбір кандидатів. Після проведення співбесіди, шляхом голосування, приймається рішення про приймання, відмову або при задовільних але не найкращих результатах - зарахування в кадровий резерв. Випробування застосовується до працівників, які на співбесіді показали гарні теоретичні знання, однак через брак практики існує потреба перевірити їх фах та вміння виробництві. У випадку успішного проходження випробування протягом одного місяця, трудовий договір з працівником автоматично продовжується.

Так як філія має сільськогосподарський напрямок діяльності, а саме, вирощування зернових культур (крім рису), бобових культур і насіння олійних культур, допоміжної діяльності у рослинництві, оптової торгівлі зерном, то велике значення має сезонність роботи. Вона впливає на залучення як робочого, так і управлінського персоналу до виконання поставлених завдань. Таким чином робочий персонал приймається на роботу за строковим трудовим договором, що визначається ст.23 Кодексу законів про працю України [2]. Управлінський персонал суттєво переорієнтовує свою роботу від контролю і виконання в сезон основних польових робіт, до аналізу та планування в міжсезонний період.

Кадрова політика філії включає в себе використання не лише методи якісного підбору персоналу, а і можливості покращення кваліфікації працівників, їх навчання. Зокрема використовується практика залучення до роботи молодих спеціалістів, які закінчили навчальні заклади за фаховими напрямки, але не мають досвіду роботи. Вони працюють, отримують досвід та за результатами – отримують призначення на відповідні керівні посади. Для ефективності їх роботи, посилення бажання навчатися та працювати, використовуються методи стимулювання, а саме виплати коштів для покриття витрат на переїзд, оплата житла чи надання відомчого житла, безкоштовне

харчування, преміювання, здобуття необхідних знань на практиці та, відповідно, можливості кар'єрного росту.

Організаційна структура за своїм видом більше схожа до лінійної, коли є чітка лінія підпорядкування працівників визначеним управлінцям, та має такий вигляд (рис.1)

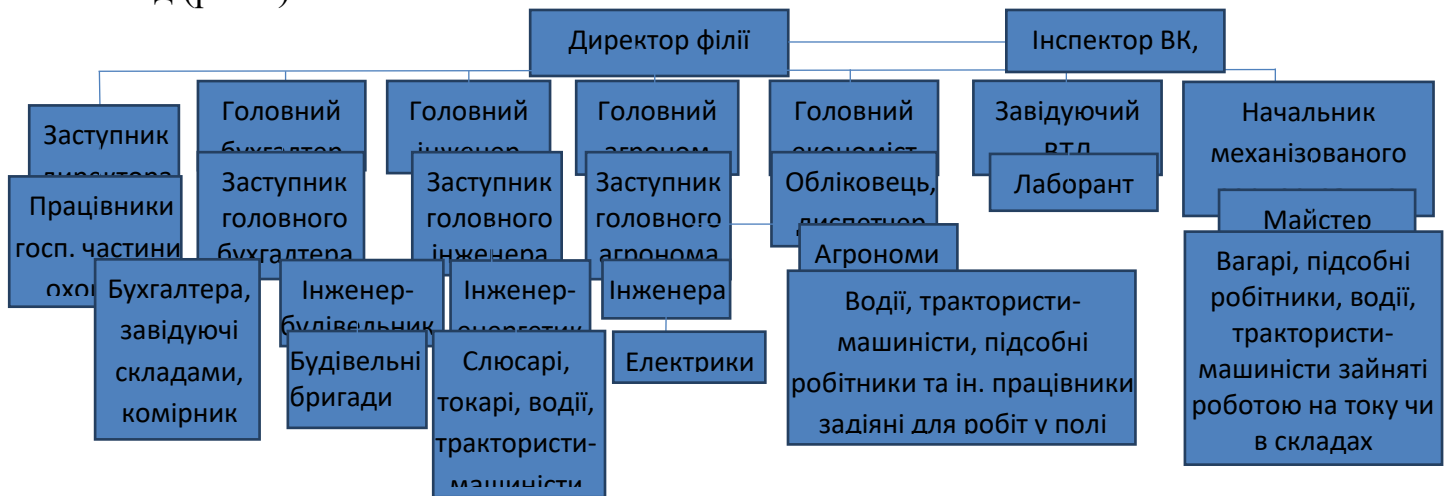


Рис.1 – Організаційна структура філії "Снігурівська" ТОВ СП "НІБУЛОН"

Усі працівники зобов'язані дотримуватись умов зазначених в їх посадових інструкціях, колективному договорі, виконувати доведені до них виробничі завдання, дотримуватись трудової дисципліни. Спеціалісти зобов'язані донести до підпорядкованих їм працівникам суть завдання, проконтролювати їх виконання, відобразити або ж підтвердити своїм підписом виконання даних робіт в відповідних документах (облікові листи, наряди, табеля робочого часу). При цьому, виробничі завдання не повинні суперечити інтересам підприємства та чинному законодавству та повинні бути виконані враховуючи умови охорони праці та техніки безпеки на конкретних робочих місцях.

Кадрова політика філії включає в себе дотримання умов зазначених в Колективному договорі, Положенні про філію, Статуті підприємства, трудових договорах, Трудового та ін. законодавства, охорони праці та техніки безпеки, законодавчих та нормативних актів, щодо оплати праці, надання матеріальної допомоги та ін., що не суперечить чинному Законодавству.

ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ КАДРОВГО ПОТЕНЦІАЛУ СІЛЬСЬКОГОПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ

Мхитарян К. Г., здобувач вищої освіти
Миколаївський національний аграрний університет

Подальший розвиток сільського господарства визначається великою кількістю факторів, серед яких чи не основне місце займають трудові ресурси.

Реалізація стратегічних напрямів аграрної політики, спрямованих на реформування сільського господарства, нарощування обсягів виробництва конкурентоспроможної продукції, створення умов для вільного вибору видів виробничої діяльності значною мірою залежить від рівня підготовки фахівців, зайнятих в агропромисловому виробництві і обумовлює необхідність нового підходу до кадрового забезпечення села.

Сучасні аспекти формування кадрового потенціалу розкриваються в роботах зарубіжних дослідників: М. Альберта, К. Меллера, М. Мескона, Ф. Хедоурі, Л. Меулендейкс та інших. Проблеми формування кадрового потенціалу в аграрному секторі України досліджували вітчизняні вчені: Т. Ю. Базарова, А. В. Бачурін, О. О. Бендесюк, Л. В. Бондаренко, В. С. Васильченко, О. А. Грішнова, В. В. Онікієнко, В. М. Якимів, та інші.

У формуванні кадрового потенціалу для сільськогосподарського виробництва слід відмітити ряд проблем та суттєвих недоліків. Найвагоміші з них – це відтік фахівців із галузі та плінність кадрів. Значна частина молодих спеціалістів після закінчення вищих навчальних закладів не приступає до роботи за направленням або ж часом звільняється, переходячи в інші сфери виробництва. Формування кадрового потенціалу сільськогосподарських підприємств має свої особливості [1]:

1) формування кадрового потенціалу є надзвичайно багатовекторним процесом, так як включає ряд складних і різних за технологією виконання дій: визначення потреби в трудових ресурсах, планування трудових ресурсів, добір і розстановка персоналу, розробка системи оплати та мотивації праці, професійна орієнтація, адаптація і навчання персоналу, оцінювання результатів трудової діяльності працівників;

2) значна частина складових процесу управління персоналом не мають стандартної процедури виконання, що обумовлене характером соціальної взаємодії учасників такого процесу;

3) соціально-економічні особливості функціонування сільського господарства в умовах становлення ринкових відносин надзвичайно ускладнюють процес управління персоналом.

4) сільське господарство тісно пов'язане з сільською місцевістю, яку характеризує неналежний рівень розвитку соціальної інфраструктури;

5) стереотипна думка про робітника сільського господарства, образ, якого програє іміджу бізнесмена, юриста або лікаря;

6) не такий видимий зв'язок науки і практики в сільському господарстві, як в інших сферах. Рівень освіти зайнятих в сільському господарстві є найнижчим серед усіх інших видів економічної діяльності, що негативно відображається на економічних результатах здійснення господарської діяльності.

Не на останньому місці стоїть покращення інфраструктури сел. Для вирішення цієї проблеми ми пропонуємо в Концепції Державної цільової програми розвитку аграрного сектору економіки на період до 2020 року приділити увагу варіанту розвитку аграрного сектору економіки, який передбачає визначення, розроблення та імплементацію напрямів розвитку аграрного сектору економіки в рамках Програми на основі оптимізації його

виробничої і соціальної інфраструктури, а саме: визначити пріоритетними для фінансування сферу освіти на селі (в т.ч. розробити програми підвищення кваліфікації учителів, комп'ютеризації шкіл та забезпечення їх необхідним транспортом); покращити якість медичного обслуговування у сільській місцевості; розпочати розвиток мережі сільських бібліотек, закладів культури тощо.

Суттєвим для формування та ефективного використання кадрового потенціалу сільськогосподарських підприємств є дієвий мотиваційний механізм, економічне та правове його забезпечення; доведення заробітної плати по галузі що найменше до середнього по народному господарству. Для забезпечення соціальних потреб працюючих у сільському господарстві, як одного із факторів формування його кадрового потенціалу, необхідне визнання на законодавчому рівні проблеми соціально-економічного розвитку сільських територій як державної з одночасним розширенням і закріпленням соціальної відповідальності суб'єктів господарювання [2].

Полегшити процес формування кадрового потенціалу в аграрному секторі допоможе соціальна реклама на тему важливої ролі цієї галузі в повсякденному житті кожного з нас. Змінити ставлення до професії фермера допоможуть різноманітні просвітницькі заходи та роз'яснення специфіки роботи сільськогосподарських дослідників або агрономів.

Перелічені заходи дозволять суспільству отримати більш повну інформацію про сільське господарство, про його здобутки і проблеми, про його важливість в житті кожного з нас, кожен день, покращить імідж професії фермера в очах нашої молоді.

Вищевикладене свідчить, що проблема формування та використання кадрового потенціалу є складною, а вирішення окремих її складових створить передумови стабілізації та подальшого підвищення рівня його конкурентоздатності.

Інформаційні джерела

1. Україна увійшла в ТОП-10 залежних від аграріїв європейських країн [Електронний ресурс] : Agravery — аграрне інформаційне агентство, 2015. Електрон. текст. дані. — Режим доступу : <http://agravery.com/uk/posts/show/ukraina-vvijsla-v-top-10-zaleznihi-vid-agrariiv-evropejskih-krain>. — Дата останнього доступу: 07.01.2018. — Назва з екрану.

2. Agricultural Higher Education in the 21st Century: Student view on attractiveness & employability [Електронний ресурс] / L. Meulendijks. — Електрон. текст. дані. — Режим доступу : <https://www.iaasworld.org/agricultural-higher-education-in-the-21st-century-student-view-on-attractiveness-employability/>. — Дата останнього доступу: 07.01.2018. — Назва з екрану.

ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЯ ТА РЕФОРМУВАННЯ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ В УКРАЇНІ

Норенко Т.Ю., здобувач вищої освіти
Миколаївського національного аграрного університету

З метою реформування місцевого самоврядування та надання самостійності місцевим бюджетам 5 лютого 2015 р. ВРУ прийнято Закон України «Про добровільне об'єднання територіальних громад» № 157. Закон України № 157 регулює відносини, що виникають у процесі добровільного об'єднання територіальних громад сіл, селищ, міст, а також добровільного приєднання до об'єднаних територіальних громад. До реформи у Миколаївській області налічувалось 314 рад, із яких 10 – міських, 17 – селищних, 287 – сільських. Після децентралізації в області вже створено 22 об'єднаних територіальних громад [3].

Суб'єктами добровільного об'єднання територіальних громад є суміжні територіальні громади сіл, селищ, міст. Об'єднана територіальна громада, адміністративним центром якої визначено місто, є міською територіальною громадою, центром якої визначено селище, - селищною, центром якої визначено село, - сільською [1].

Добровільне об'єднання територіальних громад сіл, селищ, міст здійснюється з дотриманням таких умов:

1) у складі об'єднаної територіальної громади не може існувати іншої територіальної громади, яка має свій представницький орган місцевого самоврядування;

2) територія об'єднаної територіальної громади має бути нерозривною, межі об'єднаної територіальної громади визначаються по зовнішніх межах юрисдикції рад територіальних громад, що об'єдналися;

3) при прийнятті рішень щодо добровільного об'єднання територіальних громад беруться до уваги історичні, природні, етнічні, культурні та інші чинники, що впливають на соціально-економічний розвиток об'єднаної територіальної громади;

4) якість та доступність публічних послуг, що надаються в об'єднаній територіальній громаді, не можуть бути нижчими, ніж до об'єднання [2].

Адміністративним центром об'єднаної територіальної громади визначається населений пункт (село, селище, місто), який має розвинуту інфраструктуру і, як правило, розташований найближче до географічного центру території об'єднаної територіальної громади. Добровільне об'єднання територіальних громад не призводить до зміни статусу населених пунктів як сільської чи міської місцевості. Найменування об'єднаної територіальної громади, як правило, є похідним від найменування населеного пункту (села, селища, міста), визначеного її адміністративним центром.

Первинним суб'єктом місцевого самоврядування, основним носієм його функцій і повноважень є територіальна громада села, селища, міста.

Територіальні громади в порядку, встановленому законом, можуть об'єднуватися в одну сільську, селищну, міську територіальну громаду, утворювати єдині органи місцевого самоврядування та обирати відповідно сільського, селищного, міського голову.

Територіальні громади села, селища, міста, що добровільно об'єдналися в одну територіальну громаду, можуть вийти із складу об'єднаної територіальної громади в порядку, визначеному законом.

У селах, селищах, визначених за рішенням місцевої ради об'єднаної територіальної громади, утвореної відповідно до Закону України «Про добровільне об'єднання територіальних громад», за винятком її адміністративного центру, обирається староста на строк повноважень місцевої ради. Староста є посадовою особою місцевого самоврядування. Староста: представляє інтереси жителів села, селища у виконавчих органах сільської, селищної, міської ради; сприяє жителям села, селища у підготовці документів, що подаються до органів місцевого самоврядування; бере участь у підготовці проекту бюджету територіальної громади в частині фінансування програм, що реалізуються на території відповідного села, селища; вносить пропозиції до виконавчого комітету сільської, селищної, міської ради з питань діяльності на території відповідного села, селища виконавчих органів сільської, селищної, міської ради, підприємств, установ, організацій комунальної форми власності та їх посадових осіб; здійснює інші обов'язки, визначені Положенням про старосту.

Положення про старосту затверджується сільською, селищною, міською радою відповідної об'єднаної територіальної громади. У Положенні визначаються права і обов'язки старости, порядок його звітності, інші питання, пов'язані з діяльністю старости.

Протягом найближчих п'яти років Агенція США з міжнародного розвитку планує надати 50 млн дол. на реалізацію програми міжнародної технічної допомоги «Децентралізація приносить кращі результати та ефективність». Реципієнтом та партнером програми міжнародної підтримки є всеукраїнська асоціація сільських та селищних рад. У рамках цієї програми 75 об'єднаних територіальних громад з семи областей України отримають фінансування на розробку стратегічних планів розвитку громад, зокрема інфраструктури [3].

Також міжнародна програма забезпечить допомогу у впровадженні економічного розвитку, покращення послуг, залучення громадськості до інфраструктурних проектів.

Інформаційні джерела

1. Бюджетний кодекс України [Електронний ресурс] : Закон України від 08.07.2010 р. № 2456-VI зі змінами та доповненнями. – Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2456-17>

2. Про добровільне об'єднання територіальних громад [Електронний ресурс] : Закон України від 05.02.2015 р. № 157. – Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2456-17>

РЕКЛАМА В СИСТЕМІ ІНТЕГРОВАНИХ МАРКЕТИНГОВИХ КОМУНІКАЦІЙ: МІЖНАРОДНИЙ АСПЕКТ

Пшегоцька Т.А., здобувач вищої освіти
Миколаївський національний аграрний університет

В сучасних умовах жорсткої конкуренції та перенасичення ринків різноманітними товарами майже неможливо завоювати позиції на ринку використовуючи лише традиційні інструменти маркетингових комунікацій. Тому підприємства вимушені шукати нові підходи, розробляти нові, креативні та нестандартні методи і стратегії привернення уваги нової цільової аудиторії.

Важливим аспектом щодо впровадження комплексу інтегрованих маркетингових систем комунікацій є врахування особливостей обраної цільової аудиторії та сегменту, врахування сучасних тенденцій розвитку, прогнозування уподобань споживачів та можливі зміни щодо їх потреб [1].

Вихід підприємства на зовнішній ринок є досить складним процесом, адже зовнішній ринок перенасичений конкурентами, частки ринку розподілені між його учасниками, а цільова аудиторія досить прискіплива до нових продуктів та учасників торгівлі. Тому входженню на ринок повинні сприяти інтегровані маркетингові комунікації, які здатні полегшити та пом'якшити втручання підприємств в іноземні ринки.

Інтегровані маркетингові комунікації (ІМК) – це стратегічний бізнес-процес, який полягає у плануванні, розробці, виконанні та оцінюванні скоординованих, вимірюваних, переконливих та повторюваних програм маркетингових комунікацій для споживачів, клієнтів, співробітників та інших цільових, релевантних, зовнішніх і внутрішніх аудиторій. Метою ІМК є як генерація короткострокового фінансового прибутку, так і створення бренду і акціонерної вартості [2].

Інтеграційні процеси різних маркетингових комунікацій формують інтегровані маркетингові комунікації як цілісну систему діяльності підприємства, спрямовану на витяг максимальної економічної та соціальної вигоди з доступних ресурсів, що синтезують різні маркетингові інструменти і принципи управління комунікативними процесами. Саме тому для виконання поставленої задачі необхідна щільна взаємодія різних підрозділів підприємств, що передбачає насамперед злагоджені комунікації всередині підприємства і величезний арсенал різноманітних засобів для створення і підтримки комунікацій із зовнішнім середовищем. Саме входження маркетинговий простір, або комплекс маркетингових комунікацій, формує її справжню цінність, що й забезпечує її інвестиційну привабливість [3].

Інтегровані технології дають можливість досягти багатьох цілей: з одного боку, забезпечити масштабну підтримку виходу бренда на ринок, а з другого – досягнути індивідуального споживача. Саме можливість поєднання широкого охоплення цільової аудиторії (традиційна сфера ATL) з індивідуальним контактом із споживачем (BTL) є ключовою перевагою ATL-комунікацій [4].

Використання ATL-технологій надає низку переваг:

- синергетичний ефект від дії різних інструментів, каналів і носіїв комунікацій;
- краща координація комунікацій;
- можливість вирішувати одночасно як тактичні, так і стратегічні завдання просування інформаційно-комунікативної політики;
- єдине планування, що усуває роз'єднаність та суперечливість повідомлень про продукт;
- зниження витрат на просування (за оцінками фахівців, інтегрований підхід обходиться в 2–2,5 рази дешевше традиційного, оскільки дає змогу відмовитися від переважаючого розміщення реклами на телебаченні);
- чітке позиціонування товару на ринку з урахуванням бажань споживача;
- збільшення цінності торгової марки відносно конкуруючих марок.

Із застосуванням ATL-технологій досягається ефект зворотного зв'язку, інтерактивності, мобільної участі та лояльності, живого іміджу та об'єктивації цінностей в поведінці, що переважно заблоковано силами звичайної традиційної реклами [5].

Інформаційні джерела

1. Мельник Ю. М. Трансформація маркетингових комунікацій: нетрадиційні види [Електронний ресурс] / Ю. М. Мельник, Л. Ю. Сагер, І. Ю. Черкас // Вісник Хмельницького національного університету 2016, № 2, Том 1. – С. 164-168
2. Schultz D.E. IMC receives more appropriate definition. Marketing News. – 2004. – № 38 (15). – Р. 8–9.
3. Дибчук Л. В.. Сутність та особливості формування інтегрованих маркетингових комунікацій [Електронний ресурс] / Л. В. Дибчук // Вісник Хмельницького національного університету 2014, № 5, Т. 2 – С. 58-61
4. Гладій Х. Г.. Застосування інструментів маркетингових комунікацій на hand-made ринку [Електронний ресурс] / Х. Г. Гладій // Миколаївський національний університет імені В.О. Сухомлинського. - Глобальні та національні проблеми економіки. - Випуск 5. 2015 – С. 350-354
5. Мосин О.В. Реклама и ее роль в сфере сервиса / О.В Мосин [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://read.newlibrary.ru/read.php/pdf=19937>.

СТИМУЛЮВАННЯ ПРАЦІВНИКІВ У ФГ «КОЛОС» ВІТОВСЬКОГО РАЙОНУ

П'ятков І.Ю., здобувач вищої освіти
Миколаївський національний аграрний університет

Однією з головних умов покращення та підтримання високого рівня ефективності праці на підприємствах є стимулювання працівників. На даний момент існує багато методів та видів стимулювання, проте потрібно розуміти, що саме потрібно працівникові та як саме проводити це стимулювання. Треба розуміти, що кожен працівник особливий і неможливо всіх однаково, одними методами.

У ФГ «Колос» Вітовського району використовують п. 3 постанови Пленуму Верховного Суду України від 24 грудня 1999 р. №13 «Про практику застосування судами законодавства про оплату праці» згідно якого оплата праці членів фермерського господарства визначається законодавством про ці суб'єкти господарювання, їх статутами, іншими нормативноправовими актами.

Рівень оплати праці у ФГ «Колос» Вітовського району залежить від кінцевого результату його роботи, тобто від валового прибутку. Взаємозв'язок міри праці та її оплати здійснюється через форми і системи оплати праці, які залежать від особливостей сільськогосподарського виробництва. Специфіка праці в аграрному секторі виробництва полягає в тому, що при її однакових затратах можна отримати різні кінцеві результати, які залежать також від погодно-кліматичних умов, родючості землі, сортів насіння тощо. Все враховують при застосуванні відповідних форм і систем оплати праці [1].

Нематеріальне стимулювання розвитку персоналу в ФГ «Колос», насамперед, направлене на задоволення мотиву збереження соціального статусу працівника в трудовому колективі завдяки залишенню за ним його робочого місця чи займаної посади; підвищення соціального статусу працівника в трудовому колективі в результаті одержання ним більш високої відповідальної посади, посилення зацікавленості працівника самим процесом опанування новими знаннями, вміннями та практичними навичками; поглиблення інтересу щодо професійного спілкування з професіоналами як в організації, так і поза її межами [2].

Цікавим способом удосконалення мотивації трудової діяльності персоналу у ФГ «Колос» є мотивація вільним часом, або модульна система компенсації вільним часом. Особливість мотивації вільним часом полягає в тому, що розходження в навантаженні працівників, які зумовлені роботою в різний час доби і дні тижня у сезон найбільшої потреби в праці, компенсуються безпосередньо наданням вільного часу і грошових надбавок, а не тільки грошовими надбавками, як це прийнято в традиційній системі. Використання гнучких форм зайнятості (скорочений робочий день, збільшення відпустки, гнучкий графік роботи, надання відгулів та ін.) дає можливість вибору працездатному населенню між робочим часом та відпочинком.

Можна стверджувати, що єдину, шаблонну систему, яка діяла би безвідмовно тривалий час, створити неможливо через зміни самого працівника та його потреб. Для мотивації персоналу необхідний диференційований підхід, тобто кожен керівник повинен самостійно створювати свою систему мотивації, орієнтуючись у ситуації [4].

Практика ФГ «Колос» показує, що одним тільки збільшенням заробітної плати талановитих фахівців не втримати. Для керівника підприємства набагато простіше й дешевше запропонувати співробітникам дотації на обіди, оплату мобільного телефону і т. д. Ці пільги допомагають створити комфортні умови праці, завдяки яким людина буде задоволена своєю роботою не тільки через зарплату.

Менеджер ФГ «Колос» постійно обмірковує можливі способи поліпшити роботу, які призвели б до стимулювання внутрішньої мотивації підлеглих, викликали співробітництво й ентузіазм з їхнього боку. Він розуміє, що якщо члени колективу застосовують обмежену кількість навичок, то необхідно знайти спосіб стимулювання для збільшення їхньої кількості. Виникає запитання, чи охоче співробітники зустрічають таке розмаїття. Так, монотонна праця дозволяє працівникам розмовляти під час її виконання, внаслідок застосування елемента розмаїття відволікатись на розмови стане складно. Працівникам постійно надається відчуття визнання використовуваних ними навичок, тобто є зацікавленість співробітниками для того, щоб публічно можна було оголосити про виняткову цінність наявного досвіду в працівника.

Такий підхід зазвичай стимулює працівника до вдосконалення навичок, розширення діапазону його здібностей, та в кінцевому підсумку покращується як і ефективність праці, так і прибуток ФГ «Колос».

Інформаційні джерела

1. Богацька Н.М., Загоруйко М.О. Матеріальне стимулювання працівників і шляхи його підвищення / Н.М. Богацька, М.О. Загоруйко [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://nauka.kushnir.mk.ua/?p=76096>.

2. Боднарчук І.Б., Савка Т.М. Способи мотивації працівників на підприємстві / І.Б. Боднарчук, Т.М. Савка [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://nauka.kushnir.mk.ua/?p=42163>.

3. Грінько І.М. Вдосконалення матеріальної мотивації праці в системі управління промисловими підприємствами / І.М. Грінько [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.nbuuv.gov.ua/portal/soc_gum/Znpchdtu/2009_24/articles/38_Grinko.pdf.

4. Долішній І.М. Мотивація персоналу як об'єкт управління на підприємстві / І.М. Долішній, А.В. Колодійчук [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.nbuuv.gov.ua/portal/chem_biol/nvnltu/20_5/211_Dolisznij_20_5.pdf.

ЕФЕКТИВНІСТЬ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ У ТОВ «ЗОЛОТИЙ КОЛОС» ВІТОВСЬКОГО РАЙОНУ

Ротко Д. О., здобувач вищої освіти
Миколаївський національний аграрний університет

Ефективність функціонування комплексної системи управління персоналом підприємства правомірно розглядати як частину ефективності діяльності підприємства в цілому. Однак у даний час немає єдиного підходу до оцінки такої ефективності. Складність полягає в тому, що процес трудової діяльності працівників тісно пов'язаний з виробничим процесом і з його кінцевими результатами, і з соціальним розвитком підприємства. Відповідно, методика оцінки заснована на виборі критеріїв ефективності роботи організаційної, економічної і соціальної підсистем комплексної системи. У якості таких критеріїв можуть виступати цілі цих підсистем [4].

Раціональне використання трудових ресурсів відіграє важливу роль у підвищенні ефективності суспільного виробництва та рівня життя населення. Тому від того, наскільки раціонально він сформований, багато в чому залежить економічний потенціал кожного виду економічної діяльності, темпи його розвитку, зростання соціального та культурного рівня життя найманих працівників та роботодавців, становлення повноцінних відносин соціального партнерства [2].

Аналізуючи основні показники використання трудових ресурсів у ТОВ «Золотий Колос» Вітовського району можна зробити висновок, що рівень оплати праці в розрахунку на одного середньорічного працівника у 2017 році порівняно з 2015 підвищився на 33,5%. Збільшення пов'язане зі зростанням розміру мінімальної заробітної плати. При цьому за досліджуваний період усі показники продуктивності працівників мають тенденцію до збільшення. Наприклад, прибуток від реалізації сільськогосподарської продукції у 2017 році порівняно з 2015 збільшився на 142%. Це свідчить про зростання ефективності як окремого працівника, так і виробництва в цілому.

Продуктивність праці є важливим показником, що відображає ефективність використання підприємством наявних трудових ресурсів.

Після аналізу показників продуктивності праці у ТОВ «Золотий Колос» Вітовського району свідчать про те, що виробіток в розрахунку на одного середньорічного працівника зайнятого у виробництві у звітному 2017 році значно більший ніж у базисному 2015 році. Прибуток від реалізації продукції у 2017 році зріс більш ніж у 3 рази, а виробництво валової продукції – більш ніж у 2 рази, порівняно з 2015 роком.

Як видно, склад показників всебічно відображає ефективність управління персоналом підприємства в економічному, соціальному і організаційному аспектах. При цьому для визначення деяких з них потрібно зібрати додаткову оперативну інформацію на основі конкретних соціологічних досліджень. У підприємствах з низьким рівнем механізації і автоматизації праці, а також у

малих підприємствах переважає підхід до працівника як до виробничого ресурсу без розуміння значимості соціального менеджменту, що ускладнює впровадження прогресивних методик і використання соціальних резервів [1].

Ефективність управління персоналом у ТОВ «Золотий Колос» Вітовського району визначається виходячи з обсягу, повноти, якості, своєчасності виконання закріплених за ним функцій. Для визначення ступеня ефективності управління персоналом необхідні відповідні критерії та показники. При виборі критеріїв оцінки слід враховувати, по-перше, для вирішення якихось конкретних завдань використовуються результати оцінки і, по-друге, для якої категорії працівників встановлюються критерії, враховуючи, що вони будуть диференціюватися залежно від складності, відповідальності та характеру діяльності. В якості критеріїв в області ефективності управління персоналом можуть виступати виконання встановлених норм виробітку або обслуговування при належній якості роботи і зниження витрат, що виникають через підвищену плинність персоналу, необґрунтованих простоїв та ін [2].

У рамках сучасних економіко-політичних умов розвитку та радикальних змін соціально-економічного стану суспільства визначна роль відводиться управлінській діяльності. Так, управлінська складова, її ефективність та якість стають головними конкурентними перевагами господарчого суб'єкту будь-якої форми та типу власності, зокрема, та визначальними факторами стратегічного розвитку економіки та суспільства, загалом. При цьому рівень якості сучасного менеджменту визначається станом та рівнем розвитку суспільства, економіки, науки та освіти, тобто якість управлінської діяльності є прямим результатом стану та позитивного соціально-економічного, культурно-історичного розвитку суспільства [3].

ТОВ «Золотий Колос» працює в складних умовах конкурентної боротьби, боротьби за споживача з метою отримання прибутку. Таким чином, для підвищення ефективності системи управління персоналом у ТОВ «Золотий Колос» доцільно аналізувати та враховувати специфічні кризові умови розвитку ринкової економіки в Україні. Управління персоналом як багатогранний і винятково складний процес, має свої специфічні властивості та закономірності й повинен мати системний характер і завершеність на основі комплексного вирішення кадрових проблем, запровадження нових й удосконалення наявних форм і методів роботи.

Інформаційні джерела

1. Мурашко М. І. Менеджмент персоналу: навч. посіб. / М. І. Мурашко. – К. : Т-во “Знання”, КОО, 2010. – 311 с.
2. Михайлова Л. І. Управління персоналом: навч. посіб. / Л. І. Михайлова. – К. : Центр учбової літератури, 2007. – 248 с.
3. Лук'янихін В. О. Менеджмент персоналу: навч. посіб. / В. О. Лук'янихін. – Суми : Університетська книга, 2004. – 592 с.
4. Колпаков В. М. Маркетинг персоналу: навч. посіб. для студ. серед. і вищ. навч. закл. – К. : МАУП, 2006. – 408 с.

ВПЛИВ СТЕЙКХОЛДЕРІВ НА ДІЯЛЬНІСТЬ ПІДПРИЄМСТВ

Салюк С.В., здобувач вищої освіти
Миколаївський національний аграрний університет

Кожна організація має свою мету і спрямована на успіх. Тому доцільно сказати що, інтереси стейкхолдерів повинні збігатись з інтересами організації, а отже вони повинні бути пов'язані з досягненням мети та успіху цієї організації.

Поняття «стейкхолдери» в Україні є відносно новим та непоширеним. Основну інформацію можна отримати від британських, американських, російських вчених. Вперше наукове обґрунтування цього терміну дав американський вчений Р.Е. Фріман, відомий своєю роботою «Стратегічне управління: роль зацікавлених сторін» у 1984 році, в якій описав термін стейкхолдер, як група (індивідуум), яка може вплинути на досягнення організації своїх цілей або на роботу організації в цілому. [1, с. 34]

Отже, «стейкхолдер» (зацікавлена сторона) – це фізична, або юридична особа, діяльність якої може позитивно або негативно, прямо або опосередковано впливати на підприємство, її прибуток, процеси, систему менеджменту, або відчувати на собі вплив організації, її процесів, системи менеджменту.

Проте в сучасних умовах функціонування організацій, поняття «стейкхолдери» слід розглядати більш широко, а саме, як групи економічного впливу підприємства, які мають фактичний вплив на певні етапи ланцюга створення вартості, прийняття управлінських рішень на підприємстві, можуть сприяти або перешкоджати досягненню цілей організації, а також обмежувати її доступ до певних видів ресурсів або такий вплив може бути потенційним, тобто виникати внаслідок або діяльності підприємства, або таких соціально-економічних суб'єктів [2].

