

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ДЕРЖАВНИЙ ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД "НАЦІОНАЛЬНИЙ
ГІРНИЧИЙ УНІВЕРСИТЕТ"
ПОЛТАВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ
ЮРІЯ КОНДРАТЮКА
ДЕРЖАВНИЙ ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД «КРИВОРІЗЬКИЙ
НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ»

ФАКУЛЬТЕТ МЕНЕДЖМЕНТУ

КАФЕДРА ПРИКЛАДНОЇ ЕКОНОМІКИ

ВСЕУКРАЇНСЬКА НАУКОВО-ПРАКТИЧНА КОНФЕРЕНЦІЯ

***«ПРОБЛЕМИ ГОСПОДАРЮВАННЯ І ПІДПРИЄМНИЦТВА
В УМОВАХ РИНКОВОЇ ЕКОНОМІКИ»***

ЗБІРНИК ПРАЦЬ

25.11.- 10.12.2015 р.

м. Дніпропетровськ

ПРОБЛЕМИ ГОСПОДАРЮВАННЯ І ПІДПРИЄМНИЦТВА В УМОВАХ РИНКОВОЇ ЕКОНОМІКИ 2015: Матеріали всеукраїнської науково-практичної конференції (Дніпропетровськ, 25.11. – 10.12. 2015 року), – Д.: Державній ВНЗ «НГУ», 2015. – 175 с.

В збірнику наведено матеріали всеукраїнської науково-практичної конференції, яка була проведена з 25 листопада по 10 грудня 2015 року в Державному вищому навчальному закладі «Національний гірничий університет» (м.Дніпропетровськ).

Збірник призначений для науково-технічних працівників, викладачів вищих навчальних закладів, молодих вчених, аспірантів та студентів.

Матеріали в збірнику друкуються мовою оригіналу в редакції авторів.

ЗМІСТ

1. Бондаренко Л.А., аспірант, Вагонова О.Г., д.е.н., проф. Наукове узагальнення досвіду автозаводів щодо підвищення конкурентоспроможності продукції.....	7
2. Rizun M, Doctoral Student, Prokopenko V.I., Doctor of Technical Science, Professor. Managing intellectual capital of a company.....	11
3. Суворкин А. В. гр. ВДЕМ-15, Тимошенко Л.В., к.е.н., доц. Аналіз чинників енергетичної безпеки країни та визначення шляхів її забезпечення.....	16
4. Фартух М.А. гр. М-АМ-13-2, Пілова Д.П. к.е.н., доц. Кадрові ротації як метод морального стимулювання персоналу банку.....	20
5. Terekhov E. D.Ph., Lehrstuhl für angewandte Ökonomie. Weltnetzbasierete hauptgeschäftsformen.....	24
6. Левківська С.П., гр. М-ЕД-14, Вагонова О.Г., д.е.н., проф. Екологічна політика промислового підприємства як складова підприємницької діяльності	27
7. Shalaputa D. group TC-12-1, Kasyanenko L.V., Ph.D., Assistant Professor. Problems of attaining competitiveness of ukrainian economics in the context of european integration	30
8. Гудзь О.В., гр. М-ІД-14, Горпинич О.В., доц. Удосконалення методичних засад управління інноваційною діяльністю вугільного підприємства.....	33
9. Volotkovskiy A. A. student CIit-13, Volotkovs'ka Yu.O., assistant. Problems and prospects of it-technologies market's development in the dnepropetrovsk region.....	37
10. Гаврилов Д.Д. гр. УП-13м, Вагонова О.Г., д.е.н., проф. Математичний підхід як підґрунтя економічної ефективності інноваційних проектів.....	39
11. Толстих Є.В., гр. М-ЕД-14, Прокопенко В.І., д.т.н., проф. Покращення економіки промислового підприємства на засадах екологічного менеджменту.....	43
12. Рибалко К.С. гр. СМ-12-1, Овчинникова Т.В., ас. Проблеми використання міжнародних інститутів в управлінні.....	47

13. Солоджук А. В. гр. ВДЕм-15, Тимошенко Л.В., к.е.н., доц. Порівняльний аналіз витрат вітчизняних та закордонних виробників електричної енергії з нетрадиційних джерел.....	49
14. Щербакова А.О. гр. М-ЕД-13, Вагонова О.Г., д.е.н., проф. Про взаємозв'язок між витратами на геологорозвідувальні роботи та надійністю оцінки запасів води в родовищі.....	54
15. Приймак Т.Р. гр. ЕД-15м, Терехов Є.В., к.е.н., доц. Аналіз динаміки викидів забруднюючих речовин суб'єктами господарювання за напрямками економічної діяльності.....	60
16. Сіда Т.Ю. гр. М ЕД-13, Прокопенко В.І., д.т.н., проф. Еколого-економічне підгрунтя системи управління підприємства з виробництва кормів для тварин.....	63
17. Задорожня О.В. гр. ТКіт-12 – 1, Касьяненко Л.В., к.е.н., доц. Сучасний шлях від виробника до споживача.....	65
18. Жураков А.В. гр. М-АМ-14-2, Горпинич О.В., доц. Проблеми розробки ефективних мотиваційних механізмів для топ-менеджерів в сучасних умовах.....	69
19. Свідлер І.А., гр. УП-15м, Волотковська Ю.О., ас. Вплив розвитку підприємницької діяльності на сталий розвиток регіону.....	72
20. Дьячкова О.Ю. гр. М-АМ-15, Овчинникова Т.В., ас. Страховая медицина, как элемент материального стимулирования в современных условиях Украины.....	75
21. Касьяненко В.С., гр. ПІт-12-1, Касьяненко Л.В., к.е.н., доц. Проблеми господарювання підприємств у ринковій економіці.....	81
22. Коваленко Е.Е. гр. ЕДмв-14, Прокопенко В.І., д.т.н., проф. Визначення організаційної структури управління екологічної служби на гірничому підприємстві.....	84
23. Лазаренко О.С. гр. м-ІД-14, Тимошенко Л.В., к.е.н., доц. Інноваційне забезпечення діяльності оптових овочепродуктових підприємств.....	91
24. Вдовин А.А. гр. ПЗм-15-1, Романюк Н.М., к.е.н., доц. Актуальні проблеми міського громадського транспорту і шляхи їх вирішення...	95

25. Ключкова Є. В гр. М-ЕД-14, Терехов Є. В., к.е.н., доц. Екологізація хімічного виробництва.....	97
26. Кононихин А.С., гр. ТКит-12-1, Касьяненко Л.В., к.э.н., доц. Рост популярности мобильного интернета и стремительное развитие сетей беспроводного доступа 3 поколения (3 g). Влияние на экономику страны.....	101
27. Приймак Т.Р. гр. ЕД-15м, Овчинникова Т.В., ас. Нові способи реклами екологічно чистих продуктів.....	105
28. Кічігіна М.О., гр. М-АМ-14-2, Горпинич О.В., доц. Удосконалення методичних засад формування кадрового менеджменту інтернет-агенства з контекстної реклами.....	108
29. Попов М.О., гр. САіт-12-1, Касьяненко Л.В., к.е.н., доц. Форму- вання відносин між виробництвом і споживанням на основі торгівлі як організації збуту створеих благ та розширеного відтворення.....	110
30. Михайленко І.А. гр. АМ-15м, Овчинникова Т.В., ас. Проблеми ефективності стимуляції праці на підприємстві з метою отримання додаткових прибутків.....	113
31. Донець Н.І. ас., Фінансування інноваційних заходів на Підприємстві.....	116
32. Салімон А.І. гр. ІД-15-м, Касьяненко Л.В., к.е.н., доц. Використання хмарних технологій на підприємстві.....	119
33. Пузанова А.В., гр. МЛ-14м, Симоненко О.І., к.т.н., доц. Деякі аспекти створення зворотного інформаційного потоку від кінцевого споживача до виробника будівельних матеріалів.....	123
34. Казначеева К.А. гр. АМ-15м, Овчинникова Т.В., ас. Проблема трансформації трудової міграції в Україні.....	127
35. Скворцова Д.А, гр. УБіт-13-1, Донець Н.І., ас. Система винагород персоналу.....	133
36. Герро Т.Є., гр. ЕД-15м, Терехов Є.В., к. е. н., доц. Підвищення екологічної безпеки автомобільного транспорту.....	136
37. Суїма І.О., гр. САіт-12, Касьяненко Л.В., к.е.н., доц. Аналіз актуальних проблем підприємства в умовах сучасної економіки.....	139

38. Хахалина Т.Н. гр. АМ-15-м, Овчинникова Т.В., асс. Актуальность проблемы решения социальных вопросов внутренней миграции в Украине.....	141
39. Олексій Р.М., гр.М-АМ-14-1, Горпинич О.В., доц. Удосконалення методичних засад планування управлінського персоналу підприємства.....	145
40. Бублик А.В., гр. ТЗит-12-1, Касьяненко Л.В., к.э.н., доц. Обеспечение инфраструктур предпринимательской деятельности в современных условиях хозяйствования.....	151
41. Михайленко И.А. гр. АМ-15-м, Дементьева Н.В., ст. преп. Влияние законов Мерфи на организацию.....	154
42. Герро А.Є., гр. АМ-15м, Овчинникова Т.В., асс. Демографічне навантаження на працездатне населення.....	158
43. Гвоздік Н.І, гр. ТКіт-12-1, Касьяненко Л.В., к.е.н., доц. Підтримка розвитку малого бізнесу державою.....	160
44. Шушпанова А.Р., Гончаров Д.О., гр. УБіт-13-1, Донець Н.І., асс. Методи управління персоналом	163
45. Стецюк Д.С, гр. ТКіт-12-1, Касьяненко Л.В., к.е.н., доц. Актуальні проблеми сучасного малого і середнього бізнесу в Україні.....	166
46. Салімон А.І. гр. ІД-15-м, Донець Н.І. асс. Інформаційна підтримка інноваційної діяльності гірничо-збагачувальних підприємств.....	169
47. Жданова М.С. гр. ЕЕ-12-2, Волотковська Ю.О. асс. Вплив динаміки росту житлово-комунальних тарифів на стан економіки України.....	172

Бондаренко Л.А., аспірант кафедри прикладної економіки

Науковий керівник: Вагонова О.Г., д.е.н., проф., завідувач кафедри прикладної економіки

(Державний ВНЗ “Національний гірничий університет”, м. Дніпропетровськ, Україна)

НАУКОВЕ УЗАГАЛЬНЕННЯ ДОСВІДУ АВТОЗАВОДІВ ЩОДО ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПРОДУКЦІЇ

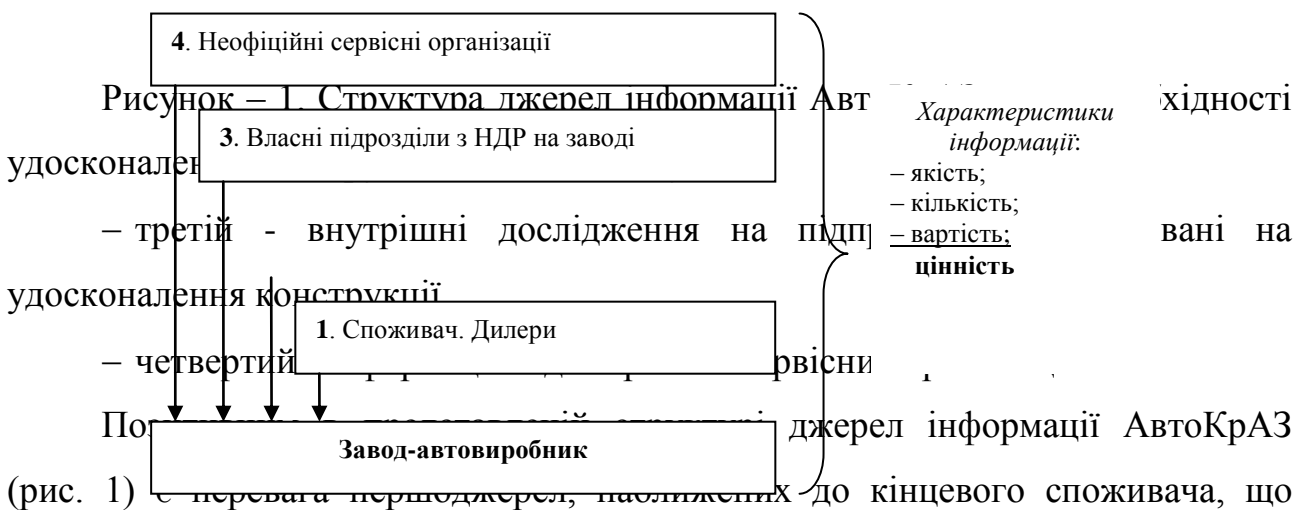
Конкурентоспроможність підвищується шляхом оновлення конструктивних складових автомобіля, ураховуючи чинники його адаптації до споживачів ринкового сегменту. Процеси, пов’язані з оновленням вантажного кар’єрного автомобіля моделі КрАЗ, досліджено на основі експертних оцінок. До експертизи були залучені інженери-конструктори, керівники відділів технічного обслуговування, інженери по налагодженню та випробуванню автомобілів, інженери-механіки, начальники автомобільного та технічного господарства.

З урахуванням вищевикладеного матеріалу, характеристики процесу конструктивного оновлення кар’єрного самоскиду автомобільним заводом представлені у вигляді комплексу варіативних впливових чинників (табл. 1). Кожен чинник певною мірою деталізується, що може бути використано при розробці заходів, спрямованих на удосконалення процесу адаптації автосамоскиду до потреб окремого сегменту споживачів. Налагодження процесу удосконалення продукції пов’язано з оцінкою грошових потоків, що відбивають доцільність такої діяльності, в тому числі з урахуванням ємності доступних виробнику джерел фінансування, прибутку та потенціалу конкурентоспроможності кожного з суб’єктів ринку (виробник, споживач). Тому, важливо дослідити вплив автосамоскидів АвтоКрАЗ на економічну систему гірничодобувного підприємства, як споживача з специфічними вимогами до якостей автосамоскиду.

У відповідях на запитання стосовно ритмічності внесення конструктивних змін в кар'єрний автотранспорт зауважено, що кількість новацій обумовлена сприйняттям керівництвом АвтоКрАЗ індивідуальних вимог клієнтів. Зазначимо, що не всі проблеми автосамоскиду, які виникають при його експлуатації, доводяться споживачем до відома автовиробника з вимогою їх усунення. Якщо витрати ресурсів споживача (гроші, час, труд), пов'язані з ремонтом автомобіля, незначні у порівнянні з рекламацийними витратами (підготовка та подання претензії; час розгляду та задоволення), то автовиробник матиме мінімальну інформацію щодо цієї проблеми. Відсутність більш конкретної відповіді щодо кількості інноваційних проектів свідчить про недоліки облікової діяльності.

Підприємство враховує вимоги замовників щодо конструктивних особливостей автомобіля, якщо вони не суперечать технічним нормам. В запитанні про доцільні конструктивні зміни в кар'єрному автотранспорті джерела інформації (за поширеністю) впорядковані наступним чином (рис. 1):

- перший (найвищий) рівень - взаємодія зі споживачем та статистична інформація дилера:
- другий рівень - інші суб'єкти (виробники вузлів, агрегатів, дослідницькі організації тощо).



необхідну інтенсивність та достовірність інформації. Умовою використання підприємством АвтоКрАЗ інформації дилера є впевненість автовиробника в якості взаємовідносин «дилер-споживач», насамперед зворотного зв'язку для акумулювання споживчих запитів стосовно автосамоскиду. Зауважимо, що з цих двох джерел надходить інформація, яка віддзеркалює індивідуальну цінність автосамоскиду кожного з суб'єктів, але ця інформація не завжди є достатньою для визначення заводом повного змісту імовірних способів підвищення споживчої цінності.

Коло рішень щодо потенційних конструктивних змін автосамоскиду формують сторонні підприємства, які виробляють вузли та агрегати, а також проводять дослідницькі роботи. Для отримання більшого ефекту зазначених рішень доцільним вважається поєднання інформації з джерел першого та другого рівня. Якщо АвтоКрАЗ не здійснює узгодження запитів споживачів та потенціалу бізнес-партнерів, то це відбиває його максимально суб'єктивний підхід до тлумачення споживчої цінності.

Низький рівень значущості внутрішньої інформації про доцільні конструктивні зміни автосамоскиду є свідченням недостатнього розвитку дослідницької діяльності на заводі (рис. 1). Тому, можна зробити висновок про пряму залежність конкурентоспроможності автосамоскиду КрАЗ від здатності бізнес-партнерів заводу задовольнити виявлені потреби користувачів, а також наявності сталих ефективних ділових відносин партнерів з АвтоКрАЗ.

Таблиця 1

Комплекс значущих характеристик процесу оновлення кар'єрного
автосамоскиду

Характеристика	Чинник	Глумачення		
Ритмічність внесення конструктивних змін	<i>Модель поведінки</i>	пасивна	реактивна	проактивна
	<i>Центр уваги</i>	проблема	новація	потреба
Тривалість проектів	<i>Зміст проекту</i>	види робіт	обсяг робіт	складність робіт
Урахування вимог споживачів	<i>Значущість споживача</i>	обсяг замовлень	платоспроможність в періоді	привабливість нових ринків (без диференціації продукції)
Структура джерел інформації	<i>Комунікаційний канал</i>	якість комунікацій	вартість каналу	цінність інформації
Пріоритет суб'єктів, які ініціюють зміни	<i>Потенціал суб'єкта- каталізатора</i>	споживач: обсяг замовлень	автовиробник: спроможність задовольняти потреби	партнер: спроможність генерувати інноваційні продукти
Обсягом залучення ресурсів сторонніх організацій	<i>Привабливість аутсорсингу</i>	наявність пропозицій сторонніх послуг	вартість сторонніх послуг	довіра суб'єктам (аутсорсерам)
		потенціал аутсорсерів	економічна доцільність	захист прав автовиробника
Склад виконавців робі/проекту	<i>Компетенція виконавців</i>	час виконання робіт	якість виконання робіт	вартість виконання робіт
	<i>Схильність суб'єктів до кооперації</i>	автовиробник: досвід з кооперації	сторонні організації: привабливість автовиробника	єдність поглядів суб'єктів на цілі, засоби, принципи кооперації
Вмотивованість автовиробника	<i>Ризики партнерства</i>	захист прав на інтелектуальну власність	залежність від партнерів в майбутніх періодах	зниження підприємницької активності партнерів
	<i>Внутрішні ризики</i>	брак власних фінансових ресурсів	ризик самостійного інвестування	конфлікт оперативних/стратегічних змін
	<i>Чинники конкуренто- спроможності</i>	досвід організації проектів	формування виробничо- комерційного потенціалу	розвиток дослідницької бази
	<i>Зиски проекту</i>	термін окупності	рентабельність проекту	NPV проекту
	<i>Умови реалізації проекту</i>	диверсифікація ринків	максимізація показників інвестування	участь заводу в роботах

Найнижчий рівень значущості інформації надано стороннім сервісним організаціям, які обслуговують автомобілі КрАЗ поза офіційною дилерською мережею. Збір даних від цих суб'єктів частіше за все є трудомістким, а отже високовартісним. Звернення користувачів автосамоскидів до послуг сторонніх сервісних організацій відбувається за умов відсутності власної ремонтної бази та недоцільності обслуговування у офіційних дилерів (наприклад, висока вартість послуг, низька якість виконання робіт тощо).

Rizun M, Doctoral Student of the Department of Applied Economics

Scientific adviser: Prokopenko V.I., Doctor of Technical Science, Professor of the Department of Applied Economics

(State Higher Educational Institution "National Mining University", Dnipropetrovs'k, Ukraine)

MANAGING INTELLECTUAL CAPITAL OF A COMPANY

In modern economy, knowledge is becoming the pivotal factor in corporate growth and development. As a consequence, companies tend to be dependent on their ability to measure, manage and develop their knowledge and expertise. In this connection, human resources grow to be the essential element; knowledge becomes the main asset of the company and its management and control take the first place in company's mission [1].

With transition from the industrial society to the information and knowledge one, the basis of corporate and societal growth gradually changes from tangible to intangible assets. Focus thus shifts from individual assets to bundles of assets where different types of assets cooperate on the production of value. It is the *intellectual capital* - synonym of knowledge capital - embodied in the skills, knowledge and experiences of people [2].

The notion of intellectual capital (IC) was first used by the economist John Galbraith in 1969. It is interpreted as a product of science and knowledge. In most approaches IC is divided into human, relational and organizational capital [3,4]. *Human capital* includes knowledge, competences, talents and skills of people in the network, their ability to take decisions quickly, cope with the problems and create good interpersonal relationships. *Relational capital* characterizes the relations of an individual or a whole network with the external environment. *Organizational capital* is composed of processes, systems and other tools that assist the process of knowledge accumulation, storage and transmission; it includes intellectual property, computer equipment, organizational philosophy etc.

This research focuses on human capital (HC) and the development of mechanism of its management in a company. For a deeper understanding of the HC phenomena, the author gives the list of all the categories that this type of capital contains [5]:

1. *Knowledge capital*: “Know, what”, “Know, why”, “Know, how” and “Know, who”.
2. *Professional competence*: talent, abilities, skills, speed.
3. *Communicative skills*: behavior, personal qualities, trust, motivation, leader skills.
4. *Business skills*: entrepreneurial skills, innovativeness, originality, adaptability, ability to solve problems.

The measurement and management of intangible resources and, particularly, of human capital, should be considered as a key element in company’s strategy. In [6] it is stated that “calculating the value of intangibles in companies based on their ability to develop and maintain cash flows by converting their ideas and innovations into revenue streams is fundamental to adequately assessing and quantifying the value of these companies”.

The research, conducted in [7], summarizes major steps that firms have accomplished in the intellectual capital challenge and suggests a list of indicators for human capital measurement and management, which includes: employee profile;

staff turnover; education; commitment and motivation; training and results.

What the author would like to focus on is included in the two indicators. “*Education*” contains information about employee’s qualification and experience (unskilled and skilled employees, bachelor or master degree, PhD degree, international certificates etc.), while the indicator “*training*” means the formation of employees conducted by the company itself (trainings, workshops, seminars, distant education, internship etc.).

Companies, which aim to satisfy the needs of modern market and be flexible to all the challenges that it provides, face the necessity to innovate and bring brand new products and technologies to attract their customers. The innovative process is hardly possible without active work of company’s employees. But to create innovations, one has to think innovative. And to do that, one needs to possess information about modern tendencies and technologies. This is where the question of *employees’ training* arises, making the managers think of the ways to increase their subordinates’ qualification with the minimum possible loss of their working time.

It is absolutely clear that spending days, weeks even months for attending campus courses is impossible for people engaged in employment at almost any type of a company. This is why distance learning has been expanded and in recent years. However, conventional forms of distance learning in higher education have a lot of disadvantages in comparison to standard university courses. If students can not attend the university, the university should be brought to students. This has made possible by development of Internet technology and *virtual classroom* models [8]. Virtual classrooms can be established as special purpose portals. Numerous virtual classrooms and universities offer excellent programs on the Internet. But the flexibility of classroom programs demanded by potential students is hard to provide by the existing portals.

That is why the purpose of this research lies in the development of practical recommendations on creation of a *virtual educational platform* (VEP), which will be totally adjusted to the needs of a company or a group of companies operating in the same sphere. Creation of such VEP should be called forth by the market requirements

and company's inner demands. It would be reasonable to conduct an extensive survey to find answers to three "what?" questions: what the company already *has*; what it *wants to have* and what *needs to be done* in order to achieve the goal. The author suggests the VEP to be a valuable step in the movement towards new level of success.

Figure 1 present the outline of the methodology of VEP construction, which is supposed to be universal for companies of at any branch of economy and with any form of organization (developed by the author).

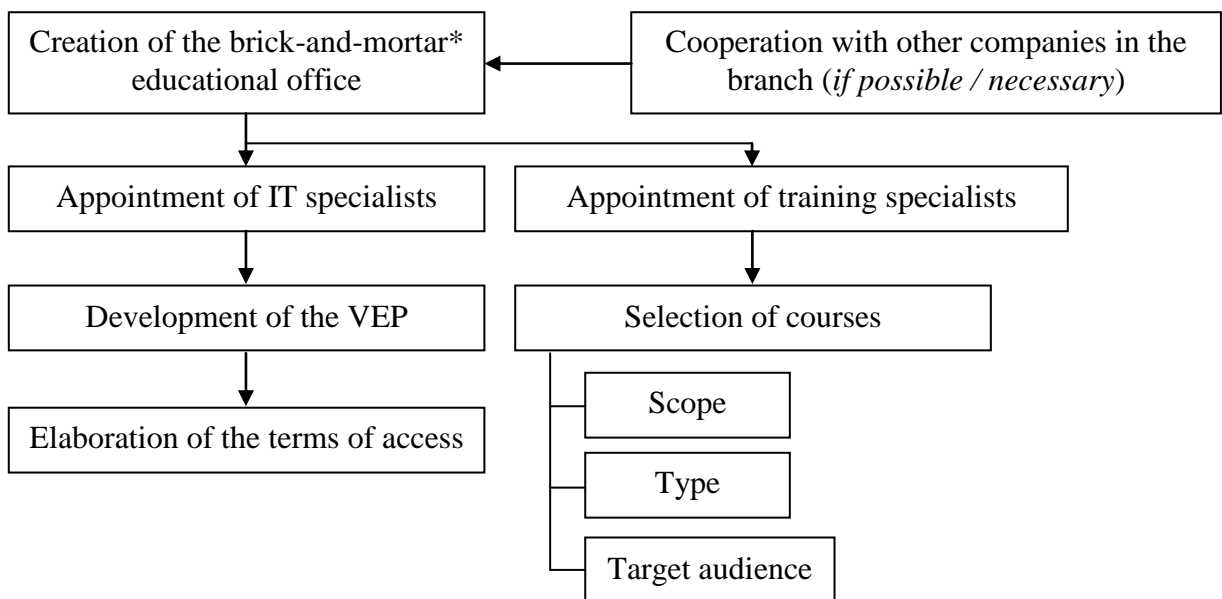


Figure – 1. Construction of a virtual educational platform (author's development) *The term "brick-and-mortar" describes the physical presence of a building(s) [9].

The block "*Elaboration of the terms of access*" (figure 1) refers to the ways the platform can be accessed, and also to the limitations of access. For example, the *student* (here and further the author means an employee using the platform for training) can use the VEP only at special hours, or only once per day/week. It is also possible that he/ she can use only certain computers, adjusted for using this platform. Or a student may simply require the login and password to access the platform any time. The terms of access may also be connected with the possibility of having only

one course at a time or the necessity to finish a certain course in order to start the other one.

The block “*Selection of courses*” (figure 1) includes three sub-blocks:

1. *Scope* (in case the VEP is used jointly by a number of companies): whether a certain course can be used by a particular company, by a few cooperating companies or by all the companies running the platform.

2. *Type*: whether a course should be passed individually or presupposes group work; whether it is theoretical or includes practical tasks and workshops; whether it is a course for professional development or professional reorientation etc.

3. *Target audience*: whether a course is aimed at senior personnel, mid-level managers or clerks; whether it is aimed only at a particular department or a few of them; whether it covers all workers at a company etc.

The author suggests the above-presented methodology of VEP construction to be a brief blueprint for action for the managers looking for simple and effective ways of increasing employees’ qualification and, thus, managing the human capital and increasing the effectiveness of intellectual capital operation in the company.

References

1. The Danish Trade and Industry Development Council. (1997) *Intellectual capital accounts. Reporting and managing intellectual capital: memorandum.*
2. Itami,H. and Roehl,T. (1987) *Mobilizing invisible assets.* Harvard University Press.
3. Jurczak J. (2008) *Intellectual capital measurement methods.* Institute of Organization and Management in Industry „ORGMASZ”. Vol 1(1); p. 37 – 45.
4. Zehri, Ch., Abdelbaki, A. and Bouabdellah, N. (2012) *How intellectual capital affects a firm’s performance?* Australian Journal of Business and Management Research. Vol.2, No.08, pp. 24-31.
5. Rizun M. (2014) *Intellectual capital as a key factor of business-processes at mining enterprises.* XXIX Scientific Conference „Organization Support Systems / Creativity Support Systems – SWO/CSS 2014”, Scientific Papers of the Faculty of

Informatics and Communication (188), University of Economics in Katowice. Pp. 145-156.

6. Harrison, S. and Sullivan, P. (2000) *Profiting from intellectual capital: Learning from leading companies*. Journal of Intellectual Capital, 1, 1, pp. 33-46.

7. Ordóñez de Pablos, P. (2001) *Relevant experiences on measuring and reporting intellectual capital in European pioneering firms*, in N. Bontis and C. Chong, Organizational intelligence: the cutting edge of intellectual capital and knowledge management. Butterworth-Heinemann.

8. Horváth, L. and Rudas, I.J. (2004) *Modeling course for virtual university by features*. Journal of Applied Sciences, Obuda University, Hungarian Academy of Engineering and IEEE Hungary Section. Vol.1, Issue 1, pp. 44-58.

9. Wikipedia – the Free Encyclopedia [online].
Access: https://en.wikipedia.org/wiki/Brick_and_mortar

Суворкин А. В. студент гр. ВДЕМ-15

Науковий керівник: Тимошенко Л.В., к.е.н., доцент кафедри прикладної економіки

(Державний ВНЗ “Національний гірничий університет”, м. Дніпропетровськ, Україна)

АНАЛІЗ ЧИННИКІВ ЕНЕРГЕТИЧНОЇ БЕЗПЕКИ КРАЇНИ ТА ВИЗНАЧЕННЯ ШЛЯХІВ ЇЇ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

Загрозами енергетичній безпеці є події короткочасного або довготривалого характеру, які можуть дестабілізувати роботу енергокомплексу, обмежити або порушити енергозабезпечення, призвести до аварій та інших негативних наслідків для енергетики, економіки та суспільства. Умовно загрози енергетичній безпеці поділяють на групи: економічні, соціально-політичні,

зовнішньоекономічні та зовнішньополітичні, техногенні та природні, а також загрози управління. Всі перераховані групи загроз безпосередньо стосуються енергокомплексу України.

Серед економічних загроз слід відмітити: дефіцит інвестиційних ресурсів, необхідних для розвитку, модернізації і технічного забезпечення нормальної роботи енергокомплексу; фінансова нестабільність забезпечення функціонування енергокомплексу, забезпечення паливними ресурсами, матеріалами та компонентами для підтримання технологічних процесів, нестабільність оплати всіх поточних витрат; порушення господарських зв'язків; неефективне використання паливних та матеріальних ресурсів; надмірно високі ціни на паливні та матеріальні ресурси; високі рівні монополізму виробників, постачальників і розподільників енергії та паливних ресурсів; нестача фінансових коштів; незбалансованість виробництва і споживання паливно-енергетичних ресурсів, дефіцит енергетичних потужностей, недостатня пропускна здатність мереж.

Соціально-політичними загрозами є: нестабільність у суспільстві; негативні соціально-політичні події; приватні інтереси нових власників в енергетиці, що йдуть всупереч загальній меті; конкуренція; протиправні дії влади і керівників підприємств; низька кваліфікація персоналу; криміналізація бізнесу.

Серед загроз зовнішньополітичного та зовнішньоекономічного характеру доцільно відзначити наступні: критична залежність від імпорту паливних ресурсів, енергетичного обладнання, матеріалів, невиконання договірних поставок; дискримінаційні заходи з боку зарубіжних країн; критична залежність експорту та імпорту від умов транспортування через території інших країн.

В сучасних умовах господарювання енергокомплексу України його безпеку у значній мірі визначає недосконалість управління, а саме: недосконалість організаційних структур управління, низький рівень керівного і управлінського персоналу; не координованість взаємодії підрозділів та

підприємств енергокомплексу і взаємозв'язків з іншими галузями економіки; помилки та неефективність реалізації економічної політики держави; недосконалість правової і законодавчої бази; неефективність проведення державною політики енергозбереження і слабкість механізмів її реалізації; ослаблення державного регулювання і контролю у сфері енергопостачання та енергозбереження.

Техногенними загрозами, що спричиняють виникнення аварій і відмов обладнання є: низькі технічний рівень та якість устаткування і систем, низька якість будівельно-монтажних, ремонтних робіт та експлуатації; великий ступінь зношення основних фондів; нераціональне розміщення енергетичних об'єктів з ризиком для населення і ризиком забруднення довкілля; недотримання правил технічної експлуатації, охорони праці та протипожежних заходів. Загрозами природного характеру можуть виступати: стихійні лиха (землетруси, повені, сильні вітри, ожеледиця, зсуви, зливові дощі й снігопади), підвищена грозова активність, які можуть призвести до руйнування або значного пошкодження обладнання; природні аномальні явища (тривала засуха, маловодність річкового стоку), які можуть відбитися на балансах вироблення електричної і теплової енергії, водозабезпеченні енергетичних об'єктів; аномальні явища підвищеної сонячної радіаційної активності, що становлять загрозу щодо прискореного старіння ізоляції і температурних впливів.

Заходи державного регулювання щодо забезпечення енергетичної безпеки можна розділити на превентивні і ліквідаційні. Реалізація превентивних заходів має сприяти формуванню в Україні менш уразливої до енергетичних потрясінь економіки. Це насамперед: енергозбереження, диверсифікація джерел надходження енергоносіїв, стимулювання видобутку основних видів палива і виробництва електроенергії, використання нетрадиційних та відновлювальних видів енергії. Ліквідаційні заходи повинні, зокрема, передбачати створення в Україні стратегічних газових і нафтових резервів, підконтрольних державним органам, та системи розподілу нафти і газу в разі серйозних порушень в інфраструктурі забезпечення споживачів.

Для підвищення рівня енергетичної безпеки та поліпшення загальної ситуації в енергетичному комплексі України доцільно проводити удосконалення структури управління енергетичним комплексом загалом без послаблення регулюючої ролі держави, а також заходи з підвищення рівня ефективності використання енергетичних джерел та реконструкцію електростанцій з модернізацією основного енергетичного устаткування енергосистеми, розвиток нових джерел електроенергії на базі сучасних технологій. Окрім цього необхідно вдосконалювати тарифну політику і економічно обґрунтовувати змінення тарифів на енергію і паливо, створювати систему енергетичного моніторингу та вдосконалювати структуру паливного балансу. Здійснення активної політики в області енергозбереження та широке залучення в енергобаланс відновлювальних джерел енергії, здійснення структурної перебудови економіки шляхом зменшення частки енергомістких галузей виробництва, а також подальший розвиток досліджень в області енергетичної безпеки у комплексі з дослідженнями економічної безпеки будуть сприяти поліпшенню ситуації в енергетичному комплексі України.

Україна має усі підстави для розвитку видобутку як природного газу, використовуючи його традиційні запаси, зокрема, на шельфі та континентальному схилі Чорного моря, так і розробки нетрадиційних покладів газу, зокрема, сланцевого, за якими Україна хоча й не посідає провідних місць у світі, проте, навіть за попередніми оцінками, має достатній потенціал з позиції забезпечення власних потреб. При цьому серйозними проблемами розвитку видобутку нетрадиційних видів газу лишатиметься протидія монопольного зовнішнього постачальника, обмеженість інвестицій, брак водних ресурсів та екологічні аспекти застосування технологій гідророзриву пластів. Крім цього, Україна має всі шанси долучитись до «буму» розвитку відновлювальних джерел енергії. Поступове зниження вартості електроенергії, яка виробляється з відновлювальних джерел, розширяє можливості як зарубіжних, так і вітчизняних інвесторів, щодо реалізації проектів відновлювальної енергетики в Україні. За прогнозами Всесвітньої вітроенергетичної асоціації, до 2020 року

середня собівартість електроенергії з вітроелектростанцій складатиме близько 2,45 євроцента/кВт-год., що є конкурентним показником, враховуючи нинішні тарифи на електроенергію та розміри «зеленого» тарифу, встановленого в Україні.

Таким чином, традиційна формула енергетичної безпеки лишаються актуальною на поточне десятиліття. Її складові мають бути поєднані з посиленням акцентом на власні ресурси, на забезпечення енергетичної самодостатності відповідно до обраної енергетичної кооперації з ЄС.

Фартух М.А. студент гр. М-АМ-13-2

Науковий керівник: Пілова Д.П., к.е.н., доцент кафедри прикладної економіки
(Державний ВНЗ "Національний гірничий університет", м. Дніпропетровськ, Україна)

КАДРОВІ РОТАЦІЇ ЯК МЕТОД МОРАЛЬНОГО СТИМУЛЮВАННЯ ПЕРСОНАЛУ БАНКУ

Ринкові перетворення в Україні вимагають перебудови методів управління працею в усіх галузях економіки, зокрема, у банківській сфері, яка суттєво впливає на стан фінансово-кредитного комплексу країни та успіх економічних реформ. У сучасних умовах розвитку ефективність управлінських процесів у банку визначається передусім людьми, які втілюють в життя основні цілі та завдання, виконують прийняті управлінські рішення.

Загострення конкуренції на рику трудових ресурсів, зокрема, банківського сектору, а також значне зменшення використання потенціалу методів матеріального стимулювання під впливом дії факторів політичних, економічних та інших факторів середовища функціонування суб'єктів

господарювання, інтенсифікує пошук нових методів морального стимулювання персоналу.

На сьогодні чимало суб'єктів господарювання використовують у своїй кадровій політиці ротацію кадрів, яка дозволяє отримати певні стимули для працівників та має безумовні переваги для банку.

Під терміном “ротація кадрів” розуміється планове службове переміщення або істотна зміна посадових обов'язків працівника, переклад співробітника з однієї посади на іншу, переміщення з одного підрозділу в інший, аж до повної зміни діяльності [1].

Досвід ротацій вже ефективно використовується в інших країнах, наприклад, в Японії, де система оплати праці має свої явно виражені особливості та здебільшого визначається специфікою технологій у роботі з персоналом. Можна виділити п'ять основних систем: система довічного найму; система підготовки на робочі місця; система кадрової ротації; система репутації; система оплати праці.

Суть системи ротації характеризується переміщенням робітників по горизонталі та вертикалі кожні два-три роки. Випускники вищих навчальних закладів, щорічно працевлаштовуючись на підприємства й організації, не призначаються одразу на управлінські посади. Свою трудову біографію вони починають із посад, які не вимагають високої кваліфікації. Система ротації забезпечує гнучкість робочої сили, підвищує рівень її кваліфікації та конкурентоспроможність. Система репутації гарантує в умовах ротації якісну, творчу та перспективну діяльність усіх співробітників, щоб при переході робітника через два – три роки на нове місце за ним закріпилась репутація ініціативної та порядної людини [2].

Цілями здійснення ротації співробітників можуть бути наступні:

- 1) розширення сфери діяльності банку (знання та навички досвідчених співробітників банку активно використовуються при формуванні нових колективів для нових напрямків діяльності, проектів, відділів тощо, які передають цінності, традиції, стандарти);

2) залучення нових бізнес-напрямків (планування «кадрового резерву», яке дозволяє прогнозувати розвиток кар'єрного росту співробітників на тривалий період часу, що робить їх більш лояльними компанії);

3) підвищення універсальності співробітників (набуття знань і навичок щодо роботи сумісних відділів, розвиток кар'єри «по горизонталі»);

4) профілактика професійного вигорання співробітників;

5) індивідуального планування та розвитку кар'єри співробітників;

6) передача досвіду, знань, навичок діяльності в компанії новим співробітникам (наставництво, внутрішнє навчання);

7) отримання досвіду роботи та розуміння субкультури в іншому підрозділі, колективі;

8) формування нових взаємодій, взаємин між співробітниками компанії, формування змін у взаєминах між підрозділами, які дозволяють максимально раціоналізувати бізнес-процеси;

9)гуртування трудового колективу;

10) збільшення нововведень за рахунок креативності команди;

11) підвищення лояльності та прихильності співробітників компанії;

12) управління змінами (після власних нововведень глобальні зміни приймаються легше).

Перевагами ротації для співробітника можуть бути наступні:

1) можливість швидкого зростання (горизонтального або вертикального);

2) можливість отримати нові контакти, покращити комунікації всередині компанії;

3) можливість отримати нові навички та досвід роботи;

4) підвищення комунікативних навичок;

5) отримання досвіду роботи в новому колективі, з новими «правилами команди» і керівником;

6) можливість придбати новий досвід і дізнатися нові культурні цінності, менталітет інших регіонів чи країн, у разі ротації з релокацій;

7) розширення соціального пакету, поліпшення матеріального

становища;

8) для молодих фахівців - це можливість показати себе і побудувати кар'єру;

9) шанс змінити своє життя, в т.ч. через сферу діяльності.

Персонал банку розгалужений на вузькоспеціалізовані підрозділи, значна частка персоналу деяких з них являє собою фахівців нижчої ланки (наприклад, операторів). Часто персонал відділів із підтримки клієнтів, як то наприклад, call-центрів або департаментів з обслуговування кредитних карток та зарплатних проєктів, складається переважно з випускників вищих навчальних закладів з незначним досвідом роботи, середній вік котрих складає 24 роки. Ця категорія персоналу характеризується прагненням до кар'єрного зростання та саморозвитку. Ротація дозволить персоналу розширити свої уявлення про загальну місію банку, підвищити свою професійну кваліфікацію, та обирати той напрямок діяльності банку, де йому краще працювати і реалізовувати ширше свої можливості.

Для відділів банку, де працює значна частка фахівців нижньої ланки (наприклад, операторів), доцільно використовувати тимчасові ротації в якості методу морального стимулювання. Виходячи з відмінностей східного керування персоналом та керування персоналом банку в Україні, можна запропонувати короткі ротації терміном на 1-3 днів з періодичністю 1 раз на місяць. Ротації мають здійснюватися між департаментами приблизно однакового рівня або у філії банку групами до 7 чол. Це дозволить більш ефективно проводити ротації, не заважаючи роботі працівникам, до яких відбувається переміщення.

Таким чином, банк матиме можливість: більш ефективно укомплектувати свій персонал та підвищувати кваліфікацію робітників; за необхідністю при підвищеному навантаженні певних підрозділів залучати до їх роботи додатково працівників на тимчасовій основі, що надасть банку гнучкості; згуртувати колектив. Отже, тимчасові ротації в цілому дозволять покращити якість обслуговування та конкурентоспроможність банку.

Перелік посилань

1. Сушко Н.М. Менеджмент персоналу в банках: Навч. пос. – К.: Центр учбової літератури, 2008. – 146 с.
2. Колот А. М. Мотивація персоналу: підручник / А. М. Колот. – К. : КНЕУ, 2002. – 345 с.

Terekhov E. D.Ph., Lehrstuhl für angewandte Ökonomie

(Nationale Bergbauuniversität der Ukraine)

WELTNETZBASIERTE HAUPTGESCHÄFTSFORMEN

Im World Wide Web mit einem Shop präsent zu sein, ist heute für viele Unternehmen so überlebenswichtig wie für einen Markenartikler, mit seinen Produkten in Coop oder Migros gelistet zu sein. Wer bei der Internetrecherche nicht auftaucht, ist inexistent, wird bei der Kaufentscheidung schlicht nicht berücksichtigt [1]. Immer mehr Unternehmen setzen heutzutage auf den Internetkanal.

Das Internet verändert selbst die Geschäftsmodelle, die jahrzehntelang gebaut wurden. Es kann grundlegend die Konkurrenzfähigkeit eines Unternehmens beeinflussen. Hauptweise wird das Internet für Steigerung der Geschäftsmöglichkeiten realer Unternehmen (z.B. Werbungverbreitung, E-Mail-Dienste, on-line-Konferenzen, geschäftliche Anrufe) und für Organisieren des Geschäftes im virtuellen Raum benutzt (z.B. Online-Handel, Internet-banking, distanzierte Ausbildung der Mitarbeiter). Im ersten Fall geht die Rede über Benutzung der Internetkanäle für die Aktivierung der Information- und Warenströmungen des Unternehmens, über die Suche nach neuen Absatzmärkten. Im zweiten Fall bedeutet Internetbenutzung die Schaffung des Geschäfts, das nur im Rahmen des Weltnetzes existieren kann.

Für das Verständnis der Vielfältigkeit der Geschäftsbeziehungen, die durch Internet entwickelt werden können, ist es sinnvoll die Handlungsoptionen nach ihren Teilnehmern zu klassifizieren.

Tabelle 1

Geschäftsformen im Weltnetz nach ihren Teilnehmern*

	Consumer	Busines	Administration
	Geschäftsformen		
Consumer	<p>CC</p> <p>Auktionenhandel (bsp. eBay), Handeln mit gebrauchten Waren (z. B OLX)</p>	<p>CB</p> <p>(bsp. entgeltliche oder sachwerte Teilnahme an Informationserhebungen zu Marketingzwecken).</p>	<p>CA</p> <p>elektronisch gestützte Lohn- und Einkommen-Steuererklärung, Subsidienverteilung usw.</p>
Business	<p>BC</p> <p>Dienstleistungsangebote der Unternehmen an Verbraucher, Online-Versandhandel (bsp. Amazon, distanzierte Ausbildung)</p>	<p>BB</p> <p>Handel zwischen Unternehmen und Lieferanten (bsp. IBX, Interaktive Service-Website "Cisco Connection Online" , e-Börsen, Zahlungssysteme)</p>	<p>BA</p> <p>Steuererklärungen, Datenverarbeitung im öffentlichen Auftrag, elektronische Bewerbung um öffentliche Aufträge (bsp. www.vergabeplattform.berlin.de)</p>
Administration	<p>AC</p> <p>abonnierte E-Mail-Newsletter von Ministerien und Dienststellen (bsp. Verbraucherschutzwarnung, Datenschutzhinweise, juristische Auskunfts-dienste)</p>	<p>AB</p> <p>Leistungsangebote öffentlicher Stellen an Unternehmen (bsp. Datenabruf, Katalogzugriff, Handelsregisterauskunft, Zertifizierung- und Lizenzierungssysteme)</p>	<p>AA</p> <p>Elektronischer Verkehr zwischen Behörden, Austausch von Informationen (bsp. Finanzdatenabgleich, Verkehrsregister)</p>

*mit Anwendung [2]

Der Sektor BC und Sektor BB sind am häufigsten im Weltnetz vertreten. Ihre Verbreitung schafft die Voraussetzungen für weitere rasante Vermarktung technischer und programmspezifischer Innovationen im Netzhandel.

Im Rahmen der oben dargestellten Formen des Geschäftes im Weltnetz können mannigfaltige virtuelle Objekte geschaffen werden, die konkrete Ideen des Geldverdienens widerspiegeln. Ausgangspunkt davon wird – wer was wem anbietet.

Die konkreten Geschäftsmodelle im Internet kann man grob in 4 unterschiedliche Arten aufteilen. Ein sehr typisches Geschäftsmodell ist heutzutage der *werbefinanzierte Content*. Es handelt sich also um Websites oder Blogs, die mehr oder weniger hochwertigen Inhalt kostenlos anbieten. Um damit Geld zu verdienen, wird auf diesen Websites Werbung geschaltet. Werbefinanzierter Content ist das

verbreitetste Geschäftsmodell im Internet. Das liegt auch daran, dass es mit relativ wenig Aufwand umgesetzt werden kann [3]. Sogar soziale Netze können als Plattform für Verbreitung der bezahlbaren Werbung im Internet sein. Die hohen NutzerInnen-Zahlen von sozialen Netzwerken lassen darauf schließen, dass die Anwesenheit des Unternehmens im Netzwerk als gute Plattform für Verbreitung seiner Produkte und Dienstleistungen sein.

Schwerer umzusetzen, aber dafür auch profitabler ist der Aufbau einer *kostenpflichtigen Website*. Vor allem im englischsprachigen Raum gibt es mittlerweile eine Reihe von kostenpflichtigen Websites, sowohl von ganz großen Anbietern als auch kleinen Nischen-Websites. Dabei sind einer konkreten Zielgruppe sehr hochwertige Informationen bereitgestellt. Dabei muss die Zielgruppe nicht so groß sein, wie bei den auf Werbung basierenden Geschäftsmodellen.

Die Erstellung eines eigenen *Shops* ist für viele Selbständige eine verlockende Idee. Ob nun virtuelle Produkte (E-Books, Software, Hosting etc.) oder physische Produkte verkauft werden ist relativ egal und macht nur bei Lagerung und Versand der Produkte einen Unterschied.

Besonders interessant ist ein Online-Shop für Hersteller von Produkten. Diesen bietet ein Online-Shop die Möglichkeit Ihre Produkte auf einem weiteren Vertriebskanal an den Kunden zu bringen. Selbst die geschaffene *Web-Seite* kann auch als Instrument der Geschäftsentwicklung betrachtet werden, denn dank ihr die Unternehmen ihre geschäftlichen Kontakte knüpfen und verstärken können. Als weitere Hauptformen des E-Business können finanzielle Dienstleistungen (Web Money Transfer, E-Gold usw.), Multi Level Marketing, Investmentfonds genannt werden.

Insgesamt ist die Auswahl des für ein Unternehmen passenden Geschäftsmodells im Internet heutzutage die Voraussetzung für sein Überleben in der globalen telekommunikationsbasierten Geschäftswelt.

Literatur

1. E-Commerce vs. E-Business / Elektronisches Ressource – Zugangsweg:

<http://www.plakativ.ch/e-commerce/e-business>.

2. Elektronischer Handel / Elektronisches Ressource – Zugangsweg:
https://de.wikipedia.org/wiki/Elektronischer_Handel.

3. 5 Geschäftsmodelle für Selbständige im Internet / Elektronisches Ressource
– Zugangsweg: <http://www.selbstaendig-im-netz.de/2007/08/07/geschaeftsmodelle/5-geschaeftsmodelle-fuer-selbstaendige-im-internet/>.

Левківська С.П., студентка гр. М-ЕД-14

**Науковий керівник: Вагонова О.Г., д.е.н., проф., завідувач кафедри
прикладної економіки**

*(Державний ВНЗ “Національний гірничий університет”, м. Дніпропетровськ,
Україна)*

ЕКОЛОГІЧНА ПОЛІТИКА ПРОМИСЛОВОГО ПІДПРИЄМСТВА ЯК СКЛАДОВА ПІДПРИЄМНИЦЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Вагоме значення у соціально-економічному зростанні набуває підприємництво, однак залучення підприємців до розв’язання екологічних проблем нині є недостатнім. Сучасне підприємництво має бути ощадливим до використання природних ресурсів та мінімізувати вплив на навколишнє середовище (НС), скорочувати відходи виробництва – це основа доступу до екологізованих ринків майбутнього. Досягнення рівноваги між використанням ресурсів та впливом на природне середовище пов’язано з необхідністю проводити політику, засновану на принципі обережності, інтеграції бізнесу і природоохоронних заходів, що попереджають екологічну деградацію. Значна роль в забезпеченні сталого використання природо-ресурсного потенціалу належить підприємництву [1].

Пріоритети держави і підприємців щодо необхідності збереження

довкілля співпадають, а їх співпраця для досягнення цілей може та повинна бути взаємовигідною. Заохочення вкладання капіталу в екологічний бізнес дає поштовх підприємцям шукати нові джерела ресурсів, розробляти ресурсозберігаючі технології, внаслідок чого вони можуть одержати конкурентну перевагу на ринку. Запорукою сталого розвитку для України є мінімізація збитків та соціально-політичних втрат від наростання глобальних протистоянь. Ефективною вбачається політика, яка орієнтована на стабілізацію соціально-економічного і політичного стану держави та має реалістичні розвиткові цілі поряд з підтримкою рівних партнерських стосунків з усіма учасниками цивілізаційного поступу.

Як свідчать результати дослідження, ефективність використання механізмів екологічного підприємництва в Україні дуже низька. Причиною цього передусім є неефективна фінансова система, відсутність їх інституціонально-організаційного забезпечення та консервативність у розумінні інтересів і цілей підприємця. За цих умов відмова від екологічних платежів, сплати штрафів стають повсякденними вчинками, оскільки вони не ведуть до відчутних санкцій. Водночас екологічні фонди, що утворюються за рахунок платежів і штрафів, часто використовуються не за цільовим призначенням. Ситуація погіршується зацікавленістю місцевої влади не у реальному зменшенні рівня забруднення довкілля, а в одержанні штрафів за перевищення норм природокористування. При цьому підприємства надають перевагу штрафам із-за можливості їх несвоєчасної сплати або повного ігнорування над природоохоронними заходами, втілення яких може потребувати більших витрат, ніж сума штрафу.

Як свідчить досвід економічно розвинених країн, для успішної діяльності малих підприємств потрібен комплекс відповідних дій як на рівні підприємства, так і на державному, регіональному та місцевому рівнях. На мікрорівні надзвичайно важливо правильно вибрати вид та напрям діяльності, визначити, буде певний товар вироблятись самим підприємством або в кооперації з іншими, буде підприємство самостійно займатися збутом власної продукції або через посередника. Важливе значення мають також спосіб створення

підприємства та обрана форма власності, відповідність останніх напряму його діяльності.

Екологічна складова розвитку підприємницької діяльності розглядається з двох позицій – загальнодержавної та підприємницької [2]. В першому випадку мається на увазі екологічне підприємництво, а в іншому – екологізація підприємницької діяльності, яку визначено як процес забезпечення прийнятної для суспільства і відповідної до нормативно-правових вимог якості НС та ощадливого використання природних ресурсів. Це забезпечується створенням та реалізацією економічного механізму збалансування інтересів господарських суб'єктів й суспільства та розв'язання їхніх еколого-економічних суперечностей.

Виходячи з досліджень [2] розглядати екологічне підприємництво лише з екологічних і природоохоронних позицій – значно звужувати і спрощувати його сутність. Діяльність будь-якого підприємства у ринкових відносинах підпорядковане основній виробничій функції – створенню максимуму товарів чи послуг для задоволення потреб суспільства за найменших витрат. Таким чином, екологічне підприємництво як галузь економіки країни повинна відігравати все більш значущу макроекономічну роль через безпосередню участь в реалізації природоохоронних і ресурсозберігаючих програм різного рівня, а також через реалізацію механізмів компенсації збитків і втрат, понесених в результаті техногенних і природних надзвичайних ситуацій та при ліквідації їх наслідків, тощо.