«Стейкхолдери» бувають внутрішніми і зовнішніми, залежить від того учасниками якого середовища вони є. До внутрішніх можна віднести співробітників, споживачів, акціонерів, засновників компанії, інвесторів, спонсорів, меценатів, кредиторів, а до зовнішніх: конкурентів, ЗМІ, органи державної влади та місцевого самоврядування різних рівнів, партнерів, громадські об'єднання, дистриб'юторів, фінансові установи, організації та аналітики, торгові групи, професійні спілки та об'єднання, недержавні організації, суспільні, соціальні, політичні, релігійні об'єднання та інші [3].

Щоб одержати максимальну вигоду від взаємодії організації з стейкхолдерами важливо включити в нього як внутрішніх, так і зовнішніх стейкхолдерів. Адже внутрішні стейкхолдери забезпечують стабільність і розширюють розуміння значення внутрішніх операцій. Зовнішні стейкхолдери привносять більше широкий погляд і свіжу точку зору на труднощі, з якими зіштовхується організація [4].

Філософія керування зацікавленими сторонами виходить із спільного інтересу стейкхолдерів та керівників підприємств у взаємному обміні ресурсами, що має кожна з сторін. Відповідно до економічних законів, обмін

триватиме, доки сторони відчуватимуть певні переваги та корисність підтримання стосунків. В процесі обміну сторони можуть отримувати явні або непрямі вигоди економічного чи політичного характеру [5].

Тому, важливо підтримувати і/або залучати організацією «стейкхолдерів», тому що це призводить до покращення діяльності. В цьому є значні вигоди, але і значні затрати.

Зрозуміло, що у кожного підприємства обмежені ресурси. Отже, під час здійснення різних заходів спрямованих на його розвиток, необхідно обирати пріоритети. З чого випливає необхідність вибору пріоритетів та, крім цього, необхідність пошуку нових ресурсів.

У зв'язку з лімітом ресурсів організації не мають змоги підтримувати однаково високий рівень зв'язків з усіма стейкхолдерами. Тому вони вимушені обирати кілька основних, на ефективність комунікаційного процесу з якими спрямовує максимум зусиль. Найчастіше основними комунікативними групами є споживачі, персонал та спонсори. Отже, необхідно розвивати внутрішні та зовнішні комунікації з ними. Одне з методів, за допомогою якого можна визначити, на що слід робити більший акцент у стейкхолдер-менеджменті, є SWOT-аналіз.

Я вважаю, «стейкхолдери» є основою організації, без них вона не може повноцінно та ефективно функціонувати. Очевидною є необхідність партнерства та гармонії між організацією і її стейкхолдерами, що призведе до досягнення цілей всіх зацікавлених сторін. Узгодження цілей та інтересів, відсутність конфліктів, спільна діяльність те що сприятиме ефективної діяльності організації.

Інформаційні джерела

1. Freeman R. E. Strategic Management: a Stakeholder Approach / E. Freeman. — Cambridge University Press, 2010. — 292 p.
2. Олексів І. Б. Теоретико-методологічні засади управління підприємством на засадах управління інтересів стейкхолдерів / І. Б. Олексів, В.Ю. Харчук // Демократичне врядування. — 2014. — Вип. 13 [Електронний ресурс] — Режим доступу: http://www.lvivacademy.com/vidavnitstvo_1/visnik13/fail/Oleksiv_Kharchuk.pdf, 16-03-19
3. Кравченко О. Стейкхолдери як агенти зовнішніх та внутрішніх комунікацій в організаціях сфери масового спорту та спорту для всіх / О. Кравченко // Молода, спортивна наука України. — 2014. — Т.4. — С. 47-52. [Електронний ресурс] — Режим доступу: http://repository.ldufk.edu.ua/bitstream/34606048/515/1/Kra_9.pdf, 16-03-19
4. [Електронний ресурс] — Режим доступу: https://studme.com.ua/127101077066/menedzhment/konflikty_ozhidaniy_steykholderov.htm, 16-03-19.
5. Гончаров І.В. Г Ризик та прийняття управлінських рішень: Навч. посібник — Харків : НТУ “ХПІ”, 2002. — 160с.

ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ СВІТОВОГО РИНКУ ЯБЛУК

Стружевська О.М. здобувач вищої освіти
Миколаївський національний аграрний університет

Яблуня вважається цінною культурою не лише в Україні, але й у світі, а її плоди незамінними у повноцінному раціоні харчування кожної людини. Для забезпечення потреб населення у цій продукції важливе значення має ефективність функціонування та розвиток вітчизняного ринку яблук. Через це достатньо актуальними є дослідження кон'юнктури, цінової ситуації, встановлення позитивних і негативних факторів впливу на формування цього ринку.

Дослідження вітчизняного ринку плодів проводили Л.П. Симиренко, П.Г. Шитт, В.В. Юрчишин, Д.Ф. Чухно, О.М. Шестопаль, А.І. Шумейко, О.Ю. Єрмаков, І.А. Сало, В.А. Рульєв, Г.М. Сатіна, Т.А. Маркіна, Л.А. Костюк та ін. Однак є необхідність додаткових досліджень розвитку світового та вітчизняного ринку яблук з огляду на глобальні політико-економічні зрушення.

Важливою складовою роботи підприємств та усіх учасників ринкових відносин є міжнародна маркетингова діяльність як одна із сфер господарської діяльності, пов'язана з міжнародною виробничою та науково-технічною діяльністю, експортом та імпортом товарів, послуг, виходом підприємств, організацій на міжнародні ринки [4].

Світовий ринок яблук у 2018 році, якщо рахувати лише міжнародну торгівлю, за обсягами складає 8,6 млрд. тонн, а за вартістю – 7,8 млрд. доларів США. Частка України становить лише 0,08% – Україна не входить навіть в число 40 найбільших експортерів яблука в світі, маючи чи не ідеальні умови для їх виробництва [2].

Головні експортери та імпортери продовжують утримувати свої позиції. Так, США експортували 731 тис. тонн яблук за перші 9 місяців 2018 року, Чилі – 650 тис. тонн за 7 місяців, Польща – 500 тис. тонн за 8 місяців, Італія – 393 тис. тонн за 8 місяців, Франція – 296 тис. тонн за 9 місяців 2018 року. Найбільші обсяги імпорту яблук в нинішньому році здійснюються Росією (589 тис. тонн за 8 місяців), далі йдуть Німеччина (452 тис. тонн за 9 місяців), Велика Британія (314 тис. тонн за 9 місяців), Нідерланди (246 тис. тонн за 8 місяців) і Мексика (232 тис. тонн за 9 місяців 2018 року). Китай, навіть маючи відчутне зниження урожаю, за прогнозами, збільшить імпорт лише на 10 % (до 75 тис. тонн).

За останніми наявними даними, у серпні 2018 року середня ціна польських яблук дорівнювала 405 дол/т, тоді як американські та французькі яблука у вересні збувались більш ніж по 1100 дол/т.

Що стосується України, завдяки гарному врожаю та актуальній активізації на зовнішніх ринках, за 11 місяців 2018 року вітчизняні експортери продали за кордон приблизно 37 тис. тонн яблук. Це найвищий показник, починаючи з 2010 року. Середня експортна ціна для України – майже 350 дол/т. Можна відзначити, що паралельне зниження імпорту яблук – за січень-

листопад їх було ввезено трохи більше 2 тис. тонн, що є абсолютним мінімумом після 2005 року [3].

Основними причинами стагнації яблучного ринку стали такі чинники:

- Наявність альтернативних фруктів та ягід, що раніше були малодоступними, за рахунок розвитку логістики, технологій вирощування та збереження якості продукції;
- Зниження темпів глобалізації та зростання кількості міжнародних конфліктів в світі, що негативно впливає на торгівлю;
- Зниження світових цін на нафту та енергоносії, що має негативний вплив на споживання яблук в країнах-експортерах енергоносіїв. Цей фактор призводить до здешевлення логістики яблук;
- Спрощення доступу до інформації про технології вирощування, що стимулює розвиток виробництва яблук в колишніх країнах-імпортерах;
- Значні ресурси вкладаються в просування споживання снєків та готових продуктів, менші – в просування екзотичних та дорогих фруктів та ягід, і майже нічого не вкладається в просування споживання яблука – це надзвичайно небезпечна тенденція [1].

Отже, серед пріоритетних та великих напрямів збуту виділяється ринок Швеції, який є першим серед цивілізованого і респектабельного експорту. Також привабливими для експорту вітчизняних яблук є ринок Великобританії, Голландії, Німеччини. Німецький покупець, як правило, споживає продукцію сам. Покупці з Голандії, Франції потім перепродають вітчизняний продукт.

Інформаційні джерела

1. Agronews.ua
2. FAOSTAT – FAO Statistics Division 2017 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://faostat.fao.org/>.
3. Електронний ресурс <http://ukrsadprom.org/>
4. Рынок овощей и фруктов в Украине / [Максимюк А., Поперечная Е., Лапа В. и др.]. – К. : Полиграф плюс, 2011. – 96 с.

СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИЙ РОЗВИТОК ПІДПРИЄМСТВА

Тарасова К.С., здобувач вищої освіти

Миколаївського національного аграрного університету

Формування комплексу соціально-економічних умов, що забезпечують функціонування аграрного сектору економіки, стає актуальною проблемою практично у кожній країні світу. Негативні тенденції розвитку української економіки (руйнація інфраструктури, урбанізація та вимирання сіл, диспаритет цін не на користь сільськогосподарської продукції, зниження її якості та обсягів виробництва тощо) спонукають до винесення цього питання до пріоритетних і вкрай необхідних напрямків розвитку економіки. Це обґрунтовано тим, що

ефективне функціонування аграрного сектору України забезпечує робочі місця більш ніж третині населення у самій та суміжній з нею галузях, економічну стабільність та державну продовольчу безпеку, формує експортний потенціал та позиціювання країни на світовому ринку.

Соціально-економічний розвиток – це складний процес, який позначає рух вгору всієї соціально- економічної системи, що здійснюється шляхом кількісних і якісних змін не лише у сфері виробництва й розподілу, інвестицій на споживання, але і: техніки та технології виробництва; способів управління; економічної політики; характеру та якості інститутів, або правил гри, у рамках яких функціонує підприємство; культурних уподобань та цінностей; суспільних відносин, що виникають у зв'язку з процесом відтворення; стану природного середовища.

Соціально-економічний розвиток – це здатність системи підтримувати певні темпи руху та утримувати рівновагу при зовнішніх збуреннях [1]. Іншими словами, Ю.Лузан під поняттям "соціально-економічний розвиток" розуміє здатність системи адаптуватися у середовищі. Таке тлумачення відрізняється від поглядів та тверджень більшості економістів сучасності. Це пов'язано із нечітким поясненням значення поняття, яке висвітлює загалом ефективне функціонування на ринку.

На думку науковця М. Рогоза [2], зростання рівня соціально-економічного розвитку потребує від керівництва підприємства постійного перетворення матеріально-технічної бази на основі новітніх досягнень науки та техніки, перегляду економічних та соціальних відносин, пошуку нових форм та методів стимулювання трудової та соціальної активності людей, підвищення ролі людини в економічній діяльності підприємства.

Соціально-економічний розвиток підприємства являє собою безперервний процес постійного системного удосконалення – позитивних якісних змін, нововведень у ході виробництва та соціальних відносинах, у продукції, послугах, культурних цінностях та в управлінні організацією при ефективному використанні наявних фінансових, трудових, матеріальних, природних ресурсів, направлений на задоволення потреб колективу та підвищення конкурентоспроможності підприємства в цілому. При цьому необхідно враховувати соціальні аспекти розвитку підприємства як визначальні фактори при формуванні цінностей підприємства, а економічні аспекти – як стрижневі фактори для удосконалення системи в цілому.

Соціально-економічний розвиток не має меж і повинен розглядатись як довгостроковий та нескінчений процес. Однак, він потребує створення механізмів впливу на колективи працівників для управління динамікою якісного розвитку. Від цього залежать не лише позитивні зрушення у виробничій та господарській сферах діяльності підприємства, але і можливості швидкої їх адаптації. Високий рівень соціального розвитку підприємства можливий лише тоді, коли існуючі соціальні відносини співпадають з інтересами, потребами людини, що в свою чергу залежить від ефективної системи управління організацією [3].

Високоефективне управління соціально-економічним розвитком є на

сьогодні найголовнішим напрямом удосконалення сільськогосподарського підприємства. Воно забезпечує поєднання конкурентоспроможного ведення бізнесу із ефективним, раціональним та сучасним використанням трудового потенціалу підприємства, що проявляється у розвитку інтелектуального, людського та соціального капіталів. Підприємство являє собою соціальну систему, складність функціонування якої проявляється у різносторонньому відображенні інтересів людини. Суперечливість проявляється у тому, що в усіх елементах функціонування підприємства відображаються як потреби, так і результати соціальної політики. Ефективне управління повинно забезпечувати довгострокове збільшення конкурентних переваг.

Актуальним на сьогодні є розроблення механізмів підтримки розвитку сільських населених пунктів за рахунок коштів підприємств та організацій, що функціонують у межах сільських територій; формувати сприятливі умови для розвитку приватної ініціативи у сільській місцевості, розвитку сфери послуг; забезпечити збут продукції селянських та фермерських господарств шляхом розвитку їх кооперування у збутовій сфері.

Загалом треба зазначити, що на територіях, де функціональні сільськогосподарські підприємства швидко адаптували структуру аграрної економіки до ринкових умов господарювання, а регіональні органи влади здійснюють активну підтримку сільськогосподарського виробництва через економічні інструменти, там рівень розвитку сільських територій досить стабільний. Функціональна залежність розвитку сільських територій буде визначатися факторами існуючої територіальної системи ціноутворення, наявності та розподілу факторів виробництва на певній території, характеристикою взаємодії існуючого інституціонального середовища.

Інформаційні джерела

1. Лузан Ю.Я. Організаційно-економічний механізм забезпечення розвитку агропромислового виробництва України: монографія /Ю.Я. Лузан. — К. : Ін-т аграр. економіки, 2015.— 470 с.

2. Рогоза М. Є. Управління соціально-економічним розвитком підприємств: механізми, моделі формування та організація процесів : монографія / М. Є. Рогоза, І. А. Сененко. – Полтава : ПУЕТ, 2017. – 99 с.

3. Царук О.Ю. Теоретико-методологічні аспекти регіонального соціально-економічного розвитку / О. Ю. Царук // Економічний форум. - 2016. - №3. – С. 112 – 120.

МІЖНАРОДНА ПРАКТИКА РЕГУЛЮВАННЯ ПІРАТСТВА ТОВАРНИХ ЗНАКІВ

Тимофєєва Т.С., здобувач вищої освіти
Миколаївський національний аграрний університет

У сучасному світі (у зв'язку з розвитком ринкового конкурентного середовища) значно зросла роль такого об'єкта права інтелектуальної

власності, як торговельна марка. Уже станом на 2017 рік кількість зареєстрованих знаків для товарів і послуг у світі становила 30 мільйонів.

Використання торговельних марок сприяє збільшенню попиту, становленню репутації виробника, забезпечує охорону суб'єктивних прав та інтересів споживача. Провідні країни-члени ЄС приділяють значну увагу охороні знаків для товарів та послуг із метою усунення перешкод для вільного руху товарів та запобігання негативного впливу на конкуренцію [1].

Проблематика правової охорони торговельних марок досліджується в працях таких вчених, як: Г.А. Андрощук, Ю.Є. Атаманова, О. В. Басай, Ю. М. Капіца, С.В. Косенко, О. А. Рассомахіна, Т. В. Рудник та ін. Втім, проблема піратства, яка має першочергове значення при розробці теоретичних засад та удосконаленні правового регулювання у цій сфері і подальшому правозастосуванні, залишається досі не вирішеною.

Як справедливо відзначається в літературі, піратство у сфері авторського права і суміжних прав можна розглядати у вузькому та широкому розумінні. У вузькому – це законодавче визначення піратства: незаконне виробництво та введення в обіг саме контрафактних примірників творів, фонограм, відеограм, програм мовлення, а у широкому розумінні – це порушення прав шляхом використання творів або об'єктів суміжних прав без дозволу суб'єктів цих прав, при цьому основна мета такого використання – отримання прибутку [4].

Сам термін „торговий знак” почали вживати лише з XIX ст. для поширення товарів, доведення їх до покупця, розширення торгівлі. Разом з позитивом виникли й негативні моменти: чим ширше застосовували торгові знаки, тим більше було випадків їх незаконного використання. Англійськими судами було вироблено засоби захисту проти таких порушень, зокрема, знаменита заборона на ведення справи під іншим іменем: ніхто не мав права видавати свої товари за товари іншої особи [2].

Глобалізація економіки, поширення ТНК, активізація торгового капіталу на внутрішніх та міжнародних ринках об'єктивно зумовили потребу універсалізації чи стандартизації правового регулювання цих відносин. Стандартизація охорони торгових знаків започаткована Паризькою конвенцією з охорони промислової власності та особливо запровадженням міжнародної реєстрації торгових знаків Мадридською угодою про міжнародну реєстрацію торгових знаків 1891 р. та Мадридським протоколом до Угоди 1989 р. В ЄС вони були розвинуті прийняттям у 1988 р. Першої Директиви Ради про наближення законодавства держав-членів, що стосується торгових знаків (89/104/ЄЕС), та у 1993 р. – Регламенту Ради (ЄС) № 40/94 про торгові знаки Спільноти [3].

Існування будь-якої системи правової охорони тих чи інших об'єктів у юридичній науці втрачає свій сенс, якщо їх власникам не буде забезпечена реальна можливість здійснювати захист своїх прав у разі їх порушення. В цьому зв'язку в законодавстві зарубіжних держав захист прав інтелектуальної власності на торгові знаки прийнято традиційно поділяти на два види: юрисдикційний і неюрисдикційний [2].

Стосовно прав на торгові знаки йдеться здебільшого про юрисдикційний захист, який здійснюється у судовому порядку та іншими уповноваженими на те державними органами. Цей спосіб захисту прав полягає в тому, що у випадку порушення прав суб'єкт, якому вони належать, звертається до належного державного органу за їх захистом, який у разі необхідності і надає такий захист. Неюрисдикційний спосіб захисту прав на торгові знаки характеризується тим, що це позасудовий захист, який здійснюється особою, права якої порушено, самостійно, але в межах закону шляхом звернення до порушника з метою добровільного врегулювання ситуації щодо порушення [3].

Для визначення завданої порушенням прав на торговий знак шкоди у державах-членах ЄС застосовуються наступні три підходи: компенсація дійсних понесених втрат, вимога передачі прибутків, отриманих порушником, та сплата роялті, які б були нараховані, якби порушник запитав дозволу на використання торгового знаку. У більшості зарубіжних країн позивач може вибирати між трьома видами або, принаймні, між першим та третім, без сумування або змішування різних видів обчислення [2].

У захисті торгових знаків у міжнародному приватному праві важливу роль відіграє законодавство у сфері боротьби з недобросовісною конкуренцією (застосування конкурентного способу захисту прав шляхом подання позовів про недобросовісну конкуренцію та/або відповідних заяв до уповноважених органів), що доповнює та посилює як правову охорону, яка гарантується торговим знакам спеціальним законодавством стосовно них, так і захист прав власників знаків від їх незаконного використання конкурентами у господарському обігу.

Інформаційні джерела

1. Андрощук Г. А. Товарні знаки і захист від недобросовісної конкуренції// Конкуренція. – 2014. – № 3 (12). – С. 48-51.
2. Атаманова Ю. Є. Право інтелектуальної власності: система міжнародно-правового регулювання. – Х.: ПП. „Див”, 2012. – 48 с.
3. Косенко С. В. Судовий порядок захисту прав на об'єкти інтелектуальної власності // Юридичний журнал. – 2013. – № 4. – С. 74-77.
4. Право інтелектуальної власності Європейського Союзу та законодавство України /За ред. Ю. М. Капіці: кол. Авторів: Ю. М. Капіца, С. К. Ступак, В. П. Воробйов та ін. – К.: Видавничий Дім «Слово», 2006. – 1104 с.

ТЕНДЕНЦІЯ РОЗВИТКУ СВІТОВОГО РИНКУ ГРИБІВ

Ткачук А.В. здобувач вищої освіти
Миколаївський національний аграрний університет

Створення та розвиток нової галузі, а саме грибної, є одним із важливих напрямів розв'язання проблеми поліпшення раціонів населення повноцінними продуктами харчування та покращення стану навколишнього середовища за

рахунок утилізації відходів сільського господарства і переробної промисловості. Тому виникає необхідність наукового опрацювання та аналізу організаційно-економічних умов формування, функціонування і розвитку ринку промислового грибівництва.

Теоретико-методичні та прикладні проблеми розвитку агро-продовольчого ринку, складовою якого є також ринок грибної продукції, знайшли своє відображення в працях вчених, зокрема таких, як П. Вестхоф, В.П. Галушко, О.І. Гойчук, М.В. Калінчик, С.М. Кваша, Г.М. Рябенко, П.Т. Саблук, Д. Самнер, Л.В. Страшинська, О.М. Шпичак та інших науковців. Питання створення і функціонування галузі промислового грибівництва розкриті в наукових працях В.Т. Білая, Н.А. Бісько, Г.А. Голуба, Й. Вінкхофа, А.П. Григанського, Г.А. Гродзинської, І.А. Дудки, Е. Петерса, Ю.І., Казокіна, О.В. Приліпки, О.М. Цизя.[1]

Щорічне зростання обсягів виробництва промислових грибів у світі свідчить про збільшення популярності даного виду продукту та визнання його як поживної й корисної складової здорового харчового раціону людини, чому сприяли розробка та втілення індустріальних методів вирощування культур грибів за останні 35-40 років. Грибна продукція може стати одним із важливих джерел покриття білкового дефіциту, світовий показник якого становить близько 25% відповідно до рекомендованої норми ФАО. У багатьох країнах світу (Японії, Китаї, Південній Кореї, КНДР, США та ін.) культивовані гриби викорисвують не лише як харчову продукцію, а й як цінну сировину для виробництва лікувально-профілактичних і лікарських речовин із широким спектром дії.

Вирощування грибів – екологічно чисте й безвідходне виробництво, яким займається понад 80 країн світу.

Таблиця 1 Види культивованих їстівних грибів на світовому ринку станом на 2018 рік

Культивовані гриби	Основні регіони	Обсяги виробництва, тис. т
Печериця двоспорова	Америка, Азія, Європа	2100
Шиїтаке	Східна Азія	1100
Глива	Євразія, Південна Африка	1000
Хей-Му-ер (деревне вухо)	Північно-Східна Азія	350
Дрожалка (срібне вухо)	Південна Азія	100
Опеньок зимовий	Східна Азія	50
Намеко	Північно-Східна Азія	50
Опеньок літній	Східна Азія	20
Інші (кільцевик, гриб- баран,	Європа	30

На сьогодні загальний світовий обсяг їхнього виробництва та споживання становить майже 10 млн т на рік. Передумовою такої тенденції є зростання споживчого попиту на грибну сировину, поява високопродуктивних штамів грибів, розробка нових прогресивних технологій вирощування, екологічна чистота та безпечність грибної сировини [3].

У Франції, Англії, Голландії, Німеччині, США створена ціла грибна індустрія, яка займається не тільки вирощуванням, а й переробкою грибів [3]. При цьому найбільший обсяг виробництва (майже 70 %) припадає на печерицю двоспорову (*Agaricus bisporus*) та дереворуйнівні гриби шиїтаке (*Lentinula edodes*) і гливу звичайну (*Pleurotus ostreatus*) [4].

Світовим лідером вирощування грибів є Китай. В даний час в країні штучно культивуються понад 70 видів їстівних та лікарських грибів, причому в їх число входять не тільки широко поширені, але й рідкісні види. У 2018 р. обсяг виробництва грибів у Польщі зріс на 10–20 % і досяг рекордної позначки в 220–250 тис. т. За темпами розвитку грибного бізнесу Польща випереджає основні країни-виробники, наповнюючи своєю продукцією європейські ринки. Проте після її вступу до ЄС почали зростати затрати виробників на збір грибів. Разом із тим зросла також їхня собівартість.

За даними асоціації "Союзу грибовиробників України", на вітчизняному ринку функціонує майже 200–230 підприємств, задіяних у грибному бізнесі, 30 % з яких припадає на дрібні та приватні. До найбільших належать Київський агрокомбінат "Пуща Водиця" – майже 20 % загального обсягу штучно вирощених грибів; ЗАТ "Укршампінйон" (м. Канів Черкаської обл.) – орієнтований на вирощування грибів і їх консервацію; ЗАТ "Трикар-АПС" і ПП "Гуржій" (м. Харків); ВАТ "Геле-на-М" (с. Іллічівка Одеської обл.); ВАТ "Квіти-Сервіс"; ВАТ "Грибник" (м. Київ); ВАТ "Валентина" (м. Васильків Київської обл.); Агрофірма "Овочівник" (м. Мелітополь Запорізької обл.); ЗАТ "Комгрі" (м. Бровари Київської обл.)

Отже, дослідження світового ринку продукції грибовництва засвідчує високі темпи його розвитку. Зростання популярності грибної продукції, зокрема в економічно розвинутих країнах Європи. Найкращим прикладом може слугувати досвід Польщі, яка за темпами приросту грибного виробництва випереджає всі економічно розвинуті країни Західної Європи з аналогічним видом діяльності.

Інформаційні джерела

1. Дубініна А. Розвиток грибовництва в Україні / А. Дубініна, О. Тимофєєва // Харчова і переробна пром-сть. — 2009 — № 7—8 (359—360). — С. 8—9.
2. Департамент аналітики ООО "Маркетинговая компания "Синергия". Тихая охота // Food UA. — 2011 — № 1 — С. 58—65.
3. Сало І. А. Вплив економічної нестабільності на розвиток вітчизняного ринку плодів / І. А. Сало // АгроІнКом. — 2011 — № 1—3. — С. 10 — 14

4. Косяк О. А. Експортно-імпортна торгівля продукцією грибного виробництва / О. А. Косяк // Вісн. Харк. аграр. нац. ун-ту. — Вип. 2 — Х., 2010 — С. 34—39.

ВПЛИВ ІНФОРМАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ НА УСПІХ ДІЯЛЬНОСТІ ФІРМИ

Товстенко М. Ю., здобувач вищої освіти
Миколаївський національний аграрний університет

Важливе місце в економіці будь-якої країні посідають підприємства, оскільки вони є невід'ємним, об'єктивно необхідним елементом будь-якої розвиненої господарської системи, без якого суспільство в цілому не може повноцінно існувати й розвиватися.

Активне впровадження інформаційних технологій, широка інтеграція у світову інформаційну мережу можуть стати тим локомотивом розвитку, якого так потребує кожна фірма.

Підприємство як структурна складова економічної системи суспільства піддається впливу телекомунікації, оскільки вони є носіями трансформаційних змін, які виникають внаслідок переходу до інформаційного суспільства. Трансформаційні процеси, викликані розвитком телекомунікації, забезпечують фірмі безпечне функціонування в сучасному світі і є запорукою сталого розвитку і підвищення ефективності діяльності підприємства на основі ресурсозберігаючих технологій [1].

Підприємство не зможе досягти успіху на ринку, бути конкурентоспроможним без належних інформаційних технологій. Успішне функціонування підприємства в сучасних умовах господарювання залежить, перш за все, не від вдосконалення внутрішньогосподарської діяльності, а, головним чином, від того, наскільки інформаційні технології задовольняють вимоги системи управління [2].

Інформаційна технологія (ІТ) – це комплекс методів і процедур, за допомогою яких реалізуються функції збирання, передавання, оброблення, зберігання та доведення до користувача інформації в організаційно-управлінських системах з використанням обраного комплексу технічних засобів. Сучасні ІТ безпосередньо впливають на якість управлінських рішень, на розробку планів, а часто й на способи виробництва продуктів і надання послуг.

Основними завданнями, які вирішує автоматизована інформаційна система на підприємстві є:

- підвищення ефективності виробництва (оптимізація використання наявних виробничих, матеріальних, трудових, фінансових, інформаційних ресурсів);

- підвищення оперативності прийняття рішення і поліпшення якості керування виробництвом та підприємством у цілому;
- удосконалення функціонально-організаційної структури управління підприємства;
- організація раціональних потоків інформації на підприємстві та його бізнес-процесів;
- ефективна підготовка звітності;
- автоматизація документообігу підприємства.

Інформаційна технологія не може існувати окремо від технічного і програмного середовища. Термін «інформаційні технології» відображає величезну кількість різноманітних технологій у різних комп'ютерних середовищах і предметних галузях.

Сучасні інформаційні технології, які базуються на професійному використанні інформаційного ресурсу, дають змогу управлінцям ефективно діяти в складному зовнішньому середовищі, мінімізуючи ризик.

Залежно від поставлених управлінських завдань можуть застосовуватися такі види інформаційно-управлінських технологій:

- зберігаючі (економлять витрати, матеріали й фінансові ресурси, але не впливають суттєво на зміну стану й рівня функціонування підприємства) – передають інформацію від відправника до адресата, не відповідаючи за суть інформації, що передається, та її використання адресатом;
- раціоналізаторські – відповідають за використання інформації;
- творчі – «виробляють» нові знання, їх передають, використовують для вдосконалення ланки управління;
- професійні – мають навички з підготовки інформації [3].

Головними критеріями успіху на підприємстві стали професійне управління, уміння забезпечити ефективну роботу персоналу, правильно ідентифікувати, проектувати, реалізовувати та удосконалювати бізнес-процеси, ефективно вести організаційно-адміністративну та господарську діяльність. В цих умовах сучасні інформаційні технології та створювані на їх основі інтегровані інформаційні системи стають незамінним інструментом у забезпеченні досягнення стратегічних цілей та стійкого розвитку компанії та організації.

Сьогодні компаніям недостатньо вміти збирати, обробляти, використовувати, зберігати бізнес-інформацію та підтримувати в актуальному стані бази даних. Необхідно мати певну політику відносно управління інформацією та інформаційного середовища, у якому перебуває компанія, для забезпечення результативного якісного покращення її діяльності. Ефективність управління в даний час, коли набула широкого застосування електронно-обчислювальна та офісна техніка, залежить і від стану інформації та її рівня використання керівниками та фахівцями. Цінність керівника тепер вимірюється тим, наскільки оперативно він уміє користуватися інформацією. Кожен керівник у своїй повсякденній роботі потребує постійно оновлюваної повної та всебічної інформації як для розроблення планів на майбутнє, так і для прийняття поточних рішень і здійснення оперативного контролю [4].

Застосування інформаційних технологій в автоматизації бухгалтерських процесів формує підвищені вимоги щодо кваліфікації бухгалтерів, які давно вже перестали бути просто обліковцями. Сучасний бухгалтер на підприємстві повинен володіти навиками не тільки облікової роботи, але й достатнім обсягом знань для того, щоб виконувати обов'язки помічника керівника. Бухгалтер-професіонал має справу не лише зведенням бухгалтерських записів. Він, переважно, зацікавлений у встановленні зв'язків між фінансовими результатами й тими подіями, які сприяли їх отриманню. Бухгалтер повинен використовувати свій досвід для надання допомоги керівнику підприємства у виборі оптимального управлінського рішення.

Зараз інформаційні технології зайняли позицію, для якої вони й створювалися спочатку – підтримка бізнесу. Це не інструмент для отримання прибутку, а спосіб скорочення витрат тим чи іншим чином. Просте застосування інформаційних технологій не дає переваг. Будучи інструментом підвищення ефективності бізнесу, інформаційні технології вимагають продуманості та виваженості при їх використанні. Позитивний ефект може бути досягнутий в разі, коли керівництво компанії має чітке уявлення, про свої майбутні цілі. В іншому випадку, цей досить сильний інструмент, до того ж ще дорогий і непростий у використанні, не принесе користі бізнесу, і фінансові кошти будуть витрачені даремно [5].

Розвиток будь-якого підприємства, насамперед, залежить від взаємодії людини з інформаційними технологіями, оскільки саме рівень інформатизації підприємства підвищує його конкурентоспроможність й успішність. Робота сучасного підприємства неможлива без надійної та ефективної інформаційної підтримки його діяльності. Конкурентоспроможність сучасного бізнесу залежить від швидкості отримання, якості оброблення та аналізу інформації, на основі якої приймаються управлінські рішення. Тому, навіть невеликі підприємства, не можуть ефективно здійснювати свою господарську діяльність без використання сучасних інформаційних технологій. Отже, впровадження в підприємство нових інформаційних технологій призведе до отримання максимального прибутку.

Інформаційні джерела

1. Гончаренко А. С. Вплив телекомунікацій на ресурсозбереження. / А. С. Гончаренко, Е. М. Андросов// Економічні проблеми сталого розвитку.—Суми:Вид-во СумДУ,2007. — Том 1. — 194 с.
2. Гордієнко І.В. Інформаційні системи і технології в менеджменті: [навч.-метод. посібник для самост. вивч. дисц.] / І.В. Гордієнко. — К.: КНЕУ, 2003. — 259 с.
3. Бузмаков В.І. Використання інформаційних технологій в управлінні підприємством / В.І. Бузмаков [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.supremum.com.ua/index.php?name=News&file=article&sid=1238&theme=AutoPrint>, 16-03-19
4. Татарчук М.І. Корпоративні інформаційні системи: [навч. посіб.] / М.І. Татарчук. — К.: КНЕУ. 2005. — 291 с.

5. Гликман Ф. М. Информационные технологии как «тюнинг» основного бизнеса [Электронный ресурс] — Режим доступу: http://www.topsbi.ru/about-the-company/press-centr/publikacii/feliks_glikman_informacionnye_tehnologii_kak_tyuning_osnovnogo_biznesa/, 16-03-19

6. Косяк О. А. Экспортно-імпортна торгівля продукцією грибного виробництва / О. А. Косяк // Вісн. Харк. аграр. нац. ун-ту. — Вип. 2 — Х., 2010 — С. 34—39.

УПРАВЛІННЯ КОНФЛІКТАМИ В ОРГАНІЗАЦІЇ

Юношев С.Ю., здобувач вищої освіти
Миколаївський національний аграрний університет

Конфлікти виникають в процесі взаємодії, спілкування індивідів між собою, тому вони існують стільки, скільки існує людина. Однак загальноприйнятої теорії конфліктів, що пояснює їх природу, вплив на розвиток колективів, суспільства немає, хоча є численні дослідження з питань виникнення, функціонування конфліктів, управління ними.

Конфлікт — зіткнення протилежних інтересів і поглядів, напруження і крайнє загострення суперечностей, що приводить до активних дій, ускладнень, боротьби, що супроводжуються складними колізіями; ситуація, в якій кожна зі сторін намагається зайняти позицію несумісну з інтересами іншої сторони.

Поляризація та інтеграція сторін і сил при конфлікті мають негативні і позитивні моменти. Деструктивна, руйнівна сторона конфлікту виражається в небезпеці нестабільності, розколу суспільства, внутрішніх заворушень. Позитивним моментом у конфлікті виступає можливість усунення застарілих відносин, правил, норм, досягнення необхідного рівноваги на більш високому щаблі розвитку.

Управління конфліктами – це цілеспрямований вплив щодо усунення чи мінімізації причин, що породили конфлікт, або на корекцію поведінки учасників конфлікту. Існує досить багато методів управління конфліктами: структурні методи, міжособистісні методи, метод суперництва чи конкуренції, метод співпраці, метод компромісу, метод ухилення, метод пристосування. [1]

Управління конфліктом є однією зі складових – найважливішої пов'язуючої функції менеджера. В середньому менеджер витрачає близько 20% свого робочого часу на вирішення різного роду конфліктів. Коли люди думають про конфлікт, вони найчастіше асоціюють його з агресією, погрозами, суперечками, ворожістю, війною і т.п. В результаті, існує думка, що конфлікт як про небажане явище, що його необхідно уникати, якщо є можливість, і що його слід негайно вирішувати, як тільки він виникає. Сучасна точка зору

полягає в тому, що навіть в організаціях з ефективним управлінням деякі конфлікти не тільки можливі, але і бажані. Звичайно, конфлікт не завжди має позитивний характер. У деяких випадках він може заважати задоволенню потреб окремої особистості і досягненню цілей організації в цілому.

Керівник, використовуючи дану йому владу, регулює виникнення розбіжностей і приводить сторони до компромісу. Для зниження інтенсивності і вирішення конфліктів можуть бути використані методи, пов'язані: 1) з посиленням адміністративного тиску (тиску влади) на конфліктуючих з боку вищого керівництва; 2) зі зміною порядку витрачання або перерозподілу ресурсів; 3) зі зміною в технологіях виробництва чи декомпозиції (поділі) технологій і їх розподіл між структурними підрозділами; 4) зі зміною структури організації з подальшим перерозподілом функцій (в тому числі об'єднанням або розділенням підрозділів на частини); 5) з введенням спеціального інтеграційної ланки: загальний керівник, куратор і т.п. Керівникові колективу слід мати на увазі, що один з факторів, що сприяють виникненню конфліктів, - це внутрішня незадоволеність працівника, а також його почуття, що з ним поступають несправедливо. Надзвичайно важливо бути спроможним владнати конфліктні ситуації, володіти інтуїцією й достатніми знаннями в області психології про основні конфліктні зони людської поведінки. [2]

Також управління вирішенням конфлікту може здійснюватися в декількох варіантах рішень з усіма наслідками, які витікають з нього:

- шляхом досягнення угоди за допомогою переговорів і спільними зусиллями всіх учасників в протиборстві сторін;
- відповідним рішенням, виробленим з волі всіх учасників переговорів на принципах права або моралі, а також за участю третьої сторони;
- диктатом волі однієї зі сторін, що бере участь в конфлікті;
- шляхом прийняття рішення, яке швидко втрачає свою актуальність через закладені в ньому дії, що втягує протиборчі сторони в можливість швидкого повернення до конфліктного стану. [3]

Отже, конфлікт допомагає окремому працівнику колективу і організації в цілому бути в «тонусі», він дозволяє визначити, що потрібно для розвитку і вдосконалення всіх сфер діяльності. Уміння управляти конфліктом може стати вирішальним для виживання колективу в цілому і подальшого розвитку організації. Сам по собі конфлікт не посилює і не послаблює організацію. Але і підлеглі і менеджери повинні вміти управляти ним, роблячи максимально корисним. Якщо ж вони уникають обговорень своїх труднощів і побоювань, вони не можуть зрозуміти ні реального стану ні шляхів розвитку, ні здобути уроків для себе і для інших. В кожній організації дуже важливо прагнути до швидкого і повного вирішення конфліктів, інакше вони можуть стати перманентними (постійними). Важливе значення при цьому має створення сприятливої атмосфери співпраці, доброзичливих міжособистісних відносин членів колективу в процесі трудової діяльності, вміння відрізняти причини від приводів, обирати найбільш результативні способи вирішення конфліктів. Це одне з найперших завдань керівника організації. Адже ефективно управляти -

це вміння створювати таку атмосферу, в якій з мінімальними втратами реалізовувалися б поставлені перед організацією завдання.

Інформаційні джерела

1. Гришина Н. В. Психология конфликта. / Н. В. Гришина — СПб. : Питер, 2008. — 544 с.
2. Казаков В. Соціальний конфлікт: проблема визначення/ В. Казаков// Соціологія: теорія, методи, маркетинг. — 2004. — №3 — С. 156-166
3. Уткин Е Конфликтология. Теория и практика [Текст] / А.С Уткин — М. : ТАНДНМ, ЭКМОС, 2000. — 272 с.

НАПРЯМКИ ПОКРАЩЕННЯ ДІЯЛЬНОСТІ КАДРОВОЇ СЛУЖБИ ТА ДОКУМЕНТАЦІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

Якименко А.О., здобувач вищої освіти
Миколаївського національного аграрного університету

На сьогоднішній день основою стабільного функціонування будь-якої організації є ефективна робота кадрової служби підприємства, та її вміння своєчасно адаптуватися до умов зовнішнього середовища організації. В умовах сьогодення кадрові служби не повною мірою використовують трудовий потенціал, насамперед, через те, що вони не забезпечені необхідною кількістю професіоналів, здатних нетрадиційно підходити до вирішення питань управління персоналом. Це потребує створення нової системи роботи з персоналом, підкріпленої світовим досвідом. Саме тому, розробка шляхів удосконалення діяльності кадрової служби стає необхідним.

Кадрове та документаційне забезпечення системи управління персоналом має в своєму обороті документацію, і таке забезпечення передбачає організацію роботи з нею. Таким чином, в нього входить повний цикл обробки документації, починаючи з її створення і закінчуючи передачею готових документів в підрозділи підприємства [1].

Відповідно до проведених науковцями досліджень, існує достатньо відпрацьована теоретично система кадрового документаційного забезпечення управління персоналом. Але недостатньо розкриті питання, щодо вагомості системи та способів її впровадження на сільськогосподарських підприємствах в сучасних умовах господарювання.

Кадрова служба організації – це її самостійний структурний підрозділ, який займається прийманням, збереженням і розвитком персоналу. Становлення і розвиток ринкових відносин ставить перед організаціями принципово нові задачі, пов'язані з управлінням людськими ресурсами. Високі

витрати щодо приймання, збереження і розвитку висококваліфікованого персоналу вимагають відповідних ринкових підходів.

Складність даної проблеми полягає в тому, що зазначені задачі реалізуються багатьма структурними підрозділами організації. У той же час перед самою кадровою службою ставляться конкретні задачі, за реалізацію яких вона відповідає, а саме: організація роботи щодо забезпечення підбору, розміщення, вивчення і використання кадрів, участь у формуванні трудового колективу, створення кадрового резерву і робота з ним, організація системи обліку кадрів, аналіз плинності кадрів.

Сучасна організація документаційного забезпечення управління персоналом на аграрному підприємстві не обмежується тільки дотриманням правил оформлення та контролем виконання документів, але включає цілий комплекс методичних, технічних, психологічних аспектів.

Всі кадрові документи повинні бути в ідеальному порядку, в цьому випадку підприємству не страшні ризики, пов'язані з порушенням трудового законодавства, такі як державні перевірки, штрафи, призупинення діяльності, дискваліфікація, трудові спори з співробітниками. Але не всі роботодавці приділяють належну увагу правильності ведення кадрового діловодства і якості кадрових документів, внаслідок чого в документах виникає безлад. Виявити помилки у веденні кадрового обліку і привести документи в порядок допоможе проведення кадрового аудиту [2].

Аналіз діяльності кадрової служби та стану кадрового діловодства було здійснено на прикладі СТОВ «СВІТОЧ» Баштанського району. Відділ кадрів підприємства складається з 4 осіб. Очолює начальник відділу кадрів - чоловік 45 років з вищою юридичною освітою, має десятирічний стаж роботи на даній посаді. Проведення кадрового аудиту визначило реальний стан справ в СТОВ «Світоч» Баштанського району, виявило порушення і помилки.

До числа виявлених недоліків кадрового діловодства в системі управління персоналом СТОВ «Світоч» Баштанського району віднесемо наступне: відсутнє положення про преміювання; відсутнє положення про захист персональних даних; відсутній журнал обліку заходів з контролю; відсутній графік відпусток на момент звірки; відсутні особисті картки працівників.

Проведене дослідження і подальша інтерпретація результатів показали, що проблему документаційного забезпечення управління персоналом необхідно розглядати системно. Для цього пропонуємо наступні рекомендації:

1. Для кожної з папок зробити реєстр документів. Створення реєстру дозволить упорядкувати документи, забезпечить їх швидкий пошук.

2. Користуватися розробленими нами переліком документів, необхідних для ведення кадрового діловодства.

3. Провести навчання співробітників. Для цього можна запросити фахівця з боку, який буде проводити додаткові курси для персоналу. Наприклад, провести навчання бухгалтерів СТОВ «Світоч».

4. Затвердити в організації єдині стандарти оформлення документів у вигляді шаблонів. Створення єдиних шаблонів дозволить дотримуватися

єдиного оформлення документів, не буде необхідності по-новому переоформляти документи, що в свою чергу знизить тимчасові витрати.

5. Для зберігання документів і зручності їх переробки підтримувати ведення електронного архіву і, можливо доповнити його документами минулих років.

Запропоновані заходи удосконалення діяльності кадрової служби сприятимуть налагодження ситуації як досліджуваного підприємства, так і аграрних підприємств в цілому.

Інформаційні джерела

1. Грицай А. М. Теоретико - методичні засади формування кадрової політики підприємства /А.М. Грицай// Науковий вісник Полтавського університету економіки і торгівлі. – 2014. - № 1 (63).
2. Данюк В. М. Кадрове діловодство [Текст] : навч. посібник. / В. М. Данюк, Л. П. Кулаковська ; 3-є вид. – Київ : Каравела, 2009. – 240 с.

МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ РОЛІ ІННОВАЦІЙ В АГРАРНОМУ ВИРОБНИЦТВІ

О. Ю. Авраменко, здобувач вищої освіти
Миколаївський національний аграрний університет

На сучасному етапі розвитку агропромислового комплексу України важливу роль відіграє впровадження новітніх технологій та досягнень науково-технічного прогресу. Інновації є засобом підвищення ефективності виробництва та адаптації підприємств до змін соціального, економічного та політичного середовища.

Місце та роль аграрного виробництва в економіці України є важливими, адже це одна з ключових галузей, що забезпечує населення продуктами харчування, ряд переробних галузей сировиною; в ній зайнята велика кількість працездатного населення, яке отримує засоби для існування; сільське господарство є надійним та стабільним джерелом наповнення бюджету держави протягом тривалого часу. В силу специфічних умов господарювання галузі необхідне збільшення надходжень капіталу, розширення сфери інноваційних розробок та грошові вкладення. Тому, роль інновацій в аграрному виробництві з роками зростає і вимагає наукових і методичних підходів при її визначенні [1].

Методологія в широкому значенні являє собою систему принципів і способів організації та побудови теоретичної й практичної діяльності, а також вчення про цю систему. Існує ще й інше визначення методології як «навчання про метод наукового пізнання і перетворення світу». Проте, в обох визначеннях методологія тісно пов'язана з науковими дослідженнями, без яких інновації не дадуть очікуваного результату. Методологія науки дає характеристику

компонентів наукового дослідження, його об'єкта, предмета, завдань та сукупності засобів, необхідних для їх вирішення, а також формує уявлення про послідовності дій дослідника у процесі вирішення завдання [2].

Специфіка аграрної галузі полягає в тому, що спектр вироблюваної в ній продукції досить великий і вимагає використання досягнень науки для окремих підгалузей значно частіше ніж інші. Наприклад, в плодово-ягідному підкомплексі АПК виникає велика кількість невирішених питань, котрі потребують детального вивчення наукою та застосування методологічних підходів, особливо у вирішенні практичних питань. Умови виробництва плодово-ягідних культур в Україні є дуже різноманітними за природнокліматичними, сортовими, переробними та якісними відмінностями, що вимагає їх детального вивчення, а це – вимагає додаткових інновацій та інвестицій.

Інновації в аграрному секторі економіки і особливо в плодово-ягідному підкомплексі необхідні ще й для залучення інвестицій, адже в цій галузі ведення виробництва є досить ризикованим без постійного вкладення коштів в нові розробки. Потреба в інвестиціях з'явилася з того моменту, коли людина, у якої виникла підприємницька ідея, звернулася до своїх родичів чи друзів із проханням вкласти в її справу певну суму грошей, запропонувавши за це частину прибутків у майбутньому. Американці жартома кажуть, що «джерелами інвестицій у новий бізнес можуть бути три «f»: family (сім'я), friends (друзі), fools (дурні)». Для звичайного бізнесу виправданими є перші два напрями вкладення коштів, а для аграрної сфери (особливо садівництва) це є ризиковою справою.

В останні десятиріччя змінюється також і саме поняття економіки. Все частіше вчені-економісти вказують на те, що галузь знаходиться в так званій «новій економіці», а інновації в ній являють собою поєднання великої кількості можливостей змін, що відбуваються в інших сферах життя суспільства, а також кардинально нових рішень традиційних проблем, а це викликає синергетичний ефект. Синергетичний ефект – це результат спільної дії елементів системи, який може призводити до якісної зміни її стану, вибравши один з можливих варіантів розвитку [3]. Інновація – це такий суспільний, технічний, економічний процес, який через практичне використання ідей і винаходів приводить до створення кращих за своїми властивостями виробів, технологій [4].

Інновації та ідеї щодо їх використання чи впровадження зароджуються на етапі фундаментальних досліджень і розробок. Мета цього етапу – розкрити нові зв'язки між явищами та пізнати закономірності розвитку природи і суспільства стосовно їх конкретного використання. Фундаментальні дослідження мають пріоритетне значення в інноваційній діяльності, адже вони виступають як генератор ідей. Водночас із допомогою пошукових фундаментальних досліджень відкриваються також нові принципи створення ідей і технологій, а в результаті теоретичних фундаментальних досліджень здійснюються наукові відкриття та створюються нові теорії.

На стадії прикладних досліджень та розробок результатом інновації є нове технічне вирішення, а на стадії дослідного виробництва – дослідний

зразок чи експериментальна партія виробу. В досліджуваній галузі, а саме плодово-ягідного виробництва це може бути сорт зі специфічними властивостями (по кольору, стійкості, вибагливості до природних умов, зберігання, переробки), його форма, кооперування в реалізації та інші. Потім здійснюються маркетингові дослідження, і на стадії комерційного виробництва будь-яку з новинок можна вважати нововведенням. Ринковий етап охоплює стадії: реалізації, розширення ринку, зрілості продукту та спад. Разом з тим, на відміну від науковотехнічного прогресу інноваційний процес не закінчується впровадженням нової продукції, послуги чи технології. Він не переривається і після впровадження, поширюючись, новинка вдосконалюється та набуває важливих споживчих властивостей [5].

Отже, роль інновацій в аграрному виробництві є надзвичайно важливою, а врахування методологічних підходів та основних положень при її визначенні є вкрай важливим та суттєвим.

Інформаційні джерела

1. Винаходи та інновації:
<http://www.logos.biz.ua/proj/vynahid/vol2/100.php>
2. VseslovA: <http://vseslova.com.ua/word/Методология-64679u>
3. Як правильно зробити: <https://faqukr.ru/osvita/32771-sinergetichnij-efekt-i-efekt-sinergii-ce-jak.html>
4. Stud.com: https://stud.com.ua/44989/investuvannya/sutnist_vidi_innovatsiy
5. Библиофонд: <https://www.bibliofond.ru/view.aspx>

ВПРОВАДЖЕННЯ ЕЛЕКТРОННОГО ВРЯДУВАННЯ: СВІТОВИЙ ДОСВІД І УКРАЇНСЬКА СПЕЦИФІКА

Бердник Д.М., здобувач вищої освіти
Миколаївський національний аграрний університет

Останнім часом у провідних країнах світу реалізуються національні програми адаптації публічного управління до умов інформаційного суспільства, що передбачають впровадження електронного урядування, як нової форми взаємодії влади і суспільства. У контексті євроінтеграційних прагнень України особливого значення набувають запровадження європейських норм і стандартів реалізації державної інформаційної політики, використання зарубіжного досвіду впровадження електронного урядування.

Так, одним з базових принципів, що декларується в рамках німецької ініціативи BundOnline 2005, є децентралізована реалізація з централізованим моніторингом і забезпеченням підтримки, а також загальна оцінка ініціативи з точки зору запропонованих державою послуг. Це передбачає такі аспекти:

- централізовано спроектовані і централізовано запроваджувані базові компоненти;

- централізовано спроектовані, але локально запроваджувані базові (загальні) компоненти;
- стандарти та архітектура ІТ;
- локальні прикладні системи (міністерства та регіони): додатки, які використовуються окремими установами для надання конкретних послуг;
- адаптація державних процесів та регламентів;
- централізована координація та накопичення інформації [1].

Ініціатива створення електронного уряду у Великій Британії є фундаментальним елементом програми модернізації держави. Електронний уряд задає стратегічний напрям трансформації державного сектору, запроваджуючи бізнес-моделі, що використовують переваги новітніх технологій. Чотири принципи електронного уряду Великої Британії:

- відповідність державних послуг потребам громадян;
- забезпечення більшої доступності держави та її послуг;
- принцип соціальної рівності у доступі до державних послуг;
- ефективніше використання інформації [1].

Основною метою федеральної архітектури США є забезпечення умов для спільної розробки процесів, стандартів сумісності та обміну інформацією між державними органами та організаціями. Основні ідеї, закладені в проекті розробки федеральної архітектури США:

1) функціональний підхід, заснований на бізнес-процесах держорганізацій (це стосується не лише інформаційних технологій);

2) загальний структурний підхід, що розглядає діяльність держави з точки зору бізнес-процесів і орієнтований на підвищення ефективності діяльності держави за рахунок міжвідомчої взаємодії;

3) державні агентства отримують новий спосіб опису, аналізу та поліпшення федерального уряду, його спроможності надавати послуги громадянам;

4) орієнтація на подолання стримуючих організаційних бар'єрів, без адміністративного нав'язування реорганізації;

5) загальна основа (framework) для поліпшення в ключових сферах: розподіл бюджету; горизонтальне та вертикальне поширення інформації; аналіз ефективності та інтеграція бюджетування з показниками ефективності; міжвідомча взаємодія; поліпшення надання послуг громадянам; електронний уряд; компонентна архітектура тощо.

Метою розробки федеральної архітектури США є забезпечення:

- загального для всіх держорганізацій розуміння принципів створення архітектур ІТ (інформаційних технологій) окремих установ;
- загальних (федерального рівня) процесів, принципів сумісності та обміну інформацією між держорганізаціями;
- взаємодії на федеральному рівні;
- спільного використання ресурсів;
- зменшення витрат на федеральному рівні та на рівні окремих міністерств і установ;
- можливості спільного використання інформації;

- створення основ процесу планування інвестицій в ІТ на федеральному рівні та на рівні окремих міністерств і установ [2].

Аналіз іноземного досвіду реалізації ініціатив з електронного урядування показує, що їх успіх базується на таких чинниках: чітке формулювання загального бачення та принципів ініціативи; визначення загальних принципів створення архітектури електронного уряду та систематичний розподіл архітектури на предметні галузі; затвердження на цій основі конкретного плану реалізації ініціативи, що містить терміни запровадження загальних базових компонентів, надання державних послуг в режимі он-лайн; прийняття на загальнодержавному рівні необхідних технічних стандартів; публікація методик застосування архітектури для всіх предметних областей; узгодження прийнятої архітектури електронного уряду з бюджетним процесом та виділення коштів на реалізацію ініціативи електронного уряду [2].

В Україні у своєму розвитку система електронного уряду має пройти шлях від системи інформування громадян через стадію взаємодії громадян з владою у процесі спільної розробки і впровадження державної політики до надання громадянам послуг засобами Інтернету (надання довідок, реєстрація цивільно-правових актів, прийняття податкових декларацій тощо).

Розвиток системи електронного уряду має відбуватися паралельно із забезпеченням суспільства засобами інформаційно-комунікаційних технологій (ІКТ) та підвищенням обізнаності громадян щодо можливостей ІКТ. Програма — «Електронна Україна» для широкого впровадження системи електронного уряду в Україні передбачає такі заходи:

1) створення Єдиного веб-порталу органів виконавчої влади, інтегрування в нього веб-сайтів та електронних інформаційних систем і ресурсів органів виконавчої влади з дотриманням вимог до захисту інформації;

2) розроблення порядку надання органами виконавчої влади державних (адміністративних) послуг фізичним та юридичним особам через мережу Інтернет;

3) створення Інтернет-приймальні органів державної влади всіх рівнів;

4) створення та регулярне оновлення веб-сайтів місцевих органів державної влади та органів місцевого самоврядування;

5) сприяння ширшому використанню програмного забезпечення з відкритим кодом для інформаційно-аналітичної підтримки діяльності органів державної влади та системи електронного уряду;

6) забезпечення використання електронного цифрового підпису в органах державної влади;

7) створення електронної системи закупівель товарів і послуг за державні кошти;

8) через мережу Інтернет надавати фізичним та юридичним особам адміністративні послуги загального призначення і такі, що потребують ідентифікації суб'єктів правових відносин та забезпечення цілісності й достовірності інформації (послуги спеціального призначення);

9) організувати надійну, захищену інформаційну взаємодію між органами виконавчої влади.

Таким чином, доцільними для запозичення в Україні, на нашу думку, є такі аспекти зарубіжного досвіду впровадження електронного врядування для створення інформаційної системи — «Електронний уряд»:

- 1) он-лайніві сервіси для громадян та бізнесових структур через єдиний портал;
- 2) електронний документообіг в державних структурах;
- 3) спільна для різних урядових структур база даних, що дає змогу уникнути дублювання інформації та зайвих витрат;
- 4) закрита спеціалізована інформаційна мережа (Інтранет) для внутрішньоурядових трансакцій;
- 5) розгалужена інформаційно-телекомунікаційна інфраструктура;
- 6) система криптографії та інші засоби захисту інформації (в тому числі персональних даних);
- 7) цифровий електронний підпис;
- 8) електронний ключ;
- 9) смарт-карти [2].

Інформаційні джерела

1. Інформаційна політика України: європейський контекст: монографія / Л.В.Губерський, Є.Є.Камінський, Є.А. Макаренко та ін. - К.: Либідь, 2007. – 360 с.
2. Клименко І.В., Линьов К.О. Технології електронного врядування. – К: Центр сприяння інституційному розвитку державної служби, 2006. – 192

ОСОБЛИВОСТІ ІНФОРМАЦІЙНО-ТЕХНОЛОГІЧНОЇ ІНФРАСТРУКТУРИ ЯК ОБ'ЄКТА ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ

Білоус К.І., здобувач вищої освіти
Миколаївський національний аграрний університет

Основною для побудови інформаційного суспільства є певна інформаційно-технологічна інфраструктура (ІТІС) або комплекс технічних і організаційних засобів, що забезпечують автоматизацію інформаційних процесів в управлінні, виробництві та в інших сферах життєдіяльності суспільства [1]. Саме розвиненість ІТІС – необхідна передумова інтенсифікації виробництва, вирішення соціальних завдань з задоволення матеріальних і духовних потреб суспільства, активізації демократичних складових управління та інтеграції країни в співтовариство розвинених країн.

В ІТІС тісно взаємодіють дві основні сфери – інформаційних технологій та інформатизації. Сфера інформаційних технологій – це інтегрована сукупність технічних і програмних засобів автоматизації інформаційних процесів, - комп'ютерне та телекомунікаційне устаткування, програмне

забезпечення, а також методи застосування цих засобів, об'єднаних у певну технологічну послідовність збору та одержання, зберігання, захисту, обробки, видачі (передачі) інформації.

Інформатизація за Законом України «Про Національну програму інформатизації» - сукупність взаємопов'язаних організаційних, правових, політичних, соціально-економічних, науково-технічних, виробничих процесів, що спрямовані на створення умов для задоволення інформаційних потреб громадян та суспільства на основі створення, розвитку і використання інформаційних систем, мереж, ресурсів та інформаційних технологій, які побудовані на основі застосування сучасної обчислювальної та комунікаційної техніки.

ІТІС у структурно-інституціональному розумінні є сукупність суб'єктів, що знаходяться на певній території та зв'язані відносинами, що встановлюються й регулюються інститутами, ринками та організаціями [2]. До цих відносин входять: дослідження, проектування, виробництво, збут та експлуатація засобів автоматизації інформаційних процесів, а також розробка проектів інформатизації та їх застосування у різних галузях і сферах діяльності.

Суб'єктами ІТІС є: громадяни, що проживають у певному регіоні або країні, юридичні особи, органи державного управління. Крім них, суб'єктами можуть бути інші країни, їх фізичні та юридичні особи, міжнародні організації та особи без громадянства. Матеріальні, грошові, правові та інші відносини між суб'єктами супроводжуються інформаційними процесами та використанням відповідних технологій, що надаються ІТІС. Таким чином, макроструктура ІТІС складається з сукупності взаємодіючих груп:

- інститутів, що регулюють розвиток, виробництво та використання засобів ІТІС;
- організаційних (виробників і споживачів ІТ, проектів інформатизації);
- ринків засобів, компонентів і відповідних послуг ІТІС; інформаційних технологій, технологій, проектів і моделей інформатизації.

Під інститутами розуміється діюча в історичних умовах сукупність соціально-економічних правил, над якими індивіди або групи індивідів в основному не владні. Організації в порівнянні з інститутами є чимось специфічним та ґрунтуються на правилах, у той час як інститути часто є об'єктом виборів та переговорів. Ринки є, головним чином, механізмами передачі прав власності. За цією ознакою їх можна легко відрізнити від інститутів, які представляють сукупність правил, що випереджають цей обмін, і від організацій, чії внутрішні операції характеризуються як кооперативна дія індивідів чи їх груп.

Інститути реагують на структурні зміни у виробничо-економічній сфері, породжуючи нові обмеження, а ринки містять у собі механізми вибору, реалізованого під примусом. Організації забезпечують кооперативні дії індивідів з виробництва товарів (послуг), перебуваючи між інститутами та ринками, знаходячись під їх впливом. Тобто організації реалізують інституціональні обмеження та ринкові вимоги. Однією з їх основних функцій є обробка та виробництво інформації, а також координація дій членів

співтовариства. Таким чином, організації є не тільки виробниками та споживачами інформаційних технологій та процесів інформатизації, але і засобами збільшення здатності до сприйняття індивідами інформації, підвищуючи раціональність їх роботи.

Виділяють три основні елементи ІТІС:

1) виробники (первинні продавці) засобів ІТІС та їх компонент: виробники комп'ютерів і периферійного устаткування; розробники засобів мобільного зв'язку, телекомунікаційного обладнання, системного та прикладного програмного забезпечення, системні інтегратори; дослідники процесів інформатизації та ін..;

2) споживачі (покупці) засобів ІТІС: населення; органи державного та регіонального управління; промислові, торговельні, інфраструктурні підприємства та організації, підприємства та організації сфери послуг; фінансові та медичні установи; громадські організації; наукові організації, бібліотеки тощо;

3) засоби (товари та послуги) ІТІС, тобто власно інформаційні технології, проекти інформатизації, їх окремі компоненти. Сюди входять: комп'ютери, периферійне устаткування, комплектуючі, системне та прикладне програмне забезпечення (створення й супровід); засоби різних видів зв'язку та Інтернет; телекомунікаційне обладнання; інформаційно-технологічна, наукова, проектна та організаційна підтримка автоматизації інформаційних процесів.

Інфраструктура інформаційного суспільства України почала формуватися на початку 90-х років минулого сторіччя на базі об'єктів, суб'єктів та процесів, характерних для світової практики. В той же час, як і в будь-якій країні, вона базується на соціально-економічних, політичних, культурних, побутових та інших національних специфічних рисах розвитку інформаційного суспільства.

Визначення та систематизація елементів ІТІС, їх загальних та національних властивостей та відносин [3] дозволять перейти до побудови системи оціночних параметрів, що надають порівняльну характеристику становлення інформаційного суспільства по різних країнах, використання інформаційних та комунікаційних технологій в українському суспільстві та можливість відпрацювання належних заходів з його розвитку. Можна виділити наступні особливості інформаційної сфери, що продукуються саме ІТІС:

- елементи ІТІС мають подвійний характер, зокрема, виконуючи функції споживачів засобів ІТІС, вони здебільшого являються й їх розробниками, насамперед, це стосується створення інформаційного контенту або ж інформації, що обертається в ІТІС;
- ІТІС за своєю природою має мережеву структуру, будь-які комунікації в ній, запити в пошукових системах, робота пошти та ін., реалізуються без певного дозволу верхнього рівня ієрархії, котра виникає лише в процесах управління мережею та в частині ІТІС, що відноситься до органів влади; тут ієрархія відображається макроструктурою влади;
- інформаційно-технологічна структура є одним з визначальних секторів економіки розвинених країн і за рахунок коштів, що обертаються в ІТ-

бізнесі, і як засіб впливу на інші сектори економіки, технологічний розвиток яких на сьогодні без застосування ІТ неможливий;

- ІТІС стала основою нового суспільного життя і стосується всіх його аспектів, починаючи від розваг, навчання, роботи, спілкування, громадської та спільної діяльності тощо, для яких ІТІС є цілісним інтегрованим середовищем життєдіяльності.

Таким чином, політика з розвитку інформаційного суспільства повинна відображати цей різнобічний вплив ІТІС, а політика з впровадженням електронного урядування – визначати нові функції управління, включаючи підтримку та поширення інформаційних ресурсів, необхідні для ефективного розвитку системи «виробництво-населення-довкілля». Це, в свою чергу, вимагає відпрацювання єдиної інформаційної політики до формування та розвитку ІТІС, що неможливо без активної участі органів влади. На нашу думку, підґрунтям цієї політики є методи аналізу стану ІТІС, створення та використання яких дозволить оновити «старі» функції прогнозування, координації, контролю тощо.

Інформаційні джерела

1. Передумови становлення інформаційного суспільства в Україні. Баховець О.Б., Грінченко Т.О., Гуляєв К.Д., Полумієнко С.К., Рибаків Л.О., Тюрін В.В./ За ред. Довгого С.О. - Азимут-Україна, 2008. – 288 с.
2. Ліпкан В.А., Максименко Ю.Є., Желіховський В.М. Інформаційна безпека України в умовах євроінтеграції. – К.: КНТ, 2006. – 280 с.
3. Новікова Н. А. Інформаційний простір як основа інформаційної функції сучасної держави / Н. А. Новікова // Актуальні проблеми держави і права зб. наук. пр. / Нац. ун-т “Одеська юридична академія”. – Одеса: Юрид. л-ра, 2011. – Вип. 61. – С. 365–373.

МОДЕЛІ ОЦІНКИ ТА АНАЛІЗ БАНКІВСЬКИХ РИЗИКІВ

А. І. Боднарчук, здобувач вищої освіти групи
Миколаївський національний аграрний університет

Становлення засад ринкової економіки в Україні супроводжує стрімкий процес розбудови вітчизняної фінансово-кредитної системи. Основою фінансово-кредитної системи є банківська система, яка безпосередньо охоплює всі ланки єдиного господарського механізму держави.