В Україні на державному рівні вже створені передумови для розвитку екологічної складової підприємництва. Проте процес екологізації підприємницької діяльності нині знаходиться на стадії становлення та подальший рух у цьому напрямку вимагає не популістського декларування екологічних цілей економічної діяльності, а створення нормативно-правових, інституційних, інформаційних та інших передумов. На сучасному етапі в країні на загальнодержавному рівні існує “ніша” – як у управлінсько-маркетинговому, так й у політико-економічному розумінні для формування, розвитку і становлення

екологічного підприємництва, як суспільно необхідного та економічно вигідного виду діяльності.

Екологічне підприємництво, навіть діючи в режимі максимально можливого економічного сприяння, жодною мірою не підміняє собою участі держави в природоохоронній діяльності. Підприємці прагнуть знайти відповідний ринок для реалізації екологічно прийнятної економічної діяльності і забезпечення на цій основі в першу чергу непогіршення стану навколишнього природного середовища. Що ж до ліквідації негативних наслідків техногенних дій, фінансування відповідних екологічних програм то рішення цих задач у будь-якому випадку повинна залишитися за державою.

Наявна в країні економічна ситуація гальмує становлення системи екологічного підприємництва, зокрема фінансовий стан більшості підприємств не дозволяє їм нести витрати на продукцію для охорони природи. Навіть при явному, грубому і постійному порушенні екологічних норм застосування до злісних забруднювачів таких заходів, як закриття підприємства, достатньо проблематично, а штрафні санкції неефективні з причин неплатоспроможності.

Перелік посилань

1. Закон України «Про Основні засади (стратегію) державної екологічної політики України на період до 2020 року» (від 21.12.2010 № 2818-VI).
2. Мельник Л.Г. Основи стійкого розвитку: / За заг. ред.. Л.Г. Мельника. – Суми: Університетська книга, 2005. – 654 с.

Shalaputa D. student, group TC-12-1

Supervisor: Kasyanenko L.V., Ph.D., Assistant Professor of Department of Applied Economics

("National Mining University", Dnipropetrovsk, Ukraine)

PROBLEMS OF ATTAINING COMPETITIVENESS OF UKRAINIAN

ECONOMICS IN THE CONTEXT OF EUROPEAN INTEGRATION

The problem of the economy competitiveness at both the national and regional levels is particularly relevant in the deep international integration of Ukraine after WTO accession and enlargement of the European Union, in particular due to a qualitatively new stage of European integration in the preparation and implementation of a new enhanced agreement on free trade between Ukraine and EU.

Branch structure of industrial production in Ukraine is ineffective because the quality of most domestic goods does not meet European standards. The lion's share of total manufactured goods account for raw materials, energy and materials, which hindered economic and technological growth and the competitiveness of the economy.

The national economy of Ukraine demonstrates the presence characteristic features of technological crisis, manifested in low export of domestic high-tech products. The share of exports of goods and services in GDP is over 60%, indicating the export orientation of the state. However, the share of exports of high technology products in total exports do not exceed 7-9%, while in developed countries the figure is 25-50% and in some exceeding 60%. An analysis of data shows that the strategy of economic competitiveness is to reorient production to high technology.

Considering Ukraine's preparations to access the EU, the goal is to combine the tasks which are defined technological crisis of national economy with the requirements of global changes. Thus, the main problem of Ukraine's regions is the lack of expanded reproduction of regional development, poor use of competitive advantages and ensure energy production.

Thus, one of the determining factors of competitiveness is reducing the energy industries. Ukraine has extremely energy-intensive industrial sector, and in the years of independence a significant reduction in energy consumption was not achieved. The dominance of the marginal propensity to consume as opposed to propensity to save and invest in the real sector and under development of institutions and structural deformation of the economics lead to the loss of positions of our country in the world

rankings of competitiveness.

Thus, the current stage of the European integration process makes the development of strategies and tactics to ensure the competitiveness of Ukraine's economy, so appropriate implementation of the following measures:

1) conduct institutional and structural reforms at the regional level through the use of state aid, capacity of political parties, civil society and the spiritual and religious factors;

2) structural changes by implementing a system of investment incentives, new technologies in production and state innovation programs;

3) strengthening of the social policy measures to adapt the knowledge of workforce to labor market conditions, in particular assurance of constant retraining and upgrading training of enterprises staff;

4) elimination of disparities in innovation and export production structure, territorial structure, the ratio of small, medium and large enterprises, employment structure;

5) demonopolization of the economy and reducing the impact of protectionism for certain industries and enterprises;

6) provision and upgrading of new capital assets, implementation of scientific and technological progress, the expansion of material-technical base of small and medium business and improve energy efficiency;

7) the favorable investment climate by improving the regulatory framework planning, accounting and auditing under European Union law and international standards.

So, following these steps will form a coherent program, implementation of which will provide a significant increase in the competitiveness of Ukraine's economy.

List of references

1. The New Deal: reform in Ukraine. 2010-2015. National Report / Under total. Ed. VM Geyets. - M.: SPC BBK, 2010. - 232 p.

2. M. Porter International competition: Trans. from English. / Ed. VD Shetinina. - M.: International relations, 1993. - 896 p.

3. Fedulova L. Tehnologichna readiness Policy of Ukraine to the new challenges in the absence of technological policy // Economy of Ukraine. - 2010 - № 9. - S.12-26

Гудзь О.В., студент гр. М-ІД-14

Науковий керівник: Горпинич О.В., доцент кафедри прикладної економіки (Державний ВНЗ «Національний гірничий університет», м. Дніпропетровськ, Україна)

УДОСКОНАЛЕННЯ МЕТОДИЧНИХ ЗАСАД УПРАВЛІННЯ ІННОВАЦІЙНОЮ ДІЯЛЬНІСТЮ ВУГІЛЬНОГО ПІДПРИЄМСТВА

В економіці гірничого виробництва гостро стоїть проблема підвищення конкурентоспроможності промисловості, яка пов'язана, насамперед, з необхідністю переходу від домінування сировинної компоненти в експорті до високотехнологічного виробництва. Це можливо тільки через інноваційний шлях.

Сьогодні основою економічної рентабельності в більшості підприємств гірничо-промислового комплексу України повинно стати не тільки зниження витрат, але і інноваційна диференціація товарів і послуг. Світова економіка формує нову парадигму науково-технічного розвитку, створення і використання знань, технологій, продуктів і послуг або економіки, заснованої на знаннях. Головними складовими інноваційної економіки регіонів, в основі яких гірниче виробництво, є модернізація інноваційного потенціалу і створення необхідних організаційно-мотиваційних умов для прориву в новий стан.

Питання інноваційного розвитку країни та суб'єктів економічної діяльності в останні часи стали одними з найважливіших у стратегічному

плануванні та управлінні, їх дослідження знайшло відображення в роботах вітчизняних та закордонних вчених. Разом з тим багато теоретичних і прикладних питань з формування інноваційної діяльності промислових підприємств, зокрема на гірничих, через їх багатогранність і складність, залишаються невирішеними, тому потребують подальшого дослідження і науково-методичного обґрунтування. Недостатньо досліджений та обґрунтований механізм управління інноваційною діяльністю гірничого виробництва в цілому та його економіко-організаційних складових.

Сутність інноваційної моделі технологічного розвитку полягає в безперервному, комплексному і збалансованому проектуванні, освоєнні і контролі технічних, технологічних та соціальних інновацій для досягнення стратегічної мети - довгострокової конкурентоспроможності. Структуротвірними елементами цієї моделі є стратегічна мета вугледобувного підприємства, технічні, технологічні та соціальні інновації (рис. 1).

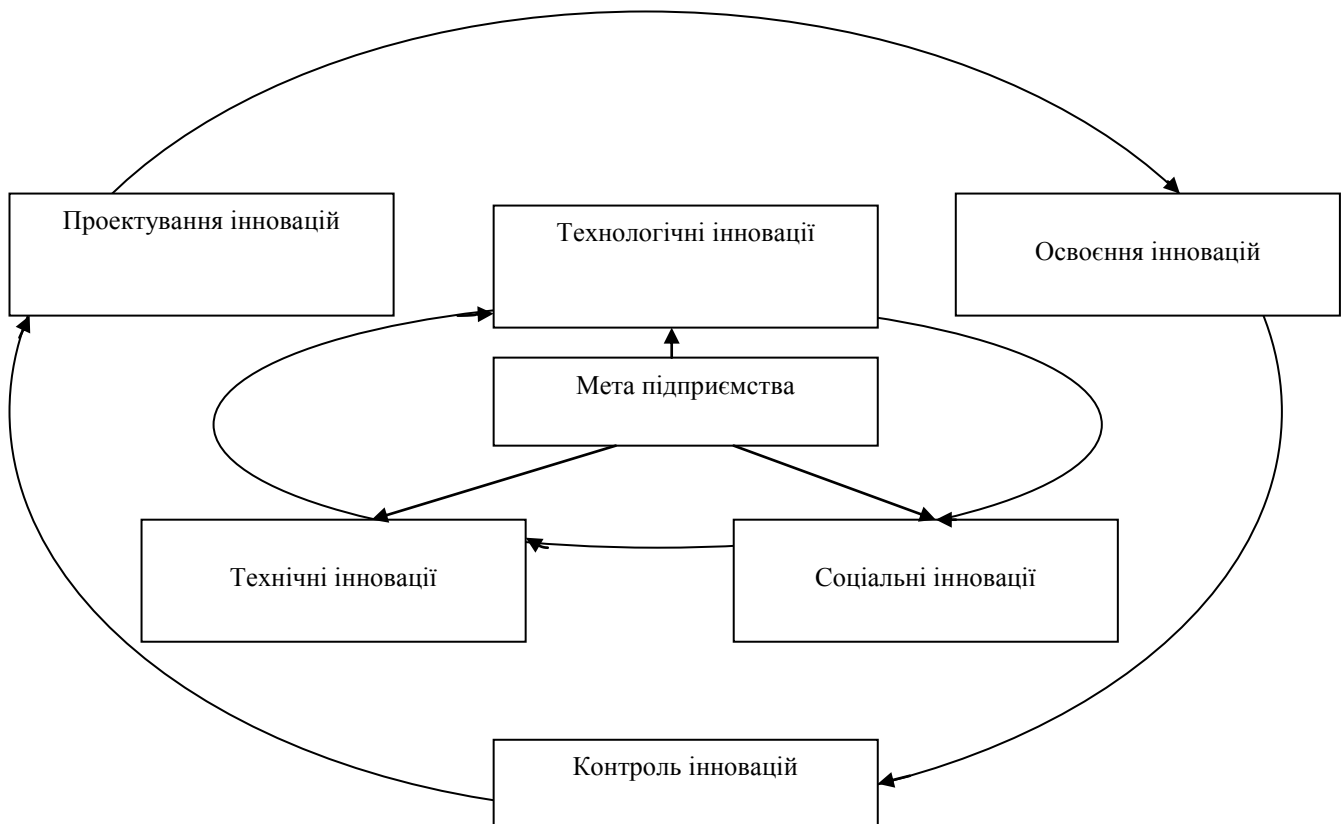


Рисунок 1 – Схема інноваційної моделі технологічного рівня підприємства

Утримувати процес інноваційного технологічного розвитку в необхідному напрямі дозволяє послідовне проектування, освоєння та контроль комплексу інновацій. Все це дозволяє розглядати інноваційний процес як систему інноваційної діяльності вуглевидобувного підприємства

Управління інноваційними процесами на вугільному підприємстві з метою підвищення економічної ефективності та конкурентоспроможності необхідно виробляти на підставі:

- перебудови організаційної структури управління підприємством;
- вибору проектних рішень розвитку вугільного підприємства на підставі використання високих технологій і досягнень науково-технічного прогресу;
- розробки інвестиційних проектів реалізації технічних нововведень;
- формування сценаріїв стратегії реалізації інновацій на підставі моделювання, застосування прогресивних організаційно-технологічних схем будівництва підприємств і технологій розробки вугільних пластів;
- розроблення прогнозу кон'юнктури ринку з урахуванням основних тенденцій перетворень технологій видобутку і переробки вугілля;
- високого рівня кваліфікації персоналу за рахунок цілеспрямованої підготовки працівників для оволодіння універсальними знаннями.

Технологія управління інноваціями на вугільному підприємстві повинна базуватися на гнучкій схемі, що дозволяє формувати найбільш ефективні стратегії реалізації інновацій за допомогою пропонованих моделей в рамках єдиної розробленої концепції на базі сценаріїв реалізації інновацій, також повинна базуватися на результатах прогнозу розвитку науково-технічного процесу з урахуванням закономірностей процесу формування та управління реалізацією технічних інновацій, що забезпечують підвищення економічної ефективності та посилення конкурентоспроможності вугільної шахти.

Стратегія управління інноваційними процесами на вугільному підприємстві базується на обґрунтованих трьох основних принципах, які полягають в наступному:

- методологія вибору проектних рішень базується на основі використання

високих технологій і досягнень науково-технічного прогресу;

– формування сценаріїв стратегії реалізації інновацій здійснюється за допомогою моделювання;

– інноваційна діяльність враховує прогноз розвитку внутрішнього і зовнішнього ринків вугільної продукції з урахуванням можливих стратегій реалізації інновацій.

Організаційно система вдосконалення виробництва включає проектні інноваційні групи, розосереджені по різних функціональних відділах, між якими діє налагоджена система взаємодії і координації. Методика формування і функціонування проектної інноваційної групи вугільної шахти доведена до рівня алгоритму. Під проектною інноваційною групою вугледобувного підприємства розуміється структурна одиниця, що призначена для пошуку, розробки, планування, організації, освоєння і супроводу інновацій. Проектна інноваційна група формується і координується в своїй роботі керівником новоствореного на підприємстві відділу організації та управління інноваційною діяльністю підприємства.

Розроблена для умов шахти «Добропільська» матрична організаційна структура управління інноваційною діяльністю, одне із завдань якої є формування і управління інноваційними проектними групами, дозволяє швидко адаптувати підприємство до мінливих умов зовнішнього і внутрішнього середовища організації.

На основі запропонованої моделі інноваційної діяльності шахти для регламентації функціонування зміненої організаційної структури управління підприємством розроблена нормативна документація. До складу документації входять: Положення про відділ організації та управління інноваційною діяльністю підприємства; Положення про фонд інноваційної діяльності; Посадова інструкція начальника відділу організації та управління інноваційною діяльністю підприємства.

Volotkovskiy A. A. student CIit-13

Supervisor: Volotkovs'ka Yu.O., assistant Department of applied economics

(National Mining University, Dnepropetrovsk, Ukraine)

PROBLEMS AND PROSPECTS OF IT-TECHNOLOGIES MARKET'S DEVELOPMENT IN THE DNEPROPETROVSK REGION

At the current stage of the global crisis in the Ukrainian economy IT technologies are prerogative direction of business development to further fill the budget at all levels

Unfortunately, to date, Ukraine holds the 71st place out of 143 on the Network Readiness Index [1, p.273], and two years ago (2013) it took 68.

In the Dnepropetrovsk region state of the IT market is that the implementation of information services is 0.29% of the business turnover in the area. The structure of the information market is presented in Fig. 1

Figure – 1. Structure of the market of information resources in the Dnepropetrovsk region [2]

This state of IT business depends upon many factors: the perfections of laws, which does not comply with international standards and does not encourage the development of IT-technologies, the level of intellectual property protection, the availability of latest technologies, transparency of taxation and the level of corruption in the country. At the same time the IT market in Dnepropetrovsk is of interest to foreign investors only as offshore outsourcing, so without global and long-term projects IT-professionals have to retrain for other areas to carry out single short-term contracts.

The only competitive advantage that our country has in the global market is a high level of programmers with low salaries. After a sharp decline hryvna the salaries of programmers fallen more

It was expected that Ukraine will become more attractive for foreign

investments in IT technologies.

Unfortunately, expectations were not met, that caused a "brain drain" - highly qualified specialists are leaving the country. In general, our country needs a specific strategy in the field of information, which could overcome the existing shortcomings:

- 1) Acute shortage of skilled workers at the present stage;
- 2) Poor attitude to information technology by the state to return to the previously achieved position in the global market;
- 3) The lack of effective protection of intellectual property rights;
- 4) Poor quality of infrastructure.

The motivating factors of the market development of information and communication services include:

- A favorable macroeconomic situation in the country that first of all is expressed in the reduction of the purchasing power of the population;
- The stability of the state and legislative policy in the field of IT business;
- Development of the financial sector in Ukraine;
- The motivation of private companies to innovate with a long payback period.

The main problem in the information and communication sector in Dnepropetrovsk region is the low receptivity to innovate of the business sector, which limits the growth of labor productivity, creates the basis for the modernization and restructuring of the economy. It does not provide a quality upgrade.

IT companies do not want to implement the latest scientific and technical developments, as there is a high probability of rejection of better services to consumers, due to rising costs.

However, the lack of implementation of new technologies in the enterprise leads to a decrease in their competitiveness in the global market.

References

1. The Global Information Technology Report 2015: [Електронний ресурс] – Режим доступа: http://www3.weforum.org/docs/WEF_Global_IT_Report_2015.pdf.

2. Terletska H.S., Babich O.V. INFORMATION TECHNOLOGY ON THE SERVICES MARKET: PROBLEMS, CHANGES, DEVELOPMENT / H. S. Terletska, O. V. Babich// Ефективна економіка. - 2014 - № 6: [Електронний ресурс] – Режим доступа: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=3123>.

Гаврилов Д.Д. студент гр. УП-13м

Науковий керівник: Вагонова О.Г., д.е.н., проф., завідувач кафедри прикладної економіки

(Державний ВНЗ “Національний гірничий університет”, м. Дніпропетровськ, Україна)

МАТЕМАТИЧНИЙ ПІДХІД ЯК ПІДҐРУНТЯ ЕКОНОМІЧНОЇ ЕФЕКТИВНОСТІ ІННОВАЦІЙНИХ ПРОЕКТІВ

Для аналізу та оптимізації інноваційного рішення доцільно використовувати структурно-функціональний підхід. Сутність його полягає у виділенні в виробничих об'єктах структурних елементів і визначенні їх ролі (функцій) у виробництві. Кожний елемент виконує свої специфічні функції, які "працюють" на загальносистемні функції організації.

Основою розробки адресних організаційно-технічних рішень для зниження витрат є аналіз структури собівартості продукції за технологічними переділами її виробництва. Взаємодія підприємств у комплексі має передбачати реструктуризацію виробництва шляхом зниження обсягів матеріало- та енергоємних процесів на кожному підприємстві. Підприємство має намагатися як знижувати витрати на виробничі процеси, так і поліпшувати показники якості продукції. Тому підходи до організації функціонування окремих елементів і підсистем повинні виходити з цільової функції функціонування всієї системи, якою є гірничо-металургійний комбінат.

Дослідження підприємства як системи може бути поширене на вивчення та вирішення питань із залучення та використання фінансових засобів, об'єктів інтелектуальної власності, майна фізичних та юридичних осіб тощо. Нарешті відзначимо, що дослідження за рівнем питань, які аналізують, залежить від змісту виробничої діяльності та організаційної форми підприємства.

Кожне підприємство на основі аналізу вихідної інформації про зовнішнє і внутрішнє середовище формує мету своєї діяльності. Насамперед чітко формулюється генеральна мета, тобто ціль, на виконання якої спрямована вся діяльність підприємства в прогнозованому періоді. Досягнення мети визначається рівнем, темпами і пропорціями розвитку підрозділів, що складають підприємство як систему. Та або інша мета досягається правильним вибором критерію її оцінки на відповідному рівні управління. Від вибору критеріїв і розподілу за рівнями сценарного плану діяльності підприємства залежить ефективність реалізації прогнозу.

Внутрішнє середовище формується унаслідок певних економічних відносин між підприємствами, які взаємодіють у межах виробничо-господарського об'єднання, в свою чергу останнє сприймає постійний вплив зовнішнього середовища, що врешті відображається на показниках діяльності кожного підприємства з досягнення генеральної мети.

При економіко-математичному дослідженні об'єкт, що аналізується, розглядається як певна множина елементів, взаємозв'язок яких зумовлює цілісні властивості цієї множини. Основний акцент робиться на виявленні різноманітності зв'язків і відношень, що мають місце як усередині досліджуваного об'єкта, так і у його взаємодії із зовнішнім середовищем. Властивості об'єкта визначаються не тільки і не стільки сумарними властивостями його окремих елементів чи підсистем, скільки специфікою його структури, особливими системо творчими зв'язками досліджуваного об'єкта.

Об'єднуючи різні елементи виробничого механізму, його складові сприяють виконанню цілісної програми в розвитку об'єкту в цілому. У межах, наприклад, складової трудового потенціалу такі елементи, як людина, засоби

праці, наука та інші складаються з певної кількості взаємо- пов'язаних компонентів. При складанні економіко-математичної моделі взаємодію підприємств гірничо-металургійного комплексу слід організовувати з урахуванням економічних відносин таким чином, щоб підприємства створювали одне одному сприятливі умови для виробничо-господарській діяльності. Організація взаємодії за таким підходом забезпечуватиме кожному з підприємств об'єднання вищий рівень прибутку, ніж той, що вони мають при самостійному незалежному господарюванні. Економічні відносини між взаємодіючими об'єктами приводять до синергетичного ефекту, у результаті чого вдосконалення виробництва на одному із взаємодіючих об'єктів підвищує рівень прибутку на обох об'єктах.

Бажано, щоб критерій вибору був єдиним, тому що тільки тоді можливо строге математичне рішення задачі оптимізації. У ряді випадків виявляється, що критеріїв два і більш. Наприклад, критеріями можуть бути грошові витрати на гостродефіцитні матеріали, обсяг виробництва й ін. У цьому випадку існує кілька підходів до рішення задачі. Перший з них складається в зведенні декількох критеріїв K_1, K_2, K_3 до одного за виразом:

$$K = \alpha_1 K_1 + \alpha_2 K_2 + \alpha_3 K_3,$$

де K_1, K_2, K_3 - коефіцієнти важливості приватних критеріїв α_i визначаються шляхом опитування експертів або логічним аналізом чи яким-небудь іншим методом.

Недолік цього підходу полягає в труднощах визначення коефіцієнтів важливості критеріїв. Дуже складно знайти єдину міру людини й грошей тощо.

Другий підхід полягає в перетворенні частини критеріїв в обмеження. Наприклад, можна прагнути мінімізувати витрати підготовчі роботи за умови, щоб їх обсяг був не меншим нормативного, або мінімізувати витрати на устаткування за умови, щоб це устаткування забезпечувало заданий обсяг робіт, споживало дефіцитні енергоресурси, матеріали в обсязі, що не перевищує заданого. У тих випадках, коли вдається обґрунтувати обмеження за додатковими критеріями, такий підхід цілком виправданий.

Третій підхід полягає в упорядкуванні за рангом критеріїв, тобто розташуванні їх у порядку важливості. Оптимізацію роблять по найважливішому критерію, а потім визначають область рішень, де цей критерій відрізняється від оптимального його значення не більше, ніж на 10%. В області рішень складається оптимізація за другим критерієм і т.д.

Управління системою передбачає її опис математичними методами. Тому система повинна мати низку спеціальних властивостей. По-перше, мають бути відомі наявні в ній зв'язки, по-друге, кількісно визначені суттєві для системи властивості і, по-третє, відомі при заданій безлічі зв'язків форми поведінки системи. Системи мають ці властивості лише до деякої міри, причому економічні системи характеризуються ними в меншому ступені, ніж більш прості, механічні системи.

Загалом, результат рішення проблеми залежить від намірів того, хто її розглядає.

Толстих Є.В., студентка гр. М-ЕД-14

**Науковий керівник: Прокопенко В.І. д.т.н., проф., професор кафедри
прикладної економіки**

*(Державний ВНЗ “Національний гірничий університет”, м. Дніпропетровськ,
Україна)*

**ПОКРАЩЕННЯ ЕКОНОМІКИ ПРОМИСЛОВОГО ПІДПРИЄМСТВА
НА ЗАСАДАХ ЕКОЛОГІЧНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ**

Екологічний менеджмент – це підсистема загальної системи економічного управління будь-яким об'єктом, діяльністю, виробництвом, яка гармонізує роботу й розвиток підприємства в навколишньому середовищі. Екологічний менеджмент є частиною загальної системи менеджменту, яка передбачає організаційну структуру, планування, розподіл відповідальності, практичну діяльність, процедури, процеси й ресурси, необхідні для розробки, впровадження й досягнення основних цілей екологічної політики, її коригування, оновлення, розширення (залежно від змін екологічної ситуації).

Термін "екологічний менеджмент" розглядається переважно в значеннях:

- а) як діяльність громадських екологічних організацій;
- б) як сукупність засідок, методів і засобів управління природоохоронною діяльністю підприємства;
- в) як система управління окремим природним комплексом, що підлягає особливій охороні.

Більшість концептуальних позицій і законодавчих визначень сходяться на тому, що екологічний менеджмент – це екологічне управління найнижчого локального рівня, тобто конкретним природним чи комплексом джерелом екологічної небезпеки. На підставі наукового аналізу ознак екологічного менеджменту можна дати таке визначення цього поняття: Екологічний менеджмент - це управління екологічними характеристиками конкретних суб'єктів екологічно небезпечної діяльності, джерел екологічної небезпеки або окремих природних комплексів. Управління громадськими екологічними організаціями не розглядається нами як екологічний менеджмент, хоча діяльність таких організацій щодо впровадження конкретних екологічних заходів може бути екологічним менеджментом.

За напрямками управлінського впливу: а) екологічний менеджмент природокористування; б) менеджмент екологічного ризику; в) обслуговуючий екологічний менеджмент (охоплює інформаційне забезпечення, взаємодію з державними та громадськими організаціями,

створення екологічних фондів, екологічне страхування, екологічний тренінг та інші види обслуговуючої діяльності, яка входить до системи екологічного управління, але не стосується безпосередньо ні природокористування, ні управління екологічним ризиком).

На жаль, законодавство України про екологічний менеджмент розвинуте недостатньо. Екологічний менеджмент у галузі забезпечення взаємодії з державними органами створюють: Закони України "Про охорону навколишнього природного середовища", "Про екологічну експертизу" від 9 лютого 1995 долі, "Про ліцензування певних видів господарської діяльності" від 1 червня 2000 долі, "Про підтвердження відповідності" від 17 травня 2001 долі та ін. Крім того, взаємодія з державними органами регулюється також державними стандартами України, наприклад: ДСТУ 17.0.0.04-90 Охорона природи. Екологічний паспорт промислового підприємства.; Основні положення; ДСТУ 3911-99 Охорона природи. Поводження з відходами. Виявлення відходів і подання інформаційних даних про відходи. Загальні вимоги тощо. Позаяк взаємодія з державними екологічними органами відбувається і при наданні природних ресурсів, і при здійсненні екологічного обліку та поданні екологічної статистичної звітності, здійсненні екологічного контролю, реєстрації джерел екологічної небезпеки тощо, відповідно, правове регулювання такої взаємодії може поєднуватися з регулюванням менеджменту раціонального використання природних ресурсів, забруднення довкілля, тобто екологічний менеджмент і його правове регулювання можуть носити комплексний характер.