Необхідність аналізу та оцінки величини ризиків банківського сектора виникає внаслідок наявності чіткого взаємозв'язку між станом банківської системи і економічним зростанням країни [1].

Банківська справа, як і будь-який вид економічної діяльності, підкоряється загальним законам ринку і є вразливою по відношенню до численних загроз та ризиків. Саме тому для комерційних банків важливим

аспектом є ефективне управління ризиками, яке включає як моніторинг, так і мінімізацію та оцінку ризиків, що впливає на прибутковість та розвиток банківської системи країни. У самому широкому сенсі, ризик – це схильність до настання певної несприятливої події.

На підставі Постанови НБУ 2012 р., якою затверджено нове Положення «Про порядок формування та використання банками резервів для відшкодування можливих втрат за активними операціями», вітчизняні банки повинні були привести у відповідність розрахунок резервів за активними операціями. Згідно цієї методики, банк здійснює визначення рейтингового класу боржника-юридичної особи залежно від значення інтегрального показника з урахуванням величини підприємства (велике, середнє або мале).

В основі класифікації покладено метод дискримінантного аналізу, який широко застосовується у світовій практиці оцінювання кредитних ризиків. Розрахунки інтегрального показника фінансового стану позичальника – юридичної особи здійснюється із застосуванням багатofакторної дискримінантної моделі за наступною формулою [2]:

$$Z = a_1 K_1 + a_2 K_2 + a_3 K_3 + a_4 K_4 + a_n K_n - a_0, \quad (1)$$

де Z – інтегральний показник; $K_1, K_2 \dots K_n$ – фінансові коефіцієнти, що визначаються на підставі даних фінансової звітності боржника – юридичної особи; $a_1, a_2 \dots a_n$ – параметри, що визначаються з урахуванням вагомості та розрядності фінансових коефіцієнтів і щорічно актуалізуються НБУ на підставі даних фінансової звітності боржників – юридичних осіб; a_0 – вільний член дискримінантної моделі, значення якого щорічно актуалізуються НБУ.

З прийняттям положення відбулося удосконалення та доопрацювання вітчизняної методики оцінки кредитоспроможності позичальника, що дозволяє більш детально та конкретніше визначити клас позичальника.

Формально економіко-математичну модель можна подати у вигляді такої двокритеріальної задачі вибору оптимального рішення:

$$m_i = M(R_i) = \sum_{j=1}^N x_j r_i \rightarrow \max \quad (2)$$

$$\sigma_i^2 = D(R_i) = \sum_{j=1}^N \sum_{k=1}^N x_i x_j k_{ij} \rightarrow \min \quad (3)$$

за обмеження:

$$\sum_{j=1}^N x_j = 1 \quad (4)$$

$$x_i \geq 0, i = 1, \dots, N$$

$$x_j \geq 0, j = 1, \dots, N$$

де m_i – дохідність; σ_i^2 – ризик; x_i – частка капіталу, вкладеного в i -у групу активів; x_j – частка капіталу, вкладеного в j -у групу пасивів; r_i – очікувана дохідність i -ї групи активів; k_{ij} – коваріація між доходностями груп активів i та пасивів j . За даною моделлю можливо оцінити оптимальний кредитний портфель [3].

Останні роки банки змушені працювати в умовах нестабільності фінансових ринків. У зв'язку з чим, важливим завданням стає моделювання фінансового стану банків у різних сценаріях розвитку фінансових ринків, з урахуванням виникаючих ризиків, і залежно від тих або інших управлінських заходів.

Одним з інструментів рішення даних завдань є динамічний фінансовий аналіз. Тому в роботі було розглянуто динамічну модель, що дозволяє прогнозувати обсяг основних складових балансу банку, а також здійснювати сценарне моделювання його прибутку. Таким чином, важливою складовою банківської діяльності є оптимізація ризиків на основі управління ними, що є необхідною частиною економічної роботи банку, оскільки в її рамках виявляються передумови для прийняття управлінських рішень, що буде сприяти підвищенню ефективності його роботи.

Інформаційні джерела

1. Марковський О. В. Концепція моделювання системи ризик-менеджменту комерційного банку / О. В. Марковський // Держава та регіони. Серія: Економіка та підприємництво. – 2009. – № 6. – С. 124–127.
2. Соскін О. Фінансово-економічні ризики розвитку України в умовах сучасної кризи / О. Соскін // Економіка і управління. – 2009. – № 4. – С. 56–62.
3. Бурденюк І. І. Моделі оцінки та аналіз банківських ризиків / І. І. Бурденюк // Тези доповідей VII Міжнародної науково-методичної конференції Форуму молодих економістів-кібернетиків «Моделювання економіки: проблеми, тенденції, досвід», 21-22 жовтня 2016 року. – Т., 2016 – С. 16–18.

ІНСТРУМЕНТИ ІНВЕСТИЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ АГРАРНИХ ПІДПРИЄМСТВ

Будаєвський Д.О., здобувач вищої освіти
Миколаївський національний аграрний університет

В умовах сприятливої для українських сільгоспвиробників кон'юнктури світових ринків продовольства та сировини для виробництва біологічно чистої продукції, важливого значення набуває створення відповідних інституціональних передумов для нарощення обсягів інвестування сільськогосподарського виробництва та переробного сегмента АПК. Виходячи з існуючих трендів розвитку вітчизняного аграрного сектору, особливого значення набуває розширення спектра форм та методів інвестиційного забезпечення відтворення переробно-харчових виробництв, щоб на порядок збільшити обсяги виробництва продукції з високою доданою вартістю та підвищити рівень соціальної ефективності використання агроресурсного потенціалу через збільшення рівня зайнятості населення і підвищення доходів домогосподарств [2].

Процес інвестування являє собою інвестиційну діяльність, що проводиться шляхом використання певних інвестиційних інструментів, які є важливою складовою загального інвестиційного механізму, що функціонує в будь-якому аграрному підприємстві. Без їх використання сільськогосподарським виробникам проблематично здійснювати залучення, контроль та управління власними інвестиційними ресурсами. Від того,

наскільки ефективно буде використано інвестиційні інструменти у зазначеному процесі, залежить успішність господарської діяльності аграрного підприємства.

Інструмент інвестиційної діяльності слід розглядати у двох площинах – як інвестиційний ресурс і як елемент управління діяльністю підприємства. Інвестиційний інструмент – це засіб залучення й використання інвестиційних ресурсів суб'єктами економіки, що формується фінансовими та нефінансовими чинниками з метою збільшення активів і підвищення ефективності господарської діяльності. Такі інструменти інвестиційної діяльності підприємств є комплексними й їх можна поділити на дві групи: фінансові та нефінансові. У свою чергу фінансові інструменти поділяються на банківське кредитування, лізинг і власні кошти підприємства, а нефінансові – на технологічні й організаційні. Деталізуючи кожну з груп, за допомогою видового прояву, можна сформулювати відповідні структурні та функціональні категорії за кожною групою інструментів. Так, банківське кредитування можна представити середньо- і короткостроковим кредитуванням, вексельним кредитуванням та іпотечним кредитуванням. Власні кошти підприємства поділяються на грошові засоби, цінні папери й нематеріальні активи. До інвестиційних інструментів, на нашу думку, слід також віднести кредитне страхування як елемент комплексного інструменту «Грошові засоби». Принципова відмінність між джерелом та інструментом інвестування є та, що джерело інвестування концентрується на залученні інвестиційних ресурсів, а інструмент інвестування характеризує напрям, за допомогою якого відбувається акумуляція цих ресурсів [1].

Інвестиційна діяльність аграрного підприємства пов'язана із придбанням ресурсів довготривалого використання, таких як земля, техніка, обладнання, будівлі, споруди, приміщення. Придбання цих ресурсів вимагає досить суттєвих коштів і впливає на функціонування підприємства упродовж багатьох років. Крім цього, процес інвестування передбачає одноразове витрачання цих коштів, тоді як дохід від інвестицій одержують протягом наступних періодів. У зв'язку з тим, що ніхто не може бути абсолютно впевненим у запланованих обсягах майбутніх доходів, адже в економіці діють чинники ризику й невизначеності, рішення щодо інвестування мають бути дуже виваженими.

Особливо це стосується таких елементів інвестиційного рішення, як планування цін на продукцію і ресурси, що формують операційні витрати, а також рівнів продуктивності землі та худоби. Високий ризик кредитування аграрних підприємств пов'язаний з низькою ефективністю їхньої роботи, нестабільністю виробництва (коливання обсягів за роками удвічі й більше), відсутністю необхідної ліквідної застави, низьким рівнем менеджменту в цих підприємствах, відсутністю позитивної кредитної історії. Разом із цим необхідність придбання техніки називається фермерами та іншими сільськогосподарськими виробниками основною метою одержання кредитів. Хоча в дійсності основна частка кредитів використовується на закупівлю пального й мастил, а також на засоби захисту рослин і посівного матеріалу. Інвестиції в техніку поділяються на чотири основні категорії: заміна застарілого та замортизованого обладнання; впровадження нових технологій і механізації

виробничих процесів з метою зниження собівартості одиниці продукції; розширення виробництва; виробництво нових видів продукції. Важливим моментом процесу інвестування є необхідність урахування фактора інфляції, який означає, що гривня, одержана сьогодні, коштує більше, ніж гривня, яка буде одержана завтра.

Існують два методи зіставлення інвестицій у часі – складних процесів і дисконтування. За допомогою першого методу дають оцінку наявним грошовим засобам на певну дату в майбутньому, а другого, – навпаки, визначають цінність грошей на поточний момент, якщо відома їхня майбутня вартість.

Можна виділити чотири основні кроки аналізу можливих напрямів інвестування:

1. Визначення всіх можливих прибуткових напрямів інвестування та вибір серед них найприбутковіших.

2. Оцінка економічної прибутковості й фінансової спроможності відібраних напрямів інвестування. Оцінка економічної прибутковості передбачає аналіз витрат і доходів за кожним напрямом інвестування з урахуванням віддачі задіяних ресурсів. Визначення фінансової спроможності полягає в порівнянні грошових потоків, що генеруватимуться інвестиціями з виплатами процентів та принципів платежів за залученими кредитами.

3. Аналіз варіантів за прийнятим напрямом інвестування шляхом використання різних рівнів цін на продукцію (послуги) й урожайності сільськогосподарських культур (продуктивності худоби). Цей крок є важливим, адже віддача від інвестицій очікується в майбутніх періодах. Отже, передбачення можливого зниження цін і продуктивності в майбутньому та його впливу на економічну прибутковість і фінансову спроможність є доцільним.

4. Вибір найдоцільнішого напрямку інвестування на основі попередніх трьох кроків, що ґрунтуються на економічній та фінансовій доцільності.

Таким чином, критерії економічної прибутковості й фінансової спроможності є основними при виборі напрямку інвестування. Причому ці критерії мають діяти в комплексі, адже навіть за високої прибутковості інвестицій може виникнути ситуація, за якої грошового потоку буде недостатньо, щоб вчасно виплачувати проценти і принципові платежі за кредитом.

Інформаційні джерела

1. Коваль В. М. Інструменти інвестиційної діяльності аграрних підприємств. *Економіка АПК*. 2013. № 8 С. 104-109.

2. Назаренко І.М. Аналіз інвестиційного забезпечення сільськогосподарських підприємств регіонів України. *Проблеми економіки*. 2015. № 4. С. 136-143.

3. Лучечко Ю.М. Стимулювання інвестиційної діяльності в аграрному секторі економіки України: диверсифікація методів та інструментів. *Інвестиції : практика та досвід*. 2018. №13. С 43-49.

ЗАСТОСУВАННЯ МЕТОДІВ МАТЕМАТИЧНОГО ПРОГРАМУВАННЯ В ЕКОНОМІЦІ

Василенко М., здобувач вищої освіти
Миколаївський національний аграрний університет

Математичне програмування – економіко-математична дисципліна, яка займається вивченням методів розв'язування, аналізу та використання задач зі знаходження екстремуму функції на множині допустимих варіантів функції. Математичне програмування використовують при розв'язанні різноманітних практичних задач, у тому числі і економічних [1].

У 1939 році ленінградський математик академік Л.В. Канторович, досліджуючи задачі економічного змісту, у роботі „Математичні методи організації та планування виробництва” сформулював клас умовно-екстремальних лінійних задач та запропонував методи їх розв'язування, що поклало початок лінійному програмуванню.

У 1951 р. була опублікована робота Г.М. Куна і А.В. Такера, у якій наведені необхідні і достатні умови оптимальності для розв'язання нелінійних задач. Цей науковий напрямок розвивається досить бурхливо, ряд вчених за розробку методів оптимізації отримали Нобелівські премії, у тому числі академік Л. В. Канторович (1975 р.).

Методи математичного програмування призначені для оптимізації господарської діяльності. Цінність їх полягає в тому, що вони дають змогу оцінювати ступінь досягнення потенціалу, визначити лімітовані ресурси, «вузькі місця», ступінь конкурентності та дефіцитності. Методи математичного програмування включають: методи лінійного програмування, методи нелінійного програмування, методи динамічного програмування і т.д.

Методи лінійного програмування – використовують для розв'язання багатьох оптимізаційних аналітичних задач, де функціональні залежності досліджуваних явищ і процесів лінійні.

Методи нелінійного програмування використовують під час розв'язування оптимізаційних задач, у яких цільова функція або обмеження характеризуються нелінійними залежностями. Ці методи також використовують під час дослідження стохастичних факторних систем.

Задачі динамічного програмування розв'язують шляхом поетапного вирішення певної кількості оптимізаційних задач, диференційованих за лінійними формами. Для їх розв'язування використовують спеціальне програмне забезпечення роботи ЕОМ [2].

Методи математичного програмування можна розділити на кілька груп залежно від типу допустимих областей, методів формування обчислювальної схеми та інших ознак.

За типом допустимих областей, в яких виконується мінімізація, можна виділити дві групи методів:

- методи безумовної мінімізації (максимізації) функціоналів, коли допустимою областю зміни аргументів функціоналу є скінченний простір; до

таких методів відносяться методи найшвидшого спуску, методи Ньютона, методи сполучених напрямків (градієнтів) та ін.

- методи умовної мінімізації (максимізації), коли допустимою областю зміни аргументів функціоналу є частина простору.

За типом обчислювальних алгоритмів можна виділити:

- методи послідовного зменшення функціоналу;
- методи, що використовують необхідні умови оптимальності.

Етапи побудови економіко-математичних моделей:

- формується економічна проблема;
- створюється математична модель задачі, у якій логічні зв'язки економічної моделі перетворюються на математичні співвідношення;
- розв'язується математична задача, перевіряється рішення;
- виконується аналіз та проводиться практичне застосування моделі [3].

До типових задач, які розв'язуються за допомогою методів математичного програмування відносяться:

- транспортна задача;
- задача складання кормового раціону;
- задача про дієту;
- задача про оптимальне використання та оцінку ресурсів;
- задача оптимального завантаження устаткування;
- задача про складання сумішей;
- задача про раціональний розкрій матеріалів;
- задача про максимальну рентабельність підприємства;
- задача про складання міжгалузевого балансу

Отже, упродовж останніх років все більше уваги вчені приділяють розробці ефективних методів розв'язання математичних задач оптимізації на ЕОМ для широких класів множини X і функцій $f(x)$. Знання математичного програмування значною мірою може підвищити якість планування прибутку підприємства або цеху, розкрою матеріалів для виробництва продукції, рентабельності фермерського господарства, перевезення вантажів або пасажирів тощо.

Інформаційні джерела

1. Білогурова Г.В., Самойленко М.І. Математичне програмування: Конспект лекцій (для студентів денної і заочної форми навчання освітньокваліфікаційного рівня бакалавр у галузі знань 0306 «Менеджмент і адміністрування» за напрямом підготовки 6.030601 «Менеджмент»). – Х.: ХНАМГ, 2009. – 72 с.

2. Математичні методи дослідження операцій : підручник / Є. А. Лавров, Л. П. Перхун, В. В. Шендрик та ін. – Суми : Сумський державний університет, 2017. – 212 с.

3. Математичне програмування: Навч. посібник. – Дніпропетровськ: ДЗ0 Національний гірничий університет, 2005.– 110 с.

ОРГАНІЗАЦІЯ ІНФОРМАЦІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ АГРАРНИХ ПІДПРИЄМСТВ

Гондакова Д.М., здобувач вищої освіти
Миколаївський національний аграрний університет

В умовах сучасного господарювання для розвитку потенціалу аграрних підприємств особливу роль набуває підвищення ефективності системи управління. Вагоме місце у сфері управління аграрним виробництвом належить вирішенню завдань, пов'язаних з формуванням і раціональним використанням інформаційних ресурсів. Релевантна та своєчасна ринкова інформація забезпечує аграрних підприємців конкурентними перевагами на внутрішньому та зовнішньому ринку. Зазначимо, що управління аграрним виробництвом носить циклічний характер, тому потреба в інформації є постійною, оскільки жодне ефективне управлінське рішення неможливе без належного інформаційного забезпечення. Тому вчасне доведення інформації до аграрних товаровиробників, а також можливість приймати вірні рішення – є запорукою для виживання в умовах ринкової економіки.

Нині належне функціонування аграрного ринку не можливо уявити без належної системи інформаційного забезпечення, яка повинна підтримувати та обслуговувати суб'єктів ринкових відносин на всіх стадіях виробничого циклу, а також у всіх областях їх діяльності. Використання інноваційно-інформаційних технологій у сфері управління аграрного підприємництва забезпечує підвищення якості економічної інформації, її точність, об'єктивність і, як наслідок, можливість прийняття своєчасних управлінських рішень [1].

Оскільки ефективне та раціональне використання інформаційного потенціалу прямо визначає рівень розвитку аграрного підприємства, то наявність достовірної та своєчасної інформації надає можливість аналізувати процеси за фізичним змістом, за економічним змістом, за призначенням в процесі виробництва (табл.1)

Інформаційна система аграрного підприємства повинна забезпечити підтримку основних (первинних) процесів управління підприємством, допоміжних (вторинних інформаційних) процесів в таких класичних спеціалізованих функціональних ділянках: виробничих всіх задіяних профілів, інженерній, фінансовій, бухгалтерській, маркетинговій, кадровій.

Інформаційна система управління підприємством може не тільки забезпечити «замкнений внутрішній» облік і управління, але й доступ і обмін інформацією із зовнішніми партнерами.

Таблиця 1 Складові інформаційного забезпечення аграрного підприємства

За фізичним змістом	За економічним змістом	За призначенням в процесі виробництва
- засоби праці (основні засоби); - предмети праці (матеріальні ресурси); - праця (трудові ресурси).	- природні ресурси; - виробничі фонди; - трудові ресурси; - інформаційні ресурси; - підприємницька активність.	- основні засоби; - оборотні кошти; - матеріальні ресурси; - кадрові ресурси; - фінансові ресурси; - інформаційні ресурси; - інвестиції.

Сучасна інформаційна системи підприємства дозволяє вирішити такі завдання:

- прямий, своєчасний доступ до інформаційного продукту (точну інформацію про хід виробничого процесу в просторі та часі);
- ефективну координацію внутрішньої діяльності та оперативне розповсюдження різноманітних повідомлень;
- ефективну взаємодію із суміжниками за рахунок використання більш інформаційних та наочних засобів відображення та передачі-прийому повідомлень;
- виділення необхідного і неперервного часу для менеджерів всіх ланок на такі високоефективні види діяльності, як аналіз та прийняття рішень за рахунок зменшення часу на здійснення малопродуктивної діяльності;
- використання якісно кращої технології системного аналізу та проектування оперативного управління на нижній та середніх ланках управління виробництвом.

Інформація належить до стратегічного ресурсу, що є основою для досягнення відносних конкурентних переваг. Вплив якісної інформації на досягнення стратегічної мети стрімко підвищується. Це, в свою чергу, підвищує вимоги щодо інформаційних систем та їх функцій. Інформаційні системи є інструментом, що забезпечують якісний аналіз, планування, контроль та прогноз даних для різних відділів аграрних формувань створюючи конкурентні переваги на ринку. За таких умов інформація стає одним із головних ресурсів. Значна кількість специфічних рис інформаційного ресурсу зумовлює його особливу роль в структурі основних складових ресурсного потенціалу аграрного підприємства [2].

Інформаційний ресурс виступає як інтеграційний чинник господарювання, елементи якого знаходяться у кожному із чинників виробництва. Тому добре розвинена інформаційна система створює належні умови для розвитку інформаційного забезпечення. В узагальненому вигляді, інформаційне забезпечення – це сукупність методів і засобів розміщення й організації інформації, від якості якого значною мірою залежить достовірність і якість прийнятих управлінських рішень.

Оцінка рівня організації інформаційного забезпечення включає сукупність системи показників:

- потоків інформації – варіантів організації документообігу;
- систем кодування та класифікації інформації;
- уніфіковану систему документації;
- різні інформаційні масиви (файли), що зберігаються в машині та на машинних носіях з різним ступенем організації [3,с.293].

Нині, нажаль, недосконалість інформаційного забезпечення призводить до нестабільності на внутрішньому та зовнішньому ринках, зниження рівня прибутку, що отримують аграрні підприємства. Також сумарні витрати щодо обслуговування автоматизованих систем мають тенденцію до зростання, при цьому результат від їх застосування залишається незадовільним. Інноваційне інформаційне забезпечення стає опорою аграрного підприємництва, на основі якої можна підвищити його прибутковість, рентабельність та конкурентоспроможність продукції на ринку.

Варто зазначити, що для ефективного функціонування інформаційного забезпечення потрібна інформація з трьох основних джерел: інформація з самого підприємства, інформація із ЗМІ та інформація отримана з консалтингових фірм. Таким чином, на основі вище зазначеного класифікацію інформаційних ресурсів аграрного підприємства.

До шляхів удосконалення системи інформаційного забезпечення аграрного підприємства доцільно віднести розробку та використання новітньої інноваційно-інформаційної системи. Дана система повинна використовувати як сучасні засоби телекомунікації, так і друковані засоби масової інформації, оскільки користувачі не завжди мають доступ до електронних джерел інформації.

Також нині досить широко застосовуються клієнт-серверні технології. Вони є універсальним методом побудови автоматизованих систем управління середніми та великими аграрними формуваннями. Розподіл та обробка даних між комп'ютерами здійснюється оперативно, що дає змогу обрати в системі комп'ютер, який найточніше відповідав би вимогам кожного компоненту.

Таким чином, рівень ефективності організації інформаційного забезпечення аграрних підприємств визначається рівнем сформованості прийняття, передачі та збереження необхідної інформації, щоб сприяти досягненню управлінської мети – підвищенню рівня ефективності й результативності діяльності підприємства, забезпечення його прибутковості.

Інформаційні джерела

1. Валдайцев О.В. Особливості оцінювання ефективності діяльності підприємства в ринкових умовах / О. В. Валдайцев // Вісник Національного технічного університету „ХПІ”. Сер.: Технічний прогрес та ефективність виробництва. - 2015. - №33. - С. 48 - 53.

2. Ушакова Н.М. Методи оцінки рівня господарського ризику // Підприємництво у торгівлі: збірн. наук. праць. - К.: Знання-Прес, 2015. - С. 56 - 59.

З. Тищенко С.І. Використання інформаційних технологій у діяльності аграрних підприємств / С.І. Тищенко// Вісник ХНАУ, серія «Економічні науки», 2015.- Вип.№3. – С. 291-298.

МОДЕЛЮВАННЯ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ СІЛЬСЬКИХ ТЕРИТОРІЙ

Горковський О.П., здобувач вищої освіти
Миколаївський національний аграрний університет

Неможливо уявити собі сучасну науку без широкого використання математичного моделювання, що можна розглядати як засіб вивчення реальної системи шляхом її заміни зручнішою для експериментального дослідження системою (моделлю), що зберігає істотні риси оригінала. При моделюванні здійснюється апроксимація функції опису більш простою і зручною для практичного аналізу функцією – моделлю.

Математичні моделі, особливо ті, що використовують чисельні методи, потребують для свого створення значних інтелектуальних, фінансових та часових затрат. Тому рішення про створення нової моделі приймається лише в разі відсутності більш простих шляхів вирішення поставленої проблеми (наприклад, модифікації однієї з існуючих моделей). Дослідження об'єкту моделювання і складання його математичного опису полягають у встановленні зв'язків між характеристиками процесу, виявленні його граничних і початкових умов та формалізації процесу у вигляді системи математичних співвідношень [1].

Соціально-економічна система адміністративно-територіальної одиниці – надзвичайно складний об'єкт за своєю суттю, а відтак – складний об'єкт для моделювання. Складність моделювання такої системи зумовлена кількістю елементів системи та процесів в ній, неможливістю докладної ідентифікації внутрішніх пов'язань та впливів зовнішніх чинників, неоднозначністю визначень фаз розвитку системи, швидкоплинністю перебігу процесів у точках біфуркації життєвого циклу. Тому, використовуючи метод математичного моделювання для вивчення розвитку соціально-економічних систем та управління ним, необхідно встановити певні обмеження [2].

Дієвим інструментом комплексного оцінювання і порівняння рівня розвитку територій та його прогнозування можуть бути інформаційні системи з використанням математичних моделей, які дозволяють оцінити та спрогнозувати вплив різних чинників на результати соціально-економічних процесів.

Така інформаційна система повинна сприяти вирішенню проблеми забезпечення органів управління територією інформаційними та аналітично-прогнозними ресурсами для реалізації внутрішньо регіональної політики. Інша важлива роль інформаційні системи – оперативна інформаційна взаємодія між адміністративним центром території та її адміністративно-територіальними

одинацями, а також між самими адміністративно-територіальними одиницями для обміну знаннями, досвідом і результатами.

Відповідно інформаційна система територіального розвитку призначена для [2]:

- автоматизованого збору і зберігання даних про соціально-економічний розвиток території та її територіальних одиниць в єдиній базі даних територіальної адміністрації та базах даних адміністративно-територіальних одиниць;
- оперативного моніторингу та поглибленого динамічного аналізу значень показників соціально-економічного розвитку, ступеня і характеру змін асиметрії розвитку територій;
- забезпечення підтримки прийняття управлінських рішень шляхом аналізу соціально-економічних наслідків їх прийняття;
- виконання «маргінального» аналізу, тобто визначення депресивних і кризових територій;
- формування рейтингової оцінки територій за значеннями показників рівня соціально-економічного розвитку;
- двостороннього інформаційного обміну між адміністративним центром території та територіально-адміністративними одиницями [2].

Технічне виконання такої системи на рівні області зараз не є проблемою, оскільки і технічні засоби, і необхідне програмне забезпечення та інфраструктура зв'язку дозволяє реалізувати подібну систему у довільній конфігурації. Принциповим тут є те, що інформаційна система повинна мати ієрархічну структуру, що передбачає однотипний набір технічних і програмних засобів для її виконання на усіх рівнях управління: область – район – населений пункт.

Практична розробка моделей соціально-економічних систем об'єктивно є ітераційним процесом неперервного удосконалення та пристосування до змін самої системи і середовища (хоча ці чинники тісно пов'язані між собою). Обчислювальні і прогнозні функції моделей на початковому етапі повинні бути свідомо обмежені з огляду на складність об'єкта моделювання. В процесі розвитку методик обчислення і уточнення структури вхідної інформації розширюються аналітичні і прогнозні можливості розроблюваних моделей [2].

Оскільки результативність інформаційні системи у визначальній мірі залежатиме від моделей аналізу та прогнозу показників соціально-економічного розвитку, то актуальним і принципово важливим завданням є вибір показників, значення яких слугуватимуть вхідними даними для моделі.

Інформаційні джерела:

1. Бойко В.В. Моделювання соціально-економічного розвитку сільських територій. *Соціально-економічні проблеми сучасного періоду України*. 2014. Вип. 4(108). С. 298-305.

2. Моделювання соціально-економічного розвитку територій : наук.-метод. розробка / С.М. Ромашко, І.З. Саврас, Р.Г. Селівестов, Р.В. Юринiecь. Київ : НАДУ, 2013. 44 с.

ПЕРЕДУМОВИ ТА ПРОБЛЕМИ ВПРОВАДЖЕННЯ ЕЛЕКТРОННОГО ВРЯДУВАННЯ

Домашов Є.В., здобувач вищої освіти
Миколаївський національний аграрний університет

Одним із головних пріоритетів України є прагнення побудувати орієнтоване на інтереси людей, відкрите для всіх і спрямоване на розвиток інформаційне суспільство, в якому кожен міг би створювати й накопичувати інформацію та знання, мати до них вільний доступ, користуватися й обмінюватися ними з тим, щоб надати можливість кожній людині повною мірою реалізувати свій потенціал, сприяючи суспільному й особистому розвитку та підвищуючи якість життя [1].

Зрілість електронного уряду має тенденцію залежати від національної економіки, соціального та демографічного рівнів розвитку. Вони показують, що передовими є індустріалізовані нації, громадяни яких отримують переваги від великих ресурсів, вільний доступ до інформації та більш відкриті стосунки з їхніми урядами. Саме запровадження електронних послуг державними органами у взаємозв'язку уряд до громадян та уряд до бізнесу є головною передумовою наближення влади до пересічного громадянина, задоволення його потреб, захисту прав та свобод.

Перехід до державного управління на основі електронного урядування є глобальною тенденцією інформаційного суспільства, яка, в умовах певної країни, залежить від структури її влади, поточної соціально-економічної ситуації, інформаційно-технологічної інфраструктури та інформаційної політики. Більш того, змінюється роль держави, яка делегує частку управлінських функцій громадам. З іншого боку, держава має залишити за собою функції захисту прав та свобод громадян, контролю додержання норм та вимог законодавства, тобто функції управління з організації, координації, обліку, контролю та регулювання.

Також органи влади повинні інформувати суспільство щодо поточного стану справ, забезпечувати можливість участі громадян в обговоренні проєктів рішень з різних напрямків життєдіяльності, надаючи достовірну, достатню та неупереджену інформацію. Роль громадян як електорату надалі збільшуватиметься, що теж вимагає реорганізації взаємодії влади та суспільства і спрямування її на ефективне управління. Електронне урядування найбільш відповідає цим вимогам. В той же час, використання ІТ, на якому воно базується, суто технологічно впливає на існуючі функції управління.

Головне завдання реалізації електронного урядування, його технічного, фінансового, кадрового та організаційного забезпечення – за мінімальних витрат максимально оптимізувати систему і механізми здійснення державного управління із застосуванням ІТ [1].

Якщо це буде виконано ефективно, система електронного урядування модуль за модулем почне працювати, залучаючи дедалі ширші кола

держслужбовців, громадян і бізнесменів. Це потребує, насамперед, з'ясувати, які типи інформаційних послуг і способів взаємодії відомі соціальним групам [2].

Визначення державних адміністративних послуг та їх споживачів. Більшість користувачів слабо уявляють, що їм може знадобитися на урядовому сайті, яким він має бути, аби з ним було зручно працювати. Урядові служби теж не уявляють, що пропонувати, як задовольняти урядовими послугами інформаційні потреби споживачів, як сформувати соціально-психологічну мотивацію для залучення громадян до електронного урядування, які не знають, що їм потрібно, наскільки це важливо та які матиме наслідки. Визначення першочергових груп послуг та споживачів.

Потрібно визначити головну цільову групу електронних урядових сервісів – з'ясувати, хто є клієнтами вже сьогодні, на кого має бути орієнтована більшість послуг. Визначити інтенсивність їх взаємодії з органами влади та склад першочергових електронних послуг. Все це значно зменшить загальні витрати на започаткування електронного урядування, яке приносить користь державі, суспільству та бізнесу. Реалізація інформаційних ресурсів, програмно-технічних та організаційних засобів у відповідності з потребами споживачів інформаційних послуг.

На сьогодні урядові органи вже приєдналися до інформатизації. Створено Урядовий веб-портал, практично всі органи влади мають офіційні веб-сайти. Проте здебільшого вони є презентаційними та не відповідають вимогам електронного урядування чи, принаймні, он-лайнного сервісу, оскільки мають бути пристосовані до використання найширшими верствами населення, мати та виконувати широкий спектр функцій.

Визначають такі пов'язані кроки створення електронного уряду (його мінімальних інтеграційних модулів):

- формування інформаційних потреб громадян, бізнесу та самих органів влади та визначення функцій органів влади з їх задоволення;
- оптимізація функцій державного управління в процесі розвитку інформаційного суспільства та їх реструктуризація;
- реорганізація Урядового порталу, веб-сайтів органів влади, що не мають інтерактивного режиму та не відповідають інформаційним потребам;
- визначення регламенту (обов'язки, терміни, вигляд тощо) надання інформаційних послуг громадянам, бізнесу та органам влади, відповідальності осіб в процесах електронного урядування та ін.;
- створення стандартів електронного документообігу з використанням цифрового підпису, а також ведення державних інформаційних ресурсів, додамо, що будьяка країна, яка входить до ЄС має адаптувати до європейських стандартів національні вимоги до електронного урядування;
- запровадження електронного документообігу та цифрового підпису;
- разом це передбачає найшвидшу розробку Стратегії та Програми розвитку інформаційного суспільства та електронного урядування, базових законів: «Про електронне урядування», «Про адміністративні послуги», «Про електронну комерцію» та ін.;

- не менш важливим є стабільність створеного нормативно-правового середовища та його підтримка всіма зацікавленими сторонами.

Одна з перших задач впровадження електронного урядування полягає в перегляді структури та функцій органів державної влади за умов електронного урядування. Цей перегляд є й буде найбільшою проблемою, проте без її вирішення, створений електронний уряд стане лише черговою автоматизацією існуючого. Крім цього, необхідно здійснити такі заходи:

- визначити конкретні цілі та завдання електронного урядування;
- здійснити дійове науково-методичне, організаційно – технічне, інформаційноаналітичне, нормативно-правове, ресурсне забезпечення впровадження електронного урядування;
- забезпечити зворотній зв'язок між громадянами, бізнесом та органами влади та громадський контроль за виконанням запланованих заходів.

Запровадження в Україні електронних послуг за відсутності єдиної скоординованої політики та єдиної інформаційно-телекомунікаційної інфраструктури частково відбувається шляхом реалізації органами влади окремих пілотних (дослідних) проєктів. Прикладами таких пілотних проєктів із запровадження електронних послуг є проєкти Міністерства юстиції України (<https://kar.minjust.gov.ua>), Державної реєстраційної служби України (<http://rp.irc.gov.ua/>), Державного агентства з питань електронного урядування України, Державної архітектурно-будівельної інспекції України (<https://edabi.gov.ua/>), Міністерства науки та освіти України (<http://ez.osvitavsim.org.ua/>) та ін.

У впровадженні електронного урядування дуже багато переваг, які варто використати для розвитку суспільства. По-перше, така система значно скоротить витрати на функціонування державних органів, а саме витрати на канцелярські товари та необхідну кількість працівників. По-друге, це сприяє покращенню екологічного середовища оскільки це скорочує необхідність паперу. По-третє, це один з найпростіших та найкращих шляхів боротьби з дрібною корупцією в державних органах.

Новітні підходи до управління цим процесом пов'язані з використанням стратегічних основ управління суспільством. Електронний уряд сприяє демократизації ряду, яка є невід'ємною частиною побудови нової держави. Саме для цього є дуже важливим виокремити власні шляхи для досягнення даних цілей, які повинні будуватись на міжнародних принципах провадження електронного урядування, як такого.

Інформаційні джерела

1. Мельник А.Ф. Розвиток регіонів та громад в умовах адміністративнотериторіальної реформи: перспективи та загрози // Вісник ТНЕУ. – 2015. - №4.

2. Риженко О. Стратегічні пріоритети сучасного розвитку електронного урядування в Україні / О.Риженко // Ефективність державного управління. – 2015. – №43. – С. 99-103

СУЧАСНІ ПІДХОДИ ДО РОЗРОБКИ ІНВЕСТИЦІЙНОЇ СТРАТЕГІЇ АГРАРНИХ ПІДПРИЄМСТВ

Донченко О.В., здобувач вищої освіти
Миколаївський національний аграрний університет

Загальновідомо, що інвестиційна діяльність аграрного підприємства у всіх її формах не може зводитися лише до задоволення його поточних інвестиційних потреб, які обумовлені необхідністю заміни зношених активів або їхнього приросту у зв'язку зі змінами обсягу і структури господарської діяльності. Забезпечення стійкого положення аграрного підприємства на ринку та його економічного розвитку в довгостроковому періоді вимагає відповідної інвестиційної підтримки. Це обумовлює необхідність створення системи управління інвестиційною діяльністю на основі науково виваженого передбачення її напрямків і форм, забезпечення реалізації загальних цілей розвитку аграрного підприємства та адаптування до умов зовнішнього мінливого середовища його функціонування. Ефективним інструментом перспективного управління інвестиційною діяльністю аграрного підприємства, підпорядкованого реалізації цілей економічного розвитку підприємства в умовах істотних змін макроекономічних факторів, системи державного регулювання ринкових процесів, кон'юнктури інвестиційного ринку і, пов'язаної з цим невизначеності, є інвестиційна стратегія [2].

Вчені зазначають, що залежно від фактору часу виокремлюють 3 форми інвестиційного планування:

1. Оперативне планування інвестиційної діяльності, результатом якого є розробка короткострокових оперативних планових завдань із питань інвестиційної діяльності на період менше ніж 1 рік – квартал, місяць.

2. Тактичне планування інвестиційної діяльності, результатом якого є розробка системи середньострокових поточних планів інвестиційної діяльності. Плановий період – 1 рік.

3. Стратегічне планування інвестиційної діяльності, результатом якого є розробка довгострокової інвестиційної стратегії й інвестиційної політики підприємства. Плановий період – понад 1 рік [1].

Інвестиційна стратегія являє собою систему довгострокових цілей інвестиційної діяльності аграрного підприємства, що обумовлено загальними завданнями його розвитку та інвестиційною ідеологією, а також вибір найбільш ефективних шляхів їх досягнення. Абстрагуватися від світових тенденцій виробництва та споживання сільськогосподарської продукції неможливо. Тому, в основу розробки інвестиційної стратегії на мікрорівні необхідно покласти прогнози чисельності світового населення та споживання основних видів продукції. Необхідно також враховувати і державну інвестиційну політику, яка закладена у програми розвитку агропромислового виробництва та сільської місцевості як на загальнодержавному, так і регіональному рівнях.

Наступним кроком має стати аналіз внутрішнього та зовнішнього середовищ. Для здійснення цього аналізу доцільно застосовувати в якості інструмента SWOT-аналіз. Якщо результатом однієї з поставлених

інвестиційних цілей буде зміна конкурентної позиції підприємства, тоді доцільно провести аналіз конкурентоспроможності підприємства, щоб з'ясувати, які з факторів конкурентоспроможності необхідно розвивати та підтримувати.

Визначення цілей і задач необхідно базувати на місії підприємства, а результат доцільно представляти у вигляді «дерева цілей». Це дозволить персоналу підприємства визначити першочергові цілі та задачі.

Після детального аналізу факторів внутрішнього і зовнішнього середовища, наступним повинен стати вибір базової і функціональних стратегій, а в процесі формування інвестиційної стратегії слід визначити шляхи досягнення інвестиційних цілей, які оформляють в інвестиційну програму підприємства. Цей документ передбачає конкретизацію заходів з досягнення інвестиційних цілей, визначення строків їх реалізації та необхідних для цього інвестиційних ресурсів. Однак мало визначити шляхи досягнення інвестиційних цілей та обсяги інвестиційних ресурсів, необхідно також відшукати джерела надходження цих інвестиційних ресурсів. Це й стане наступним етапом у процесі формування інвестиційної стратегії. Аналіз інвестиційних можливостей передбачає оцінку рівня інвестиційної привабливості аграрних підприємств [1].

Для фінансового забезпечення інвестиційної діяльності можуть бути залучені різні джерела коштів. У економічній літературі з цього питання існують різні точки зору. Аналіз цих поглядів дозволяє стверджувати, що є три основні напрями щодо вибору джерел для формування фінансових ресурсів з метою фінансування інвестицій.

Перший аспект орієнтує на формування фінансових ресурсів за рахунок внутрішніх власних коштів (амортизаційні відрахування і чистий прибуток), а також позикових коштів у формі банківських довгострокових кредитів. Друга точка зору – використання можливостей фінансового ринку, тобто фондового ринку та іпотечного кредитного ринку. Третю точку зору засновано на комплексному підході, коли у якості джерел фінансування інвестицій слід використовувати всі доступні кошти [2].

Після з'ясування обсягів та джерел інвестиційних ресурсів переходять до опису альтернативних проектів. Важливим кроком у процесі управління інвестиційною діяльністю є визначення ризиків за проектами та пошук шляхів їх мінімізації за допомогою методів ризик-менеджменту. Наступний крок – це розрахунок ефективності альтернативних проектів та вибір найбільш ефективного проекту. У випадку, коли проекти є неефективними, повертаємося на попередні етапи з формування інвестиційних програм. Після цього здійснюємо оцінку результативності розробленої інвестиційної стратегії. Результати порівнюємо з поставленими цілями. У випадку неможливості досягнення поставлених цілей, їх коригують і процес формування стратегії знову повторюють. Останнім етапом у стратегічному плануванні є розробка плану реалізації стратегії. При розробці інвестиційної стратегії – цей етап передбачає розробку планів реалізації інвестиційної стратегії [1].

Інформаційні джерела:

1. Адаменко А.П. Стратегічне планування інвестиційної діяльності сільськогосподарських підприємств. *Фінансовий простір*. 2013. №3(11). С. 125-129.
2. Більський І.Д., Дудяк Р.П. Особливості процесу розроблення інвестиційної стратегії аграрного виробництва. *Науковий вісник Національного лісотехнічного університету України: Зб. наук. праць*. Львів : НЛТУУ. 2008, Вип. 18.3. С. 192-197.
3. Сидоров І.П. Інвестиційна стратегія розвитку сільськогосподарських підприємств. *Інвестиції: практика та досвід*. 2016. №24. С. 108-112.

ОСНОВИ ФОРМУВАННЯ ТА НАКЛАДАННЯ ЕЛЕКТРОННОГО ЦИФРОВОГО ПІДПISУ

Жернова К.С. , здобувач вищої освіти
Миколаївський національний аграрний університет

Впродовж багатьох років документообігу підпис відповідальної особи або виконуючого обов'язки був неодмінною умовою визнання його статусу або беззаперечним свідомством його важливості. Справжність різних паперових документів (юридичних, фінансових та ін) визначається наявністю або відсутністю авторизованого рукописного підпису. Щоб системи комп'ютерних повідомлень могли замінити фізичне переміщення документів, написаних чорнилом на папері, потрібно вирішити проблему підпису.

Проблема впровадження заміни рукописного підпису досить складна [1]. Вимагається система, за допомогою якої одна сторона могла б послати іншій стороні «підписане» повідомлення так, щоб виконувались наступні властивості підпису:

- підпис автентичний (за його допомогою одержувач міг перевірити оголошену особу відправника);
- підпис є доказом, що тільки та людина, чий автограф стоїть на документі, могла підписати цей документ, і ніхто інший не зміг би це зробити;
- підпис не можливо перенести (він є частиною документа, яку перенести на інший документ неможливо);
- документ з підписом є незмінним (тобто після підписання його неможливо змінити, залишивши даний факт непоміченим);
- підпис незаперечний (особа, яка підписала документ, у разі визнання експертизою, що саме вона засвідчила даний документ, не може оскаржити факт підписання);
- будь-яка особа, що має зразок підпису, може впевнитися в тому, що даний документ підписаний власником підпису.

Розвиток глобальних комунікацій, науково-технічного прогресу та економіки, засвоєння нових районів, будівництва нових об'єктів, ускладнення процесів управління призвели до появи нової області взаємовідносин в

діловому і повсякденному житті, предметом яких є електронний обмін даними. У такому обміні даними можуть брати участь органи державної влади, комерційні і некомерційні організації, а також громадяни в своїх офіційних і особистих стосунках.

В електронному документі відомості, зафіксовані за допомогою електронних даних, мають включати обов'язкові реквізити документа, найголовнішим з яких є електронний підпис, в іншому випадку це документ в електронному вигляді. Тобто без електронного підпису за певних вимог документ не має юридичної сили і не може бути електронним документом. Проблема збереження електронних документів від копіювання, модифікації та підробки вимагає для свого вирішення специфічних засобів і методів захисту. Одним з поширених в світі засобів такого захисту є електронний цифровий підпис (ЕЦП), який за допомогою спеціального програмного забезпечення підтверджує достовірність інформації документу, його реквізитів і факту підписання конкретною особою.

Документи можуть бути засвідчені електронним цифровим підписом і передані до місця призначення протягом декількох секунд, адже електронний документ передається за допомогою швидкісних телекомунікаційних систем, однією з яких є, наприклад, Інтернет [2]. За таких умов усі учасники обміну електронними документами незалежно від відстані мають однакові можливості в електронному інформаційному обміні.

Електронний підпис - дані в електронній формі, які додаються до інших електронних даних або логічно з ними пов'язані та призначені для ідентифікації людини, яка підписала ці дані [1]. Електронний цифровий підпис - вид електронного підпису, отриманого за результатом криптографічного перетворення набору електронних даних, який додається до цього набору або логічно з ним поєднується і дає змогу підтвердити його цілісність та ідентифікувати оголошену особу відправника.

Електронний цифровий підпис накладається за допомогою особистого ключа та перевіряється за допомогою відкритого ключа [1]. Програма електронного документообігу з використанням ЕЦП на сьогодні активно впроваджується в державних установах і органах державної влади, що істотно розширює можливості застосування ЕЦП і розвиток електронного документообігу в Україні.

В Україні прийнято закони: «Про електронні документи та електронний документообіг» 2003 року № 851-IV, та «Про електронний цифровий підпис» 2003 року № 852-IV [2]. Згідно цих законів, ЕЦП за правовим статусом прирівнюється до власноручного підпису (печатки) у разі, якщо: електронний цифровий підпис підтверджено з використанням посиленого сертифіката ключа за допомогою надійних засобів цифрового підпису; під час перевірки використовувався посилений сертифікат ключа, чинний на момент накладення електронного цифрового підпису; особистий ключ підписувача відповідає відкритому ключу, зазначеному у сертифікаті, який виданий в Україні [2].

Існує кілька методів побудови схем ЕЦП, а саме - вихідне повідомлення, зване іноді прообразом, а h - результат, званий значенням хешфункції (хеш-кодом або дайджестом). Генерація підпису відбувається наступним чином:

1) учасник А обчислює хеш-код від електронного документа. Отриманий хеш-код проходить процедуру перетворення з використанням свого секретного ключа. Після чого отримане значення (яке і є ЕЦП) разом з електронним документом відправляється учаснику В.

2) учасник В повинен отримати електронний документ з ЕЦП та сертифікований відкритий ключ учасника А, а потім провести дешифрування на ньому ЕЦП, сам ЕД піддається операції хешування, після чого результати порівнюються, і якщо вони співпадають, то ЕЦП визнається істинною, в іншому випадку помилкової.

Криптографічна хеш-функція повинна забезпечувати: стійкість до колізій (два різні набори даних повинні мати різні результати перетворення) та необоротність (неможливість обчислити вхідні дані за результатом перетворення). У більшості ранніх систем ЕЦП використовувалися функції з секретом, які за своїм призначенням близькі до односторонніх функцій. Такі системи уразливі до атак з використанням відкритого ключа, так як, вибравши довільний цифровий підпис і застосувавши до неї алгоритм верифікації, можна отримати вихідний текст. Щоб уникнути цього, разом з цифровим підписом використовується хеш-функція, тобто, обчислення підпису здійснюється не щодо самого документа, а щодо його хешу. У цьому випадку в результаті верифікації можна отримати тільки хеш вихідного тексту, отже, якщо використовується хеш-функція криптографічно стійка, то отримати вихідний текст буде обчислювально складно, а значить атака такого типу стає неможливою.

Крім цього, існують інші різновиди цифрових підписів (груповий підпис, незаперечний підпис, довірений підпис), які є модифікаціями описаних вище схем. Їх поява обумовлена різноманітністю завдань, що вирішуються за допомогою ЕЦП.

У стандартному постачанні для зберігання файлів відкритих ключів використовуються дискети, смарт-карти, електронні таблетки Touch Memory. Переваги електронного документообігу та цифрового підпису:

1) пришвидшення державних процесів, полегшення спілкування з державними органами;

2) зручна організація архівів електронних документів полегшить роботу працівникам як державних, так і недержавних органів;

3) заощаджені державні кошти за рахунок зменшення паперового документообігу;

4) спрощення та пришвидшення процесів аудиту та перевірки, наявності відповідних дозволів, надасть простий доступ до інформації;

5) стане ефективнішим процес виявлення зловживань і незаконної діяльності [1].

Отже, електронний цифровий підпис спрямований на спрощення та прискорення документообігу між суб'єктами господарювання, що, в свою

чергу, має зміцнити конкурентоспроможність вітчизняних підприємств, адже пришвидшиться процедура укладення цивільно-правових і господарських договорів, оформлення експортно-імпортних операцій, надання електронних банківських послуг. В Україні існує законодавча база ЕЦП, створена Національна система електронного цифрового підпису та функціонують органи, які надають користувачам послуги ЕЦП.

Інформаційні джерела

1. Гринович А.А., Пухальська Г.В. Електронний цифровий підпис: особливості застосування, переваги та проблеми. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу до ресурсу: http://www.nbu.gov.ua/portal/Soc_Gum/Vchnu_ekon/2009_2/zmist.files/05.pdf
2. Сайт Верховної Ради України „Законодавство”. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу до ресурсу: <http://www.rada.gov.ua>.

ШЛЯХИ ПОКРАЩЕННЯ ОПЕРАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ

А.В. Засіченко, здобувач вищої освіти
Миколаївський національний аграрний університет

Зовнішнє середовище будь-якого підприємства є досить динамічним і породжує зміни, а це в свою чергу примушує керівництво компаній до прийняття швидких та ефективних рішень для вирішення проблем. При даних умовах діяльності, все більш важливого значення набуває постійне удосконалення операційної діяльності через формування операційної стратегії компанії. Адже саме від формування ефективних стратегічних цілей та завдань залежить оптимізація шляхів виробництва, планування розробки нових продуктів, зміна собівартості продукції, планування та прогнозування обсягів збуту. Також удосконалення операційної діяльності є реагуванням економічного суб'єкту на зростання конкурентного тиску у галузі, що є однією із основ його виживання на ринку та ефективного стратегічного розвитку.

Операційна діяльність – це основний вид діяльності підприємства, з метою здійснення якої вона створена. Характер операційної діяльності підприємства визначається насамперед специфікою галузі економіки, до якої воно належить. Основу операційної діяльності більшості підприємств складає виробничо-комерційна та торгова діяльність, яка доповнюється здійснюваною ними інвестиційною та фінансовою діяльністю.

Ефективність операційної діяльності визначається наступними групами якісних і кількісних показниками:

- рівень виконання виробництва і реалізації продукції, асортиментного плану і ритмічності виробництва;
- використання виробничої потужності, основних і оборотних виробничих фондів;

- використання трудових ресурсів і фонду оплати праці;
- витрати на виробництво продукції;
- фінансовий стан підприємства.

Негативне відхилення за цими показниками в межах певного періоду є передумовою удосконалення операційної діяльності.

Удосконалення операційної діяльності можливе через:

- збільшення фінансування на дослідження й розробки;
- переоцінку і переобладнання виробничих потужностей;
- досягнення гнучкості робочої сили організації шляхом підготовки працівників для виконання кількох різних робіт.

Всі ці заходи можливо здійснити через формування виваженої операційної стратегії. Для здійснення успішної господарської діяльності, будь-якому підприємству необхідно формувати плани майбутніх заходів, щоб бути попереду від своїх конкурентів. Потрібне формування довгострокових перспектив та пріоритетів, на основі яких формується певний план дій, які затверджені у часі та вартості, оцінені сподіваним ефектом від їх здійснення. Тобто, кожна компанія формує свою власну стратегію діяльності. Ураховуючи багатоплановий характер діяльності підприємства, треба зазначити необхідність існування певного переліку взаємопов'язаних стратегій, тобто «стратегічний набір».

Стратегічний набір – це система стратегій різного типу, що їх розробляє підприємство на певний відрізок часу, яка відбиває специфіку функціонування та розвитку підприємства, а також рівень його претендування на місце й роль у зовнішньому середовищі. Стратегічний набір зазвичай включає: продуктово-товарні, виробничі, маркетингові, організаційні та інші стратегії. Суттєву роль у виборі стратегічного набору відіграє життєвий цикл підприємства .

Операційна стратегія є синтезуючою від виробничої, маркетингової і НДДКР стратегій і виражається в прийнятті рішень, пов'язаних з розробкою виробничого процесу й інфраструктури, необхідної для його підтримки. Розробка процесу полягає у виборі придатної технології, складанні тимчасового графіка процесу, визначенні товарно-матеріальних запасів, а також способу розміщення даного процесу. Рішення, пов'язані з інфраструктурою, стосуються систем планування і управління, способів забезпечення якості і контролю якості, структури оплати праці й організації операційної функції компанії .

Мета і стратегічні вказівки операційної стратегії, з одного боку, повинні відповідати загальним вимогам, що пред'являються до стратегічних цілей і стратегічних вказівок. З іншого боку, вони зобов'язані адекватним чином розкривати предметну специфіку саме операційної стратегії.

Операційна стратегія – це така функціональна стратегія, яка забезпечує досягнення певних рівнів розвитку виробництва (по обсягах, номенклатурі, якості, ефективності, технології) відповідно до вимог корпоративної стратегії, конкурентних і функціональних стратегій, особливо маркетингової.

Сучасні підприємства ведуть свою діяльність у галузях, де є достатня кількість конкурентів. Тому для ефективної діяльності кожному підприємству необхідно постійно удосконалювати свою операційну діяльність, адже це

основний вид діяльності підприємства, з метою здійснення якої воно створено. Удосконалення можливе при формуванні виваженої операційної стратегії, яка є синтезуючою від виробничої, маркетингової і НДДКР стратегій і виражається в прийнятті рішень, пов'язаних з розробкою виробничого процесу й інфраструктури, необхідної для його підтримки. Мета і стратегічні вказівки операційної стратегії, з одного боку, повинні відповідати загальним вимогам, що пред'являються до стратегічних цілей і стратегічних вказівок. З іншого боку, вони зобов'язані адекватним чином розкривати предметну специфіку саме операційної стратегії.

Інформаційні джерела

1. Бланк І. А. Управління використанням капіталу / І. А. Бланк. – К. : Ніка-Центр, Ельга, 2000. – 651 с.
2. Федоренко В. Г. Основи менеджменту / В. Г. Федоренко. – К. : ТОВ «Алерта», 2007. – 420 с.
3. Бланк І. А. Инвестиционный менеджмент / И. А. Бланк. – К., 2003. – 221 с.
4. Шершньова З. Є. Стратегічне управління : підручник / З. Є. Шершньова. – К. : КНЕУ, 2004. – 699 с.

ОПТИМІЗАЦІЯ ІНВЕСТИЦІЙНИХ РЕСУРСІВ У ПІДПРИЄМСТВАХ АГРОПРОМИСЛОВОГО КОМПЛЕКСУ

І. В. Іванова, здобувач вищої освіти
Миколаївський національний аграрний університет

Світовий і вітчизняний досвід свідчить, що ефективне реформування економіки, можливе лише на основі активізації інвестиційної діяльності, істотного збільшення обсягу інвестицій, а також консолідації всіх джерел інвестування. Тільки тоді можлива модернізація виробництва, впровадження нових технологій на основі сучасних наукових досліджень.

Специфіка аграрного виробництва полягає в тому, що виробничий процес в підприємствах агропромислового комплексу (АПК) протікає тривалий час, це у свою чергу вимагає вкладення коштів, тому всі підприємства АПК України, потребують інвестиційних ресурсів.

Інвестиційні ресурси мають різні форми:

- грошова (універсальність цього виду інвестиційних ресурсів виявляється в тому, що вони легко можуть бути трансформовані у будь-яку форму активів, необхідних підприємству для здійснення інвестиційної діяльності);
- фінансова (залучаються у вигляді різноманітних фінансових інструментів);

- матеріальна (залучаються у вигляді різноманітних капітальних товарів);
- нематеріальна (залучаються у вигляді різноманітних нематеріальних активів, що не мають речової форми, але беруть безпосередню участь у його господарській діяльності і формуванні прибутку).
- трудові (укладаються за тимчасовими угодами) [1].

Вивчаючи використання інвестиційних ресурсів в галузях АПК важливо знайти способи оптимізації, за допомогою яких підприємства зможуть застосовувати наявні в них ресурси з найбільшою ефективністю. Це питання вивчається багатьма вченими, існує багато рекомендацій щодо підвищення ефективності їх використання, проте в останні десятиріччя все більше вчених схиляються до думки, що застосування методів економіко-математичного моделювання дає можливість розробити такі рекомендації для окремих підприємств і використати можливості кожного з таких господарюючих суб'єктів оптимально.

При обґрунтуванні оптимальної структури інвестиційних ресурсів необхідно виходити з таких вимог [2]:

- повна синхронізація надходження коштів з інвестиційними потребами підприємства (це означає, що в жодному періоді не повинно бути дефіциту інвестиційних ресурсів);
- забезпечення ефективного використання інвестиційних ресурсів (не повинно бути невикористаних коштів, а якщо тимчасово виникає надлишок вільних грошових коштів, їх необхідно вкладати у високо ліквідні фінансові інструменти);
- необхідність зменшення загальної середньозваженої вартості капіталу, залученого в інвестиційний проект.

За недотримання названих критеріїв у підприємства-інвестора можуть виникнути серйозні проблеми: уповільнення будівельно-монтажних робіт через дефіцит грошових коштів на стадії виробництва; необхідність залучення додаткових кредитів під високі проценти; зменшення обсягів поставок і недовикористання наявних виробничих потужностей на стадії експлуатації; низька ефективність інвестицій за високої середньозваженої ціни інвестованого капіталу та ін.

Підтримуємо твердження [3], що успіх інвестиційного бізнесу значною мірою зумовлений повнотою і якістю доступної його учасникам інформації.

Суб'єктам інвестиційної діяльності необхідний оптимальний обсяг інформації, пов'язаної з інвестиційними проектами, для того, щоб кожен учасник мав можливість прийняти правильне управлінське рішення. Володіючи інформацією про конкретні інвестиційні проекти та привабливість регіонів щодо здійснення в їх межах інвестиційної діяльності, інвестори мають змогу зробити відповідні висновки щодо перспектив їхнього розвитку. Надзвичайно важливо це є для аграрних підприємств, тому що умови ведення ними діяльності є специфічними та особливими.

Для спрощення пошуку оптимального рішення для кожного конкретного підприємства, можна запропонувати скористатися розробленими для

конкретних регіонів інвестиційних проектів, реалізація яких вимагає створення системи збору, обробки та зберігання інформації про хід реалізації таких проектів, вплив факторів зовнішнього і внутрішнього середовища на інвестиційні процеси, виконання поставлених завдань, відповідність отриманих результатів плановим показникам тощо. Це дасть змогу вчасно реагувати на позитивні та негативні зміни, прискорити обмін інформацією між окремими структурними підрозділами, зайнятими реалізацією одного чи декількох інвестиційних проектів [3].

Отже, залучення інвестиційних джерел різних форм вимагає вивчення конкретних умов для кожного господарства, оптимізація інвестиційних ресурсів з використанням методів економіко-математичного моделювання – найефективніший шлях для окремого аграрного підприємства.

Інформаційні джерела

1. Майорова Т. В. Інвестиційні ресурси, 2004 [Електронне видання]. – Режим доступу: https://pidruchniki.com/14990528/investuvannya/investitsiyni_resursi
2. Петухова О. М. Інвестування, 2014 [Електронне видання]. – Режим доступу: https://pidruchniki.com/1213090563348/investuvannya/optimizatsiya_strukturi_investitsiynih_resursiv
3. Іванович І. Ю. Оптимізація інформаційного середовища інвестиційної діяльності сільськогосподарських підприємств / І. Ю. Іванович. // Маркетинг і менеджмент інновацій, 2011, № 3, Т. 2. – С. 228-235. [Електронне видання]. – Режим доступу: <http://mmi.fem.sumdu.edu.ua/>

ПАРЕТО-ЕФЕКТИВНІСТЬ У СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКОМУ ВИРОБНИЦТВІ

Д. С. Ісаков, здобувач вищої освіти

Миколаївський національний аграрний університет

Сьогодні існує об'єктивна необхідність розглядати виробництво продукції сільського господарства як один з головних джерел наповнення бюджету нашої країни.

Саме тому, підвищення ефективності функціонування цієї галузі є пріоритетним напрямом задля збільшення економічного потенціалу України. У результаті мінливості економічного простору, виникає потреба у врахуванні наявних змін та максимальному адаптуванні до них. Галузь сільського господарства має суттєві відмінні ознаки серед інших галузей народного господарства, котрі проявляються в деяких обмеженнях предметів праці, засобів виробництва, самої праці. У результаті цього, в досліджуваній галузі найбільш ефективно та доцільно застосовувати новітні досягнення науки, особливо математичної, яка дозволяє в короткі терміни провести необхідні

розрахунки та виявити причинно-наслідкову залежність між факторними та результативними ознаками.

Поняття ефективності сільськогосподарського виробництва досліджували вчені різних шкіл кінця XIX – початку XX ст. Науковці прагнули виокремити напрями вивчення деяких відмінностей в економіці. Наприклад, відомий «парадокс Сміта», який полягав у тому, що блага з високою споживчою вартістю (наприклад, природні ресурси, вода, повітря) можуть мати малу мінову вартість або не мати її зовсім і навпаки (наприклад, дорогоцінні вироби, діаманти). Також досліджувалися природні відмінності та особливості в сільськогосподарському виробництві (яскравий приклад – земельна рента, на яку особливо ретельно досліджували вчені-маржиналісти), адже одна з основних ідей, яка лягала в основу їх вчення була проблема раціонального розподілу обмежених ресурсів, а в аграрному секторі земельні ресурси збільшити не можна жодним чином.

Парето-ефективність у виробництві означає, що не можна збільшити випуск одного блага (в нашому випадку одиниці продукції) без того, щоб не скоротився випуск будь-якого іншого блага. Для виробництва в сільськогосподарському секторі це набуває більшого значення через те, що в цій галузі народного господарства є надзвичайно суттєве обмеження – головний засіб виробництва (хоча і специфічний) в аграрному секторі є земля, яка обмежена як за площею, так і за якісними показниками, розташуванням тощо.

Парето-розподіл передбачає розподіл ресурсів таким чином, щоб виробництво продукції та власне використання ресурсів було оптимальним, а аналіз ефективності у сфері виробництва має два взаємопов'язаних аспекти: внутрішньогалузева ефективність (використання і розподіл ресурсів всередині галузі) та міжгалузева ефективність (оптимальний розподіл ресурсів між галузями, трансформація структури виробництва).

Оптимальне та ефективне розміщення ресурсів у галузі між окремими господарствами досягається, коли галузь випускає максимально можливий обсяг продукції. Це означає, що кожне підприємство працює, застосовуючи технологічно та економічно ефективний способи виробництва, ресурси в галузі використовуються повністю. Технологічна ефективність дозволяє кожному господарству максимізувати обсяг випуску за наявних обмежених ресурсів, а економічна ефективність дозволяє мінімізувати витрати виробництва заданого обсягу випуску.

Обидві ці проблеми кожне підприємство галузі може вирішити керуючись правилом оптимального використання ресурсів. Для конкурентної фірми це правило сформульоване таким чином: фірма досягає оптимального співвідношення ресурсів, яке максимізує прибуток, коли кожен вхідний ресурс використовується до межі, де гранична доходність даного ресурсу стане рівною ціні цього ресурсу. Це правило включає в себе і правило мінімізації витрат на заданий обсяг продукції.

Проте, це твердження потребує уточнення. Раніше в економічній літературі переважала точка зору, що ефективність – це досягнення

максимального ефекту за мінімальних витрат ресурсів. Однак, В. Г. Андрійчук зазначає, що неможливо досягти максимуму ефекту з мінімальними витратами через дію закону спадної дохідності, тому на думку вченого, категорією ефективності слід вважати «досягнення максимального ефекту за фіксованих, наперед визначених обсягах ресурсів, або ж досягнення заданого результату (ефекту) за мінімальних витрат ресурсів». Такий підхід відповідає вченню концепції ефективного розподілу економічних благ В. Парето: Парето-ефективність – це такий стан виробництва, при якому не можливо збільшити виробництво одного товару, не зменшуючи при цьому випуск іншого [2; 3].

Отже, задля стабілізації економічного клімату всієї країни за рахунок підвищення ефективності функціонування сільськогосподарського виробництва необхідно застосовувати математичні методи. В свою чергу, саме використання цих методів забезпечить більш детальне та точне вивчення економічних питань та категорій.

Інформаційні джерела

1. Найко Д. А. Розподіл Парето та інші математичні методи в макроекономічному моделюванні / Д. А. Найко, О. Ф. Шевчук // Збірник наукових праць Вінницького національного аграрного університету. Серія: економічні науки. – Вінниця: ВНАУ, 2012. – Вип. 1(56). – Том 3. – С. 103–115.

2. Андрійчук В. Г. Теоретико-методологічне обґрунтування ефективності виробництва / В. Г. Андрійчук // Економіка АПК. – 2005. – № 5. – С. 52–63.

3. Чаговець О. В. Застосування методу DEA при дослідженні ефективності діяльності диверсифікованих підприємств / О. В. Чаговець.