Інший напрям правового регулювання - впровадження систем екологічного менеджменту на підприємствах, установах, організаціях. Чинне законодавство передбачає три форми системи екологічного менеджменту:

а) система екологічного менеджменту щодо забезпечення екологічної безпеки підприємств згідно ДСТУ 3273-95 Безпечність промислових підприємств. Загальні положення та вимоги;

б) система екологічного менеджменту відповідно до міжнародного

стандарту ДСТУ ІСО 14001-97 Системи управління навколишнім середовищем. Склад та опис елементів і настанови щодо їх застосування;

в) система екологічного менеджменту, що вмонтована до системи управління якістю згідно міжнародного стандарту ДСТУ ІСО 9001-2001. ДСТУ 3273-95 є вітчизняною розробкою і визначає систему екологічного менеджменту для забезпечення екологічної безпеки підприємств.

Слід зазначити, що всі стандарти, що визначають вимоги до систем екологічного менеджменту, мають урахувати економічні аспекти діяльності підприємства, що пов'язані із забезпеченням екологічної безпеки. Система менеджменту визначає напрямки негативного впливу діяльності даного підприємства на довкілля. Управління показниками безпечності здійснюється щодо шкідливого джерела екологічної небезпеки даного підприємства. Система екологічного менеджменту охоплює такі складники: екологічна служба підприємств, обізнаність персоналу, визначення показників екологічної безпечності та їх нормативів щодо шкідливого джерела екологічної небезпеки, врахування середовища розташування підприємства, рівня його технологій, ресурсоспоживання, оцінка рівня екологічної безпеки, механізм реагування на екологічні аварії, планування заходів екологічної безпеки, постійний контроль за роботою системи, застосування заходів щодо поліпшення роботи системи менеджменту екологічної безпеки.

Система екологічного менеджменту відповідно до стандарту ДСТУ ІСО 14001-97 передбачає:

- формування та підтримання екологічної політики підприємства;
- наявність організаційної структури екологічного управління;
- визначення екологічних аспектів діяльності підприємства та вимірювання екологічних показників функціонування системи;
- розробка економічних програм для планування екологічних заходів;
- визначення процедури здійснення еколого-економічної небезпеки;
- підготовку персоналу для знання процедур системи;
- налагодження інформаційних зв'язків між підрозділами

підприємства, державними органами, іншими організаціями;

- визначення процедури реагування на надзвичайні екологічні ситуації;
- виявлення відхилень і підготовка коригувальних і запобіжних дій;
- екологічний аудит і аналіз з боку керівництва;
- постійне поліпшення системи еколого-економічного управління.

Як бачимо, у системі екологічного менеджменту важливе значення мають: визначення екологічних аспектів діяльності підприємства, визначення вимог екологічного законодавства, планування екологічних заходів для управління екологічними аспектами і постійного поліпшення результативності системи. Але система екологічного менеджменту може бути вбудована в систему управління якістю згідно ДСТУ ІСО 9001-2001. Екологічні характеристики є невід'ємною складовою показників якості продукції, тому загальне управління якістю передбачає врахування й екологічних характеристик.

Найкращим способом удосконалення законодавства про екологічний менеджмент в Україні, на наш погляд, буде прийняття закону "Про екологічний менеджмент", який би встановив загальні вимоги до екологічного менеджменту підприємств (як системного, так і несистемного характеру). Ідеальна модель законодавства про екологічний менеджмент винна складатися з закону, який установлює загальні положення про екологічний менеджмент, а також уніфікованої системи природно-ресурсного законодавства, законодавства про екологічно небезпечну діяльність і про управління в галузі екології.

Проведене дослідження дозволяє зробити висновок, що законодавство України про екологічний менеджмент потребує вдосконалення, як і державна політика щодо екологічного менеджменту. Перспективними напрямками наукових досліджень є також механізм впровадження систем екологічного менеджменту не лише на підприємствах України, але й в органах державної влади та місцевого самоврядування.

Рибалко К.С. студентка гр. СМ-12-1

Науковий керівник: Овчинникова Т.В., асистент кафедри прикладної економіки

(Дніпропетровський національний університет ім.О.Гончара, Держаний ВНЗ «Національний гірничий університет», м.Дніпропетровськ, Україна)

ПРОБЛЕМИ ВИКОРИСТАННЯ МІЖНАРОДНИХ ІНСТИТУТІВ В УПРАВЛІННІ

Глобальні виклики світового середовища пред'являють все більші вимоги до міжнародних інститутів управління. Загальноєвропейські інтеграційні процеси, завдання міжнародних організацій у управлінні та узгодженні національних і міжнародних інтересів ведуть до розширення кількості питань, що включаються в пріоритетні для обговорення.

Взаємодія різноманітних міжнародних організацій може відрізнятися за моделлю відображення цілій та функцій конкретних організацій. Ефективність застосування моделі багаторівневого управління залежить від архітектури та потенціалу організаційної мережі, вірніше, організаційних мереж, де процес моніторингу є засобом координації, інструментом прийняття або коригування політичних рішень, що впливають на формування політики в ЄС [1]. Міжнародні організації здатні виконувати функції, що забезпечують когнітивні процеси і пошук найбільш ефективних рішень загальних проблем. Однак, як показує аналіз досвіду інших держав, можливості для взаємодії та взаємного навчання залежить від сфери політики, в рамках якої застосовується відкритий метод координації та інструментів багаторівневого моніторингу, і від характеру контексту застосування методу, тому ефективність використання моделі розрізняється для різних сфер співпраці [2].

З однієї сторони бюрократизація апарату та управління засноване на

твердих адміністративних методах при підготовки рішень може забезпечити підвищення ефективності взаємодії з міжнародними організаціями, на основі їх залучення, координації та використання їх потенціалу, однак, з другої це ж може призвести і до зниження ефективності, якщо взаємне розчарування і напруга посилять тенденції дистанціювання та зниження довіри.

Інтенсивність взаємодії з міжнародними інститутами неухильно зростає, ступінь інтенсивності взаємодії залежить від сфери діяльності та співпраці. Ефективне використання потенціалу міжнародних відносин для глобального управління залежить від досвіду взаємовідносин, знання процесів пов'язаних з діяльністю міжнародних інститутів та персоналу міжнародних організацій [3].

Збільшення кількості офіційних структур різного ступеня і їх підрозділів не завжди підвищує рівень виконання рішень, розширення зобов'язань прийнятих на зустрічах глав держав та урядів, не завжди адекватні поставленим цілям. У зв'язку з тим необхідно більш уваги приділяти створенню відповідного кадрового потенціалу, а також важливості формування та послідовності реалізації політики освіти та підготовки у цій сфері.

Наявність національних інституційних структур, дотримання системного підходу у керуванні, зв'язок прийнятих зобов'язань з національними інтересами країни, приватне залучення лідерів для збільшення згоди щодо прийняття рішень і механізмів їх реалізації, підтримування гарних стосунків із усіма видами контактних аудиторій, поліпшення іміджу, дозволить забезпечити більш ефективну участь України в цих процесах, поки ще не маючий достатнього досвіду участі та впливу у міжнародних організаціях.

Перелік посилань

1. Claudio M. Radaelli. Who Learns What? Policy Learning and the Open Method of Coordination. ESRC Seminar Series: Implementing the Lisbon Strategy. Policy Learning and the Open Method of Coordination ERI University of Birmingham. November 2004. [Електронний ресурс] – Режим доступу <https://socialsciences.exeter.ac.uk/politics/staff/radaelli/publications/>.

2. Martin Lodge. Comparing New Modes of Governance in Action: the Open Method of Coordination in Pension and Information Society. ESRC Seminar Series: Implementing the Lisbon Strategy. Policy Learning and the Open Method of Coordination. London School of Economics and Political Science. [Електронний ресурс] – Режим доступу <http://www.lse.ac.uk/researchAndExpertise/Experts/profile.aspx?KeyValue=m.lodge%40lse.ac.uk>.

3. Овчинникова Т.В., Рибалко К.С. Кризовий стан глобального економічного управління // Сучасний менеджмент: проблеми теорії та практики: Всеукраїнська наук.-практ. конф. Кривий Ріг, 25 квітня 2014 р. – Кривий Ріг, 2014. – С. 174-175.

Солоджук А. В. студент гр. ВДЕМ-15

Науковий керівник: Тимошенко Л.В., к.е.н., доцент кафедри прикладної економіки

(Державний ВНЗ “Національний гірничий університет”, м. Дніпропетровськ, Україна)

ПОРІВНЯЛЬНИЙ АНАЛІЗ ВИТРАТ ВІТЧИЗНЯНИХ ТА ЗАКОРДОННИХ ВИРОБНИКІВ ЕЛЕКТРИЧНОЇ ЕНЕРГІЇ З НЕТРАДИЦІЙНИХ ДЖЕРЕЛ

Використання нетрадиційних та відновлюваних джерел енергії (НВДЕ) світова спільнота розглядає як один із найбільш перспективних шляхів вирішення зростаючих проблем енергозабезпечення. Наявність невичерпної ресурсної бази та екологічна чистота НВДЕ є визначальними їх перевагами в умовах обмеження ресурсів органічного палива та зростаючих темпів забруднення довкілля.

До альтернативних джерел дешевої та доступної енергії відносять

енергію сонячного випромінювання, вітру, морів, річок, біомаси, теплоти Землі та вторинні енергетичні ресурси, які існують постійно у довкіллі. Ця енергія може виступати товарною продукцією, призначеною для купівлі-продажу.

Суттєве підвищення енергоефективності національної економіки України є одним із основних шляхів забезпечення національної безпеки, наповнення бюджету, підвищення конкурентоспроможності вітчизняної продукції як на внутрішньому, так і на зовнішніх ринках, вирішення соціальних питань. Таким чином, впровадження енергозберігаючих технологій може скоротити імпорт енергоресурсів і нівелювати політичний тиск з боку експортерів нафти і газу. Крім того, зменшення енергетичної складової собівартості продукції дає змогу Україні стати конкурентоспроможною на зовнішніх ринках [1].

Собівартість виробництва енергії на фото- і вітроустановках неухильно знижується, а на електростанціях на органічному паливі та АЕС – зростає. Екологічні переваги відновлюваної енергетики ще не знайшли загально визнаної вартісної оцінки. Якщо врахувати шкоду сільському господарству від кислотних дощів, витрати на лікування захворювань через забруднення навколишнього середовища шкідливими викидами, витрати на створення золовідвалів і сховищ відпрацьованого ядерного палива, то вартість електроенергії від відновлюваних джерел у багатьох випадках стане дешевше, ніж від паливної енергетики.

Собівартість електроенергії, виробленої вітровими електростанціями, як свідчить досвід інших країн, перебуває на одному рівні із собівартістю продукції теплових та атомних станцій. У структурі витрат відсутні витрати на паливну сировину, приблизно 70% витрат становлять амортизаційні відрахування. Порівняно низька собівартість електроенергії вітроенергетичної станції (ВЕС) підвищеної потужності. Це дозволяє окупити будівництво електростанцій приблизно за 5 років, що значно нижче у порівнянні з аналогічними показниками для теплових та гідроелектростанцій. За даними [2] собівартість електроенергії в США виробленої за допомогою ВЕС, в залежності від швидкості вітру і номінальної потужності ВЕС, становить 0,048 - 0,026

\$/кВт·год.

Вартість енергії, отриманої з сонячної батареї, щорічно знижується. Так, у 2011 р. вона зменшилася на 50%, з 2008 р. падіння ціни склало 75% [3]. У 2011 році вартість 1 вата сонячної електроенергії вперше впала нижче 1 долара [4]. У 2013 році ціна кіловат-години в регіонах з великою кількістю сонця (Північна Африка або Південна Каліфорнія) становить менше 10 євроцентів, а в деяких регіонах 6-7 центів [5].

В українських реаліях на сьогоднішній день собівартість електроенергії від домашньої сонячної мережевої установки становить приблизно 0,07-0,08 \$/кВт·год. Це за умови, що установка працює безаварійно протягом 20 років. На практиці таке цілком досяжно, оскільки базова гарантія на інвертори європейського виробництва, а так само і деякі китайські, становить 5 років. Якщо ж врахувати додаткові витрати, наприклад, періодичне очищення панелей, продовження гарантії на інвертори, регламентні роботи, то собівартість сонячної енергії в таких системах буде на рівні близько 0,1 \$/кВт·год [6]. При встановленні сонячних панелей у промислових масштабах собівартість електроенергії зменшується проте не сильно, так як основним елементом витрат являються амортизаційні відрахування.

У США, Німеччині, Великобританії, Данії, Китаї, Японії та інших країнах прийняті національні програми розвитку НВДЕ. Для виконання зазначених програм передбачено ряд економічних заходів, спрямованих на підвищення зацікавленості споживачів у їх впровадженні: пільгові кредити і тарифи для виробників вітрових агрегатів, прямі дотації на виробництво і придбання таких установок тощо. В Україні рядом нормативних документів також передбачені заходи для популяризації НВДЕ. Основними з таких заходів є:

- розроблення загальнодержавних, галузевих та місцевих програм у сфері альтернативних джерел енергії, а також їх наукове, науково-технічне та фінансово-економічне супроводження, розробка і виконання завдань відповідних загальнодержавних цільових наукових та науково-технічних програм [7];

- встановлення зелених тарифів на електричну енергію, вироблену на об'єктах альтернативної енергетики, а також на теплову енергію, видобуту з альтернативних джерел[7], [8];

- всебічне заохочення і підтримка науково-дослідницьких, дослідно-конструкторських робіт, діяльності винахідників і раціоналізаторів, спрямованих на розвиток виробництва та використання альтернативних джерел енергії.

- адаптація національного законодавства у сфері енергоефективності, відновлюваних джерел енергії та альтернативних видів палива до законодавства Європейського Союзу [9];

- оптимізація структури енергетичного балансу держави, зокрема забезпечення зменшення частки природного газу та нафтопродуктів, вугілля і торфу, заміщення їх іншими видами енергетичних ресурсів, насамперед отриманими з альтернативних джерел енергії, та вторинними енергетичними ресурсами. [9];

Завдяки новим конструктивним рішенням и використанню більш сучасних матеріалів вартість установок для виробництва електроенергії з кожним роком зменшується, а відповідно зменшується і собівартість електроенергії, яка генерується цими установками.

Перелік посилань

1. Альтернативна енергетика в Україні: монографія / Г.Г. Півняк, Ф.П. Шкрабець; П64 Дніпропетровськ: Нац. гірн. ун-т. Д.: НГУ, 2013. –109 с. [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://vde.nmu.org.ua/ua/lib/aeu.pdf>

2. The Economics of Wind Energy [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://web.archive.org/web/20051102052723/http://www.awea.org/pubs/factsheets/EconomicsOfWind-Feb2005.pdf>

3. Альтернативная спираль [Електронний ресурс]. - Режим доступу: http://elektrovesti.net/post/264_alternativnaya-spiral

4. Плеханов С. И. Солнце — это жизнь, а не батарейка.// «Химия и

жизнь» № 8, 2012 г. [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://magz.elibraries.eu/ul/13/Химия%20и%20жизнь%20-%20XXI%20век%20№08%202012.pdf>

5. Геро Рютер, Андрей Гурков. Мировая солнечная энергетика: переломный год. Deutsche Welle (29 мая 2013). [Електронний ресурс]. - Режим доступу: http://esco.co.ua/journal/industry/2013_7/art317.html

6. Стоимость электроэнергии от солнечных батарей [Електронний ресурс]. - Режим доступу: http://utem.org.ua/materials/show/stoimost_elektroenergii_ot_solnechnyh_batarey

7. Закон України «Про альтернативні джерела енергії». Відомості Верховної Ради (ВВР), 2003, N 24, ст. 155. [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/555-15>

8. Закон України «Про внесення змін до деяких законів України щодо встановлення "зеленого" тарифу» Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2009, N 13, ст.155. [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/601-17>

9. Постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження Державної цільової економічної програми енергоефективності і розвитку сфери виробництва енергоносіїв з відновлюваних джерел енергії та альтернативних видів палива на 2010-2015 роки» від 1 березня 2010 р. № 243 Київ. [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/243-2010-%D0%BF/page>

Щербакова А.О. студентка гр. М-ЕД-13

Науковий керівник: Вагонова О.Г., д.е.н., проф., завідувач кафедри прикладної економіки

(Державний ВНЗ “Національний гірничий університет”, м. Дніпропетровськ, Україна)

**ПРО ВЗАЄМОЗВ'ЯЗОК МІЖ ВИТРАТАМИ НА
ГЕОЛОГОРОЗВІДУВАЛЬНІ РОБОТИ ТА НАДІЙНІСТЮ**

ОЦІНКИ ЗАПАСІВ ВОДИ В РОДОВИЩІ

У результаті інтенсивного розвитку промисловості багато рік і озера виявилися настільки забрудненими, що їх вода або вимагає дорогого очищення, або взагалі не може бути використана для питва. Також існує ще одна сторона цієї проблеми: у випадку радіоактивного або хімічного забруднення поверхневих вод міста й селища повинні бути готові до переходу на постачання підземними водами. Зі сказаного ясно, наскільки актуальною є розвідка й оцінка експлуатаційних запасів родовищ прісних питних підземних вод навіть для територій, на поверхні якої налічує чиста питна вода.

Природні запаси підземних вод на нашій планеті досить значні, але їх оцінка представляє складне завдання, оскільки занадто приблизно беруться розрахункові параметри. Існують різні способи розвідки родовищ на воду. Серед них доцільним є метод природнього імпульсного електромагнітного поля ((ІЕМП)) Землі, який дозволяє працювати на забудованій території, обмежених по розмірах майданчиках, в умовах високих техногенних навантажень, і є досить оперативним і економічним.

Будь-який метод розвідки родовища на воду повинен забезпечувати еколого-економічну ефективність розвідувальних робіт. З одного боку, повинна забезпечуватися достатня надійність інформації про запаси води в родовищі, що дозволяє знизити її втрати в надрах, з інший, - витрати на пошук і оцінку родовища повинні бути адекватними надійності інформації, що досягається. Нижче узагальнені методичні основи встановлення витрат на геологічну розвідку, що забезпечують високу надійність оцінки запасів водних ресурсів у родовищі, а виходить, їхні мінімальні втрати.

У геологорозвідувальній галузі витрати на геологорозвідувальні роботи виражаються через кошторисну вартість, яка являє собою суму основних і накладних витрат. До основних відносять витрати, безпосередньо спрямовані на здійснення виробничого процесу (заробітна плата; відрахування на соціальні заходи; матеріальні витрати; амортизація основних фондів; послуги підсобно-

допоміжних виробництв; надані послуги з боку; інші прямі витрати). Накладні витрати пов'язані з поточним управлінням, організацією й обслуговуванням геологорозвідувальних робіт. До кошторису витрат включаються також планові накопичення. За даними Дніпропетровського відділення УкрДГРІ, структура вартості геологорозвідувальних робіт з пошуку родовища води методом ІЕМП на ділянці 50 100 м з густотою мережі спостережень 5 5м показана на рис. 1. З рисунку випливає, що основну частину вартості пошукових робіт складають витрати на оплату праці (37,0%). Вони ж, у свою чергу, впливають на частку накладних витрат (16,3%), витрат на соціальні заходи (13,6%) та на поточні послуги з боку (5,6%).

Для встановлення загальної залежності вартості пошукових робіт методом природних імпульсів від рівня вірогідності оцінки запасів води визначені вказані величини для досліджуваних ділянок різних розмірів при різній густоті мережі й різній кількості фізичних точок спостережень. Насамперед розраховані витрати на заробітну плату, для чого визначені норми витрат праці при різній кількості точок по формулі:

$$V = N \cdot K \cdot n \cdot 1000 \cdot 3,2 \quad (1)$$

де - норма витрат праці залежно від кількості фізичних точок на ділянці, чол.-день/фіз.точ.;

- кількість фізичних точок, яке спостерігається, шт.;
- норма витрат праці, чол.-день/фіз.точ. (при= 1000 = 3,2).

Рисунок 1 – Структура кошторисної вартості геологорозвідувальних робіт по пошуку родовища води

Для наочності результати розрахунків представлені у вигляді графіка на рис. 2. Аналіз результатів дозволяє зробити висновок, що при згущенні мережі спостережень вартість робіт з пошуку точок закладення спостережень на воду значно зростає. При більшій детальності зйомок збільшуються витрати праці, а виходить, і, природно, зростають витрати на заробітну плату, яка суттєво

впливає на вартість проведення цих робіт.

Надійність (ймовірність) оцінки запасів води в родовищі обумовлена густотою мережі зйомок досліджуваного майданчика, у свою чергу, густота мережі зйомок впливає на вартість геологорозвідувальних робіт.

Рисунок 2 – Графіки зіставлення кошторисної вартості й вірогідності оцінки запасів води в родовищі при різній густоті мережі зйомок

Установимо взаємозв'язок між вартістю цих робіт і рівнем надійності оцінки водних запасів. Надійність інформації при різній густоті мережі зйомок на досліджуваному майданчику можна розрахувати по формулі:

$$P = \frac{n}{N} \cdot 100\% \quad (2)$$

де P - надійність результатів спостереження при досліджуваній кількості фізичних точок, %;

n - кількість фізичних точок, що спостерігається шт.;

N - кількість фізичних точок, при яких імовірність отриманих результатів рівна 100% ($N = 231$ шт.).

Результати розрахунків наведені в табл. 1.

Таблиця 1

Ймовірність інформації при різній густоті мережі зйомок

Відстань між сусідніми профілями, м	Відстань між фізичними точками, м	Кількість фізичних точок, шт.	Ймовірнісна оцінка, %
5	5	231	100
10	10	66	28,6
20	20	18	7,8

Як показують розрахунки (рис. 2), при підвищенні густоти мережі зйомок вартість розвідувальних робіт, а також ймовірність результатів спостережень

підвищуються в пропорційній залежності, причому ймовірність підвищується швидше, ніж витрати. Установлена залежність вартості C_{zp} розвідувальних робіт від кількості фізичних точок зйомки (рис. 3). Ця залежність описується рівнянням регресії:

$$C_{zp} = 9,796 + 0,227 + 0,884 \times 10^{-3} K^2_{m.c.} \text{ тис. грн.} \quad (3)$$

Рисунок 3 – Зіставлення вартості й ймовірності результатів пошукових робіт при різній густоті мережі зйомок

Значення коефіцієнта детермінації $R^2 = 0,98$ рівняння (3) говорить про сильну залежність вартості геологорозвідувальних робіт від кількості точок. Перевірка надійності коефіцієнтів регресії a , b_1 і b_2 за допомогою критерію Стьюдента показала, що отримана залежність має високий рівень надійності: t -статистики для зазначених коефіцієнтів значно перевищують t -критичне.

У такий же спосіб установлена залежність надійності (ймовірності) результатів зйомки від кількості фізичних точок на досліджуваній ділянці. Вказана залежність та описується кореляційним рівнянням:

$$P_{zp} = 0,0214 + 4,968E-04 + 1,934E-06 K^2_{m.c.} \% \quad (4)$$

У цьому випадку графік функції $P_{zp} = f(\)$ має такий же вигляд, як і графік функції $C_{zp} = f(\)$ (рис. 3). Рівняння (4) характеризується високим коефіцієнтом детермінації ($R^2 = 0,98$), що свідчить про сильний взаємозв'язок між надійністю геологічної інформації та кількістю точок спостереження. Розрахункові значення t -статистики для коефіцієнтів a і b_2 менше t -критичного, що говорить про недостатню надійність залежності (4) для прогнозування величини витрат і рівня надійності отриманої інформації, що обумовлене малим обсягом статистичної вибірки.

З рис. 2 витікає, що при подальшому згущенні мережі спостережень вартість робіт зростає на різну величину. Так, при дослідженні 90 фізичних точок замість 70 точок вартість підвищується на 784 грн., а при переході мережі спостережень з 270 до 290 точок збільшення становить 829 грн., що на 45 грн. більше. Аналіз графіків на рис.3 дозволяє встановити наступну закономірність:

при збільшенні кількості точок спостереження зростає вірогідність геологічної інформації, а з нею зростає й вартість геологорозвідувальних робіт. Однак, ймовірність інформації не може перевищувати 100%, що відповідає мережі зйомок з 230 точок. Тому при подальшому збільшенні кількості точок ймовірність описується горизонтальною прямою, а вартість при цьому продовжує зростати: при кожному додаванні 20 точок спостережень вартість зростає на 820...830 грн. З метою скорочення вартості геологічної розвідки по пошукові родовищ води можна припустити ймовірність оцінки її запасів 90...95%, що забезпечує економію витрат 400...800 грн. (8...10% від загальної вартості). При більш якісному виконанні робіт з геологічного вивчення родовища буде збільшуватися обсяг державних та інших замовлень, що поліпшить економіку геологорозвідувальної організації.

Отже, одержали подальший розвиток теоретичні положення щодо підвищення еколого-економічної ефективності геологорозвідувальних робіт на основі встановленого взаємозв'язку між вартістю названих робіт стосовно пошуку родовищ води та надійністю оцінки її запасів залежно від густоти мережі зйомок досліджуваного майданчика.

Приймак Т.Р. студентка гр. ЕД-15м

Науковий керівник: Терехов Є.В., к.е.н., доцент кафедри прикладної економіки

(Державний ВНЗ «Національний гірничий університет» м. Дніпропетровськ Україна)

**АНАЛІЗ ДИНАМІКИ ВИКИДІВ ЗАБРУДНЮЮЧИХ РЕЧОВИН
СУБ'ЄКТАМИ ГОСПОДАРЮВАННЯ ЗА НАПРЯМАМИ
ЕКОНОМІЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ**

Чисте атмосферне повітря є природним ресурсом, що забезпечує існування живих організмів та їх нормальну життєдіяльність, протікання різноманітних хімічних процесів, важливих для сучасного виробництва економічних благ. Проте в останні десятиліття повітря стає все більш забрудненим внаслідок розвитку видів господарської діяльності, що є небезпечними для довкілля, насамперед, важкої промисловості, енергетики, транспорту. Незважаючи на кризові явища, що спостерігаються в економіці України, рівень забруднення атмосфери у промислово розвинених регіонах залишається на загрозовому рівні, що відображено у таблиці (табл.1).