УПРАВЛІННЯ ФІНАНСОВИМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ПІДПРИЄМСТВА

Ю.С.Камка, здобувач вищої освіти

Миколаївський національний аграрний університет

Ключовим завданням управління фінансами підприємства є досягнення та подальше забезпечення належного рівня конкурентоспроможності підприємства у короткостроковому та довгостроковому періодах. При цьому вважається, що фінансово-господарська діяльність підприємства має забезпечувати приріст добробуту його власників. Досягти цього неможливо без адекватного вирішення у повсякденній роботі сукупності питань управління фінансовими результатами діяльності підприємства. Так, забезпечення ефективності фінансового менеджменту на конкретному підприємстві передбачає обґрунтування, формування та реалізацію адекватної моделі управління фінансовими результатами як цілісної системи прогнозування, планування і контролю за процесами формування та розподілу фінансових результатів підприємства в процесі здійснення його фінансово-господарської діяльності.

Особливості фінансових результатів суб'єкта господарювання визначають об'єктивну необхідність виділення у фінансовому менеджменті функціонально-організаційного блоку, спрямованого на управління фінансовими результатами підприємства з метою формування, підтримання та зростання конкурентоспроможності як у короткостроковому, так і в довгостроковому періоді та забезпечення доходу власників корпоративних прав такого підприємства.

Управління фінансовими результатами являє собою систему принципів і методів розробки та реалізації управлінських рішень за всіма основними аспектами його формування, розподілу та використання на підприємстві.

Прибуток, як позитивний фінансовий результат діяльності підприємства являє собою результативний фінансовий показник, що унеможливорює його безпосереднє використання як прямого об'єкта управління та вимагає формування важелів впливу на величину прибутку через управління факторами його формування та використання. Це дає змогу виділити ряд структурних елементів, які в результаті і формують цілісну систему управління прибутком підприємства:

1. Управління прибутком на етапі його формування:
 - управління доходами суб'єкта господарювання;
 - управління затратами суб'єкта господарювання;
2. Управління прибутком на етапі його використання.

За таких умов постає питання щодо забезпечення узгодженості прийняття, підтримки та виконання управлінських фінансових рішень за окремими напрямками реалізації управління прибутком підприємства. Організаційне вирішення цієї проблеми здійснюється в рамках обґрунтування мети та завдань управління прибутком суб'єкта господарювання, визначення доцільності використання тих чи інших методів управління прибутком з метою вирішення поставлених завдань.

Системоутворюючими елементами моделі управління прибутком підприємства є мета та завдання такого управління, від чіткості формулювання яких залежить ефективність як моделі управління прибутком, так і фінансового менеджменту взагалі.

Управління фінансовими результатами діяльності підприємства безпосередньо відображається на структурі капіталу суб'єкта господарювання. Зростання прибутку дозволяє збільшити величину власного капіталу підприємства, і також підвищити його фінансову стійкість, що позитивно відображається на структурі всього капіталу підприємства та робить його інвестиційно привабливим.

До головних ознак, за якими здійснюється управління фінансовими результатами належать: 1) рівень якості фінансового результату (високий, оптимальний, середній, низький);

2) абсолютна величина показника фінансового результату господарської діяльності підприємства (чистого прибутку (збитку), яка диференціюється залежно від високого чи низького значення цього показника.

Слід відзначити, що ідентифікація величини фінансового результату відповідно до критеріїв високого та низького абсолютного значення даного показника, відбувається шляхом порівняльного аналізу суми фінансового результату господарської діяльності певного промислового підприємства з аналогічною базою порівняння, наприклад, підприємств-конкурентів, середнього показника суб'єктів господарювання відповідної галузі тощо.

Інформаційні джерела

1. Загальні вимоги до фінансової звітності: Положення (стандарт) бухгалтерського обліку № 1 [Електронний ресурс] : від 07.02.2013 № 73. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua>.
2. Бурлака С.М. Особливості визначення фінансових результатів діяльності підприємств / С. М. Бурлака // Управління розвитком. – 2013. – № 15. – С. 91-94.
3. Рета М. В. Сучасні проблеми обліку фінансових результатів діяльності підприємств / М.В. Рета, Г.О. Пляка // Вісник НТУ «ХП». – 2015. – № 25 (1134). – С. 25-34.

ВИКОРИСТАННЯ СУЧАСНИХ ІНФОРМАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ В АГРОПРОМИСЛОВОМУ КОМПЛЕКСІ

Г. С. Карпюк, здобувач вищої освіти
Миколаївський національний аграрний університет

На сучасному етапі розвитку агропромислового комплексу України важливу роль відіграє впровадження новітніх технологій та досягнень науковотехнічного прогресу. Інновації є засобом підвищення ефективності виробництва продукції, а також засобом адаптації підприємства до змін соціального, економічного, політичного середовища.

Сьогодні процес формування інноваційної системи в Україні, зокрема в агропромисловому комплексі, відбувається за дуже несприятливих умов: недостатнє забезпечення наукової сфери матеріально-технічними ресурсами, обмеженість інформаційних ресурсів, втрата висококваліфікованих працівників, відповідно високий рівень безробіття, низький рівень якості життя сільського населення, нераціональне використання потенціалу аграрної сфери – все це знижує рівень інвестиційної привабливості сільських територій та перешкоджає процесам їх соціально-економічного розвитку [3].

У сучасних умовах, одним з головних завдань пріоритетного розвитку АПК країни та регіонів за рішенням продовольчих питань і необхідності підвищення конкурентоспроможності, є інтенсифікація агропромислового виробництва. Автоматизація, комплексна механізація і розвиток інформаційних технологій, що дозволяють з кожної одиниці використаних ресурсів отримати більшу кількість і різноманітність високоякісних продуктів харчування – це найбільш ефективний спосіб розвитку агропромислового комплексу [1].

Інформаційні технології АПК вже досить давно отримали своє місце в історії, кожен період має свою особливість. Сучасний рівень розвитку інформаційної технології характеризується наявністю потужної комп'ютерної техніки, програмного забезпечення, розвинутих комунікацій, досить високий рівень кваліфікації користувача персонального комп'ютера. З кожним днем все більше, і більше інформаційне суспільство переробляє інформацію за допомогою комп'ютерної техніки та новітніх технологій. Процес інформатизації запроваджується у багатьох країнах світу. Інформатизація – сукупність взаємозв'язаних організаційних, правових, політичних, соціально-економічних, науковотехнічних, виробничих процесів, що мають на меті створити умови для задоволення інформаційних потреб громадян і суспільства завдяки розробці, розвитку й використанню інформаційних систем, мереж, ресурсів та технологій, які базуються на застосуванні сучасної обчислювальної та комунікаційної техніки. Для України інформатизація – це шлях не лише до європейської інтеграції, але й до економічного добробуту. Але інновації у сфері комп'ютерних технологій не завжди вдається використати на найвищому рівні на багатьох вітчизняних аграрних підприємствах [1].

Інформаційні технології безпосередньо впливають на ефективність управління, вони змінюють умови праці. Отже, інформація виступає як предмет праці. При цьому, застосування інформаційних технологій скорочують затрати на управління виробництвом, розширюють доступ сільськогосподарських товаровиробників та сільського населення до інформаційних джерел. Такий процес змінює можливості отримання, зберігання, поширення інформації. Саме прийняття ефективних та раціональних рішень є основою для прибуткової діяльності сільськогосподарських підприємств. Для реалізації рішень звичайно ж застосовуються сучасні інформаційні та комунікаційні технології, що забезпечать ефективний доступ до знань та до інформації [2].

Впровадження інформаційних технологій у сільське господарство – підтримка з різних аграрних питань у будь-який час в будь-якому місці, будь-якими засобами та в будь-якій прикладній аграрній сфері. У такий спосіб аграрні інформаційні ресурси для АПК зможуть підтримати єдиний ланцюг: інформація – консультація – прийняття рішень – навчання. Для ефективної діяльності АПК особливу увагу слід приділяти Web-технологіям та використанню мережі Інтернет, так як вони дають унікальні можливості доступу до інформації та реалізації інтерактивного дистанційного навчання і консультування.

Отже, застосування інформаційних технологій підвищує продуктивність праці, відповідно до цього процесу вирішується багато завдань. Адже інформаційні технології дозволяють зберігати величезну кількість даних, аналізувати їх та на основі отриманих результатів, пропонувати рішення задач, які б мінімізували витрати та максимізували прибутки аграрних підприємств.

Інформаційні джерела

1. Верников М. Руководителю предприятия: Внедрение системы автоматизации, основные проблемы и задания [Электронный ресурс] / М. Верников. – Режим доступа: <http://www.vernikov.ru>.

2. Вовк С. Г. Аспекти застосування систем підтримки прийняття рішень в управлінні сільгосппідприємством / С. Г. Вовк, М. Д. Жубрид, Н. І. Цабак // Вісник Львівського державного аграрного університету : економіка АПК. – 2007. – № 14. – С. 198–201.

3. Чаплінський Ю. П. Мобільні інформаційні системи підтримки прийняття рішень / Ю. П. Чаплінський // Наукова-технічна інформація. – №1. – 2003. – С. 22–26.

4. Шаманська О. І. Застосування інформаційних систем та технологій як пріоритетного напрямку ефективного функціонування та розвитку дорадчої діяльності в Україні // Ефективна економіка. – 2015. – №4.

РОЛЬ МАТЕМАТИЧНОГО МОДЕЛЮВАННЯ У ПІДВИЩЕННІ ЯКОСТІ ПІДГОТОВКИ АГРОІНЖЕНЕРІВ В НОВИХ УМОВАХ РОЗВИТКУ АГРАРНОГО СЕКТОРУ

К. А. Комісаренко, здобувач вищої освіти
Миколаївський національний аграрний університет

На сьогоднішній день пріоритетними напрямками регіонального розвитку нашої держави виступають структурне перетворення національної економіки, підвищення її ефективності на основі раціонального використання виробничого і ресурсного потенціалів областей, районів і міст; поглиблення спеціалізації економіки регіонів; підвищення інноваційного компонента регіональної економіки; реалізації конкурентних переваг на внутрішніх і зовнішніх ринках товарів і послуг. Досягнення перелічених напрямів вимагає чітко сформульованої системи цілей, завдань та інструментів управління регіональним розвитком. Наразі зростає роль підвищення якості підготовки агроінженерів у закладах вищої освіти у нових умовах розвитку аграрного сектору та оволодіння ними точними науками, наприклад, як математика.

Сучасного фахівця-агроінженера не можливо уявити без оволодіння ним знаннями в галузі математичного моделювання виробничих процесів та інформаційних технологій, без уміння узагальнювати закономірності, аналізувати явища, приймати виважені рішення. Для розв'язування професійних задач студентам інженерних спеціальностей вивчення математики особливо необхідно.

Але як показує практика, у процесі навчання студенти агроінженерних спеціальностей, на жаль, найчастіше виявляють незначну зацікавленість у вивченні вищої математики. Вони відводять дисципліни математичного циклу на другий план, аргументуючи це тим, що вони, як аграрії, мають зовсім інші інтереси та здібності, які роблять складним засвоєння математичних фактів. Також часто майбутні агроінженери вважають, що їм знання з математики не стануть у нагоді і не будуть потрібні в їх майбутній професійній діяльності. Саме таке ставлення до математики мають більшість здобувачів вищої освіти.

Обумовлено це кількома причинами. По-перше, нерідко здобувачі мають відносно слабкі знання з шкільного курсу математики (неякісна базова

освіта, яка забезпечує розуміння навчального матеріалу та зацікавленість у вивченні математики). По-друге, вони вважають дисципліну другорядною. По-третє, мала кількість аудиторних годин, що спонукає здобувачів навчатися самостійно (не всі здобувачі мають бажання і уміння працювати самостійно). Для здобувачі потрібно створити таку позитивну мотивацію навчання, щоб у них з'явився потяг до навчання, зріс інтерес до пізнання нового, з'явилося бажання навчитися працювати самостійно.

Але, навчаючись на старших курсах, вони нерідко змінюють свою думку, коли стикаються з практичними задачами, що розв'язуються математичними методами. При цьому усвідомлення здобувачами, що складовою професійної компетенції фахівця-агроінженера є математичні знання, що для оволодіння майбутньою професією необхідно володіти математичними методами для розв'язування професійних задач посилюється. При розв'язуванні задач практичного змісту розкриваються методологічні питання взаємозв'язку теорії з практикою і здобувачі переконуються в тому, що вивчення вищої та прикладної математики є важливим для обраної ними спеціальності.

Методично правильно буде також для здобувачів вищої освіти агроінженерних спеціальностей спочатку, по можливості, розглядати приклади і задачі, пов'язані з особливостями майбутньої професійної діяльності, а потім уже давати нові математичні знання. Це дозволяє по іншому глянути на математику, розкрити її внутрішню логіку й зв'язки.

Не варто забувати, що саме задачі практичного змісту, в яких спостерігається єдність теоретичного і прикладного напрямків в математиці, сприяють активізації здобувачів в інших напрямках мислення. А якщо здобувачі отримують уміння працювати, то непомітно відбудеться перехід від засвоєння інформації до формування якостей, необхідних для творчої діяльності. Потрібно не забувати, що саме виховання творчої особистості, яка здатна постійно саморозвиватися є основним орієнтиром математичної освіти. Таким чином, викладання математичних дисциплін «не математичним» напрямком вищої освіти дуже актуальне.

Зараз, у століття інформаційних технологій, дуже важливо щоб майбутні агроінженери через математичні науки розвивали візуальне мислення. Сприймаючи математику, як логічну систему взаємозалежних і взаємообумовлених знань, що дуже важливо для реалізації себе у майбутній професії дозволить випускникам-агроінженерам виділити окремі перспективні напрями вдосконалення системи управління регіональним розвитком, в т.ч. модернізація підходів державної регіональної політики при формуванні основних принципів регіонального розвитку; вдосконалення відбору інструментів управління регіональним розвитком з урахуванням результатів аналізу стану регіонів і виявлених проблемних питань.

Інформаційні джерела

1. Ручинська Н. С., Бацуровська І. В. Перспективні напрями модернізації вищої освіти. Актуальні проблеми державного управління,

педагогіки та психології: зб. наук. праць Херсонського національного технічного університету. Вип. 1(10). Херсон: Грін Д. С., 2014. С. 46–49.

2. Веліховська А. Б. Організація дослідницької діяльності учнів при викладанні природничо-математичних дисциплін в середовищі Вікі / Алла Веліховська // Науковий вісник Миколаївського державного університету імені В. О. Сухомлинського: збірник наукових праць. – Миколаїв: МНУ імені В. О. Сухомлинського, 2012. – Випуск 1.38: Педагогічна освіта як умова сталого розвитку суспільства: технологічний аспект. – Т. 1. – С. 97-102. – (Педагогічні науки).

3. Горбунова К. М., Курепін В. М. Комплексна безпека підприємств, як складова системи управління: зб. наук. праць Національного університету кораблебудування імені адмірала Макарова. І Всеукраїнська наукова конференція. Миколаїв: Торубара В.В., 2018. С. 22-24.

4. Літвінчук С. Б. Моделювання змісту і оновлення цілей навчання технічним дисциплінам у вищій школі. (Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції: «Психологія і педагогіка на сучасному етапі розвитку наук: актуальні питання теорії і практики». 15-16 грудня 2017 р., м. Одеса, громадська організація «Південна фундація педагогіки», 2017 – С. 95 – 98).

КОРЕЛЯЦІЙНО-РЕГРЕСІЙНИЙ АНАЛІЗ В ОЦІНЦІ ДІЯЛЬНОСТІ АГРАРНОГО ПІДПРИЄМСТВА

Крилова Я.М., здобувач вищої освіти
Миколаївський національний аграрний університет

Ефективне управління сучасним підприємством не можливо без використання сучасних методів економіко-математичного моделювання та економетричного та статистичного аналізу. На діяльність будь-якого підприємства впливають деякі фактори. Оцінити результати їх дії можливо методами статистики, основу яких становлять побудова і аналіз відповідної математичної моделі [1, с.216].

Для багатфакторних моделей чи явищ доцільно використовувати методи множинного кореляційно-регресійного аналізу, які дають змогу вивчити та кількісно оцінити внутрішні і зовнішні наслідкові зв'язки між утворюючими модель факторами та встановити закономірності функціонування і тенденції розвитку досліджуваної результативної ознаки. В умовах реальної економіки між результативними показниками та чинниками діють вірогідні (стохастичні) зв'язки. Вважаємо за доцільне доповнювати результати факторного аналізу використанням апарату економіко-математичного моделювання [2].

Основне завдання кореляційного і регресійного методів аналізу полягає в аналізі статистичних даних для виявлення математичної залежності між досліджуваними ознаками і встановлення за допомогою коефіцієнтів кореляції порівняльної оцінки щільності взаємозв'язку, який має певний числовий вираз.

В практиці управління для оцінки діяльності підприємств широко використовуються математичні методи. Серед великої кількості моделей слід виділити такі статистичні методи, як методи трендового та кореляційно-регресійного аналізу. Питання щодо прогнозування розвитку підприємств за допомогою вищеописаних методів досліджені як вітчизняними, так і закордонними економістами, серед яких слід виділити таких, як М.А. Корольов, О.С. Кравець, Н. Дрейпер, Г. Сміт, Гострик О.М., Борох Ю.О., Бойко Л.О., Стригуль Л.С. В.М. Степанишин, Л.О. Тисовський та інші.

Кореляційно – регресійний аналіз відіграє важливу роль в прогнозуванні результатів діяльності підприємства. На основі визначеної регресійної моделі можуть бути обрані найбільш оптимальні варіанти розвитку підприємства у майбутньому періоді.

На діяльність будь-якого підприємства впливають деякі фактори. Оцінити результати їх дії можливо методами статистики, основу яких становлять побудова і аналіз відповідної математичної моделі. Для багатфакторних моделей чи явищ доцільно використовувати методи множинного кореляційно-регресійного аналізу, які дають змогу вивчити та кількісно оцінити внутрішні і зовнішні наслідкові зв'язки між утворюючими модель факторами та встановити закономірності функціонування і тенденції розвитку досліджуваної результативної ознаки [3,с.272].

Технологія аналізу на основі тренду використовується у випадку, коли необхідно виявити загальну тенденцію змін. У цьому випадку, прогнозування значень результативного показника здійснюється на основі динаміки його значень у минулих періодах [3,с.127]. В таких випадках доцільно використовувати кореляційно-регресійний аналіз, який дозволить перейти від функціонального зв'язку між факторами та результативним показником до стохастичної залежності.

Завдяки моделюванню будь-якої ситуації в діяльності аграрного підприємства можна отримати оптимальні показники випуску продукції та розрахувати показник пропозиції продукції, попиту, внутрішнього споживання, що дасть можливість спрогнозувати ці показники на подальші роки, але важливо перевірити всю вихідну інформацію та модель на адекватність.

Також кореляційно-регресійний аналіз надає можливість оцінити зв'язок сільського господарства з іншими галузями, які можуть мати хоч якийсь вплив на продукцію сільського господарства. Отже, продукція аграрного підприємства може впливати на:

- ВВП країни;
- переробну промисловість (що включає в себе виробництво харчових продуктів, напоїв та тютюнових виробів, хліба, хлібобулочних і борошняних виробів та текстильне виробництво, виробництво гумових і пластмасових виробів, виробництво машин, тощо);
- виробництво електроенергії;
- будівництво (тваринницькі приміщення);
- торгівлю (продаж продукції);
- транспорт (транспортування продукції).

Досить логічним є те, що ці всі фактори мають пряму залежність від випуску продукції сільського господарства: чим більше випуск, тим більше будуть показники обраних галузей.

Таким чином, в результаті кореляційно-регресійного аналізу діяльності аграрного підприємства є змога оцінити щільність зв'язку між ознаками та оформити уявлення про вид цього зв'язку у вигляді рівняння, що описує залежність між середнім значенням однієї залежної ознаки та значеннями незалежних факторів, вплив яких на залежну ознаку намагаються оцінити.

Інформаційні джерела

1. Опря А. Т. Статистика. Математична статистика. Теорія статистики. Навчальний посібник / А. Т. Опря. – К.: ЦУЛ, 2005. – 472 с.
2. Самарець Н.М. Використання економіко-математичних моделей транспортних задач для аграрних підприємств / Н.М. Самарець, Є.М. Харченко // *Pridneprovsky research journal*. – 2014.– № 1. – С. 68–72.
3. Статистичне забезпечення управління економікою. Прикладна статистика: Навчальний посібник / А. В. Головач, В. В. Захожий, Н. А. Головач. – К: КНЕУ, 2015. – 333.

ОЦІНКА ІНВЕСТИЦІЙНОЇ ПРИВАБЛИВОСТІ РЕГІОНІВ

Крючкова О.В., здобувач вищої освіти

Миколаївський національний аграрний університет

В умовах становлення і розвитку української економіки важливе значення має залучення інвестицій до України, перехід до більш якісного управління інвестиційною діяльністю, побудова ефективної регіональної політики, спрямованої на забезпечення високого рівня інвестиційної привабливості територій. У зв'язку з необхідністю залучення фінансових ресурсів та їх обмеженістю актуальною на сьогодні постає проблема оцінки і підвищення інвестиційної привабливості регіонів як характеристики, що дає змогу інвестору сформулювати уявлення про стан об'єкта вкладання коштів, забезпечує надійність майбутніх інвестицій та впевненість в отриманні очікуваних результатів від їх використання [3].

Інвестиційна привабливість регіону – складна економічна категорія, на основі якої формується характеристика спроможності регіону залучати капітал. Для кількісного вираження результатів проведеного дослідження виникає потреба здійснення розрахунків та визначення рівня привабливості регіону для інвестора. І хоча у цій сфері існує чимало напрацювань, на сьогодні відсутня єдина дієва методика оцінки інвестиційної привабливості регіону [3].

В економічній літературі відсутнє єдине загальновизнане визначення даного поняття. Науковці по-різному підходять до формулювання дефініції «інвестиційна привабливість». Численні визначення інвестиційної привабливості регіону, що зустрічаються в економічній літературі, містять

наступні загальні ознаки. Інвестиційна привабливість розглядається як інтегральний показник [2]: доцільності вкладання коштів; рівня задоволення вимог або інтересів інвестора; фінансово-майнового стану регіону та перспектив його розвитку; сукупності об'єктивних та суб'єктивних (зовнішніх та внутрішніх) умов.

Таким чином, необхідно відмітити, що існують різноманітні визначення категорії «інвестиційна привабливість» від вузького до широкого. В загальному визначенні можна визначити, що інвестиційна привабливість регіону – інтегральна характеристика окремого регіону країни з позиції інвестиційного клімату, рівня розвитку інвестиційної інфраструктури, можливостей залучення інвестиційних ресурсів та інших факторів, які істотно впливають на формування дохідності інвестицій та інвестиційних ризиків [2].

Для оцінки інвестиційної привабливості регіону існують різні підходи та методи. Всі сучасні методики можна розділити за двома класифікаційними ознаками:

- 1) методи обробки даних;
- 2) система показників.

За методами обробки даних можна виділити два підходи: описовий та рейтинговий підхід [2].

Описовий підхід полягає в описі абсолютних показників, структури та динаміки показників розвитку регіону. Експерт самостійно обирає найбільш значущі показники та формує на їх основі висновки щодо клімату в регіоні. В більшості випадків такий аналіз базується на дослідженні соціально-економічного розвитку регіону.

Рейтинговий підхід полягає в аналізі різних аспектів розвитку регіону, формуванні на їх основі аналітичних і синтетичних показників за групами та інтегрального показника. За цим показником, або системою синтетичних показників, визначається рейтинг регіону за рівнем його привабливості для інвестора. Методика, запропонована І.О. Бланком, є основоположною у напрямку рейтингового підходу. Інвестиційна привабливість регіону розраховується, як інтегральний показник на основі п'яти груп синтетичних показників: рівень загальноекономічного розвитку регіону; рівень розвитку інвестиційної інфраструктури регіону; демографічна характеристика регіону; рівень розвитку ринкових відносин і комерційної інфраструктури регіону; рівень криміногенних, екологічних та інших ризиків [3].

Друга класифікаційна ознака – система показників – забезпечує багато різноманітних підходів до її формування. Всі показники можна згрупувати таким чином: 1) показники загальноекономічного розвитку; 2) показники потенціалу регіону; 3) показники ризиків; 4) показники сприятливості (несприятливості) всіх вищезазначених факторів [2].

Отже, дослідження основних підходів до оцінки інвестиційної привабливості свідчать, що доцільно використати комплексний підхід до методики інтегральної оцінки інвестиційної привабливості регіонів, що ґрунтується на узагальненні методів, що найбільш поширені, практично апробовані, піддаються інтеграції по вертикалі і горизонталі та сприймаються

інвесторами. Зокрема, в основу методики доцільно покласти метод порівняння і вибору більш сприятливих об'єктів та умов інвестування.

Інформаційні джерела:

1. Гайдуцький А.П. Оцінка інвестиційної привабливості економіки. *Економіка і прогнозування*. 2004. №4. С. 119-129.
2. Петровська С.А. Оцінки інвестиційної привабливості регіону: порівняльний пофакторний аналіз. *Механізм регулювання економіки*. 2012. № 2. С. 90-97.
3. Савлук О. Оцінка інвестиційної привабливості регіонів України. *Держава та економіка. Вісник КНТЕУ*. 2013. № 5. С 31-44.

МОДЕЛЮВАННЯ РОЗВИТКУ ТОРГОВЕЛЬНИХ МЕРЕЖ

Лавровський Д.А., здобувач вищої освіти
Миколаївський національний аграрний університет

Швидкі зміни умов функціонування вітчизняних торговельних підприємств та складність пристосування до них з врахуванням розвитку нових форматів торгівлі, обумовлюють необхідність дослідження організаційно-економічних засад механізму функціонування та розвитку нової прогресивної форми організації торговельного бізнесу – торговельних мереж. Торговельні підприємства постійно знаходяться в пошуку можливості підвищення ефективності операційної діяльності і це змушує їх розширюватися. Задача оптимального вибору розташування об'єкту мережі є багатокритеріальною і спрямована на узгодження інтересів території і населення з інтересами підприємств і організацій, що надають послуги. Розв'язок задачі оптимального вибору місця розташування об'єкту торгової мережі ми пропонуємо здійснювати згідно такої послідовності.

На першому етапі проводять первинний відбір проектів. Для визначення привабливості проекту застосовують метод контрольного списку, за допомогою якого оцінюють земельні ділянки за фіксованим набором параметрів, значення яких для всіх варіантів оцінюється експертом. [1].

Класифікація торговельних форматів, які впливають на розвиток системи внутрішньої торгівлі (складено автором)

№ з/п	Класифікаційна ознака торговельного формату	Типологія торговельного формату
1	Розмір	малий (міні-маркети; магазини формату «біля дому»; бентами), середній (супермаркети, універсами, універмаги), великий (гіпер-мегамеркети; диска-унтери)
2	Рівень стаціонарності	стаціонарний, мобільний (магазини «на колесах»), дистанційний
3	Рівень розгалуженості торговельних об'єктів	моно-ланковий, мережевий (торговельні мережі)
4	Форма обслуговування	самообслуговування, з домінантою продавця-консультанта, змішаний
5	Географічний розрив між підприємством-виробником та підприємством-кінцевою точкою продажу	спільний (максимально наближений до території підприємства-виробника або такий, що знаходиться на одній території), локальний (віддалений) від території підприємства-виробника
6	Соціально-економічна спрямованість	соціально орієнтований, сфокусований, диференційований
7	Час існування на момент дослідження	новітній (до 5 років), сучасний (від 5 до 15 років), традиційний (більше 15 років)

[2].

Таблиця 1

Співставлення України з іншими країнами за ключовими показниками розвитку внутрішньої торгівлі*

Показник	Значення у 2014 р. для країн			Відхилення України від країн ЄС
	Україна	РФ	Країни ЄС**	
Ступінь консолідації галузі (частка найкрупніших торговельних мереж), %	12,5%	11%	70%	Менше у 5,6 рази
Забезпеченість сучасними торговельними площами, (м ² на 1000 осіб)	70	73	500	Менше у 7 разів
Доля сучасних торговельних форматів, %	32,0%	35%	70%	Менше у 2,2 рази
Частка дистанційної торгівлі, %	8,3%	8,8%	13%	Менше у 1,5 рази

[3].

Зазначимо, що не всі перелічені ознаки та відповідні ним торговельні формати спричиняють визначальний вплив на розвиток СВТ. Дослідження вітчизняних та зарубіжних тенденцій показало, що за останні роки найбільш вагоме значення для розвитку торгівлі та економіки країни у цілому мають зростання рівня консолідації галузі, структурні зрушення у розподілі торговельних форматів за розмірами та підвищення частки нестаціонарних форматів торгівлі (мобільних та дистанційних). Саме за цими форматами розвиток внутрішньої торгівлі значно відстає від країн ЄС, як це було доведено вище (табл. 1).

Інформаційні джерела:

1. Архіпов В. В. Організація ресторанного господарства [навч. посіб.] / В.В. Архіпов – К.: Центр учбової літератури; фірма —Інкосл, 2007. – 280 с.
2. Жук М.В. Менеджмент готельно-курортного і туристичного сервісу [консп. лек., част. 1.] / М.В. Жук, Г.Я. Круль – Чернівці: Рута, 2004. – 88 с.
3. Яшина О.В. Особливості розвитку ресторанного господарства в Україні [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://tourlib.net/statti_ukr/yashyna.htm

ЕКОНОМІЧНА І МАТЕМАТИЧНА ПОСТАНОВКА ТРАНСПОРТНОЇ ЗАДАЧІ

Медведчук Є. О., здобувач вищої освіти
Миколаївський національний аграрний університет

Транспортна задача – це специфічна задача лінійного програмування, що використовується для визначення найбільш економічного плану перевезення однорідної продукції від постачальників ($A_1, A_2, \dots, A_m$) до споживачів ($B_1, B_2, \dots, B_n$) (або мінімальна вартість перевезення всього товару, або ж мінімальний час його перевезення) [1].

Математична модель транспортної задачі має такий вигляд:

$$Z = \sum_{i=1}^m \sum_{j=1}^n c_{ij} x_{ij} \rightarrow \min;$$

за обмежень

$$\sum_{j=1}^n x_{ij} = a_i \quad (i = \overline{1, m});$$

$$\sum_{i=1}^m x_{ij} = b_j \quad (j = \overline{1, n});$$

$$x_{ij} \geq 0 \quad (i = \overline{1, m}; j = \overline{1, n}),$$

де x_{ij} – кількість продукції, що перевозиться від i -го постачальника до j -го споживача; c_{ij} – вартість перевезення одиниці продукції від i -го постачальника до j -го споживача (тариф перевезення); a_i – запаси продукції i -го постачальника; b_j – попит на продукцію j -го споживача.

Якщо в транспортній задачі загальна кількість продукції постачальників дорівнює загальному попиту всіх споживачів, тобто $\sum_{i=1}^m a_i = \sum_{j=1}^n b_j$, то таку транспортну задачу називають збалансованою, або закритою. Якщо ж така умова не виконується, то транспортну задачу називають незбалансованою, або відкритою.

Планом транспортної задачі називають будь-який невід'ємний розв'язок системи обмежень транспортної задачі, який позначають матрицею $X = (x_{ij})$ ($i = \overline{1, m}; j = \overline{1, n}$). Оптимальним планом транспортної задачі називають матрицю $X^* = (\bar{x}_{ij}^*)$ ($i = \overline{1, m}; j = \overline{1, n}$), яка задовольняє умови задачі і для якої цільова функція набуває найменшого значення.

Необхідною і достатньою умовою існування розв'язку транспортної задачі є її збалансованість, тобто $\sum_{i=1}^m a_i = \sum_{j=1}^n b_j$.

Мають виконуватися такі умови:

1) сумарний обсяг продукції, що вивозиться з кожного i -го пункту, має дорівнювати запасу продукції в даному пункті

2) сумарний обсяг продукції, що ввезений кожному j -му споживачеві, має дорівнювати його потребам

3) сумарна вартість всіх перевезень повинна бути мінімальною [2].

Вихідні дані транспортної задачі заносять в спеціальну таблицю, яку називають транспортною таблицею, в якій постачальники продукції є рядками, а споживачі — стовпчиками.

Транспортна задача є задачею лінійного програмування, яку можна розв'язати симплекс-методом, але при розв'язуванні транспортної задачі симплексним методом ми б отримали симплекс-таблиці великих розмірів, оскільки число невідомих дорівнює $x_{ij} = m \cdot n$, де m — кількість постачальників і n — кількість споживачів, а кількість рівнянь в системі обмежень дорівнює $m + n$

Специфічна структура цієї задачі дозволяє використати для її розв'язання ефективніший метод — метод потенціалів, який повторює, по суті, кроки симплекс-алгоритму [3]

Алгоритм методу потенціалів складається з 5 етапів:

1. Визначення типу транспортної задачі (відкрита чи замкнута).

2. Побудова першого опорного плану транспортної задачі.

3. Перевірка плану транспортної задачі на оптимальність.

4. Якщо умова оптимальності виконується, то маємо оптимальний розв'язок транспортної задачі. Якщо ж умова оптимальності не виконується, необхідно перейти до наступного опорного плану.

5. Новий план знову перевіряють на оптимальність, тобто повторюють дії п. 3, і т. д.

Транспортна задача належить до типу розподільчих задач лінійного програмування. Економічний зміст таких задач може стосуватися різноманітних проблем, що переважно зовсім не пов'язано із перевезенням вантажів, як, наприклад, задачі оптимального розміщення виробництва, складів, оптимального призначення тощо.

Отже, основна задача транспортної логістики — переміщення необхідної кількості товару в потрібну точку оптимальним маршрутом за необхідний час та з найменшими витратами. Така задача та її математична модель вперше були сформульовані у 1941р. Ф. Хічкоком. З часом сфера застосування транспортної моделі розширюється, а сама модель вдосконалюється та інтегрується з іншими моделями, передусім з моделями сфери виробництва.

Інформаційні джерела:

1. Математичне програмування. Дослідження операцій: Навчальний посібник / [А.Ф. Барвінський, І.Я. Олексів, З.І. Крупка, І.О. Бобик, І.І. Демків, Р.І. Квіт, В.В. Кіселевич]. — Львів: «Інтелект-Захід», 2008. — 468 с.

2. Вітлінський В.В. Математичне програмування: [навч.-метод. посібник для самост. вивч.дисц.] / Вітлінський В.В., Наконечний С.І., Терещенко Т.О. — К.: КНЕУ, 2001.

3. Наконечний С.І. Математичне програмування: [навч. посіб.] / С.І. Наконечний, С.С. Савіна. — К.: КНЕУ, 2005.

ІНВЕСТИЦІЙНА ПРИВАБЛИВІСТЬ ПІДПРИЄМСТВА ТА МЕТОДИ ЇЇ ОЦІНЮВАННЯ

Сушанська Т.В., здобувач вищої освіти
Миколаївський національний аграрний університет

У сучасних умовах господарювання одним із найпоширеніших та найефективніших джерел розвитку та розширення підприємств є залучення інвестицій. Реальне інвестування є однією з головних складових частин економічного зростання, а фінансове забезпечення інвестиційного процесу виступає основою ефективного стратегічного розвитку підприємств. Для багатьох підприємств України, які відчують брак власних коштів, працюють із застарілим обладнанням, залучення інвестицій є життєво необхідним. В умовах гострої ринкової конкуренції оцінка інвестиційної привабливості окремого суб'єкта господарювання є важливим питанням під час прийняття рішення потенційним інвестором [3].

Інвестиційна привабливість підприємства – це сукупність показників, що комплексно характеризують діяльність підприємства і показують доцільність укладення в нього тимчасово вільних коштів. Оцінка інвестиційної привабливості – це процес, у ході якого потенційний інвестор може прийняти остаточне рішення про доцільність укладення коштів у дане підприємство, враховуючи надійність цього об'єкта інвестування та можливість отримання максимального прибутку. Від того, наскільки підприємство цікаве потенційним інвесторам, залежить стабільність його функціонування, можливості розширення, виходу на нові ринки і зміцнення вже наявних позицій [3].

На інвестиційну привабливість підприємства впливають такі чинники: *інвестиційна активність*, вплив якої полягає у визначенні обсягу коштів, що вкладаються в підприємство, відсотка освоєння інвестицій, імовірності отримання інвестором прибутку; *фінансовий чинник*, який характеризується часткою прибутку від інвестиційної діяльності підприємства, оцінкою доцільності використання підприємством власних джерел фінансування інвестиційної діяльності та залучення позикових коштів; *виробничий чинник*, який визначає рівень розвитку й очікувану норму рентабельності основної діяльності підприємства; *темпи зростання капітальних вкладень*, що характеризує можливості розширення підприємства; *інноваційний чинник*, який визначається використанням досягнень науково-технічного прогресу у виробничому процесі та характеризує тривалість терміну з моменту розробки до моменту впровадження у виробництво науково-технічних розробок [1].

Аналізуючи існуючі підходи до оцінювання інвестиційної привабливості підприємства, можна виділити такі напрямки:

- підхід, що ґрунтується на аналізі фінансових показників діяльності підприємства;

- комплексний підхід, який, не заперечуючи необхідності проведення фінансового аналізу, враховує інші аспекти функціонування суб'єкта господарювання та оцінює підприємство різнопланово;
- ринковий підхід, який базується на оцінці привабливості цінних паперів компанії та аналізі показників фондового ринку;
- вартісний підхід, у рамках якого критерієм інвестиційної привабливості підприємства є зростання його вартості [2].

Спектр чинників, що входять до розглянутих методик оцінювання інвестиційної привабливості, достатньо великий: показники фінансового стану підприємства, стадія життєвого циклу підприємства (галузі), прогресивність технологій, інноваційність виробництва, конкурентоспроможність продукції, матеріальні та трудові ресурси, ризики, ефективність інвестицій (інвестиційного проекту), екологічність виробництва, привабливість акцій підприємства, показники, що відображають процес створення вартості, та ін.

Найпростішими та найзручнішими в застосуванні є методики, що базуються на аналізі фінансового стану підприємства. Поширеність цього підходу пояснюється легкістю застосування даного аналітичного інструментарію, можливістю комплексно оцінити теперішнє фінансове становище підприємства. Цей підхід не потребує збору додаткової інформації, яка не подана у фінансовій звітності підприємства. Однак така оцінка підприємства не є достатньою, оскільки як задовільний, так і незадовільний фінансовий стан суб'єкта господарювання не відображає перспектив розвитку та резервів покращення результатів діяльності [2].

Отже, на основі проведеного аналізу інвестиційної привабливості можна довести інвестору доцільність укладання коштів у певну країну, регіон, галузь та підприємство. Від того, наскільки об'єктивно і всесторонньо здійснена ця оцінка, залежить кінцевий результат, який отримає інвестор. Методи оцінки та управління інвестиційної привабливістю підприємства слід адаптувати під потреби інвесторів в отриманні всебічної, комплексної інформації про сучасний стан підприємства та прогнозні перспективи його стійкого розвитку [3].

Інформаційні джерела:

1. Басов М.Г. Стратегічне фінансове управління реальними інвестиціями підприємств. *Часопис економічних реформ*. 2013. №4(12). С. 80-85.
2. Мархайчук М.М. Аналіз методик оцінювання інвестиційної привабливості в контексті інноваційного розвитку підприємств. *Маркетинг і менеджмент інновацій*. 2012. № 4. С. 330-336.
3. Семенчук Л.І., Мороз С.О. Інвестиційна привабливість підприємства та методи її оцінювання. *Глобальні та національні проблеми економіки*. 2016. №11. С. 898-901.

СУТНІСТЬ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ФАХІВЦІВ БІЗНЕСУ ТА УПРАВЛІННЯ

С.М.Терентюк, здобувач вищої освіти
Миколаївський національний аграрний університет

Сучасний етап розвитку суспільства, інтеграція України до Європейського союзу ставлять якісно нові завдання в галузі освіти. Національна доктрина розвитку освіти України в ХХІ ст. визначає головною метою освіти створення умов для розвитку і самореалізації кожної особистості як громадянина України.

Важливість формування професійної компетентності у майбутніх фахівців сфери управління визначається специфікою їхніх професійних обов'язків, інтенсивно зростаючими вимогами міжнародного ринкового середовища до професійної компетентності та формування у них професійних особистісних якостей та міцних знань [1].

Міжнародний досвід свідчить про потребу формування нових засад функціонування вищої школи, спрямованих на якісний рівень підготовки спеціалістів. Перед багатьма країнами, і Україною зокрема, постає проблема підвищення рівня освіти менеджерів, шляхом накопичення не тільки професійно спрямованих знань, вмінь і навичок, а й загальнокультурного рівня особистості. У зв'язку зі входженням України у глобальний економічний простір відбуваються постійні зміни, ускладнюються проблеми менеджменту, загострюється конкуренція, і для забезпечення інноваційного прориву в розвитку економіки України необхідний перехід на якісно новий рівень управління. Це зумовлює формування нового типу менеджерів, які мають системне, нестандартне та стратегічне мислення і здатні до застосування сучасної філософії управління.

Соціально-економічний розвиток національної економіки в умовах глибоких глобалізаційних процесів зумовлює потребу у підготовки управлінців нового формату. Закладам вищої освіти, яким відводиться провідна роль у цьому процесі, необхідно готувати фахівців з менеджменту до функціонування у надзвичайно мінливому середовищі, що характеризується постійною зміною обов'язків, різнонаправленими інформаційними потоками, обізнаністю підлеглих у суспільно-політичних, економічних та інших явищах, що може створювати проблеми в управлінні колективом. Ефективність діяльності при цьому значною мірою залежить від уміння вирішувати проблеми під впливом:

- глобального конкурентного середовища та інтернаціоналізацією економік різних країн;
- зміни критеріїв визначення ступеня кваліфікації виконуваних завдань унаслідок поширення інформаційних технологій;
- політичних, соціально-економічних і психологічних факторів, що дестимулюють працівників і ускладнюють проблеми національного масштабу;

- низької репутації менеджерів різних рівнів, що супроводжується негативним ставленням і недовірою до керівника;
- переорієнтації життєвих цінностей працівників [2].

Тож у поняття «професійна компетентність майбутніх фахівців бізнесу і управління» вкладається такий зміст: це мотивована і реалізована у діяльності здатність особистості до ефективного, особистісно- та соціально-орієнтованого вирішення проблем галузі економіки і управління [3].

Інформаційні джерела

1. Давигора Т.А. Формування професійної компетентності майбутніх фахівців у галузі управління. [Електронний ресурс]/Режим доступу: http://osvita.ua/school/lessons_summary/education/48639/
2. Пелешко Л. В. Формування професійної компетентності фахівців з менеджменту/ Психолого-педагогічні науки. – 2016. – № 3
3. Кареліна О.В. Сутність професійної компетентності фахівців бізнесу і управління. [Електронний ресурс]/Режим доступу: http://elartu.tntu.edu.ua/Conf_2016_Karelina_O_V-The_essence_of_professional_195-197.pdf

МЕТОДИ ТА МОДЕЛІ НУМЕРОЛОГІЇ

Терещенко К.О., здобувач вищої освіти
Миколаївський національний аграрний університет

Метою нашого дослідження є ознайомлення з деякими методами та моделями нумерології, а саме визначення ступеня впливу дати народження на характер і долю людини.

Нумерологія – давня наука про числа. Її нерідко називають магією чисел, насправді ж, ця наука набагато ближче до астрології, ніж до магії. Незважаючи на те, що нумерологія здобула велику популярність порівняно недавно, вона має досить давнє походження. Зараз неможливо точно встановити, коли саме зародилася нумерологія, з тієї причини, що в давнину такої окремої галузі знання не було.

Нумерологія проста і доступна кожному. Вона розглядає тільки поведінковий аспект людської особи. У ній вироблена мова, яка описує особистісні якості людини. Як людина вчиться читати по буквах, так можна навчитися читати і по числах. В даний час нумерологія набуває всебічне поширення і є одним з найефективніших методів пізнання себе та інших.

В основі нумерології лежить наступний принцип: всі багаторозрядні числа можуть бути зведені до одиничних розрядів (простих чисел від 1 до 9), які відповідають певним окультичним характеристикам, що впливає на життя людини. Букви алфавіту можуть мати числове вираження через свій порядковий номер, тому кожне ім'я можна виразити через число і, тим самим, визначити характер і долю людини. Нумерологія, як і астрологія допомагає

визначити характер, природні обдарування, сильні і слабкі сторони, щоб передбачити майбутнє, відкрити найбільш підходящий час для прийняття рішень і для дій [1].

Кожна особа схильна до впливу трьох основних чисел: імені, долі і душі. В даному випадку достатньо розглянути вплив тільки числа долі (число життєвого шляху, число дати народження). Число долі – це те, в чому ви були втілені і що вам слід робити. Воно показує, яка ваша природа і якими здібностями ви володієте, щоб реалізувати себе в цьому світі. Число долі визначається з дати народження, шляхом складання цифр до однієї.

Найбільш важливим для людини є число народження, яке з моменту появи людини на світ закладає його характер, природні схильності. Виходить це число шляхом додавання числа, номера місяця й останніх цифр року народження (повне число дня народження). У нумерології за системою Піфагора визначаються риси характеру людини, її нахили та інтереси. Розрахунок проводиться за датою народження.

Наприклад, число людини, яка народилася 28 січня 1998 року, буде:

$$2 + 8 + 1 + 1 + 9 + 9 + 8 = 38 = 3 + 8 = 11 = 1 + 1 = 2.$$

Як ми вже згадували раніше, кожна цифра в нумерології має чітко визначене, "магічне" значення, тобто за кожним однозначним числом закріплені певні властивості, поняття та образи.

Розглянемо докладніше кожне з них:

0: Уособлює абсолютне небуття, непроявленність матерії.

1: Влада, могутність, мужність, відвага, життєва стійкість.

2: Витонченість, жіночність, делікатність, гнучкість, партнерство.

3: Фантазія, творчість; спосіб життя, характерний для «зірки».

4: Стійкість, послідовність, праця, терпіння, організованість.

5: Мобільність, мінливість, зміна місць, допитливість, сенсація.

6: Гармонійність, спокій, романтика, сімейне вогнище.

7: Шлях дослідника, філософський склад розуму, самоаналіз.

8: Матеріальність, мудрість, упевненість, компроміс.

9: Комунікабельність, масштаб, універсальність, різноманіття [2].

Розглянемо деякі застосування методів та моделей нумерології.

Робота складає основну частину життя людини. У ній людина реалізує свою особистість, проявляє свій потенціал. Окрім цього, у багатьох нерідко виникає необхідність оцінити професійні здібності людини. За допомогою можна звернутись до астрології або нумерології. За твердженням фахівців, точність такої оцінки складає близько 80%. Але якщо астрологія вимагає великих знань, застосування таблиць для розрахунків, а також дату, час і місце народження людини, то для нумерологічних розрахунків вам потрібні тільки ручка, папір, калькулятор і дата народження людини.

Нумерологією користуються при аналізі характеру людини, намагаючись таким чином визначити характер, природні обдарування, сильні та слабкі сторони, передбачити майбутнє, вибрати краще місце для життя, роботи, вирахувати найсприятливіший час для прийняття рішень і для дій.

Деякі люди послуговуються нумерологією, щоб вибрати собі партнерів — у бізнесі, шлюбі, а також в товаристві.

Часом, прихильники нумерології висувають твердження, що певні символічні числа відтворюють природні закономірності світобудови чи окремих реальних структур природного світу, та навіть уможливлюють передбачення і пояснення певних подій. Такі твердження можна перевірити лише науковим шляхом, насамперед за допомогою статистичних методів. У більшості випадків дані нумерології є надто неточними і не підтверджуються дослідним шляхом. Нумерологія як псевдонаука має наукоподібну форму, але не відповідає критеріям наукової теорії. Так, наприклад, нумерологічні прогнози можуть стосуватися надто великого числа майбутніх подій, отже нумерологічні гіпотези в цьому випадку є надто розпливчастими й неточними, вони мають занадто мало обмежень, які можна було б перевірити емпіричним (дослідним) шляхом [3].

Інформаційні джерела

1. Садов А. И. Знаменательные числа / А. И. Садов // Христианское чтение. – 1909. – № 12. С. 1581-1594.
2. Шеппінг Д. О. Символіка чисел / Д. О. Шеппінг. - Воронеж, 1893. - 8 с.
3. Roy A. Sorensen: *Pseudo-problems. How analytic philosophy gets done*, London 1993, p. 40.

ЕКОНОМІЧНА ТА МАТЕМАТИЧНА ПОСТАНОВКА ЗАДАЧІ КОМІВОЯЖЕРА

Медведчук Є.О. здобувач вищої освіти
Миколаївський національний аграрний університет

Проблема побудови оптимальних маршрутів через задану множину точок на площині чи у просторі виникає у багатьох сферах людської діяльності, наприклад, задачах планування та логістики; при виробництві друкованих плат; мінімізації рухів у робототехніці; аналізі структури ДНК та ін. За суттю, усі ці проблеми зводяться до розв'язування задачі комівояжера. Великий інтерес до задачі пов'язаний з використанням її як платформи для дослідження загальних методів комбінаторної оптимізації.

У 1859 році У. Гамільтон випустив у продаж головоломку «Навколосвітня подорож». Це був дерев'яний додекаедр (12-гранник), у вершинах якого було вбито гвіздочки. Кожна з 20-ти вершин була помічена назвою одного із великих міст світу: Делі, Брюссель і т.д. Необхідно знайти



замкнений шлях, що проходить по ребрах додекаедра та дозволяє потрапити в кожную вершину по одному разу. Шлях необхідно відмічати за допомогою шнура, зачіпляючи його за гвіздки. Незважаючи на зовнішню подібність, ця задача, названа проблемою пошуку гамільтонового контуру, незрівнянно складніша за задачу пошуку ейлерового контуру, бо для неї й дотепер взагалі не існує точного методу.

Зате розв'язок цієї проблеми має високу практичну цінність – до неї зводиться класична задача комівояжера, яка є однією зі знаменитих задач теорії комбінаторики та досить часто застосовується в дослідженнях операцій, зокрема, при рішенні деяких транспортних проблем. Вона була поставлена в 1934 році, і об неї, як об Велику теорему Ферма обламували зуби кращі математики. В своїй галузі (оптимізація дискретних задач) задача комівояжера служить своєрідним полігоном, на якому випробують все нові й нові методи.

Розглянемо задачу комівояжера в наступному виді [1].

Відомо n міст, відстані між якими задаються матрицею $C = (c_{ij})_{n \times n}$.

Комівояжер (бродячий торговець) повинен побувати в кожному місті тільки один раз і повернутися у вихідний пункт маршруту, здійснюючи шлях мінімальної довжини.

Для математичної постановки задачі введемо бінарні змінні

$$x_{ij} = \begin{cases} 1, & \text{якщо маршрут включає переїзд з } i\text{-го міста в } j\text{-те,} \\ 0, & \text{у протилежному разі.} \end{cases}$$

Тоді економіко-математична модель задачі має вигляд:

$$Z = \sum_{i=1}^n \sum_{j=1}^n c_{ij} x_{ij} \rightarrow \min, \quad i \neq j;$$

$$\sum_{i=1}^n x_{ij} = 1, \quad j = \overline{1, n}, \quad i \neq j;$$

$$\sum_{j=1}^n x_{ij} = 1, \quad i = \overline{1, n}, \quad i \neq j;$$

$$x_{ij} \in \{0, 1\}; \quad i, j = \overline{1, n};$$

$$x_{ij} \geq 0, \quad i, j = \overline{1, n};$$

$$u_i - u_j + nx_{ij} \leq n-1 \quad i, j = \overline{2, n}, \quad i \neq j.$$

Перше обмеження означає умову одноразового в'їзду у кожне місто, а друге – одноразового виїзду з міста. Додаткова (остання) умова вводиться для того, щоб запобігти можливості розриву маршруту, де u_i, u_j – невід'ємні цілочислові змінні, які в процесі розв'язання задачі набуватимуть значень порядкових номерів міст за оптимальним маршрутом комівояжера.

До задачі комівояжера зводиться також багато інших практично важливих задач. Одна група з цих задач є варіантами задачі комівояжера: комівояжер

повинен обрати шлях, який забезпечує: найменшу витрату часу, палива, грошей на проїзд. Друга група цих задач хоча і використовує методи розв'язання задачі комівояжера, але має інше практичне застосування: перевезення пошти або продуктів споживання у місті; з'єднання окремих пунктів лініями електропостачання, газопостачання, водопостачання; обробка n деталей на одному верстаті, якщо відомий час або вартість переналагодження верстата для різних деталей.

Завдяки появі комп'ютерів задачі такого типу розв'язують суто переборними методами шляхом скороченого перегляду – методом «віток і меж». Даний метод стосовно цілочислового лінійного програмування було вперше запропоновано в праці Ленда і Дойга в 1960 р. Фактично друге народження цього методу пов'язане з працями Літла, Муті, Суїні і Керела (1963 р.) [2]. Цю роботу присвячено дослідженню задачі комівояжера.

Тому саме задача комівояжера служить класичним тестом для оцінки нових машинних алгоритмів розв'язання задач цього класу. Останній на сьогодні рекордний результат (2001 рік) – оптимальний обхід 15112 міст Німеччини знайдений за допомогою мережі із 50 суперкомп'ютерів, у перерахунку на 1 сучасний ПК тривалість розрахунків складає близько 25 років безупинної роботи.

Інформаційні джерела

1. Математичне програмування. Дослідження операцій: Навчальний посібник / [А.Ф. Барвінський, І.Я. Олексів, З.І. Крупка, І.О. Бобик, І.І. Демків, Р.І. Квіт, В.В. Кіселевич]. – Львів: «Інтелект -Захід», 2008. – 468 с.
2. Левитин Ананий В. Метод грубой силы: Задача коммивояжера. Алгоритмы: введение в разработку и анализ; пер. с англ. / Ананий В. Левитин. – М.: Издательский дом «Вильямс», 2010. – 310 с.

ВИКОРИСТАННЯ МАТЕМАТИЧНИХ МЕТОДІВ У СІЛЬСЬКОМУ ГОСПОДАРСТВІ

В. О. Токарчук, здобувач вищої освіти
Миколаївський національний аграрний університет

Застосування математики в усіх галузях науки, народного господарства необмежене. Без знання математики не можна уявити розвитку людства. Щоб посіяти зернові культури, треба відвести певну кількість гектарів землі, потім у встановлений строк обробити цю землю і засіяти її зерном, додержуючи норм висіву. Щоб виростити добрий урожай, у землю вносять добрива. А треба правильно розрахувати концентрацію розчину речовин, щоб не заподіяти шкоди ланам. Знаючи площу лану і врожай, зібраний з одного гектара, можна підрахувати, скільки всього буде зібрано зерна, потім обчислити, скільки борошна вийде з цього зерна і, нарешті, скільки з цього борошна вийде хлібних виробів для населення. Для зберігання зернових та інших культур потрібні

приміщення, а скільки їх треба збудувати і якого об'єму? Відповіді на ці питання дають математичні розрахунки.

Для оволодіння і управління сучасною технікою і технологіями в сільському господарстві потрібна серйозна підготовка з математики. Велике значення має зв'язок викладання математики з сільськогосподарською працею. Щороку зростає технічний рівень сільськогосподарських підприємств, а це викликає велику математичну підготовку майбутніх спеціалістів сільського господарства. Закономірності і методи математики є науковими складовими частинами наукових основ сучасного сільського господарства. Застосування математики в сільському господарстві пов'язане зі специфікою процесів сільськогосподарського виробництва (оранка, сіяння, жнива і так далі) так із особливостями деяких вимірювальних операцій.

За допомогою практичних задач ми знайомимосся із застосуванням математики в рішенні окремих питань організації, технології і економіки сучасного виробництва. Розглянемо одну з таких: На який час вистачить запасу ящика зерна сіялки на 250кг., якщо ширина захвату сіялки 3,6м. і рухається вона зі швидкістю 36км/год. Норма висіву 150кг на 1га.

В умові задачі говориться про конкретний сільськогосподарський процес, використані величини, що безпосередньо впливають на час спорожнення посівного ящика сіялки, показані їх числові значення. Але в такому вигляді задача в житті не ставиться. В сільськогосподарській практиці виникає необхідність вирахувати час на випорожнення посівного ящика сіялки приводить до постановки не математичної, а виробничої задачі. Лише в результаті глибокого аналізу виробничого процесу може бути складена її математична модель і знайдений математичний метод її рішення.

Таким чином, використання в процесі навчання математики завдань з практичним змістом корисно для підготовки до рішення завдань, безпосередньо висунутих практикою. Разом з тим збільшення прикладної і практичної направленості викладання математики безпосередньо зв'язано з формуванням уявлень про математизацію науки і виробництва, про особливості застосування математики для рішення практичних задач. Часто ці задачі не математичні, але багато з них можуть бути вирішені засобами математики. Для цієї мети необхідне чітке уявлення про практичну ситуацію, пошук можливості переведення її на мову математичної задачі і застосування математичних методів для її рішення. Математичні методи дуже відрізняються по змісту; по складності використовуюваного математичного апарату.

Рішення багатьох виробничих задач вимагає математичних знань. Для прикладу розглянемо задачу: визначити продуктивність тракторного плуга ПЛН – 5 – 35 за одну зміну. Для створення математичної моделі цієї практичної задачі потрібно з'ясувати, які величини необхідно знати для визначення продуктивності плуга. Для цього потрібно знати величину площі землі, що зорана за одну годину і тривалість зміни. Для визначення площі землі, що зорюється плугом за одну годину потрібно знати число корпусів плуга ширину захвату кожного корпусу і швидкість руху плуга. Ця швидкість визначається швидкістю трактора в агрегаті, з яким стоїть плуг. Швидкість агрегату залежить

від передачі, на якій працює трактор, марки трактора. Продуктивність плуга залежить ще від інших факторів виду: ґрунту, глибини оранки та ін.. Врахування всіх цих факторів дуже ускладнює задачу. Інформацію про технічні характеристики плугів можна отримати зі спеціальних таблиць. За таблицею видно, що плуг ПЛН – 5 – 35 має 5 корпусів, ширина захвату кожного корпусу 0,35 м., агрегат може розвивати швидкість, що не перевищує 12 км/год, плуг працює в агрегаті з транспортом Т-150. Інформацію про швидкість руху трактора можна отримати з таблиці: так швидкість трактора Т-150 на третій передачі 9,7 км/год. Використання перерахованих даних дозволяє нам скласти математичну задачу: Визначити продуктивність за зміну (8 год.) п'ятикорпусного тракторного плуга ПЛН – 5 – 35, ширина робочого захвату кожного корпусу складається 0,35 м., якщо середня швидкість транспорту Т150, що працює на третій передачі 9,7 км/год.

Отже, математичні методи відіграють важливу роль у розвитку господарства країни. Сільське господарство не може розвиватись без математичних законів, без математичного моделювання. Математичне моделювання зводиться не тільки до дослідження закономірностей, але й у всій різноманітності їх кількісних розв'язків. Для оволодіння і управління сучасною технікою, технологіями у сільському господарстві потрібна серйозна підготовка математики. Зв'язок математики і сільського господарства дозволяє матеріалізувати знання студентів.

Інформаційні джерела

1. Возняк Г. М., Малинюк М. П. Взаємозв'язок теорії з практикою в процесі вивчення математики. Київ : Радянська школа, 1989.
2. Гатаулик М. А., Харитонов Л. А. Экономические методы в планировании сельскохозяйственного производства. М. : Колос, 1986.
3. Шапірко Н. М. Використання задач з практичним змістом у викладанні математики. М. : Просвещение, 1990.

МОДЕЛЮВАННЯ КОМУНІКАЦІЙНИХ СТРАТЕГІЙ В УПРАВЛІННІ ПІДПРИЄМСТВОМ

Тоток Є.О. , здобувач вищої освіти
Миколаївський національний аграрний університет

Комунікації, як елемент процесу управління та прийняття управлінських рішень, є важливими для ефективності організації та управління комунікаційною діяльністю. Сучасний бізнес залежить не тільки від економічних, але і від ряду інших факторів, пов'язаних із добре налагодженою в організації комунікацією.

Головним завданням підприємства є не збільшення його ефективності, адаптація людей до змін, внаслідок впровадження більш ефективних технологій. Формування у співробітників мотивації працювати саме в тій

організації стає ключовим пунктом в роботі з персоналом. Для ефективного просування товару на ринок, заповнений аналогічною продукцією, ключовим є формування відповідного ставлення до товару споживачів і відповідальних за реалізацію агентів і дилерів, що також неможливо без ефективної системи комунікації. При цьому враження, що люди знайшли велику свободу оманливе, так як насправді змінилися тільки методи управління. Нормою ведення бізнесу стало обов'язкове консультування та переговори з усіх важливих питань. І тому як люди, так і організації набагато частіше стали вступати в контакти і підтримувати відносини з великим числом людей, які відрізняються між собою інтересами та системою цінностей [3].

Для успішної діяльності підприємства необхідною і важливою умовою є побудова моделі комунікаційної стратегії. Найпростіша модель комунікації між відправником і отримувачем передбачає повідомлення і зворотний зв'язок, які визначаються системою знань та переконань відправника та отримувача, а також кодуванням та розкодуванням повідомлення. За словами Джорджа Бернарда Шоу, найбільша проблема з комунікацією – це ілюзія, що вона відбулася. У державній програмі стратегічних комунікацій США у 2010 році відмічається, що комунікації – це синхронізація слів і справ, яка активно враховує те, як їх буде сприйнято обраними аудиторіями. Комунікаційні стратегії будуються за певними принципами, до яких варто віднести наступні: ініціативу лідера, довіру, розуміння, діалог, всепроникність, координацію, націленість, реагування на обставини і постійність.

Комунікаційна стратегія включає: цілі і завдання, стратегії, аналіз ситуації, інструменти. В побудові комунікаційних стратегій важливу роль відіграють 4 ключові питання:

- на кого ми хочемо повпливати?
- що саме хочемо змінити?
- наскільки сильно треба повпливати, щоб був результат?
- коли потрібен цей результат?

Результатом моделювання комунікаційних стратегій в управлінні підприємством є побудова комунікаційної моделі, яка представлена на рис.1.



Рисунок 1- Комунікаційна модель управління підприємством

Комунікаційний потенціал підприємства є сукупністю засобів комунікаційної дії і сукупність інструментів, які використовуються при розробці та реалізації цих засобів. При інтегрованому використанні комунікаційного інструментарію виникає синергетичний ефект, який є наслідком реалізації послідовної комунікаційної стратегії [1].

Аналіз існуючих підходів до послідовності робіт з формування комунікаційних стратегій в управлінні підприємством та оцінки ефективності їх функціонування, що використовуються зарубіжними та вітчизняними

дослідниками, дав змогу сформувати наступний алгоритм формування системи комунікацій в управлінні підприємством.

Крок 1. Аналіз ситуації. Включає в себе аналіз загальних характеристик діяльності підприємства та визначення його структури (товарної, конкурентної тощо), визначення небезпек та можливостей, що складаються на ринку для реалізації маркетингових комунікацій, тобто аналіз бізнес-оточення (аналіз змін економічного, політичного, соціального й технічного оточення). На даному етапі доцільним є аналіз сильних і слабких сторін товарів та організації.

Крок 2. Визначення комунікативної цільової аудиторії. Комунікативна цільова аудиторія не завжди співпадає із загальною цільовою аудиторією, тобто групою людей, які бажають купити товар. В комунікативну цільову аудиторію повинні бути включені й ті, хто буде впливати на прийняття рішення про покупку, інші учасники маркетингового процесу. В рамках визначеної аудиторії необхідно виявити, хто саме приймає рішення про покупку, хто впливає на нього, який стан знань, поінформованість про товар існує в даному цільовому сегменті.

Крок 3. Визначення комунікативних цілей. На даному етапі, виходячи з аналізу ситуації, необхідно чітко сформулювати цілі комунікації. Такі цілі повинні бути підпорядковані маркетинговим цілям, які в свою чергу, підпорядковані стратегічній меті фірми. Комунікативні цілі, як правило, пов'язані з тим, як комунікація повинна впливати на стан купівельної готовності покупця.

Цільова аудиторія може перебувати в будь-якому з шести станів купівельної готовності: 1) обізнаність, 2) знання, 3) схильність, 4) перевага, 5) переконаність і 6) здійснення купівлі. Мета маркетингової комунікації – добитися послідовного переходу покупця від одного стану до іншого.

Крок 4. Розробка стратегії маркетингових комунікацій. До групи факторів, які впливають на вибір маркетингових комунікацій відносяться: цілі підприємства, стратегія (проштовхування чи тяжіння), характеристики цільової комунікативної аудиторії, життєвий цикл товару, тип товару або ринку, наявність ресурсів. Стратегія маркетингових комунікацій повинна визначити, які інструменти будуть використовуватися та яким чином можна інтегрувати ці інструменти.

Крок 5. Формування бюджету маркетингових комунікацій. У цілому процес формування бюджету маркетингових комунікацій включає в себе наступні стадії: - вибір методу формування бюджету та встановлення загальної суми коштів на маркетингові комунікації; - розподіл бюджету маркетингових комунікацій між окремими інструментами; - визначення суми коштів, що припадає на кожний елемент комунікативної діяльності.

Крок 6. Реалізація стратегії маркетингових комунікацій. На даному етапі передбачається прийняття рішень по кожному інструменту, задіяному у програмі маркетингової комунікації (обсяг інформації, яка передається по каналах, терміни передачі інформації, інтенсивність звернень до цільової аудиторії тощо). Призначаються відповідальні особи за кожним завданням

маркетингової комунікативної програми, проводиться контроль за ходом втілення в життя програми комунікації.