Таблиця 1

Динаміка викидів забруднюючих речовин від різних джерел забруднення на прикладі Дніпропетровської області [1]

Назва забруднюючої речовини	2011 рік	2012 рік	2013 рік	2014 рік
1	2	3	4	5
1.Викиди забруднюючих речовин, усього тис. т	1157,883	1173,077	1143,848	**
у тому числі від:				
<i>1.1.стаціонарних джерел:</i>	950,373	961,947	940,5	855,775
метали та їх сполуки	13,787	16,658	16,67	15,59
стійкі органічні забруднювачі	0,000664	0,000664	0,000504	0,000552
діоксид та інші сполуки сірки	247,873	258,547	223,025	191,671
оксид азоту	75,535	59,710	54,484	52,207
речовини у вигляді суспендованих твердих частинок	131,680	126,512	109,915	99,933
неметанові легкі органічні продукти	3,048	2,894	2,1	1,7
<i>1.2 пересувних джерел:</i>	207,51	211,130	203,348	**
сірчистий ангідрид	2,928	3,018	2,996	**
оксид азоту	26,712	27,217	26,631	**
оксид вуглецю	149,941	152,553	146,24	**
вуглеводні	-	-	-	**
неметанові легкі органічні сполуки	23,858	23,962	23,11	**
речовини у вигляді суспендованих твердих частинок	3,37	0,881	3,521	**
у тому числі від:	184,596	131,547	181,545	**
<i>1.2.1. автомобільного транспорту:</i>				
сірчистий ангідрид	1,893	0,859	1,997	**
оксид азоту	18,304	9,915	18,658	**
оксид вуглецю	139,738	102,815	136,527	**
вуглеводні	-	-	-	**

легкі органічні сполуки	22,217	16,539	21,010	**
речовини у вигляді суспендованих твердих частинок	2,431	1,663	2,618	**
2. Парникові гази, усього, млн. т CO₂ – екв.	36,95	34,6	32,6	32,9

Таким чином, найбільший обсяг забруднюючих речовин в атмосферне повітря області потрапляє зі стаціонарних джерел забруднення. Що стосується їх суб'єктного складу, то на сьогодні найбільшими забруднювачами на рівні області є ВП «Придніпровська ТЕС», ПАТ «ДТЕК Дніпросинерго», ВП «Криворізька ТЕС» ПАТ «ДТЕК Дніпросинерго».

Аналіз обсягів викидів забруднюючих речовин за видами економічної діяльності суб'єктів господарювання (табл. 2) показав, що найбільша частка викидів припадає саме на енергетику – 53.1 %, у т.ч. на електростанції загального використання – 26%.

Таблиця 2

Викиди забруднюючих речовин в атмосферне повітря
за видами економічної діяльності суб'єктів господарювання

№ з/п	Види економічної діяльності	Обсяги викидів по регіону	
		тис. т	у % до підсумку
1	2	3	4
1	Усі види економічної діяльності	855,775	100,0
	у тому числі:		
1.1	енергетика	450,557	53,1
1.1.1.	електростанції загального використання	222,265	26,0
1.2	видобуток та первинна обробка твердого вихопного палива	114,54	13,4
1.2.1	видобуток мінеральних руд	6,255	0,7
1.3	технологічні процеси в чорній металургії та вугільній промисловості	249,663	29,2
1.4	технологічні процеси в кольоровій металургії	6,955	0,8
1.5	Технологічні процеси в машинобудуванні, промисловості з виробництва неорганічних хімічних речовин	2,555	0,2

Таким чином, на рівні області першочергово необхідно вживати заходи, щодо зменшення рівня шкідливих викидів у атмосферне повітря в енергетичній галузі, яка є основним чинником його забруднення. Це вимагає інвестування

коштів у встановлення сучасного очисного обладнання на підприємствах галузі, розробки заходів зі зменшення енергомісткості економіки області в цілому, стимулювання розвитку альтернативних джерел енергії, посилення заходів державного та виробничого контролю за рівнем забруднення атмосферного повітря.

Перелік посилань

1. Екологічний паспорт Дніпропетровської області 2014р.: [Електронний ресурс] – Режим доступу http://www.menr.gov.ua/ocs/protection1/dnipropetrovska/Dnipropetrovska_ekorasport_2014.pdf . Загл. з екрану.

Сіда Т.Ю. студент гр. М ЕД-13

Науковий керівник: Прокопенко В.І., д.т.н., проф., професор кафедри прикладної економіки

(Державний ВНЗ “Національний гірничий університет”, м. Дніпропетровськ, Україна)

ЕКОЛОГО-ЕКОНОМІЧНЕ ПІДҐРУНТЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВА З ВИРОБНИЦТВА КОРМІВ ДЛЯ ТВАРИН

Ефективне ведення тваринництва і птахівництва неможливе без використання комбікормів, неодмінною складовою яких є премікси. За неофіційною статистикою, в Україні компаніями - преміксерами називають себе близько 80 підприємств, але не всі з них відповідають вимогам сучасного заводу європейського рівня, а відповідно, і якісний продукт виробляють далеко не всі. Європейський рівень організації всієї сукупності процесів дозволяє заводу NOVACORE® виробляти високоякісні та конкурентоспроможні премікси, відповідні «Європейському стандарту безпеки кормів» GMP+ B1.

Наявність цього стандарту є елементом комплексної Інтегрованої Системи Менеджменту, впровадженій на підприємстві. Крім GMP+, завод сертифікований на відповідність вимогам міжнародних стандартів: ISO 9001 «Система менеджменту якості», ISO 14001 «Система екологічного менеджменту», OHSAS 18001 «Система менеджменту професійної безпеки і здоров'я».

Використання сертифікованої інтегрованої системи менеджменту означає, що всі процеси заводу повністю відповідають вимогам кращих європейських практик виробництва преміксів, а самі премікси - відповідають вимогам якості та безпеки за міжнародними стандартами.

Основним елементом ISO 14000 є система екологічного менеджменту (СЕМ), що служить для організацій «modus operandi» (способом дій), необхідним для досягнення цілей екологічної діяльності й поетапного вирішення конкретних завдань. Успіх функціонування цієї системи залежить від усіх ієрархічних і функціональних рівнів організацій. Центральним документом такої серії вважається стандарт ISO 14001 – «Специфікації та посібник із використання систем екологічного менеджменту». На відміну від інших документів, усі його вимоги «аудійовані», тобто передбачається, що відповідність або невідповідність їм конкретної організації може бути встановлена з високою мірою визначеності. Саме відповідність стандарту ISO 14001 і є предметом формальної сертифікації. Всі інші документи розглядаються як допоміжні.

Особливістю цієї серії стандартів є те, що вона орієнтована не на кількісні параметри (обсяг викидів, концентрацію речовин тощо) й не на технології (вимога використовувати чи не використовувати певні технології), а на вимогу використовувати «кращу з доступних технологій». Такий характер стандартів обумовлений, з одного боку, тим, що стандарти серії ISO 14000 як міжнародні не повинні вторгатися у сферу дії національних нормативів, а з іншого боку - тим, що попередником ISO є «організаційні» підходи до якості продукції (концепція «всеохоронного менеджменту якості»), згідно з якими ключем до

досягнення якості є створення належної організаційної структури й поділ відповідальності за якість продукції та послуг.

Офіційно стандарти серії ISO 14000 є добровільними. Вони не заміняють законодавчих вимог, а забезпечують систему визначення того, яким чином компанія впливає на навколишнє середовище та як виконуються вимоги чинного законодавства. Організація може використовувати стандарти серії ISO 14000 для внутрішніх потреб (наприклад, як модель або формат внутрішнього аудиту СЕМ). Створення такої системи дає організації ефективний інструмент, за допомогою якого вона може управляти всією сукупністю своїх впливів на навколишнє середовище. Підприємства намагатимуться одержати сертифікацію за ISO 14000 в першу чергу тому, що така сертифікація буде однією з неодмінних умов маркетингу продукції на міжнародних ринках. Так нещодавно ЄС оголосило про свої наміри допускати на ринок країн співдружності тільки ISO-сертифіковані компанії.

Отже ефективний екологічний менеджмент забезпечує підприємству кредит довіри у відносинах з усіма сторонами, зацікавленими в його діяльності. У цьому й полягає основна перевага екологічного менеджменту порівняно із традиційним екологічним управлінням.

Задорожня О.В. студентка гр. ТКіт-12 - 1

Науковий керівник: Касьяненко Л.В., к.е.н., доцент кафедри прикладної економіки.

(Державний ВНЗ «Національний гірничий університет», м. Дніпропетровськ, Україна)

СУЧАСНИЙ ШЛЯХ ВІД ВИРОБНИКА ДО СПОЖИВАЧА

На сьогоднішній день існує безліч різноманітних підприємств, які

працюють на задоволення будь-яких потреб населення. А що ж таке підприємство? Підприємство — це самостійно господарюючий суб'єкт, реалізація його проходить відповідно до всіх необхідних вимог законодавства, і господарює він для задоволення потреб суспільства та особистих шляхом регулярного і якісного здійснення виробничої, науково-дослідної, торгівельної, розважальної, туристичної та, іншої господарської діяльності відповідно до порядку, передбаченому Господарським кодексом України та рядом інших законів. Головним завданням підприємства є задоволення потреб ринку в торгівлі продукцією або наданні послуг з метою одержання прибутку. Будь-яке підприємство реалізує себе через торгівлю. В ринковій економіці торгівля є найбільш розповсюдженою, зручно і відомою сферою діяльності підприємств і сферою застосування праці.

Торгівля полягає в тому, що вона забезпечує доступ товарів споживання до споживача та надання різноманітних послуг шляхом купівлі продажу.

Торгівля в ринковій економіці як основна галузь діяльності господарювання має насичену мережу як підприємств працюючих оптово так і роздрібних підприємств, вона забезпечує появу, зберігання, доставку і реалізацію товарів чи організацію та надання будь-якого роду послуг. Саме по тому настільки розвинута торгівля і буде зрозуміло обсяг і структура споживання в країні та необхідність в товарах і послугах населення. Ніщо інше як торгівля інформує, вводить і заохочує до нових товарів та послуг, виробництво і надання яких тільки розпочинається, які для споживачів є ще невідомими і не випробовуваними. Таким чином, зріст торгівлі, напряду залежить від рівня і темпу розвитку виробництва товарів і надання послуг, в свою чергу, впливає на промисловість, сільське господарство з однієї сторони, і на споживання населення – з іншої. Одним із головних значень торгівлі в тому, що вона підвищує матеріальну зацікавленість людей, підвищує продуктивність праці, вводить щось нове, збільшує виробництво, для більш повного задоволення потреб.

На теперішньому етапі розвитку економіки на ринку торгівлі нашої країни важливим завданням є стабілізація фінансового стану господарюючих суб'єктів.

Стрімкий розвиток діяльності підприємств супроводжується суперечностями і появою конкурентів, що зумовлено певними особливостями трансформації ринку. Однією з головних проблем з якою стикаються наші виробники є низька організація виробничого процесу та керування фінансовими ресурсами. Тому що реалізація сталих темпів економічного розвитку підприємств і держави в цілому повністю залежить від ефективної роботи учасників ринку.

Фінансові ресурси є головним чинниками економічного розвитку, репутації, стабільності та основною складовою серед діяльності, яка направлена на збільшення темпів розвитку і розповсюдження підприємств незважаючи на їх галузеве призначення та області застосування.

Умовами скрутного становища великої кількості вітчизняних підприємств є недостатнє фінансове планування, відсутній аналіз результатів господарювання, некоректно налагоджена система обліку бухгалтерії, а також відсутність інновацій.

Ринкові відносини в нашій країні потребують переходу підприємств на оновлені форми та сучасні методи роботи, що дасть можливість їх зросту до вищого рівня, і цим же покращити економіку держави.

Саме тому в наш час з урахуванням необхідності в модернізації суб'єктів господарювання, зацікавленості молодого покоління і бажання в розвитку в знаннях інтернет технологій старшого покоління актуальним стало організація збуту створених благ та розширеного відтворення через канали інтернет збуту.

Основні переваги дистрибуції через Інтернет для споживача - це широкий асортименті товарів як по ціні, якості так і по кольору, розміру, вазі і т.д., це надання спеціальних послугах, можливості здійснення покупки в будь-який час і в будь яку пору року, можливості обрати тип і адресу доставки, економія часу і свобода при виборі, конфіденційність.

Основні переваги дистрибуції через Інтернет саме для підприємства:

- можливість відмови від оренди виробничих приміщень, складів – вистачить лише компактного офісу для обслуговування;
- може бути як основним джерелом заробітку так і додатковим;
- простіше в реалізації;
- немає регіональних обмежень: можна знаходити клієнтів як в своєму місті чи області, так і по всій країні і навіть за кордоном;
- доступність в режимі 24/7: цілодобово і сім днів в неділю;
- бізнес в Інтернеті не потребує великої кількості обслуговуючого персоналу;
- не має обмежень по кількості товарів на віртуальній вітрині;
- велика гнучкість, що дозволяє щодня вносити зміни і пропозиції;
- підвищення репутації компанії, лідируючої в інноваціях.

Як висновок, нові і вигідні можливості для розвитку дистрибуції надають Інтернет технології. Вони надають змогу підприємствам встановити безпосередні та індивідуальні контакти з користувачами, що допомагає краще накопичити детальну інформацію відповідно до їх потреб і одержати інформацію про індивідуальні вимоги клієнтів. Також впровадження торгівлі через інтернет дає простий, дешевий і швидкий доступ до ринку, збагачення інформації про конкурентів, фіксує контролю над зв'язками зі споживачами, можливість створення тривалих зв'язків з ними. Ну і звичайно підвищення ефективності за рахунок менших витрат на дистрибуцію. Це в свою чергу підвищить економічний розвиток підприємств і країни в цілому.

Перелік посилань

1. Студопедия - лекционный материал для студентов: [Електронний ресурс] – Режим доступу http://studopedia.net/13_142989_vidi-maketiv-saytiv.html/ Загл. з екрану.

2. Підприємство – Вікіпедія: [Електронний ресурс] – Режим доступу <https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%9F%D1%96%D0%B4%D0%BF%D1%80%D0%B8%D1%94%D0%BC%D1%81%D1%82%D0%B2%D0%BE/> Загл. з екрану.

3. Тематичне здійснення виробничої науково – дослідної торговельної діяльності: [Електронний ресурс] – Режим доступу <http://reftrend.ru/732678.html/> Загл. з екрану.

Жураков А.В. студент гр. М-АМ-14-2

Науковий керівник: Горпинич О.В., доцент кафедри прикладної економіки (Державний ВНЗ «Національний гірничий університет», м. Дніпропетровськ, Україна)

ПРОБЛЕМИ РОЗРОБКИ ЕФЕКТИВНИХ МОТИВАЦІЙНИХ МЕХАНІЗМІВ ДЛЯ ТОП-МЕНЕДЖЕРІВ В СУЧАСНИХ УМОВАХ

Сучасна теорія менеджменту приписує важливу роль людського чинника організації в процесі її успішного розвитку. Тому, розробка ефективних мотиваційних механізмів перебуває у сфері первинних інтересів будь-якої компанії. Процес мотивування найманих «топів» необхідний, але при цьому постійно виникає питання про його дієву форму і методи. Перш ніж заглиблюватися в проблеми підвищення мотивації топ-управлінця, необхідно позначити наступне: взаємодія менеджера і власника вибудовується на основі поєднання ефективною системи мотивування для першого і дотримання правил економічної безпеки для останнього. Ризик власника при нерезультативному управлінні підприємством завжди вище, ніж ризик управлінця. Шляхи дозволу позначеного протиріччя підказує теорія менеджменту, яка стверджує, що будь-яка функція управління може бути ефективна тільки при поєднанні її якісного

виконання з не менш якісним виконанням інших функцій (процесний, системний підходи) [1, 2].

Мотивування топ-менеджера є дуже складним і багатофакторним процесом. Істотно знижує рівень мотивації топ-менеджера відсутність довіри до його рішень і демонстрація цього факту власником через відчутне зменшення діапазону самостійності управлінця. Часто власник не забезпечує повною інформацією готового приступити до своїх обов'язків топ-менеджера або дає зрозуміти, що буде приймати незалежно від його думки самостійні управлінські рішення, ігноруючи при цьому знання, досвід, високий статус і здатності найманого менеджера [3].

Дуже поширеною є практика, коли власник в односторонньому порядку змінює деякі елементи системи мотивування управлінця, наприклад, скасовує опціон, якщо компанія розвивається незаплановано великими темпами (це набагато важче зробити в публічних компаніях), щоб не виплачувати зайві гроші, або взагалі знаходить способи звільнити найманого директора до виплати опціону [4]. Подібну неетичну поведінку власника серйозно демотивує управлінця.

В практиці мотивування найбільш популярним є матеріальний підхід, який виходить з того, що одним з основних спонукальних мотивів топ-менеджера є прагнення до максимізації прибутку. Відповідно, чим краще буде вибудована система матеріального стимулювання, тим ефективніше власник зможе керувати діяльністю топ-менеджера. Система матеріального стимулювання будується таким чином, щоб заохочувати дії, що призводять до процвітання компанії і карати помилки, яких припускаються топ - управлінцем в процесі управління.

Зазвичай матеріальне мотивування складається з двох частин - постійної і змінної [5]. Постійна частина - це фіксована заробітна плата, яка встановлюється топ-менеджеру за наявність певного набору компетенцій, які дозволяють йому успішно вирішувати поставлені завдання. Змінна частина складається з виплат, прив'язаних до результатів діяльності найманого

управлінця при реалізації його компетентностей. Зазвичай до цієї категорії відносять різноманіття бонусів, одержуваних найманим директором залежно від рівня ефективності його роботи в організації. Досліджуючи філософію бонусів, виникає два цікавих питання: по-перше, в якій пропорції необхідно витримувати співвідношення постійної і змінної частини матеріальної винагороди менеджера? А по-друге, до якими показниками роботи організації слід прив'язувати бонус управлінця? Загальноприйнятою вважається пропорція постійної і змінної частини винагороди 50×50 [5]. Завищення постійної частини може призвести до заспокоєності топ-менеджера, який не боротиметься за результат, т.к. гарантована частина занадто висока. В теж час надмірно висока змінна частина може привести до того, що управлінець почне ігнорувати всі обов'язки, крім тих, які відображені в параметрах роботи (максимізація прибутку), впливають на розмір бонусу, тобто перестане робити важливу поточну роботу: наймання і розвиток людського капіталу, власний розвиток, оперативне управління тощо.

Отже, необхідно відзначити, що для досягнення найбільшого ефекту в процесі мотивування топ-менеджера, необхідно знайти оптимальну формулу мотивування. Побудова цієї формули, з одного боку, повинна базуватись на засадах підвищення оплати праці в результаті досягнення вагомих результатів діяльності підприємства, а з другого, мати в своїй основі прогресивну складову, яка впливає на зниження зарплати топ-менеджера при погіршенні показників, що не відображені в параметрах його роботи. Ці показники можуть включати в себе: збільшення кількості захворювань чи нещасних випадків, уповільнення темпів підвищення кваліфікації персоналу тощо.

Перелік посилань

1. Виханский О.С. Менеджмент / О.С. Виханский, А.И. Наумов. – М.: Экономистъ, 2006.
2. Мескон М.Х. Основы менеджмента / М.Х. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури – М.: Дело, 2005.

3. Кондратенко Н. Топ-мотив для топ-менеджера. // Реальный бизнес. – 2008. - №5.

4. Премирование опционами снижает эффективность топ-менеджеров //Агентство «Кон-такт». Официальный сайт [Электронный ресурс] – Режим доступа URL: <http://www.kontakt.ru/ru/feeds/5-publikatsii-v-presse/145-premirovanie-optsiionami-snizhaet-effektivnost-top-menedzherov> – Название с экрана.

5. Львов С. Как мотивировать топ-менеджеров / С. Львов, Р. Иванов //Hr-land.com. Электронный журнал по управлению персоналом. Официальный сайт. [Электронный ресурс] – Режим до-ступа URL: http://www.hr-land.com/pages/art20071011_32726.html (дата обращения 19.06.2013).

Свідлер І.А., студент групи УП-15м

Науковий керівник: Волотковська Ю.О., асистент кафедри прикладної економіки

(Державний ВНЗ “Національний гірничий університет”, м. Дніпропетровськ, Україна)

ВПЛИВ РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМНИЦЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ НА СТАЛИЙ РОЗВИТОК РЕГІОНУ

Сталий розвиток будь-якого регіону базується на низці заходів та змін у соціальній, культурній, житлово-комунальній та інших сферах. Дані зміни повинні мати комплексний та збалансований характер та зазвичай являють собою значну частину загальної державної програми розвитку регіону.

Формування місцевого бюджету – життєво важливий процес для розвитку регіону, саме з нього фінансується більшість соціальних видатків, відбувається обслуговування житлово-комунального господарства, розвиток інфраструктури регіону, відкриваються дитячі садки та соціальні центри.

В Україні 2015 рік став роком фінансової децентралізації [1]. За запропонованою програмою більша частина податкових надходжень, які сплачуються мешканцями регіону, повинні залишатися у регіоні. Саме такі процеси дозволяють робити якісні зміни у розвитку регіону. Відповідно до звіту Дніпропетровської обласної держадміністрації надходження в бюджет за новою програмою децентралізації перевищили очікувані на 13% на відміну від запланованих. Додаткові кошти цього року дозволили у 5 разів збільшити витрати на соціальну сферу, у 4 рази – на ремонт доріг, та в 1,5 рази – на ремонтні роботи у житлово-комунальному господарстві [2].

Але, незважаючи на очевидні позитивні зміни, існує низка інших факторів, які негативно впливають на сталий розвиток регіону.

Одним із основних джерел формування місцевих бюджетів різних рівнів є податкові надходження (частка рентних платежів, податок на нерухомість, податки з спрощеної системи оподаткування та ін.). За різними джерелами податкові надходження становлять до 50% у структурі місцевого бюджету [2,3].

На жаль, більшість податків, які безпосередньо залежать від успішності підприємницької діяльності всіх рівнів, особливо великого бізнесу, не залишаються в бюджеті регіону, а йдуть у центральний бюджет. Це тягне за собою не зацікавленість підприємців у створенні нових робочих місць і збільшенні заробітної плати. Крім того, податкова реформа, яка розробляється останнім часом, не спрямована на вихід підприємництва з тіні, тому що не спрямована на зниження податкового навантаження

За останні роки спостерігається зростання тіньової економіки до 47% [4]. Важливою проблемою також стає “витік мізків”, коли молоді перспективні спеціалісти не мають достойної роботи та не бачать перспектив для свого розвитку у регіоні, й як результат - переїжджають у іншу країну.

Розглянемо податкові пільги для інвестора в Україні та Казахстані у таблиці (табл.1).

Таблиця 1

Порівняння податкові пільг для інвестора в Україні та Казахстані [5]

Країна	Податок на прибуток	Земельний податок	Майновий податок
Казахстан	0% на 10 років	0% на 10 років	0% на 10 років
Україна	15%	Від 3% до 12%	Не більше 2% мінім. зарплати за м ² .

Як бачимо з табл. 1, на даному етапі Україна навіть на ринку СНД не є дуже привабливою для іноземних інвестицій.

Одним із цікавих прикладів того, як місцева влада стимулює залучення інвестицій та іноземних проектів, може бути приклад міста Саванна (США) [6]. Щоб заохотити кіностудії знімати фільми саме у своєму регіоні, місцева влада підняла ланку податкових пільг на цю сферу бізнесу. Будь-яке кіновиробництво, яке витратило в регіоні від \$ 500 000, має право отримати до 30% податкового відшкодування. Після впровадження таких податкових заохочень за статистичними даними місто Саванна стало другим у штаті Джорджія містом за привабливістю для медіаіндустрії.

Таким чином, сталий розвиток регіону можливий тільки за наявності збалансованої податкової політики та стимулювання розвитку підприємницької діяльності.

Завдання влади - створити сприятливі умови розвитку бізнесу у регіоні, мотивувати підприємців та спеціалістів, розвивати підприємницьку діяльність регіону, гарантувати суб'єктам підприємницької діяльності дотримання та захист їх прав та свобод.

Одним із найголовніших кроків може стати розумна та зважена податкова реформа. Така реформа повинна стимулювати інвестиції, економічне зростання та створення нових робочих місць.

Перелік посилань

1. Филиппов А. Деньги становятся ближе. Лица, 2015: [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://www.litsa.com.ua/show/a/25155>.

2. Бюджет Днепропетровской области за 10 месяцев перевыполнен на 1 млрд грн - Резниченко. Интерфакс Украина, 2015: [Электронный ресурс]. — Режим доступа : <http://interfax.com.ua/news/economic/304985.html>.
3. Заюкова М.С., Четверик Т.І. Механізм формування надходжень до місцевих бюджетів. / М.С.Заюкова, Т.І.Четверик // Економічні науки, 2013: [Электронный ресурс]. — Режим доступа : http://www.rusnauka.com/24_NNP_2013/Economics/3_144092.doc.htm
4. Тіньова економіка зросла до 47% ВВП // Мінекономіки. Економічна правда, 2015: [Электронный ресурс]. — Режим доступа : <http://www.epravda.com.ua/news/2015/08/14/555190/>.
5. Казахстан и Украина глазами инвестора. Techconnect, 2015: [Электронный ресурс]. — Режим доступа : <http://www.epravda.com.ua/rus/columns/2015/11/6/566199/>.
6. Чтобы привлечь киностудии, власти Саванны подняли ставку возврата налога до 40%. Медианья, 12.11.2015: [Электронный ресурс]. — Режим доступа : <http://mediananny.com/novosti/2313262/>.

Дьячкова О.Ю. студентка гр. М-АМ-15

Научный руководитель: Овчинникова Т.В., ассистент кафедры прикладной экономики

(Государственное ВУЗ "Национальный горный университет", г.Днепропетровск, Украина)

СТРАХОВАЯ МЕДИЦИНА, КАК ЭЛЕМЕНТ МАТЕРИАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ УКРАИНЫ

Национальная стратегия реформирования здравоохранения предлагает предоставить автономию медицинским учреждениям и ограничить полномочия

Минздрава [1]. Экспертная группа при Министерстве здравоохранения презентовала Национальную стратегию реформы системы здравоохранения Украины в 2015-2025 годах. Одно из направлений будущей реформы – это обеспечение медицины трудовыми ресурсами и предоставление услуг. Именно эту проблему эксперты называют главной в системе здравоохранения в связи с низким уровнем обеспечения населения медицинскими услугами в Украине. Для ее решения предполагается создать свободный рынок медицинских услуг, на котором будут представлены как государственные, так и частные игроки, а медучреждения получают полную автономию.

С 2003 года в Украине серьезно уменьшилось количество врачей-практиков: этот показатель упал с 4,2% до 2,8% на каждую тысячу граждан [2]. В столичной службе скорой помощи не хватает почти половины врачей от необходимого количества. На сегодняшний день наблюдается дефицит врачей – от терапевтов и педиатров до экспертов в узкоспециализированных медицинских направлениях. В особом дефиците – патологоанатомы, онкологи, семейные врачи и педиатры. Если рассматривать педиатрию здесь ситуация еще сложнее. Обеспеченность педиатрами дошкольных и школьных учреждений – около 65%, из них 60% – пенсионного и глубоко пенсионного возраста [3].

В западных странах, таких как США и Канада количество врачей-педиатров за последние годы увеличилось в разы. В странах Европы врач-педиатр, как правило, ведет почти 950 маленьких пациентов. Наш Минздрав рекомендует меньшую нагрузку – 800 детей а по статистике один педиатр лечит 1340 детей [4]. Из-за нехватки кадров в Украине нагрузка на детских врачей более чем в полтора раза превышает рекомендованную Минздравом. Для нормального функционирования системы не хватает 3,5 тысячи врачей-педиатров, из-за чего многие поликлиники укомплектованы всего на 20-25% [5].

В Украине, по статистике, на 10 тысяч населения работает 27,3 врача, в то время как в Евросоюзе эта цифра составляет 33 врача [6]. Укомплектованность

врачебным персоналом в целом по Украине:

- 82% по врачебным должностям;
- 89% по младшим медработникам.

Самая лучшая ситуация с укомплектованностью вакантных должностей медицинской отрасли в западных областях (есть избыток медицинских кадров), хуже обстоят дела на юге и востоке (менее 70%) [7].

Основной проблемой нехватки трудовых ресурсов является материальная сторона, ведь основная зарплата терапевта района составляет 1000-1500 грн. Конечно, зарплата может быть больше для вредных условий труда (тубдеспансер и т.д.), наличие категории, медицинского образования, обучение. Например, топ-категории анестезиолог, который имеет медицинскую степень кандидата и учит, как профессор на кафедре университета может получить 2600 -3100 грн. Фактическая зарплата практикующих врачей на 30% ниже, чем на официальном уровне [8]. Доля государственного бюджета Украины выделяемая на здравоохранение ничтожно мала что показано на инфографике (рис.1).

Врач всегда имеет возможность повысить уровень материального благосостояния а для этого устроиться:

1) Медицинским торговым представителем.

Здесь зарплаты почти вдвое выше, чем в государственных лечебницах, и начинаются от 5000 грн. [10]. По данным международного кадрового портала Head Hunter, на рынке труда стабильно удерживается большой спрос на торговых медицинских представителей с присущей тенденцией до узкой профилизации. К началу марта соотношение "предложение / спрос" в разделе "Медицина" на портале Superjob.ua составляет 2,7 резюме на одну вакансию.

2) Врачом -экспертом в страховых компаниях.

В этом случае врач устраивается на работу в страховой сектор. Зарплаты врачей-консультантов, которые помогают рассматривать страховые события по медицинскому страхованию, составлять программы для страхования и т.д., начинаются от 6000 грн. Но в этом случае, как и с работой медицинским представителем, с врачебной практикой придется распрощаться.

3) Врачом частных клиник.

Заработная плата от 10000 грн. Однако, чтобы попасть на работу в частную клинику, врачу необходимо пройти экзамен. Хотя речь идет только о людях с не менее чем 5-7-летним опытом работы в бюджетных больницах и поликлиниках. Стажировка может занимать даже год. Врач обязательно должен владеть английским. Так, в зависимости от больницы, знание иностранного языка является или необходимым требованием, или фактором, который поспособствует росту вашей зарплаты. А консультация, предоставленная на языке пациента-иностранца, оплачивается уже по мировым расценкам – от 2400 грн и выше. В зависимости от этого увеличивается и размер заработка врача,

Рисунок – 1. Доходы и расходы госбюджета-2014. Инфографика [9]
готового работать с иностранными больными [11].

По всем трем возможностям предоставляемым медицинским работникам можно установить:

- 1) Врач теряет квалификацию, ухудшаются практические навыки.
- 2) Не каждый врач готов бросить медицинскую практику.
- 3) Далеко не каждый умеет успешно продавать медпрепараты или медоборудование коллегам.
- 4) Сначала человек проходит стажировку, до того момента, пока он не будет готов сдать экзамен комиссии врачей, своих коллег.
- 5) Врач обязательно должен владеть английским.
- 6) За каждый второй иностранный язык частные клиники готовы доплачивать 5-10% от оклада.

Главное, что беспокоит многих врачей-бюджетников, – ограничение на трудоустройство по возрасту. Ведь большая часть задействованных в госмедицине докторов - это люди возрастной категории за 45. А при смене работы в возрасте кажется, что годы являются препятствием и признаком низкой конкурентоспособности в сравнении с более молодыми коллегами.

Безвизовый режим, который может быть введен с Европейским Союзом так же будет инициировать крупномасштабный отток медицинского персонала из страны.

Министр здравоохранения заявил, что к концу 2015 года в стране будет запущена программа страховой медицины. Тарифы и стоимость медицинского страхования зависят от перечня рисков, уровня программ, количества застрахованных, региона обслуживания, состояния здоровья страхователя и определяются, как правило, после прохождения медосмотра [12].

Выходом из сложившейся ситуации может стать увеличение материального вознаграждения за счет внедрения системы медицинского страхования при условии использования части средств на профилактику заболеваний у населения. Тем самым: а) снизится социальное напряжение, возникающее в связи с боязнью увольнения и сменой работы; б) предотвращенные заболевания повысят продолжительность жизни, чем улучшат демографическую ситуацию в стране; в) увеличится количество рабочих мест в государственных больницах и поликлиниках, что приведет к уменьшению безработицы.

Перечень ссылок

1. Как будут реформировать систему здравоохранения Украины: [Электронный ресурс] – Режим доступа <http://delo.ua/ukraine/kak-budut-reformirovat-sistemu-zdravoohranenija-ukrainy-285098/> Загл. с экрана.
2. По нехватке врачей Украина почти сравнялась с Таджикистаном: [Электронный ресурс] – Режим доступа <http://nbnews.com.ua/ru/news/108130/> Загл. с экрана.
3. В Украине всего лишь 1,1% здоровых детей: [Электронный ресурс] – Режим доступа http://zn.ua/UKRAINE/v-ukraine-kolichestvo-zdorovyh-detey-vsego-lish-1-1-134960_.html/ Загл. с экрана.
4. В Украине всего лишь 1,1% здоровых детей: [Электронный ресурс] – Режим доступа <http://healthinfo.ua/articles/aktivn-otdh/11125/> Загл. с экрана.

5. Многие дети в Украине имеют хронические заболевания. Информационно-аналитический портал: [Электронный ресурс] – Режим доступа <http://inpress.ua/ru/society/21947-mnogie-deti-v-ukraine-imeyut-khronicheskie-zabolevaniya/> Загл. с экрана.

6. Украинским больницам не хватает 20 процентов врачей: [Электронный ресурс] – Режим доступа <http://vesti-ukr.com/strana/9950-ukrainskim-bolnicam-ne-hvataet-20-procentov-vrachej/> Загл. с экрана.

7. Украине не хватает патологоанатомов и педиатров – Минздрав: [Электронный ресурс] – Режим доступа <http://www.segodnya.ua/life/health/Ukraine-ne-hvataet-patologoanatomov-i-pediatrov-Minzdrav-448977.html/> Загл. с экрана.

8. Форумы Здоровье. Зарплаты врачей в мире. Сравнение. Форум: [Электронный ресурс] – Режим доступа <http://forum.ykt.ru/viewmsg.jsp?id=22297140/> Загл. с экрана.

9. Доходы и расходы госбюджета-2014. Инфографика: [Электронный ресурс] – Режим доступа https://www.google.com.ua/search?q=Доходы+и+расходы+госбюджета-2014.+Инфографика.&client=opera&hs=ph&biw=1218&bih=955&tbm=isch&tbo=u&source=univ&sa=X&ved=0ahUKEwiAnu_yu7bJAhWG2ywkHfZ8CZYQsAQIGg#imgrc=_MPN9efnFmjVuM%3A/ Загл. с экрана.

10. Врачи частных клиник: у кого самые высокие зарплаты и где большой "дефицит" медиков: [Электронный ресурс] – Режим доступа <http://www.segodnya.ua/life/work/kak-vrachu-perejti-iz-bjudzhetnikov-v-chastniki.html/> Загл. с экрана.

11. Перспективы и зарплаты студентов после выпуска: [Электронный ресурс] – Режим доступа <http://vesti-ukr.com/poleznoe/3024-perspektivu-i-zarplaty-studentov-posle-vyuska/> Загл. с экрана.

12. Квиташвили: Страхование медицина в Украине будет запущена к концу 2015 года: [Электронный ресурс] – Режим доступа <http://glavcom.ua/news/256002.html/> Загл. с экрана.

Касьяненко В.С., студентка гр. ШІт-12-1

Науковий керівник: Касьяненко Л.В., к.е.н., доцент кафедри прикладної економіки

(Державний ВНЗ «Національний гірничий університет», м. Дніпропетровськ, Україна)

ПРОБЛЕМИ ГОСПОДАРЮВАННЯ ПІДПРЕМСТВ У РИНКОВІЙ ЕКОНОМІЦІ

Актуальним і одним із суттєвих завдань ринкової економіки нашої держави на даний момент є стабільний фінансовий стан суб'єктів господарювання.

Однією з найголовніших та найзначніших проблем є недостатня організація виробничого процесу та управління фінансовими ресурсами. Фінансові ресурси являються найважливішими чинниками економічного зростання, стабільності та дій, які спрямовані на підвищення темпів розвитку підприємств. Основними причинами нелегкого становища багатьох підприємств є відсутність фінансового планування, неефективність системи керування, правильного економічного аналізу, аналізу результатів господарювання, недостатньо налагоджена система бухгалтерського обліку тощо. Для вирішення проблеми, яка виникає у підприємницькій діяльності потрібен підхід комплексного аналізу виробничої ситуації за певний період.

Одним із перспективних шляхів економічного зростання підприємств є їх інноваційний розвиток, адже інноваційна діяльність є однією з основних складових процесу щодо забезпечення успішного функціонування підприємств. Підприємства, які прагнуть реалізовувати інноваційну діяльність потребують значних капіталовкладень, особливо інвестиційного забезпечення. Слід

відмітити, що при сучасних умовах господарювання інновації - це необхідна складова для конкурентоспроможного розвитку підприємства. Сьогодні потрібні нові підходи та принципи планування, які будуть враховувати специфіку діяльності українських підприємств. Ці нові підходи, на думку багатьох людей, маючих кваліфікацію у даній сфері, повинні полягати у наступних завданнях:

- Створити план – який є основою для прийняття управлінських рішень щодо підприємства. Планування повинне базуватись на аналізі попередніх та теперішніх подій, враховувати вимоги майбутнього.

- Основа плану це інноваційно-інвестиційна модель розвитку підприємства.

- Створити модель здійснення процесу планування в якій елементи ринку переплітались би з елементами державного контролю.

Щодо дослідження даного становища підприємств в умовах ринкової економіки, то існують українські вчені, які присвятили свої праці даній проблемі, серед яких М.П. Денисенко, Ж.А. Говоруха, Р.С. Квасницька, Н.С. Ардашкіна, І.Смолін, А.Богатирьов, Б.Панасюк, О.Кузьмінта інші. Однак питання інноваційного розвитку підприємств потребує подальших досліджень, у зв'язку зі швидким розвитком економічних процесів.

Отже, для ефективного господарювання підприємств важливими чинниками є визначення цілей створення і функціонування підприємства, так як головна ціль підприємства – задоволення потреб споживачів. Задовольнивши потреби споживачів своєю продукцією, підприємство в сучасних ринкових умовах господарювання ринкової економіки зможе розраховувати на отримання максимального прибутку. Для налагодження ефективного функціонування підприємства у ринковій економіці треба мати і дотримуватися чіткої, досконалої форми організації господарювання.

Перелік посилань

1. Онлайн документи: [Електронний ресурс] – Режим доступу <http://mir.zavantag.com>
2. Наукове товариство «Івана Кушніра» – економіка і право: [Електронний ресурс] – Режим доступу nauka.kushnir.mk.ua/ Загл. з екрану.
3. Основи економічної теорії: політекономічний аспект: Підручник / Г.Н. Климко, В.П. Нестеренко, Л.О. Каніщенко та ін.; За ред. Г.Н. Климка, В.П. Нестеренка. – 2-ге вид., перероб. і допов. – К.: Вища шк.. – Знання, 2004. – 743с
4. Покропивний С. Ф. Економіка підприємства. Підручник / За заг. ред. С.Ф. Покропивного. – Київ: КНЕУ, 2001. – 528 с.
5. Основи економічної теорії: Підручник / А. А. Чухно, П. С. Єщенко, Г. Н. Климко та ін.; За ред. А. А. Чухна. – К.: Вища шк., 2001. – 606 с.

Коваленко Е.Е. студентка гр. ЕДмв-14

Науковий керівник: Прокопенко В.І., д.т.н., проф., професор кафедри прикладної економіки

(Державний ВНЗ “Національний гірничий університет”, м. Дніпропетровськ, Україна)

ВИЗНАЧЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ СТРУКТУРИ УПРАВЛІННЯ ЕКОЛОГІЧНОЇ СЛУЖБИ НА ГІРНИЧОМУ ПІДПРИЄМСТВІ

Будову будь-якої організації відображає її структурна схема управління. Цю схему доповнює функціонування організації як єдиного цілого, що пов'язане з використанням систем інформації та механізмів зв'язку з середовищем функціонування. Структуру організації відображає склад відділів, секторів та інших лінійних і функціональних одиниць. Проте вона не враховує такий чинник, як людську поведінку, що впливає на порядок взаємодії та його координацію. Саме поведінка персоналу визначає ефективність функціонування організаційної структури більшою мірою, ніж формальний розподіл функцій між підрозділами. Організаційну структуру слід розглядати з

урахуванням факторів:

- 1) реальні взаємозв'язки між людьми та їх роботою, що відображаються в схемі організаційної структури і в посадових обов'язках;
- 2) політика керівництва і методи, що впливають на поведінку персоналу;
- 3) повноваження і функції працівників організації на різних рівнях управління.

Раціональна структура організації має передбачати комбінацію зазначених факторів, що забезпечує високий рівень ефективності управління персоналом. Існують різні типи організаційних структур (лінійні, функціональні, матричні, проектні, дивізійні та їх комбінації). Але не кожен тип названої структури відповідає організації. Тому кожна організація розробляє свою структуру, яка має визначати систему відповідальності, відносини звітності, принципи об'єднання співробітників у групи. Крім того, структура повинна містити в собі механізми зв'язку та координації елементів організації в злагоджено працююче ціле.

На формування структури управління окремих підрозділів підприємства впливає зміна організаційної форми, за якою функціонує підрозділ. Якщо він є частиною організаційної мережі, що об'єднує на постійній основі ряд взаємопов'язаних підрозділів (найчастіше для використання сприятливої ситуації або виконання відповідальних завдань), йому потрібно вносити в свою управлінську структуру ряд змін. Це пов'язано з необхідністю підсиленням функцій координації і адаптації до систем менеджменту інших підрозділів, що входять в мережу. Прямим результатом використання локальних мереж може бути розширення сфери контролю керівників при скороченні числа рівнів управління на підприємстві.

Робітники відділу охорони навколишнього природного середовища (НПС) на підприємстві мають дотримуватися виконання наступних завдань:

- 1) контроль дотримання чинного екологічного законодавства та заходів щодо охорони НПС;
- 2) впровадження заходів з метою запобігання або зниження шкідливого

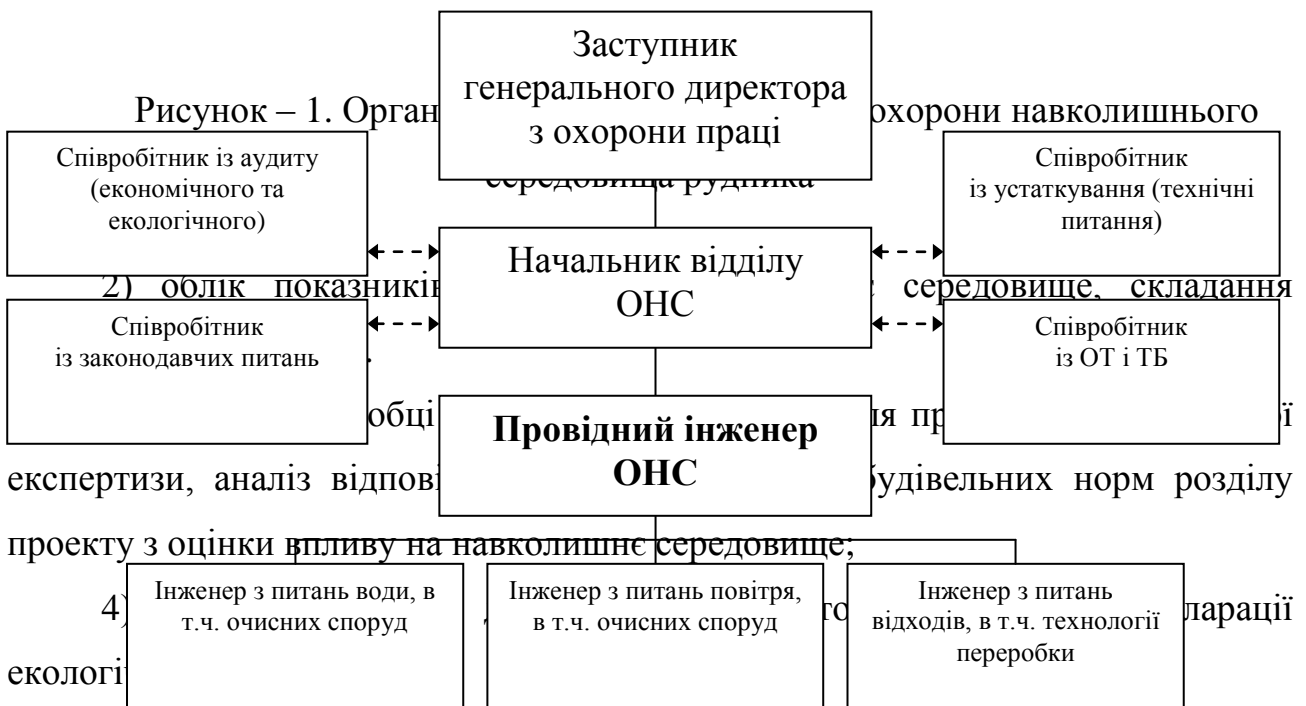
впливу виробничих факторів на довкілля та на життя і здоров'я людини;

3) ведення обліку показників, які характеризують стан навколишнього середовища й запобігання екологічних аварій та катастроф.

Перелічені положення обумовили підхід автора до будування структури управління екологічної служби на гірничому підприємстві ПАТ «Схід Руда» (рис. 1).

Функції відділу охорони НПС спрямовані на виконання таких завдань:

1) контроль дотримання структурними підрозділами ПАТ «Схід – Руда» «Інструкції щодо поводження з відходами», «Правил технічної експлуатації установок очистки газу», а також ефективне використання оборотних вод;



Взаємовідносини відділу охорони НПС з іншими підрозділами підприємства відіграє важливу роль у виконанні ними природоохоронних обов'язків. Відділ охорони НПС в процесі роботи взаємодіє з підрозділами:

- з бухгалтерією підприємства: 1) отримує постанови, інструкції, інформацію про витрати на ОНС; 2) надає розрахунок обсягів утворення відходів, викидів в атмосферне повітря та скидів у природну гідрографічну мережу для розрахунку екологічного податку;

- з планово-економічним відділом: 1) отримує перспективні плани

підприємства по виробництву готової продукції; 2) складає технічний звіт про роботу шахти "Нова"; 3) надає перелік природоохоронних заходів;

- з виробничим відділом: 1) отримує планований обсяг видобутку залізної руди та її переробки на ЗФ-2, звітує про утворення пустих порід;

- з проектно-технічним відділом: 1) отримує плани капітального будівництва та реконструкції; 2) надає необхідні матеріали і документи для підготовки проведення екологічної експертизи;

- з цехом переробки руд: 1) отримує характеристику сировини і відходів збагачення, складає дані первинного обліку водоспоживання та оборотного водопостачання; 2) надає дозвіл на проведення операцій у сфері поводження з відходами;

- з цехами, дільницями основного і допоміжних виробництв: 1) отримує дані первинного обліку утворення, розміщення, повторного використання, транспортування чи утилізації промислових відходів; 2) надає інструкції, розпорядження з ОНС.

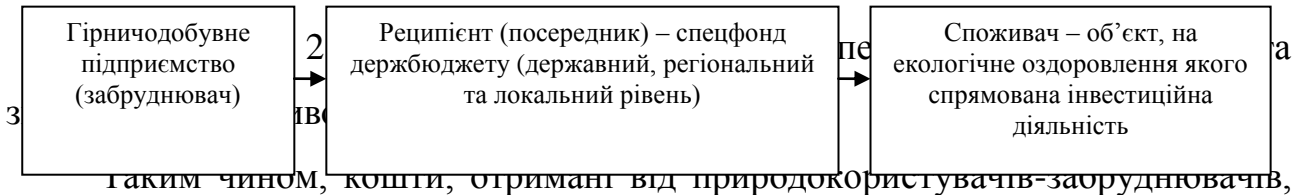
Встановлено обов'язки кожного з осіб та визначено їх відповідальність за дотримання нормативів охорони НПС при експлуатації залізорудного родовища підземним способом. Основним завданням начальника відділу ОНС є здійснення в цехах і підрозділах підприємства контролю за веденням первинного обліку утворення відходів, викидів речовин в атмосферне повітря і скидів речовин у природне гідрографічну мережу; дотриманням правил охорони довкілля, екологічних стандартів і нормативів.

Визначені основні причини недостатнього рівня охорони НПС та раціонального природокористування. На думку автора, до них належать:

- недосконала законодавча і нормативна база щодо природокористування;
- неефективна робота контролюючих органів;
- недостатнє фінансування природоохоронних заходів, що призводить до зростання показників забруднення довкілля;
- великий рівень морального та фізичного зносу основних фондів;
- обмежене використання вітчизняними виробниками світових досягнень у

сфері забезпечення охорони НПС та зменшення шкідливого впливу на довкілля.

Інвестиційне забезпечення охорони НПС та зменшення шкідливого впливу на довкілля гірничими підприємствами в Україні пропонується здійснювати за наступною схемою (рис. 2).



Таким чином, кошти, отримані від природокористувачів-забруднювачів, акумулюються в спеціальному фонді Державного бюджету та фондах охорони НПС місцевих рівнів (обласного та міського), а потім витрачаються на природоохоронні заходи. Механізм реалізації політики інвестиційного забезпечення охорони НПС та зменшення шкідливого впливу на довкілля підприємствами включає три підходи:

- пряме регулювання, безпосередньо пов’язане з заходами державного впливу (нормативно-правові, адміністративно-контрольні заходи, пряме регулювання ті ін.);
- економічне стимулювання, пов’язане з розвитком ринкових механізмів;
- змішані механізми, які поєднують перші два підходи.

Гальмування реалізації екоконструктивних проектів, які мають вагомe еколого-економічне та соціальне значення, зумовлене відсутністю потужних джерел інвестиційного забезпечення (вітчизняних і закордонних), з одного боку, та стимулювання у напрямку зменшення негативного впливу підприємств на НПС, з іншого. Варто підкреслити, що в залежності від ступеню й напрямку впливу на НПС, слід втілювати економічні інструменти. На основі виконаних досліджень запропонована класифікація інструментів екологізації інвестиційної діяльності (рис. 3).

Рисунок – 3. Інструменти екологізації інвестиційної діяльності

Використання наведених вище інструментів в інвестиційній діяльності

має мінімізувати еколого-економічні збитки. Проте, на цей час, з урахуванням українського законодавства, екологічні платежі та штрафи, а також санкції та збори не завжди переводять коло інтересів суб'єктів господарювання у сферу раціонального природокористування, адже як в законодавстві, так і на практиці відсутня межа "вигідності" функціонування підприємства "всередині" або "за межами" екологічного поля, що потребує подальших наукових досліджень.

До основних економічних інструментів регулювання природокористування та зменшення шкідливого впливу на довкілля відносяться збори (платежі) за забруднення НПС, податкові важелі, штрафні санкції за порушення екологічного законодавства. З одного боку, вони є інструментами стимулювання природокористувачів до екоконструктивної діяльності, а з іншого, – джерелами створення природоохоронних фондів, фінансові ресурси яких повинні бути спрямовані на вирішення найважливіших еколого-економічних проблем. Збори (платежі) за забруднення НПС, штрафи за порушення природокористування відносяться до методів «негативної мотивації» (табл.1).

Таблиця 1

Недоліки застосування сучасних економічних інструментів
у інвестиційній діяльності

Економічні інструменти	Недоліки
<i>Ресурсні платежі (платежі за споживання природних ресурсів)</i>	Мають не суттєвий вплив на економічні інтереси суб'єктів господарювання. Не відносяться до сталих джерел бюджетних надходжень. Не стимулюють раціональне природокористування
<i>Платежі (збори) за забруднення (порушення) навколишнього природного середовища</i>	Мають переважно фіскальний, а не стимулюючий характер
<i>Податкове регулювання</i>	Недосконала система щодо надання

податкових пільг. Недостатньо орієнтоване на регіональні умови господарювання

Ресурсні платежі, які надходять до бюджету, є одними із дохідних його статей. Так як природоохоронна діяльність ніколи не відносилась до пріоритетних, то її фінансування, як правило, проводиться за остаточним принципом, що призводить до погіршення екологічного стану. Таким чином, ресурсні платежі не враховують і не задовольняють економічні інтереси а ні підприємств, а ні державного бюджету.

Стимулюючий ефект платежів можна збільшити, якщо ввести понижуючі коефіцієнти до ставок платежів у випадку, коли фактичний обсяг викидів складає не більш 50% від встановленого ліміту. Між непередуманими інвестиційними діями, проектами й негативними екологічними наслідками існує часовий лаг, який охоплює відрізки часу різної тривалості, але втрати від подібного інвестиційного проекту можуть навіть перевищити економічні вигоди від його реалізації. Ці обставини необхідно враховувати при розробці інвестиційних проектів.

Лазаренко О.С. студентка гр. м-ІД-14

Науковий керівник: Тимошенко Л.В., к.е.н., доцент кафедри прикладної економіки

(Державний ВНЗ "Національний гірничий університет", м. Дніпропетровськ, Україна)

ІННОВАЦІЙНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДІЯЛЬНОСТІ ОПТОВИХ ОВОЧЕПРОДУКТОВИХ ПІДПРИЄМСТВ

Впровадження інновацій на вітчизняних підприємствах овочепродуктового підкомплексу є дуже складним завданням, але його можна досягти за умови створення та діяльності ефективної системи організаційно-

економічного механізму. Дослідженню інноваційної моделі розвитку економіки, впливу інновацій на економічне зростання та механізмів формування інноваційних переваг присвячені праці М. Абрамовіца, М. Бунчука, Б. Санто, К. Фрімена, Й. Шумпетера та ін. Значний внесок у розвиток сутнісного поняття організаційно-економічного механізму інноваційного забезпечення підприємств аграрного сектору економіки зробили С. Ільяшенко, С. Володін, М. Кропивко, Ю. Лузан, П. Саблук, В. Ситник, О. Шпикуляк та ін.

Відповідно до міжнародних стандартів інновація визначається як кінцевий результат інноваційної діяльності, що отримав втілення у вигляді нового або удосконаленого продукту, впровадженого на ринку, нового або удосконаленого технологічного процесу, використовуваного в практичній діяльності.