Крок 7. Оцінка результатів. Оцінка результатів передбачає передусім визначення ефективності маркетингових комунікацій – тобто співвідношення між ступенем досягнення мети, що ставиться у межах комунікативної діяльності і витрат на досягнення поставленої мети.

Таким чином, результат успішності комунікаційних стратегій в управлінні підприємством визначається: відкритістю управління, усвідомленням менеджментом цінності і необхідності комунікацій з персоналом, кваліфікований менеджер комунікацій, успішно використовує сучасні технічні ресурси. Відтак, для підвищення ефективності комунікацій необхідно чітко пояснювати повідомлення, демонструвати розуміння, відвертість у розмові, стежити за своєю поведінкою та реакцією співрозмовника; координувати інформаційні потоки в організації, спрощувати схеми обміну інформацією, звертати увагу на інтонацію повідомлення та однозначність його інтерпретації, використовувати сучасні технології для точнішого і швидшого обміну даними. Але, перш за все, для ефективної побудови системи комунікацій в її основу має бути покладений принцип зворотного зв'язку. Тільки тоді буде досягнута основна мета застосування формування за рахунок підвищення рівня лояльності та вмотивованості персоналу здорової корпоративної культури, яка підтримує стратегію розвитку бізнесу та допомагає досягти мети підприємства.

Інформаційні джерела

1. Арланцев А. В. Синергизм коммуникационного инструментария [Электронный ресурс] / А. В. Арланцев, Е. В. Попов // Маркетинг в России и за рубежом. — 2001. — № 1. — Режим доступа: <http://mavriz.ru/articles/2001/1/>.

2. О.В.Гранат Організація комунікаційної діяльності на підприємствах агропромислового комплексу/ Вісник ЖНАЕУ №2, т.2 2011, с.208

3. Цуруль О.А. Менеджмент у державних організаціях : навч. посіб. / О.А. Цуруль. – К. : КНЕУ, 2002. – 142 с.

СИСТЕМНИЙ ПІДХІД ДО АНАЛІТИЧНОЇ ОБРОБКИ ЕКОНОМІЧНОЇ ІНФОРМАЦІЇ В АГРАРНОМУ ВИРОБНИЦТВІ

Цехоцька К.О., здобувач вищої освіти
Миколаївський національний аграрний університет

Орієнтація економічних реформ на відновлення виробництва, його оновлення і зростання вимагає пильної уваги до аналізу й оцінки можливостей наявного виробничого потенціалу, обґрунтуванню потреб в інвестиціях та аналізу ефективності різних інвестиційних проектів, ретельному порівнянні витрат і отриманих результатів, тобто визначила затребуваність проектного, виробничого і функціонально-вартісного аналізу; зажадала подальшого

розвитку методів попереднього і оперативного аналізу; визначила необхідність формування та перевірки на практиці нових методик аналізу, адекватних вимогам ринкової економіки.

У будь-якому підприємстві незалежно від його розмірів та сфери діяльності важливе місце займає аналітична система, котра існує як невід'ємна складова здійснення діяльності господарюючим суб'єктом [1, с. 234]. При побудові системи аналітичного забезпечення повинна враховуватися специфіка сфери діяльності господарюючого суб'єкта, комплексний підхід до здійснення бізнесу, розвитку різних напрямків виробничо-господарської діяльності. Враховуючи ці особливості при формуванні ефективної системи аналізу підприємства, необхідна її побудова у відповідності з цілями і стратегією діяльності [2, с. 118].

Системний підхід до аналітичної обробки економічної інформації в аграрному виробництві вимагає виокремлення основних понять та показників. Головну роль в даному підході відіграє економічний аналіз.

Існують різні підходи до класифікації методів економічного аналізу. Так, Купалова Г. І. вважає, що найбільш прийнятною і зручною в користуванні є класифікація, за якою всі методи економічного аналізу поділяються на 3 групи залежно від їх сутності та аналітичних можливостей, насамперед щодо здійснення факторного аналізу:

1) традиційні методи і способи зведення та обробки економічної інформації (відносних і середніх величин, групування, табличний метод, графічний метод, балансовий метод, метод деталізації порівняння тощо);

2) математико-статистичні методи — детермінованого факторного аналізу (індексний метод, метод різниць, інтегральний, методи пропорційного ділення, метод логарифмування тощо), стохастичного факторного аналізу (кореляційний, регресійний, дисперсійний, компонентний, багатомірний факторний аналіз та ін.), оптимізації показників, або методи теорії прийняття рішень (дерево рішень, програмування, теорія масового обслуговування, теорія ігор, дослідження операцій тощо);

3) логічні (евристичні) методи (опитування, експертних оцінок, прогнозування тощо) [3, с. 268].

Головне завдання організації економічного аналізу — досягнення поставленої мети (пошук резервів підвищення ефективності господарювання) в найкоротші строки при найкращому використанні наявних ресурсів. Це вимагає чіткого розуміння суті, мети, завдань, об'єкта, предмета аналізу, дотримання його принципів, знання видів, уміння використовувати на практиці аналітичні методи і способи, збирати необхідну інформацію, робити відповідні розрахунки та висновки.

Таблиця 1 Принципи системного підходу до аналітичної обробки економічної інформації в аграрному виробництві

	Принцип	Сутність принципу
1	Єдність первинної інформації	Реєстрація кожного з фактів господарської діяльності повинна відбуватись у момент їхнього здійснення та незалежного від того, хто, де та коли й для чого буде використовувати цю первинну інформацію як органічну частину загальної інформаційної системи
2	Методологічна єдність статистичної інформації для вирішення аналітичних задач	При створенні та функціонуванні системи первинного обліку та звітності повинні враховуватися методологічні вимоги користувачів до інформації для вирішення їхніх задач
3	Об'єктивність інформації	Відображення економічних процесів повинно забезпечуватись об'єктивною інформацією
4	Узгодженість інформації	Загальнодержавна система збору й обробки економічної інформації повинна будуватися та функціонувати на основі широкого використання балансового методу, оскільки це дає змогу забезпечити узгодженості потреб у ресурсах і джерелах їхнього надходження, попиту й пропозицій та ін.
5	Інтеграція елементів системи економічної інформації	Раціональне використання всіма суб'єктами господарювання даних зі загальнодержавної системи збору та обробки інформації, яка поєднується з завданнями, що вирішуються в умовах автоматизованих систем управління галузями, регіонами та підприємствами на підставі дотримання ними принципу "методологічної, організаційної й технологічної єдності інформації"
6	Загальна корисність інформації	При системному підході до створення інформаційного забезпечення менеджменту потрібно досягати зменшення витрат на його створення, попереджати різночитання, неузгодженість та ін.
7	Відповідальності за інформацію	Забезпеченість споживачів якісною інформацією (об'єктивною, точною, своєчасною, ін.) повинна здійснюватись з дотриманням конфіденційності згідно з нормативно-правовими актами
8	Єдність облікових, нормативних та планових даних	Економічна інформація повинна забезпечувати єдність облікових, нормативних і планових даних суб'єктів господарювання всіх форм власності, тобто вона повинна бути уніфікованою, здатною до інтеграції в світові господарські процеси, що досягається впровадженням єдиних форм звітності, які наближені до міжнародних стандартів бухгалтерського обліку та фінансової звітності
9	Оптимальності, раціональності інформаційного потоку	Отримання оперативної інформації для прийняття на її основі оперативних управлінських рішень повинно забезпечуватись обмеженою, але достатньою для аналітичних потреб кількістю показників

Для раціонального проведення аналітичного дослідження слід дотримуватися низки умов щодо науково-методичного, організаційного, ресурсного, кадрового, інформаційного забезпечення тощо.

Інформаційні джерела

1. Мних Є. В. Економічний аналіз : підручник / Є. В. Мних. – К. : Знання, 2011. – 630 с.
2. Савчук В. К. Аналіз господарської діяльності сільськогосподарських підприємств / В. К. Савчук. – К. : Урожай, 1995. – 328 с.
3. Купалова Г. І. Теорія економічного аналізу: навч. посіб. / Г. І. Купалова. – К. : Знання, 2008. – 639 с.
4. Економічний аналіз : навч. посіб. / за ред. М. Г. Чумаченка. – К. : КНЕУ, 2003. – 556 с.

МЕТОДИ МОДЕЛЮВАННЯ РЕГІОНАЛЬНОЇ ІНВЕСТИЦІЙНОЇ ПОЛІТИКИ

Чабаненко В.В., здобувач вищої освіти
Миколаївський національний аграрний університет

В умовах становлення і розвитку української економіки надзвичайно важливе місце посідають залучення інвестицій в економіку країни, перехід до найбільш якісного керування інвестиційною діяльністю, побудова ефективної регіональної політики, що спрямовані на забезпечення вищого рівня інноваційно-інвестиційної привабливості територій.

Для України роль інвестицій дуже сильно зростає, адже вони є основою стабільного економічного розвитку, що дає змогу скоротити розрив в основних макроекономічних показниках між нашою державою та найбільш розвиненими країнами світу, створити передумови для гідної співпраці з іноземними країнами. Якість життя населення та інші найважливіші характеристики розвитку сучасного суспільства дуже сильно залежать від темпів економічного зростання країни, що визначається можливостями до залученням інвестицій. Оскільки основним складником будь-якої держави є регіони, потрібно приділяти їм найбільше уваги, формувати та підвищувати привабливість [3].

Кризові явища в Україні, яка безумовно має ресурсний та фінансовий потенціал, негативно впливають на конкурентоспроможність країни в цілому. Застарілий механізм інвестиційної політики регіонів не сприяє рішенню проблем економічної стагнації на регіональному рівні, що потребує проведення дослідження питань з реструктуризації механізму інвестиційної політики регіонів. Тому пошук домінантного блоку управління у механізмі інвестиційної політики регіонів в умовах недостатнього рівня забезпеченості ресурсами на даний час є актуальним.

Моделювання є важливим засобом розв'язання багатьох економічних завдань і, зокрема, проведення аналітичного дослідження, а результати моделі

до певної міри спрощено відображають сутність глибинних процесів економічного розвитку внаслідок застосування специфічних принципів, притаманних характеру моделювання. Модель – це спеціально створений об'єкт, на якому відтворюються певні характеристики досліджуваного явища, а моделювання — це конкретне відтворення цих характеристик, що дає змогу вивчати можливу поведінку явища без проведення експериментів над ним [4].

Саме для дослідження економічних процесів, де неможливе будь-яке експериментування, особливого значення набуває математичне моделювання. Завдяки застосуванню потужного математичного апарату воно є найефективнішим і найдосконалішим методом. Економіко-математичне моделювання і моделювання економічної сфери виявляють собою наочний приклад плідного вживання математичної ідеї в наукових дослідженнях. Саме тому виникає необхідність більш активного застосування таких методів в практичній діяльності [3].

До основних методів моделювання регіональної інвестиційної політики можна віднести:

- імітаційне моделювання – метод формування моделі регіональної інвестиційної політики або її складника, при якому досліджувана система замінюється на модель, що деталізовано імітує реальну, з метою отримання інформації про неї. Цей метод моделювання можна розглядати як такий, що найбільше передбачає подальше дослідження регіональної інвестиційної політики та її особливостей [1];

- математичне моделювання – метод формування регіональної інвестиційної політики, що побудований на науковому підході і пов'язаний з побудовою та використанням математичної моделі регіональної інвестиційної політики, а також моделювання її складників. Цей метод є найбільш розвинутим у напрямку наявності інструментів [1];

- статистичне моделювання – дослідження регіональної інвестиційної політики на базі побудови її статистичної моделі; побудова і вивчення моделей інвестиційних процесів, середовища, інвестиційних явищ регіону з метою отримання пояснень цих явищ, а також для передбачення їх розвитку та впливу [1]. Оцінка параметрів таких моделей проводиться за допомогою статистичних методів: метод максимальної правдоподібності, метод найменших квадратів, метод моментів.

Слід звернути увагу, що вищенаведені методи моделювання регіональної інвестиційної політики мають можливість характеризувати як комплексну характеристику регіональної інвестиційної політики, так і окремі її складники.

Економіко-математичне, експертне та ситуаційне моделювання використовується, як правило, для моделювання складників регіональної інвестиційної політики [2].

Отже, можна зробити висновок, що моделювання регіональної інвестиційної політики – складний процес, у межах якого доцільне використання не одного, а кількох методів моделювання регіональної інвестиційної політики. Використання методів безпосередньо пов'язане з

завданнями для моделювання, що є похідними від мети, а також від рівня процесу, що моделюється.

Інформаційні джерела:

1. Козловський С.В. Аналіз основних методів побудови економіко-математичних моделей економічних систем. *Збірник наукових праць Вінницького державного аграрного університету*. 2007. Вип. 32. С. 83-89.

2. Кононський С.І. Методи моделювання регіональної інвестиційної політики. *Економічний аналіз*. 2014. Том 16. № 2. С. 19-24.

3. Лабнюк Ю.М. Моделювання інноваційно-інвестиційної привабливості регіонів України. *Східна Європа: економіка, бізнес та управління*. 2018. Вип. 1(12). С. 394-402.

4. Чумаченко М.Г. Економічний аналіз : навч. посібник : 2.вид., перероб. і доп. Київ : КНЕУ, 2003. 555 с.

ЕКОНОМЕТРИЧНЕ МОДЕЛЮВАННЯ ДЛЯ АНАЛІЗУ ТА ПРОГНОЗУВАННЯ ДІЯЛЬНОСТІ АГРАРНОГО ПІДПРИЄМСТВА

Юзик А.А., здобувач вищої освіти

Миколаївський національний аграрний університет

Складання прогнозів розвитку виробництва продукції являє собою актуальну задачу як на регіональному рівні, так і для окремих підприємств. У силу ряду мікро- і макроекономічних причин на сучасному етапі зробити це досить важко. В даний час не існує загальновизнаних методів, які дозволяють прогнозувати розвиток виробництва продукції в організаціях на перспективу з задовільною достовірністю. Також необхідно відзначити, що зміцнення економічної свободи учасників відтворювального процесу на рівні регіонів обумовлює імовірнісний характер економічних процесів, що відбуваються в різних галузях, і змушує застосовувати сценарний підхід і багатоваріантні альтернативні шляхи пошуку рішень. На даному етапі практично відсутні економіко-математичні моделі, що відображають особливості процесу відтворення у сільському господарстві, його стохастичну природу, взаємозв'язок галузей, нелінійність і мінливість в ринкових умовах господарювання. Для вирішення даної проблеми пропонується використовувати методи економіко-математичного моделювання та багатовимірною статистичного аналізу – один з головних інструментів функціонування господарського механізму, структурного перетворення регіонального ринку та прогнозування динаміки виробництва і реалізації продукції. Зміни, що відбуваються в сучасній економіці, призводять до складання нових і вдосконалення розроблених систем економіко-математичного моделювання. Все це дозволяє виявити приховані резерви економічного зростання підприємств на рівні регіону.

Розбудова та реалізація економіко-математичної моделі проводиться в кілька етапів. Передбачається поділ вхідної інформації на наступні групи:

1. Виробничі витрати (трудові, на створення страхового фонду, на корми, на матеріальні витрати в розрахунку на одиницю виробленої сільськогосподарської продукції).

2. Результати змінних (дані про урожайність сільськогосподарських культур і продуктивності тварин відповідно до рівні виходу товарної і валової продукції, кормових одиниць і протеїну).

3. Земельні ресурси, обсяги відповідно до виробництва, використання та реалізації сільськогосподарської продукції. Оптимізаційні моделі дозволяють звести до можливого мінімуму брак ресурсів, наявний в сільськогосподарських підприємствах, головним чином за рахунок раціонального використання трудових, земельних, фінансових, технічних та інших п-ресурсів, добрив і кормів. Поставлена задача досягається через критерій оптимізації аналізованої системи [3].

Використання методів економіко-математичного моделювання пов'язане, у першу чергу, з розумінням виробничих процесів та обмежень, які діють при виробництві та реалізації продукції. Вказані обмеження формують структуру економіко-математичної моделі діяльності підприємства та є основою для вирішення поставленої задачі. Обмеження економіко-математичної моделі за своєю суттю є математичною інтерпретацією постановки стратегічного менеджменту в сільськогосподарських підприємствах. При дослідженні зв'язку між економічними явищами і показниками часто доводиться мати справи з кореляційною залежністю. Ця залежність характерна тим, що, крім досліджуваних основних факторів, на цей показник впливають і побічні фактори, виділити і методологічно ізолювати дію яких не завжди можливо. Такі зв'язки вивчають за допомогою кореляційного і регресійного аналізу.

Ці методи належать до методів математичної статистики. Вони застосовуються в тих випадках, коли зміну аналізованих показників можна подати як випадковий процес. Статистичні методи, будучи основним засобом масових, повторюваних явищ, відіграють важливу роль у прогнозуванні поведінки економічних показників.

Коли зв'язок між аналізованими характеристиками не детермінований, а стохастичний, то статистичні та ймовірнісні методи — це практично єдиний результат дослідження. Найбільше поширення з математико-статистичних методів в економічному аналізі одержали методи множинного і парного кореляційного аналізу. Дослідження об'єктивно існуючих зв'язків між явищами — найважливіша задача теорії статистики.

Соціально-економічні явища являють собою результат одночасного впливу великого числа факторів. При вивченні цих явищ необхідно виявляти головні, основні фактори, абстрагуючись від другорядних.

В основі першого етапу статистичного вивчення зв'язків лежить якісний аналіз явища, пов'язаний з аналізом його природи методами економічної теорії, соціології, конкретної економіки.

Другий етап — побудова моделі зв'язку. Він базується на методах статистики: групування, середніх величин, таблиць тощо.

Третій етап являє собою інтерпретацію результатів, він також зв'язаний з якісними особливостями досліджуваного явища.

Статистика розробила множину методів вивчення зв'язків, вибір конкретного з них залежить від мети дослідження і від поставленої задачі. Зв'язки між ознаками і явищами класифікуються за рядом ознак.

Ознаки, що обумовлюють зміни інших, зв'язаних з ними ознак, називають факторними, або просто факторами. Ознаки, що змінюються під впливом факторних ознак, називають результативними [4].

Обов'язковою передумовою кореляційного і регресійного аналізу є масова основа: на базі одиничних даних виявити ті чи інші закономірності, вплив найважливіших факторів (за умови одночасного впливу другорядних факторів) не можна. Тільки спираючись на досить великий обсяг даних, можна простежити за змінами в досліджуваному показнику під впливом основного фактора і за умови нібито сталості інших факторів, хоча в дійсності ці останні, у свою чергу, змінюються, що і позначається в тому чи іншому ступені на отриманих результатах. У силу цього зв'язок між досліджуваними ознаками не може бути повним, він завжди частковий, хоча тіснота зв'язку і неоднакова. Кореляційний і регресійний аналіз можуть призвести до реальних результатів тільки в тому випадку, якщо вони виходять із правильних теоретичних передумов. Вплив окремих факторів на ефективність діяльності сільськогосподарських підприємств встановлюється шляхом побудови кореляційно-регресійної моделі, яка дозволяє дослідити чутливість результативної ознаки до зміни включених до моделі факторів. Розробка багатфакторної економетричної моделі дозволяє сільськогосподарським товаровиробникам визначити у певній мірі і резерви підвищення рентабельності сільськогосподарських підприємств з урахуванням впливу кожного фактора, що формує її рівень.

Максимум прибутку, одержуваний завдяки реалізації сільськогосподарської продукції, виступає критерієм оптимізації. Він є цільовою функцією та обґрунтовується тим, що прибуток є одним із значущих показників економічної ефективності діяльності сільськогосподарських підприємств.

Таким чином, при побудові моделі, яка показує ефективність діяльності сільськогосподарських підприємств, можна застосовувати такі показники: величину валової продукції сільського господарства регіону, продуктивність праці в сільськогосподарських підприємствах, наявність основних засобів у регіональних агроформуваннях, середньорічні основні фонди сільських господарств, середньорічна чисельність робітників сільського господарства, середньорічна площа сільськогосподарських угідь тощо.

Інформаційні джерела

1. Вітлінський В.В. Моделювання економіки: навч. посібник / В.В. Вітлінський. – К. : КНЕУ, 2003. – 408 с.

2. Кравченко В.М. Теоретико-методологічні засади моделювання сільськогосподарського виробництва / В.М. Кравченко // Економіка: проблеми

теорії та практики. Збірник наукових праць. Випуск 166. – Дніпропетровськ: ДНУ, 2002. – С. 216-224.

3. Мусіна, Л.А. Економетрична модель прогнозування макропоказників / Л.А. Мусіна, Т.В. Лебедєва, В.О. Піщейко // Формування ринкових відносин України. - 2003. - № 12. - С. 1-10.

ЗМІСТ	
РОЛЬ ЖІНКИ В СФЕРІ УПРАВЛІННЯ Агеєнко Ю.С.	2
ЗАПОБІГАННЯ ПРОЯВАМ КОРУПЦІЇ НА ДЕРЖАВНІЙ СЛУЖБІ Біла Д. С.	4
ФОРМУВАННЯ ЕФЕКТИВНОЇ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ ДЛЯ ТОВ «ВЕСЕЛИНІВСЬКА МТС» ВЕСЕЛИНІВСЬКОГО РАЙОНУ Богуславський С. Ю.	6
ПЕРЕВАГИ ФУНКЦІОНУВАННЯ СИСТЕМИ МЕНЕДЖМЕНТУ ЄВРОПЕЙСЬКИХ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ Бройко В. А.	8
ВПЛИВ СТИЛЮ КЕРІВНИЦТВА І ЛІДЕРСТВА НА ФУНКЦІОНУВАННЯ ОРГАНІЗАЦІЇ Войналович А. М.	10
РОЛЬ КОМУНІКАЦІЙ У ПІДВИЩЕННІ ЕФЕКТИВНОСТІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ Войналович А.М	12
ПРИЧИНИ ПЛИННОСТІ КАДРІВ НА ДЕРЖАВНІЙ СЛУЖБІ Гаврилюк Ю.В.	14
ПОДАТКОВИЙ МЕНЕДЖМЕНТ У СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ Гринчук Ю.В.	16
ФАКТОРИ, ЩО ВПЛИВАЮТЬ НА ПРОЦЕС ПРИЙНЯТТЯ УПРАВЛІНСЬКИХ РІШЕНЬ Дощенко С. О.	18
ПРИНЦИПИ УПРАВЛІННЯ ЯК БАЗОВІ МОДЕЛІ ПОВЕДІНКИ МЕНЕДЖЕРА Дубочинський М. М.	21
ОСОБЛИВОСТІ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ КОБЛІВСЬКОЇ ОБ'ЄДНАНОЇ ТЕРИТОРІАЛЬНОЇ ГРОМАДИ Задирака О.М.	24
НАПРЯМИ РЕФОРМУВАННЯ ПОДАТКОВОЇ ПОЛІТИКИ В УКРАЇНІ Іваненко Г. Ю.	26
ОСНОВИ ФОРМУВАННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПРОДУКЦІЇ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ НА ІННОВАЦІЙНІЙ ОСНОВІ Керімов О.С.	28
СУЧАСНІ ЗМІНИ РИНКУ ПРАЦІ І СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ Костерчук К.А.	30
МОТИВАЦІЯ В УПРАВЛІННІ ІННОВАЦІЙНОЮ ДІЯЛЬНІСТЮ ПІДПРИЄМСТВА Кушнір І. В.	33
ПРОБЛЕМА ГЕНДЕРНОГО МЕЙНСТРІМІНГУ В УКРАЇНІ Латинська І. І.	36
КОМУНІКАТИВНІ БАР'ЄРИ СПІЛКУВАННЯ ТА ШЛЯХИ ЇХ ПОДОЛАННЯ Латинська І.І.	39
МАТЕРІАЛЬНА ДОПОМОГА ПРАЦІВНИКАМ СІЛЬСЬКОГО ГОСПОДАРСТВА ТА ЇЇ ВПЛИВ НА МОТИВОВАНІСТЬ ПРАЦІВНИКІВ Липова О.В.	42
ШЛЯХИ ПІДВИЩЕННЯ ЕКОНОМІЧНОЇ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИРОБНИЦТВА МОЛОКА Лівадіна А.О.	44
ВПРОВАДЖЕННЯ ЗМІН НА ПІДПРИЄМСТВІ: БАР'ЄРИ ТА ЗАХОДИ, СПРЯМОВАНІ НА АДАПТАЦІЮ ПЕРСОНАЛУ ДО НОВОВВЕДЕНЬ Лісова А.А.	45

СТИМУЛЮВАННЯ ТРУДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПЕРСОНАЛУ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ Лісовський В.О.	48
СУЧАСНІ МЕТОДИ ПРИЙНЯТТЯ УПРАВЛІНСЬКИХ РІШЕНЬ Маринич Н. А.	51
ОПТИМІЗАЦІЯ СТРУКТУРИ ПЕРСОНАЛУ АГРАРНОГО ПІДПРИЄМСТВА Матвіїва Т.М.	54
КАДРОВА ПОЛІТИКА НА ФІЛІЇ "СНІГУРІВСЬКА" ТОВ СП "НІБУЛОН" Музика Б. К.	56
ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ КАДРОВГО ПОТЕНЦІАЛУ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ Мхитарян К. Г.	57
ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЯ ТА РЕФОРМУВАННЯ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ В УКРАЇНІ Норенко Т.Ю.	60
РЕКЛАМА В СИСТЕМІ ІНТЕГРОВАНИХ МАРКЕТИНГОВИХ КОМУНІКАЦІЙ: МІЖНАРОДНИЙ АСПЕКТ Пшегоцька Т.А.	62
СТИМУЛЮВАННЯ ПРАЦІВНИКІВ У ФГ «КОЛОС» ВІТОВСЬКОГО РАЙОНУ П'ятков І.Ю.	64
ЕФЕКТИВНІСТЬ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ У ТОВ «ЗОЛОТИЙ КОЛОС» ВІТОВСЬКОГО РАЙОНУ Ротко Д. О.	66
ВПЛИВ СТЕЙКХОЛДЕРІВ НА ДІЯЛЬНІСТЬ ПІДПРИЄМСТВ Салюк С.В.	68
ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ СВІТОВОГО РИНКУ ЯБЛУК Стружевська О.М	70
СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИЙ РОЗВИТОК ПІДПРИЄМСТВА Тарасова К.С.	71
МІЖНАРОДНА ПРАКТИКА РЕГУЛЮВАННЯ ПІРАТСТВА ТОВАРНИХ ЗНАКІВ Тимофєєва Т.С.	73
ТЕНДЕНЦІЯ РОЗВИТКУ СВІТОВОГО РИНКУ ГРИБІВ Ткачук А.В.	75
ВПЛИВ ІНФОРМАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ НА УСПІХ ДІЯЛЬНОСТІ ФІРМИ Товстенко М. Ю.	78
УПРАВЛІННЯ КОНФЛІКТАМИ В ОРГАНІЗАЦІЇ Юношев С.Ю.	81
НАПРЯМКИ ПОКРАЩЕННЯ ДІЯЛЬНОСТІ КАДРОВОЇ СЛУЖБИ ТА ДОКУМЕНТАЦІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ Якименко А.О.	83
МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ РОЛІ ІННОВАЦІЙ В АГРАРНОМУ ВИРОБНИЦТВІ Авраменко О. Ю.	85
ВПРОВАДЖЕННЯ ЕЛЕКТРОННОГО ВРЯДУВАННЯ: СВІТОВИЙ ДОСВІД І УКРАЇНСЬКА СПЕЦИФІКА Бердник Д.М.	87
ОСОБЛИВОСТІ ІНФОРМАЦІЙНО-ТЕХНОЛОГІЧНОЇ ІНФРАСТРУКТУРИ ЯК ОБ'ЄКТА ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ Білоус К.І.	90

МОДЕЛІ ОЦІНКИ ТА АНАЛІЗ БАНКІВСЬКИХ РИЗИКІВ Боднарчук А. І	93
ІНСТРУМЕНТИ ІНВЕСТИЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ АГРАРНИХ ПІДПРИЄМСТВ Будаєвський Д.О.	95
ЗАСТОСУВАННЯ МЕТОДІВ МАТЕМАТИЧНОГО ПРОГРАМУВАННЯ В ЕКОНОМІЦІ Василенко М.	97
ОРГАНІЗАЦІЯ ІНФОРМАЦІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ АГРАРНИХ ПІДПРИЄМСТВ Гондакова Д.М.	100
МОДЕЛЮВАННЯ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ СІЛЬСЬКИХ ТЕРИТОРІЙ Горковський О.П	103
ПЕРЕДУМОВИ ТА ПРОБЛЕМИ ВПРОВАДЖЕННЯ ЕЛЕКТРОННОГО ВРЯДУВАННЯ Домашов Є.В.	105
СУЧАСНІ ПІДХОДИ ДО РОЗРОБКИ ІНВЕСТИЦІЙНОЇ СТРАТЕГІЇ АГРАРНИХ ПІДПРИЄМСТВ Донченко О.В.	108
ОСНОВИ ФОРМУВАННЯ ТА НАКЛАДАННЯ ЕЛЕКТРОННОГО ЦИФРОВОГО ПІДПИСУ Жернова К.С.	110
ШЛЯХИ ПОКРАЩЕННЯ ОПЕРАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ Засіченко А.В.	113
ОПТИМІЗАЦІЯ ІНВЕСТИЦІЙНИХ РЕСУРСІВ У ПІДПРИЄМСТВАХ АГРОПРОМИСЛОВОГО КОМПЛЕКСУ Іванова І. В.	115
ПАРЕТО-ЕФЕКТИВНІСТЬ У СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКОМУ ВИРОБНИЦТВІ Ісаков Д. С.	117
УПРАВЛІННЯ ФІНАНСОВИМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ПІДПРИЄМСТВА Камка Ю.С.	119
ВИКОРИСТАННЯ СУЧАСНИХ ІНФОРМАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ В АГРОПРОМИСЛОВОМУ КОМПЛЕКСІ Карпюк Г. С.	121
РОЛЬ МАТЕМАТИЧНОГО МОДЕЛЮВАННЯ У ПІДВИЩЕННІ ЯКОСТІ ПІДГОТОВКИ АГРОІНЖЕНЕРІВ В НОВИХ УМОВАХ РОЗВИТКУ АГРАРНОГО СЕКТОРУ Комісаренко К. А.	123
КОРЕЛЯЦІЙНО-РЕГРЕСІЙНИЙ АНАЛІЗ В ОЦІНЦІ ДІЯЛЬНОСТІ АГРАРНОГО ПІДПРИЄМСТВА Крилова Я.М.	125
ОЦІНКА ІНВЕСТИЦІЙНОЇ ПРИВАБЛИВОСТІ РЕГІОНІВ Крючкова О.В.	127
МОДЕЛЮВАННЯ РОЗВИТКУ ТОРГОВЕЛЬНИХ МЕРЕЖ Лавровський Д.А.	129
ЕКОНОМІЧНА І МАТЕМАТИЧНА ПОСТАНОВКА ТРАНСПОРТНОЇ ЗАДАЧІ Медведчук Є. О.	131
ІНВЕСТИЦІЙНА ПРИВАБЛИВІСТЬ ПІДПРИЄМСТВА ТА МЕТОДИ ЇЇ ОЦІНЮВАННЯ Сушанська Т.В.	133
СУТНІСТЬ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ФАХІВЦІВ БІЗНЕСУ ТА УПРАВЛІННЯ Терентюк С.М.	135

МЕТОДИ ТА МОДЕЛІ НУМЕРОЛОГІЇ Терещенко К.О.	136
ЕКОНОМІЧНА ТА МАТЕМАТИЧНА ПОСТАНОВКА ЗАДАЧІ КОМІВОЯЖЕРА Медведчук Є.О.	138
ВИКОРИСТАННЯ МАТЕМАТИЧНИХ МЕТОДІВ У СІЛЬСЬКОМУ ГОСПОДАРСТВІ Токарчук В. О.	140
МОДЕЛЮВАННЯ КОМУНІКАЦІЙНИХ СТРАТЕГІЙ В УПРАВЛІННІ ПІДПРИЄМСТВОМ Тоток Є.О.	142
СИСТЕМНИЙ ПІДХІД ДО АНАЛІТИЧНОЇ ОБРОБКИ ЕКОНОМІЧНОЇ ІНФОРМАЦІЇ В АГРАРНОМУ ВИРОБНИЦТВІ Цехоцька К.О	145
МЕТОДИ МОДЕЛЮВАННЯ РЕГІОНАЛЬНОЇ ІНВЕСТИЦІЙНОЇ ПОЛІТИКИ Чабаненко В.В.	148
ЕКОНОМЕТРИЧНЕ МОДЕЛЮВАННЯ ДЛЯ АНАЛІЗУ ТА ПРОГНОЗУВАННЯ ДІЯЛЬНОСТІ АГРАРНОГО ПІДПРИЄМСТВА Юзик А.А.	150