Б. Санто вважає [1], що інноваційна діяльність складається з наукових, управлінських, виробничо-технологічних, маркетингових та інших факторів, які вступають у функціональний взаємозв'язок і створюють позитивну якісну технічну зміну в результаті консолідованої взаємодії. Поняття «інноваційна діяльність» являє собою сукупність ресурсного потенціалу, встановлених процедур, принципів та фінансових, інформаційних механізмів, які забезпечують генерування ідей, розрахунок їх вартості та реалізацію у межах сільськогосподарських підприємств. Інноваційна діяльність оптового підприємства овочепродуктового підкомплексу формується під впливом й у межах національної інноваційної системи України.

Необхідною умовою для проведення інноваційної політики на підприємстві постає необхідність формування та використання організаційно-економічного механізму інноваційного забезпечення. Аналізуючи різні підходи до визначення організаційно-економічного механізму та базуючись на економічній сутності інновацій, інноваційного процесу, можна надати таке визначення: організаційно-економічний механізм впровадження інноваційного підприємництва – це сукупність форм і методів інноваційної діяльності, що

взаємопов'язано функціонують для забезпечення науково-технічного прогресу в галузях овочепродуктового підкомплексу.

Розвитку інноваційної діяльності українських підприємств перешкоджають фінансові чинники, що, насамперед, пов'язано з браком коштів. Аналіз структури витрат фінансування технологічних інновацій підприємствами свідчить, що найбільшу частку цих витрат складають саме власні кошти підприємств. Однак, їх не вистачає, що й зумовлює недостатню якість інноваційного процесу.

При розбудові інноваційної інфраструктури головна увага має приділятися створенню в регіонах організаційних структур із впровадження у виробництво нових технологій та інноваційної продукції. У свою чергу створення і функціонування розвиненої інноваційної інфраструктури в регіонах вимагає посилення правового поля, розробки та затвердження регіональної стратегії розвитку наукової, науково-технічної та інноваційної діяльності.

Впровадження побудованих за такою схемою організаційно-економічних механізмів розвитку інноваційної діяльності вітчизняних підприємств в кінцевому підсумку повинно привести до забезпечення стабільності економічного розвитку як на рівні галузі, так і на рівні країни.

Таким чином, формування організаційно-економічного механізму забезпечення інноваційною діяльністю буде сприяти вирішенню однієї з найважливіших проблем сучасного господарювання – підвищення конкурентоспроможності українських підприємств.

В удосконаленні організації сільськогосподарського ринку процеси зберігання плодоовочевої продукції відіграють значну роль, але по кожній із її складових вона неоднакова. В останні роки помічається помітний спад у розвитку даної галузі, що зумовлено розривом раніше існуючих зв'язків між постачальниками плодоовочевої сировини і споживачами, поштовхом до якого стало усунення держави від регулювання цінових, галузевих та інших пропорцій, диспаритетом цін між сільськогосподарськими, оптовими і роздрібними підприємствами.

Ефективність функціонування овочепродуктового підкомплексу значною мірою залежить від системи економічних відносин між сільськогосподарськими, заготівельними, переробними і торгівельними підприємствами, як зазначається у роботі [2]. Сучасні концепції вимагають комплексного інноваційного підходу до збереження й обробки продукції, тому що проблема задоволення споживчого попиту плодоовочевою продукцією стає все більш актуальною [3]. Нестача овочесховищ призводить до псування значної частки плодів, овочів та ягід, вирощених у приватному секторі. Саме тому, сучасне овочесховище забезпечить довготривале зберігання, мінімальні втрати і високу якість плодоовочевої продукції. Адже, опанування і застосування сучасних технологій на всіх етапах збуту великих партій плодово-овочевої продукції обов'язково забезпечить підприємство прибутками.

Для облаштування модернізованого фрукто-овочесховища необхідні значні обсяги фінансування. Це можливо здійснити за рахунок консолідації капіталу окремих підприємств, об'єднання декількох оптових овочепродуктових компаній. Створення такого логістичного інноваційного центру зумовить розвиток сектору оптової торгівлі овочепродуктової галузі, та, насамперед, забезпечить довготривале зберігання, якісну переробку й розподіл овочів та фруктів.

Інфраструктура «Логістичного інноваційного РЦ» буде включати стаціонарні приміщення для оптової торгівлі; службу сертифікації та контролю якості продукції; овочесховища та обладнання для зберігання, первинної переробки та підготовки овочів до продажу (сортування, пакування, маркування), обладнання для проведення навантажувально-розвантажувальних робіт, транспортно-експедиційні послуги. Отже, співпраця між виробниками та споживачами овочевої продукції буде відбуватися по схемі, що наведена на рисунку (рис. 1).

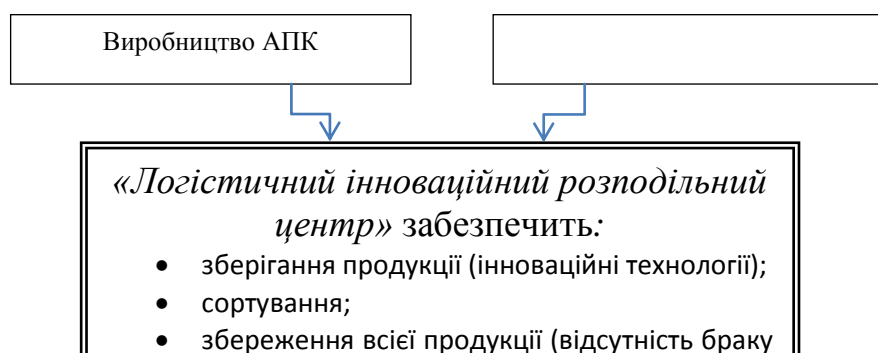


Рисунок – 1 Структура «Логістичного інноваційного розподільного центру»

Таким чином, інноваційна діяльність підприємства буде спрямована на підвищення якості плодово-овочевої продукції з метою виведення української продукції на нові ринки. Зокрема, необхідно створити офіціальну політику компанії, яка буде орієнтована не лише на збереження вирощеної господарствами овочевої продукції, та її продаж на внутрішньому ринку під відомою торговою маркою, а також на доволі дієву гру на зовнішніх ринках.

Перелік посилань

1. Санто Б. Инновация как средство экономического развития / пер. с венгер. – М.: Прогресс, 1990. – 376 с.

2. Русан В. М. Форми взаємодії держави та бізнесу в аграрній сфері України: інституційний аспект [Електронний ресурс] / В. М. Русан, О. В. Ковальова, Л. А. Жураковська ; Національний інститут стратегічних досліджень при Президентові України. – Режим доступу : <http://www.niss.gov.ua/articles/1479>. – Назва з екрану. – Дата звернення: 20.12.2015.

3. Українська модель аграрного розвитку та її соціально-економічна переорієнтація: наук. доп. / В. М. Геєць, О. М. Бородіна, А. О. Гуторов та ін. – К. : Інститут економіки та прогнозування НАН України, 2012. – 56 с.

Вдовин А. А. студент гр. ПЗм-15-1

Науковий керівник: Романюк Н.М., к.е.н., доцент кафедри прикладної економіки

(Державний ВНЗ «Національний гірничий університет», м. Дніпропетровськ, Україна)

АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ МІСЬКОГО ГРОМАДСЬКОГО ТРАНСПОРТУ І ШЛЯХИ ЇХ ВИРІШЕННЯ

Проблеми громадського транспорту й сьогодні є актуальними для більшості українських міст: численні порушення правил дорожнього руху, черги на зупинках громадського транспорту, переповнені маршрутки тощо. На перший погляд, окремі проблеми повинні були вирішити електронні інформаційні табло, що почали з'являтися на зупинках Запорізьке шосе (ТРЦ «Дафі») та на просп. Газети ім. «Правда». На даних табло вказані не тільки номери маршрутів громадського транспорту, які тут зупиняються, але й зазначений час прибуття на зупинку автобусу того чи іншого маршруту. В 2013 р. планувалося суттєво збільшити кількість інформаційних табло на зупинках Дніпропетровська, що потребувало б оснащення автобусів, тролейбусів, маршруток системою GPS-навігації. Проте у Дніпропетровську й сьогодні практично відсутні комплексні системи оповіщень про місцезнаходження громадського транспорту, в той час як міська влада обіцяє закупити нові тролейбуси та сучасні електронні табло для відображення інформації про маршрут, що потребує залучення додаткових фінансових

ресурсів. Найкращим рішенням проблеми обмеженості фінансових ресурсів є застосування інформаційних технологій.

Формування відносин між владою і умовним споживачем послуг громадського транспорту вимагає формування інфраструктурних благ. Саме додаток для мобільних пристроїв системи Windows phone 8.1 з моніторингу місцезнаходження потрібного автобусу чи маршрутки міста забезпечить зручність у пересування громадським транспортом, а також надасть можливість зменшити час очікування. Впровадження комплексу забезпечить відчутний соціальний ефект: система дозволяє будь-якій людині відстежити необхідний транспорт на маршрутах міста в спеціальному додатку для КПК, смартфонів і мобільних телефонів. Крім того, система оповіщає пасажирів про очікуване прибуття транспорту на зупинку на світлодіодних табло.

Система GPS моніторингу громадського транспорту повинна вирішувати наступні завдання, які забезпечать позитивний економічний ефект:

- контроль дотримання маршрутів, графіків та інтервалів руху. Всі відхилення видно в режимі реального часу;
- контроль кількості транспортних засобів на маршруті;
- запобігання нелегальних рейсів;
- контроль місць стоянки транспортного засобу;
- контроль черговості проходження транспортних засобів;
- збір статистичних даних для аналізу та оптимізації маршрутів і кількості одиниць транспорту;
- оповіщення диспетчера про позаштатні ситуації.

Кінцевому користувачеві доступний великий функціонал, відображення карти, вибору конкретного або декількох маршрутів з подальшим відображенням шляху, зупинок, транспортних засобів на маршруті, при натисканні на потрібну зупинку, буде виведено віртуальне табло з розкладом транспортних засобів необхідного маршруту. Для спрощення пошуку маршрути, що часто використовуються доцільно додати в «обрані» і наступні запуски додатку відкриватимуться з уже обраним маршрутом. На випадок, коли

людина не знає про місце знаходження зупинки, додаток забезпечений функціоналом, що дозволяє за гео-даними мобільного телефону визначити розташування найближчої зупинки і прокласти до неї піший маршрут.

Таким чином, на основі аналізу проблем громадського транспорту та шляхів їх вирішення обґрунтована доцільність застосування засобів інформаційних технологій, що забезпечить інфраструктурні блага і, в перспективі, розширення частини глобальної логістичної системи з моніторингу міського громадського транспорту.

Клочкова Є. В студентка гр. М-ЕД-14

Науковий керівник: Терехов Є. В., к.е.н., доцент кафедри прикладної економіки

(Державний ВНЗ «Національний гірничий університет», м. Дніпропетровськ, Україна)

ЕКОЛОГІЗАЦІЯ ХІМІЧНОГО ВИРОБНИЦТВА

Хімічний комплекс є одним із базових промислових комплексів в економіці, що визначає розвиток як науки, так і багатьох інших галузей господарства, які є споживачами хімічної продукції або використовують у виробництві технологічні процеси, застосовувані в хімії (металургія, машинобудування, сільське господарство, будівництво, легка промисловість та ін.). Крім того, товари хімічної промисловості знаходять широке використання і в повсякденному житті людей (миючі, поліруючі засоби, лакофарбова продукція та ін.). Виробництво продукції хімічної промисловості належить до матеріалоємного виробництва, тому більшість заводів в Україні розташовані поблизу сировинних баз (покладів кам'яного вугілля, торфу, сірки, вапняку тощо). У промисловому комплексі України частка хімічної промисловості незначна, але хімічною промисловістю виробляється дуже багато продукції

різних найменувань (табл. 1) [1].

Таблиця 1

Типова продукція хімічної промисловості

Види продукції	Типові вироби
Гази промислові	Водень, аргон, газу інертні, азот і кисень і ін. (10 речовин)
Барвники та пігменти	Оксид і пероксид цинку; оксид титану; Оксиди та гідроксиди хрому, марганцю, свинцю та міді і ін.. (23 речовини)
Речовини хімічні основні неорганічні інші	Уран збагачений і плутоній та їх сполуки; Уран збіднений і торій та їх сполуки і ін.. (92 речовини)
Речовини хімічні основні органічні інші	Вуглеводні ациклічні; Вуглеводні циклічні; Хлоровані похідні вуглеводнів ациклічних і ін.. (173 речовини)
Добрива та сполуки азотні	Кислота азотна; кислоти сульфоазотні; аміак; Хлорид амонію; нітрити; Сечовина і ін.. (51 речовина)
Пластмаси у первинних формах	Полімери етилену в первинних формах; Полімери стиролу в первинних формах і ін.. (45 речовин)
Каучук синтетичний у первинних формах	Каучук синтетичний у первинних формах
Пестициди та продукція агрохімічна інша	Інсектициди; Гербіциди; Засоби проти проростання та регулятори росту рослин; Засоби дезінфекуючі; Фунгіциди і ін.. (50 речовин)
Фарби, лаки та продукція подібна, фарба друкарська та мастики	Фарби та лаки на основі акрилових або вінілових полімерів, у водному середовищі; Фарби та лаки на основі поліефірів, акрилових і вінілових полімерів, у неводному середовищі і ін.. (25 речовин)
Мило та засоби мийні, засоби для чищення та полірування	Гліцерин; Речовини поверхнево-активні органічні, крім мила; Мило, речовини і засоби поверхнево-активні органічні, що їх використовують як мило; папір, вата, повсть, фетр і матеріали неткані, просочені або покриті милом чи мийним засобом і ін.. (22 речовини)
Засоби парфумні та косметичні	Парфуми та вода туалетна; Засоби для макіяжу губ і очей; Засоби для манікюру й педикюру; Пудра косметична й туалетна і ін.. (34 речовини)
Речовини вибухові	Порохи та речовини вибухові готові; Шнури вогнепровідні; шнури детонувальні; капсулі; запали; детонатори електричні; Феєрверки; Ракети сигнальні, ракети дощові, сигнали туманні та засоби піротехнічні інші, крім феєрверків; Сірники і ін.. (9 речовин)
Клеї	Клеї і ін.. (4 речовини)
Олії ефірні	Олії ефірні і ін.. (5 речовин)
Продукція хімічна інша, н.в.і.у.	Фотопластини та фотоплівка, плівка для миттєвих фотознімків, світлочутливі, неекспоновані; Фотопапір; Емульсії фотографічні; фотохімікати, н.в.і.у.; Жири та олії тваринного чи рослинного походження, хімічно модифіковані; Засоби мастильні і ін.. (57 речовин)
Волокна штучні та синтетичні	Джгут і волокна синтетичні штапельні не кардочесані і не гребенечесані; Нитки високоміцні з поліаміду та поліефіру і ін.. (25 речовин)

Зазначені види продукції характеризуються тим, що вони, переважно, є результатом синтезу речовини природи і важко піддаються утилізації, мають довготривалий період розкладу у природному середовищі, зумовлюють екологічну небезпечність процесу їх виробництва.

Серед основних проблем розвитку хімічної промисловості, можна назвати такі: відірваність підприємств від джерел сировини, як територіально, так і за фінансовою політикою (формування цін), приналежність різним власникам; коливання попиту на продукцію промислового призначення; низькі темпи інноваційного техніко-технологічного оновлення; відсутність диверсифікації джерел енергопостачання; неефективний менеджмент; відсутність екологічної безпеки для регіону розташування підприємств галузі [2].

Зокрема, рівень забруднення навколишнього середовища з боку хімічних підприємств в Україні нині досягнув рівня, небезпечного для здоров'я та життя населення. В цих умовах, першочерговим є пошук шляхів раціонального використання природних ресурсів хімічною промисловістю, обмеження негативних екологічних впливів процесів виробництва хімічної продукції на довкілля, що зумовлює необхідність подальшого впровадження принципів екологізації у діяльність хімічних підприємств. Завдяки екологізації хімічного виробництва є можливим досягти зниження техногенного навантаження на навколишнє середовище з одночасним збереженням виробничих потужностей [3]. Екологізація хімічного виробництва є важливою складовою еколого-економічної безпеки техногенно навантаженого регіону. У свою чергу, поряд з іншими компонентами, в екологізації виробництва слід особливу увагу приділити процесам поводження з відходами. Дослідження проблем екологізації хімічного виробництва повинно здійснюватись у таких напрямках, як розробка і впровадження екологічно безпечних процесів і схем; створення водооборотних циклів і безстічних систем для економії і охорони від забруднення шкідливими речовинами прісної води як одного з найбільш дефіцитних ресурсів; проектування і впровадження систем переробки відходів

виробництва і споживання; розробка та впровадження принципово нових процесів отримання традиційних видів продукції і усунення відходів; створення регіональних промислових комплексів, підприємства яких пов'язані переробкою відходів [4].

Перелік посилань

1. Екологічний паспорт Дніпропетровської області 2014р.: [Електронний ресурс] – Режим доступу http://www.menr.gov.ua/docs/protection1/dnipropetrovska/Dnipropetrovska_ekopasport_2014.pdf.
2. Гавриш О. А. Стратегія розвитку хімічної промисловості: [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://keip.kpi.ua/kaf_doc/Sb_10_2012.pdf.
3. Техноекологія: навчальний посібник. /М.О.Клименко, І.І.Залеський. – К.: ВЦ «Академія», 2011. – 256 с.
4. Тарасова Н. В. Сучасні проблеми розвитку хімічного комплексу України: [Електронний ресурс] – Режим доступу http://archive.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/prvs/2007_3/0967.pdf.

Кононихин А.С., студент гр. ТКит-12-1

Научный руководитель: Касьяненко Л.В., к.э.н., доцент кафедры прикладной экономики.

(Государственный ВУЗ «Национальный горный университет», г.Днепропетровск, Украина)

РОСТ ПОПУЛЯРНОСТИ МОБИЛЬНОГО ИНТЕРНЕТА И СТРЕМИТЕЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ СЕТЕЙ БЕСПРОВОДНОГО ДОСТУПА 3 ПОКОЛЕНИЯ (3 G). ВЛИЯНИЕ НА ЭКОНОМИКУ СТРАНЫ

Увеличение спроса на услуги мобильной связи и быстрого развития

Интернета, обусловили рост мирового рынка телекоммуникационных услуг. Одной из наиболее быстро развивающихся частей мировой экономики является рынок услуг мобильной связи, это приводит к постепенному развитию и формированию новых тенденций в этой области. Интернет способствует развитию малого и среднего бизнеса, повышает эффективности бизнес – процессов предприятий, способствует увеличению производительность труда и решает многие вопросы в сферах безопасности, медицины, образования и энергосбережения.

Мобильный доступ, при внедрении задумывался как дополнение к уже существующему (фиксированному) доступу к глобальной сети. Но на данный момент, его популярность растет стремительным темпом. Благодаря снижению цен на мобильный Интернет и достаточно гибкой системе тарифных планов, он становится все более привлекательным для пользователя. Процесс развития мобильного интернета схож с процессом внедрения мобильной связи как дополнение к стационарной, которая по состоянию на 2015 год вышла на лидирующую позицию с перевесом в 2.3 раза (89% пользуются мобильной связью и 38% стационарной).

Наибольшие доходы от отрасли мобильной связи обуславливает стремительное развитие широкополосных сетей третьего поколения (3 G),

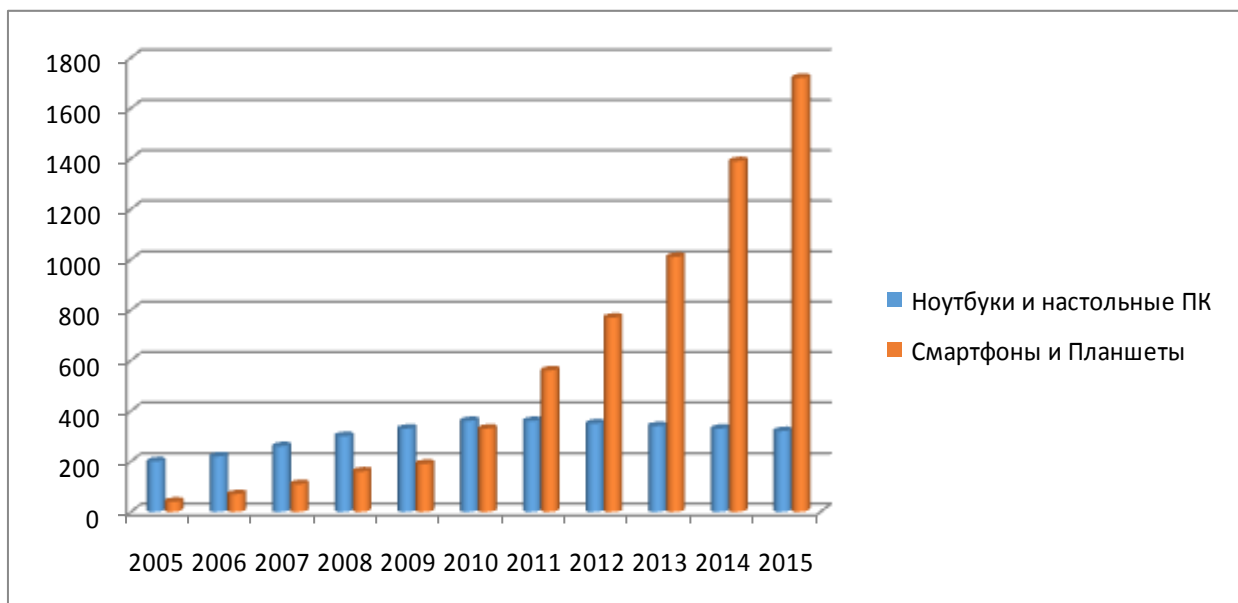


Рисунок – 1. Диаграмма сравнения продаж компьютеров и мобильных устройств

продажи смартфонов и планшетов позволяющих получить доступ к высокоскоростному мобильному интернету. Начиная с 2011 года продажи смартфонов и планшетов значительно превысили продажи настольных ПК и ноутбуков.

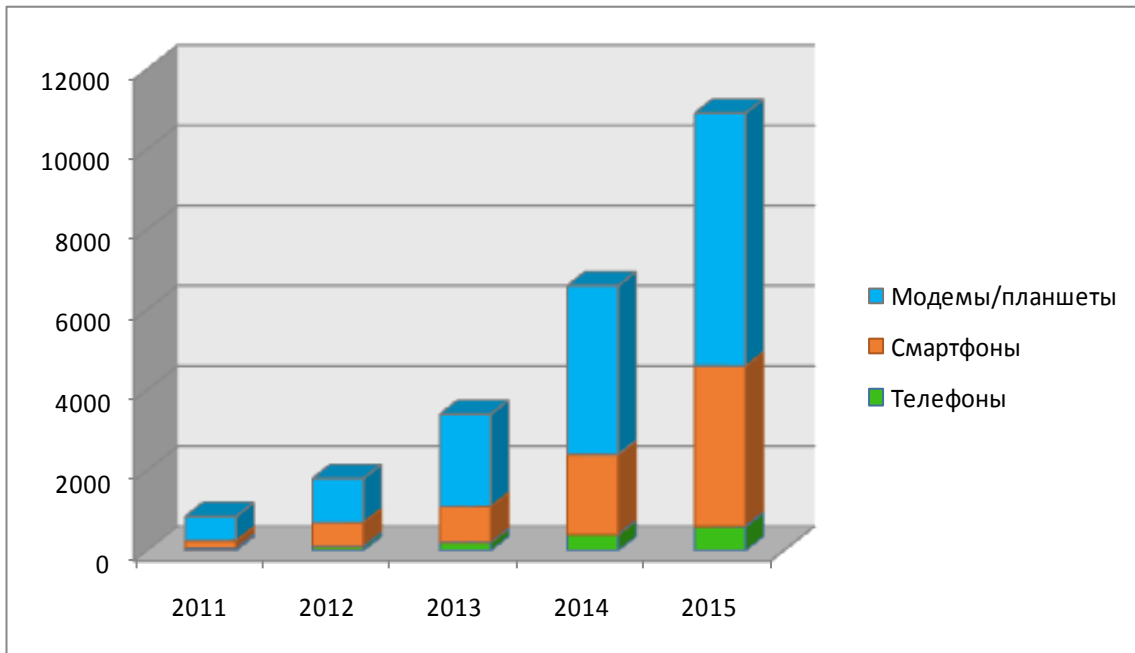


Рисунок – 2. Диаграмма роста объема трафика в мобильных сетях

Увеличение зон покрытия 3 G и быстрое увеличение числа устройств поддерживающих подключение к этим сетям привело к колоссальному увеличению объема передаваемых мобильных данных. В 2011 году модемы и планшеты передавали в среднем около 400 гб в месяц, к 2015 году трафик данных вырос в 15 раз, около 6000 гб в месяц.

По сравнению со многими европейскими странами, Украина только начала развивать 3 G сети, однако уже сейчас покрытие и качество связи в пределах многих город и населенных пунктов в хорошем состоянии. Постепенное развитие 3 G поменяет обстановку на телекоммуникационном рынке, операторам придется адаптироваться к этому и искать привлекательные тарифы для пользователей. Так же могут возникнуть проблемы из-за большого

количества бесплатных точек доступа Wi-Fi в Украине, многие из них обеспечивают неплохую скорость передачи данных, не все люди захотят переходить на менее скоростное и более дорогостоящее соединение. По прогнозам, к 2016 году, если переход на 3 G сети закончится с успехом, пройдет инвентаризация спектра, что позволит открыть дорогу для внедрения связи четвертого поколения (4 G).

Постепенный рост популярности 3 G сетей влияет на рост ВВП, анализ многих развитых и развивающихся рынков показывает, что переход сетей с 2 G на 3 G оказывает положительное влияние на экономику. К примеру, увеличение покрытия 3 G сетей на 5 % в среднем обусловит повышение ВВП, в пересчете на душу населения, на 0.08 %. В свою очередь, рост объема передаваемых через мобильное устройство данных обуславливает увеличение ВВП, в пересчете на душу населения, на 0.25 %.

Влияние сетей беспроводного доступа на экономику страны прямо пропорционально степени распространенности беспроводных сетей и количеству мобильных данных, проходящих через эти сети. В целом, внедрение сетей беспроводного доступа обусловит:

- Увеличение количества пользователей на 1000 – 75 новых рабочих мест;
- Рост проникновения сетей на 20 % – рост ВВП на 2.2 %;
- Двукратное увеличение скорости передачи данных – рост ВВП на 0.33%
- Увеличение проникновения сетей на 2 % - увеличение регистраций нового бизнеса на 7 %.
- Расширение диапазона полос частот (используемых мобильной связью) позволит создать 145 тыс. рабочих мест.

В 2014 году мобильная связь в мировой экономике составляла около 3.7 % общего ВВП, вложения в эту отрасль составили 335 млрд. долларов и позволили обеспечить около 10.6 млн. рабочих мест.

Из-за большого количества пользователей мобильной связи, мобильная

реклама имеет высокий потенциал на мировом рынке. Рынок мобильной рекламы строится на успешных рекламных компаниях, разработке новых и актуальных проектов. За 2015 год, доходы от мобильной рекламы могут достигнуть отметки в 25 млрд. долларов.

Для повышения производительности сетей беспроводного доступа требуются значительные инвестиции от правительства и выделение большей полосы частот. Тем более в условиях нынешней экономической нестабильности вклады в эту инфраструктуру могут вызвать рост экономики, общество получит колоссальный толчок для развития на базе этих технологий.

Перечень ссылок

1. Вишневецкий В., Портной С., Шахнович И. «Энциклопедия WiMAX. Путь к 4G», 2009 г.
2. Вишневецкий В., «Широкополосные беспроводные сети передачи информации», 2005 г.
3. Тихвинский В., Терентьев С., Юрчук А., «Сети мобильной связи LTE», 2010 г.

Приймак Т.Р. студентка гр. ЕД-15м

Науковий керівник: Овчинникова Т.В., асистент кафедри прикладної економіки

(Держаний ВНЗ «Національний гірничий університет», м.Дніпропетровськ, Україна)

НОВІ СПОСОБИ РЕКЛАМИ ЕКОЛОГІЧНО ЧИСТИХ ПРОДУКТІВ

Таке поняття, як екологічно чисті продукти харчування на сьогодні не є новим, але кількість штучних продуктів в рази більша. Завдяки хімічним добавкам смакові якості штучних продуктів покращуються, звідси й довгий

строк їх зберігання та широти асортименту.

В Україні вперше заговорили про екологічно чисті продукти у 2007 році, коли було створено перший український акредитований сертифікаційний орган Органік стандарт, який проводить сертифікацію органічного виробництва в Україні. З початку існування органічного руху в Україні заснована: Федерація органічного руху України, Асоціація «Чиста Флора», Об'єднання «Полтава-органік», Міжнародна Громадська Асоціація учасників біовиробництва «БІОЛан Україна», Клуб органічного землеробства, Спілка учасників органічного агровиробництва "Натурпродукт" та багато інших організацій. У Львові 10 жовтня 2009 року Федерацією органічного руху України у співпраці з FiBL за підтримки Міністерства аграрної політики України та Львівської Міської Ради було організовано Перший Всеукраїнський Ярмарок органічних продуктів [1].

Світовий ринок екологічно чистих продуктів стрімко набирає обертів. Основними причинами цього є:

- Екологічно-харчові кризи останнього десятиліття (пташиний грип, свинний грип) та ріст недовіря до звичайних продуктів;
- Загальні хвилювання з приводу генно-модифікованих компонентів, які містяться в продуктах харчування;
- Забрудненість навколишнього середовища.

За даними анкетування РБК-Україна незалежної української інформаційної агенції, яка спеціалізується на фінансових, економічних і політичних новинах України, ближнього зарубіжжя і країн Заходу, більшість споживачів бажають купувати більш дорогі екологічно чисті товари, що доводиться діаграмою (рис. 1) [2].

Рисунок 1 – Співвідношення покупців харчових продуктів

Анкетування, ще раз довело, що люди стали задумуватись над таким важливим питанням як екологічно чисті продукти. Також, підвищення попиту на такий вид товарної продукції дає стимул товаровиробникам зайняти вільний

сегмент ринку екологічно чистої продукції, яка до недавнього часу не була достатньо позиційована в Україні.

На даний момент, Федерація органічного руху в Україні повідомляє – ринок екологічно чистих продуктів з початку свого розвитку складав у 2007 році - 500 тис. євро, в 2008 році - 600 тис. євро, у 2009 – 1,2 млн. євро, у 2010 - 2,4 млн. євро, у 2011 р. цей показник зріс до 5,1 млн. євро, у 2012 році – до 7,9 млн. євро, у 2013 р. - до 12,2 млн. євро, а у 2014 р. - до 14,5 млн. євро [3].

Ринок екологічних продуктів представляє велике коло можливостей для підприємців:

- 1) Розширення товарного асортименту в перспективному напрямленні;
- 2) Вихід на новий високодохідний сегмент споживачів;
- 3) Окремість від конкурентів;
- 4) Зайняття нового ринкового простору;
- 5) Хороші стартові можливості для екоагробізнесу в Україні і як наслідок висока конкурентоспроможність як на українському, так і на міжнародному ринках;
- 6) Реальна можливість залучення зарубіжних інвесторів та партнерів;
- 7) Формування сприятливого екологічного іміджу підприємства для влади та споживачів.

Ці можливості підкріплені Законом України № 425 –VII від 03.10.2013р «Про виробництво та обіг органічної сільськогосподарської продукції та сировини», який вступив у дію з січня 2014 року [4]. Відповідно до цього Закону, суб'єкти господарювання, які маркують свою продукцію як органічну, зобов'язані привести свою діяльність у відповідність з положеннями Закону протягом шести місяців. Фахівці органічного сектору висловлюють сподівання, що з прийняттям Закону у державі спостерігатиметься активізація та поживлення розвитку органічного сектору, а також, що не менш важливо, унеможливиться існування такого явища, як «псевдо-органік».

Нами був проведений моніторинг великих мереж супермаркетів Дніпропетровська: АТБ, Сільпо, Варус. В даних супермакетах товари розділені

по групах (кондитерські вироби, овочі фрукти, риба, м'ясо,...). Серед розмаїття товаровиробників важко віднайти екологічно чисті товари. Більшість з нас відвідавши супермаркет не стане марнувати час шукаючи екологічно чисті продукти, дане розташування товарів приводить до знищення попиту споживачів користуватися даною продукцією. Що унеможливорює збільшення доходів від виробництва екологічно чистої продукції.

Для покращення обсягів продажу екологічно чистих продуктів можна запропонувати наступні способи:

- 1) Представити на полицях супермаркетів в повному обсязі товарні асортименти екологічно чистих продуктів, також виділити їх в окремі групи, щоб споживачу легше було орієнтуватися;
- 2) В роздрібних мережах окремо позиціювати продукти, як екологічно чисті;
- 3) Створити в супермаркетах спеціальні відділи екологічно чистих продуктів, що позитивно вплине на подальше формування та розвиток ринку.

Перелік посилань

1. Органічне виробництво. Вікіпедія: [Електронний ресурс] – Режим доступу <http://uk.wikipedia.org/wiki/> Загл. з екрану.
2. РБК Уараїна. Журнал: [Електронний ресурс] – Режим доступу <http://www.rbc.ua/> Загл. з екрану.
3. Федерація органічного руху України: [Електронний ресурс] – Режим доступу <http://organic.com.ua/uk/>.
4. Закон України «Про виробництво та обіг органічної сільськогосподарської продукції та сировини»: [Електронний ресурс] – Режим доступу <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/425-18>.

Науковий керівник: Горпинич О.В., доцент кафедри прикладної економіки (Державний ВНЗ «Національний гірничий університет», м. Дніпропетровськ, Україна)

УДОСКОНАЛЕННЯ МЕТОДИЧНИХ ЗАСАД ФОРМУВАННЯ КАДРОВОГО МЕНЕДЖМЕНТУ ІНТЕРНЕТ-АГЕНСТВА З КОНТЕКСТНОЇ РЕКЛАМИ

В сучасних умовах розвитку економіки одним з вирішальних факторів ефективності та конкурентоспроможності підприємства є забезпечення високої якості кадрового потенціалу. Суттю ж кадрової політики є робота з персоналом, що відповідає концепції розвитку організації. Кадрова політика інтернет-агентства повинна забезпечувати оптимальний баланс процесів оновлення і збереження чисельного і якісного складу кадрів у його розвитку відповідно до потреб самої організації. Але підхід до управління персоналом такої організації характеризується невизначеністю і значним ризиком, прогнозувати майбутню потребу в трудових ресурсах практично неможливо. Отже, в таких умовах залучення позаштатних співробітників дозволяє при необхідності швидко збільшити свою команду. Мережа інтернет дає можливість швидкого доступу за допомогою пошукових систем до необмежених обсягів інформації та її передачі, дозволяє працювати дистанційно і економічно вигідно.

Сучасне формування кадрової політики тісно переплітається зі стратегією її розвитку і спрямоване на вибір цільових завдань, розрахованих на перспективу. Головна вимога до кадрової політики - гнучкість, економічна і соціальна ефективність, що в свою чергу сприяє появі нових форм стратегій управління підприємством. Структуру управління персоналом інтернет-агентства по контекстній рекламі пропонується формувати на основі встановлення чітких взаємозв'язків між окремими підрозділами організації та розподілу між ними функціональних обов'язків. Такий методологічний підхід дозволяє кожному співробітникові брати участь у досягненні спільної мети

інтернет-агентства і вселяє розуміння відповідальності за виконану роботу.

Дослідження результатів внутрішнього моніторингу діяльності сприяли дозволили встановити, що в якості основних критеріїв оцінки результатів роботи персоналу треба застосовувати показники CTR, конверсія сайту і ROI.

Структуризація факторів впливу на процес управління персоналом інтернет-агентства дозволила виділити якісні та кількісні показники, які сприяють вдосконаленню кадрового менеджменту і роблять його успішним. До кількісних запропоновано віднести трудові показники; показники економії часу. До якісних - зростання кваліфікації менеджерів, фахівців і керівників; делегування повноважень; формування організаційної культури; заохочення за ефективну роботу; задоволеність працею; посилення відповідальності персоналу.

Формування кадрової роботи при управлінні персоналом інтернет-агентства по контекстній рекламі базується на дев'яти принципах, головний з яких - вирішення проблеми клієнта, решта - чітка, структурована постановка завдань; взаємну повагу між співробітниками; здійснення командної роботи; необхідно процедура розподілу функцій і обов'язків; високий рівень комунікацій; вираз подяки персоналу за хорошу роботу; придбання, розвиток і вдосконалення професійних і загальних компетентностей; контроль якості та термінів роботи.

Методологія реалізації кадрової політики при управлінні персоналом інтернет-агентства враховує фактори, що сприяють побудові системи стимулювання праці таким чином, щоб співробітники були зацікавлені в досягненні головних цілей підприємства.

Розроблена методика роботи з фрілансерами як нештатними співробітниками базується на обґрунтованих на принципах: вибір фахівця, вибір перевірених людей, облік першого враження, виплата помісячної оплати праці та плюс премія за результати, відсутність повної передоплати, чіткі терміни і штрафи, наявність постійних контактів, доступність он-лайн. Такий підхід впливає на організацію успішної командної роботи з максимальним економічним ефектом

Попов М.О., студент гр. САіт-12-1

Науковий керівник: Касьяненко Л.В., к.е.н., доцент кафедри прикладної економіки

(Державний ВНЗ "Національний Гірничий Університет", м. Дніпропетровськ, Україна)

ФОРМУВАННЯ ВІДНОСИН МІЖ ВИРОБНИЦТВОМ І СПОЖИВАННЯМ НА ОСНОВІ ТОРГІВЛІ ЯК ОРГАНІЗАЦІЇ ЗБУТУ СТВОРЕНИХ БЛАГ ТА РОЗШИРЕНОГО ВІДТВОРЕННЯ

Орієнтація економіки на ринкові умови розвитку об'єктивно вимагає посилення узгодженості всіх стадій розвитку й особливо на організації збуту створених благ та розширеного відтворення. Це можливо лише за допомогою торгівлі, яка здатна забезпечити відповідність обсягів і структури продукції, що виготовляється, попиту населення. З економічних позицій важливо домогтися не тільки збільшення виробництва товарів народного споживання та покращення їх асортименту й якості, але й суспільного визнання випущеної продукції, більш повного задоволення нею потреб як людей зокрема, так і народного господарства загалом.

Зараз найактуальнішим, найважчим народногосподарським завданням є узгодження товарного виробництва з потребами ринку. Якщо виробництво товарів не відповідає попиту населення - виникає питання щодо доцільності такого виробництва взагалі.

Велика відповідальність у нормалізації зв'язків торгівлі й виробництва в першу чергу лягає на торгівлю. Виходячи з мети виробництва, слід суттєво посилити позиції торгівлі у зворотному впливу на виробника. Практично це означає, що планування розвитку торгівлі повинно відігравати активнішу роль

у формуванні розвитку промисловості. Торгівля повинна заздалегідь, на стадії розробок прогнозів, формувати товарне надходження в торгівлю. Такий вплив повинен здійснюватися через систему попередніх замовлень.

Роль торгівлі у організації збуту створених благ та розширеного відтворення вимагає вивчення закономірностей розвитку ринкової системи господарювання в цілому, що передбачає аналіз теоретичних досліджень основних закономірностей, до яких можна віднести такі.

1. Відсутність дефіциту товарів і послуг, що зумовлена самою природою ринку: ціна товару формується залежно від попиту. При дефіциті на товар продавець має можливість отримати високий зиск, адже у результаті дефіцит товару ліквідується, баланс попиту і пропозиції зсувається в бік пропозиції, а ціна товару підвищується.

2. Встановлення ціни продажу на рівні суспільних витрат виробництва, що впливає з першої закономірності, тобто у результаті зміщення балансу попиту і пропозиції в бік останньої ціна продажу прагне до рівня суспільних витрат виробництва.

3. Поліпшення якості товарів і послуг в умовах конкуренції. Для отримання високого прибутку виробники прагнуть до зниження собівартості продукції, що теж має свою межу, визначену рівнем розвитку науки і техніки, організацією виробництва. Це змушує шукати нові шляхи забезпечення необхідного прибутку, одним з яких є поліпшення споживчих властивостей товарів.

4. Безперервний процес удосконалення форм продажу товарів і закріплення на ринку збуту.

5. Постійний відбір виробників. Залишається тільки той, хто створює кращі умови для продажу своїх товарів.

6. Створення ринком умов, за яких виробляється лише та продукція, яка потрібна суспільству. Цьому сприяє конкуренція, яка в умовах підпорядкування виробництва задоволенню попиту відкидає все застаріле і непрогресивне.

Управління економікою організації та забезпечення економічного

зростання передбачає узгодження галузевих і територіальних форм відтворення, організацію господарсько-економічних взаємозв'язків, що є об'єктивними умовами організації системи регулювання соціально-орієнтованої ринкової економіки з урахуванням формування її оптимальних міжгалузевих пропорцій, зокрема між виробництвом і споживанням .

Економіка підприємства існує в умовах розвиненої системи суспільного поділу праці, а зв'язок між виробництвом і споживанням є вихідною точкою докладання регулюючого впливу торгівлі, оскільки виробництво не має сенсу, якщо воно не завершується споживанням.

Перелік посилань

1. Марцин В.С. "Економіка Торгівлі" – К., 2008.
2. Дашков Л.П., Памбуччянц В.К. "Комерція і технологія торгівлі" – К., 2004.
3. С. В. Мочерний " Економічна енциклопедія: У трьох томах. Т. 1. " – К., 2000.

Михайленко І.А. студентка гр. АМ-15м

Науковий керівник: Овчинникова Т.В., асистент кафедри прикладної економіки

(Держаний ВНЗ «Національний гірничий університет», м.Дніпропетровськ, Україна)

ПРОБЛЕМИ ЕФЕКТИВНОСТІ СТИМУЛЯЦІЇ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ З МЕТОЮ ОТРИМАННЯ ДОДАТКОВИХ ПРИБУТКІВ

При трансформації економіки України в ринкову виникли складні соціо-економічні проблеми, де найважливішим моментом стала роль збереження та

розвитку трудового потенціалу як основи формування зайнятості в цілому. Через те що, на даний час, не має поглиблених наукових розробок, пов'язаних з розвитком та розумінням трудового потенціалу розв'язання цієї проблеми ускладнюється.

Зараз в Україні спостерігається вже четверта за століття демографічна криза (різке зменшення чисельності населення, яке веде до його депопуляції і характеризує нинішній від'ємний тип відтворення). «Старіння» населення призводить до збільшення економічного навантаження на працездатних [1].

В сучасній Україні підприємства потребують підвищення ефективності стимуляції праці з метою отримання додаткових прибутків, що можна втілити в життя шляхом підвищення стимуляції та мотивації. Система стимулювання праці повинна бути заснована на принципах зацікавленості кожного працівника підприємства в підвищенні ефективності використання виробничих ресурсів, збільшенні прибутковості, відповідності між особистими інтелектуальними і фізичними зусиллями працівників і розміром індивідуального отриманого доходу та обґрунтованості співвідношень в оплаті праці різних груп і категорій працівників, виходячи з кваліфікації, досвіду та складності виконуваних робіт і функцій [2].

Для поліпшення використання трудових ресурсів потрібно проводити ряд заходів, що будуть підвищувати ефективність праці на виробництві:

- виявити оптимальну кількість потрібних промислових виробництв і промислів;
- оновити структуру виробництва та його науково-технічне забезпечення, які мають бути високо адаптивними, прогресивними та інноваційними;
- удосконалити та адаптувати економічні та не економічні методи стимулювання працівників;
- удосконалити та стимулювати підготовку та перепідготовку кадрів;
- поліпшити соціальні умови та умови праці робітників;
- урахувати регіональні та галузеві умови використання праці.

Успішне виконання завдань значною мірою залежить від ефективності механізму мотивації і стимулювання працівників підприємства, сукупності взаємопов'язаних заходів, які стимулюють як окремого працівника так і колектив до досягнення індивідуальних та загальних цілей діяльності підприємства [3].

Можна запропонувати найбільш оптимальні вимоги до системи мотивації та стимулювання працівників, враховуючи різні аспекти та рівноцінні можливості щодо професійного зростання за результативністю праці усім працівникам:

- пропагувати престижність праці, гнучкість графіків роботи, можливість брати участь у вирішенні питань на високих рівнях;
- систему оплати праці своєчасно доводити до працівників у простій і доступній формі;
- ввести широке застосування погодинної оплати праці при встановленні нормованих завдань для населення, не зайнятого на постійній роботі в підприємстві;
- здійснювати момент оплати праці наближено до часу виконання робіт;
- установити межі адекватної оплати за певні види праці для віх працівників;
- розділяти прибуток між працівниками в прямій залежності від якості та продуктивності праці [4];
- удосконалити умови охорони праці та безпеки життєдіяльності;
- розвивати та підтримувати здоровий психологічний клімат у колективі.

Таким чином, на підприємстві мають бути застосовані різні засоби стимулювання та мотивації для досягнення найбільшого економічного ефекту. Використання комбінування індивідуальних і колективних форм стимулювання праці із спрямованістю зусиль працівників підрозділу на отримання максимального прибутку, та правильне комбінування економічних і

нематеріальних методів мотивації, призведе до збільшення ефективності виробництва та розширення горизонтів підприємницької діяльності.

Перелік посилань

1. Демографічна криза в Україні /під ред. В. С. Стешенко /. – Інститут економіки НАН України. – 2001.– 560 с.
2. Стимулювання діяльності персоналу: [Електронний ресурс] – Режим доступу http://e-works.com.ua/work/492_Stimyluvannya_diyalnosti_personalu.html. Загл. з екрану.
3. Ушакова М. Дія системи мотивації та стимулювання трудової діяльності персоналу /Ушакова М.// Кадровик. Кадровий менеджмент. – 2008. – № 8. – С.48-54.
4. Прокопенко В.І., Овчинникова Т.В. Мотивация угольных шахт по внедрению инновационной модели развития основных средств производства // Инновации в условиях кризиса: междунар. науч. конф. преподавателей, сотрудников и асп. к 50-летию инж. факультета РУДН. Москва, 2-4 ноября 2011 г. – Москва, 2011 – С.132-139.

Донець Н.І. асистент кафедри прикладної економіки

(Державний ВНЗ «Національний гірничий університет» м. Дніпропетровськ, Україна)

ФІНАНСУВАННЯ ІННОВАЦІЙНИХ ЗАХОДІВ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Впровадження інноваційних заходів на підприємстві в сучасних умовах ринкової економіки є вкрай необхідним для підприємств України. Від впровадження інновацій залежить фінансовий стан підприємства.

Фінансування інноваційних заходів на підприємстві відбувається за

рахунок інвестицій в основний капітал власних коштів підприємства (табл. 1) [1].

Таблиця 1

Інвестиції в основний капітал за джерелами фінансування в економіку України

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
У фактичних цінах, млн.грн.												
Усього	37178	51011	75714	93096	125254	188486	233081	151777	189061	259932	293692	267728
у тому числі за рахунок												
коштів державного бюджету	1863	3570	7945	5077	6846	10458	11576	6687	10952	8395	17141	6498
коштів місцевих бюджетів	1365	2095	3544	3915	5446	7324	9918	4161	6368	8801	9149	7219
власних коштів підприємств та організацій	24470	31306	46685	53424	72337	106520	132138	96019	112989	152279	175424	170676
кредитів банків та інших позик	1985	4196	5735	13740	19406	31182	40451	21581	23336	42324	50105	40878
коштів іноземних інвесторів	2068	2807	2695	4688	4583	6660	7591	6859	4068	7196	5041	4881
коштів населення на будівництво власних квартир ²	7019	9879	9495	4792	4654	4470	3651	6575
коштів населення на індивідуальне житлове будівництво	1573	1822	2577	3091	5110	8549	11589	5502	16176	15103	21975	21770
інших джерел фінансування	3854	5215	6533	9161	4507	7914	10323	6176	8543	11364	11206	9231
Відсотків до загального обсягу												
Усього	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
у тому числі за рахунок												
коштів державного бюджету	5,0	7,0	10,5	5,5	5,5	5,6	5,0	4,4	5,8	7,1	5,8	2,4
коштів місцевих бюджетів	3,7	4,1	4,7	4,2	4,3	3,9	4,2	2,7	3,4	3,4	3,1	2,7
власних коштів підприємств	65,8	61,4	61,7	57,4	57,8	56,5	56,7	63,3	60,8	58,6	59,7	63,8

та організацій												
кредитів банків та інших позик	5,3	8,2	7,6	14,8	15,5	16,6	17,3	14,2	12,3	16,3	17,1	15,3
коштів іноземних інвесторів	5,6	5,5	3,6	5,0	3,7	3,5	3,3	4,5	2,1	2,8	1,7	1,8
коштів населення на будівництво власних квартир ¹	5,6	5,2	4,1	3,2	2,5	1,7	1,3	2,5
коштів населення на індивідуальне житлове будівництво	4,2	3,6	3,4	3,3	4,1	4,5	5,0	3,6	8,6	5,8	7,5	8,1
інших джерел фінансування	10,4	10,2	8,5	9,8	3,5	4,2	4,4	4,1	4,5	4,3	3,8	3,4

¹ До 2005 року включно входили до складу інших джерел фінансування.

Основним джерелом фінансування інвестицій в основний капітал є власні кошти підприємств та організацій, що формуються з прибутку й амортизаційних відрахувань. Частка власних інвестицій в основний капітал впродовж останніх років складає 56-66%. Домінування частки власних коштів у фінансуванні інвестицій означає закритий характер економічного відтворення [2, с. 201].

Особливістю такого джерела надходжень є те, що інвестування власних коштів переважно здійснюється за рахунок амортизації. Зазначене джерело фінансування інвестицій має ряд недоліків, оскільки сформована в Україні система нарахування та використання коштів амортизаційних фондів не створює необхідні умови для оновлення основних фондів та формування інвестиційних ресурсів, а також не є реальним відображенням ефективності діяльності підприємства. Амортизаційні відрахування становлять лише 7-8% суми зносу основних фондів, а введення в дію нових основних засобів не перевищує 11% цієї суми [3].

На другому місці за об'ємами фінансування є кредитні кошти. Частка кредитів банків та інших позик зросла з 5.3 % до 17.3%. Таке зростання говорить про погіршення платоспроможності підприємств України.

Значно зросли з 3.5% до 8.5% надходження інвестицій в основний капітал за рахунок коштів населення на індивідуальне житлове будівництво.

Одним із джерел фінансування інноваційних заходів є кошти іноземних інвесторів. Нажаль дане джерело фінансування зменшилося з майже 6% до 1.7%. Проблема стану основних засобів в Україні обумовлюється не лише відсутністю необхідних коштів на їх придбання, але й наявним інвестиційним кліматом. Усунення зазначених проблем повинна взяти на себе держава. На макрорівні мають бути вжиті заходи, спрямовані на покращення інвестиційного клімату країни, що дозволить вийти на новий міжнародний інвестиційний простір і збільшить надходження іноземних капіталовкладень.

Ефективність використання основного капіталу України та інвестованих у нього коштів є низькою, це є наслідком неефективної інвестиційної політики держави. Головним напрямом підвищення ефективності виробництва повинен стати інноваційний шлях розвитку вітчизняної економіки, за рахунок збільшення частки інвестицій у реальний сектор економіки і збільшення частки інвестицій у довгострокові проекти.

Перелік посилань

1. Державний комітет статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу :<http://www.ukrstat.gov.ua/>
2. Грициняк О.І., Кундицький О.О. Значення власних коштів підприємств при фінансуванні виробничої та господарської діяльності / О.І. Грициняк, О.О. Кундицький // Науковий вісник НЛТУ України. – 2011. – Вип. 21.7. – С. 199-204
3. Квасницька Р.С., Савчук М.О. Джерела фінансування інвестиційної діяльності підприємств України / Р.С. Квасницька, М.О. Савчук [Електронний ресурс]. – Режим доступу :<http://nauka.zinet.info/9/savchuk.php>

Салімон А.І. студент гр. ІД-15-м

Науковий керівник: Касьяненко Л.В., к.е.н., доцент кафедри прикладної економіки

(Державний ВНЗ «Національний гірничий університет» м. Дніпропетровськ, Україна)

ВИКОРИСТАННЯ ХМАРНИХ ТЕХНОЛОГІЙ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Хмара – це середовище для зберігання та обробки інформації, що об'єднує у собі апаратні засоби, ліцензійне програмне забезпечення, канали зв'язку, а також технічну підтримку користувачів. Їх особливістю є незалежність від апаратної платформи і географічної території, а можливість масштабованості [1].

Хмари об'єднують інформаційні ресурси апаратних засобів і програмних продуктів, до яких користувач отримує віддалений доступ на умовах свого роду оренди. Саме ці віртуалізовані потужності відкривають перед компанією якісно інші технічні та управлінські можливості, здатні змусити бізнес працювати швидше і ефективніше за рахунок перерозподілу грошових, кадрових та інформаційних ресурсів

Розглянемо класифікацію хмарних сервісів. В даний час виділяють три категорії «хмар»: публічні, приватні, гібридні [2].

Публічна хмара – це ІТ-інфраструктура використовується одночасно безліччю компаній і сервісів. Користувачі даної хмари не мають можливості управляти і обслуговувати дану хмару, вся відповідальність з цих питань покладено на власника даної хмари. Абонентом пропонованих сервісів може стати будь-яка компанія та індивідуальний користувач.

Приватна хмара – це безпечна ІТ-інфраструктура, контрольована і експлуатована в інтересах однієї – єдиної організації. Організація може управляти приватною хмарою самостійно або доручити це завдання зовнішньому підряднику. Інфраструктура може розміщуватися або в

приміщеннях замовника, або у зовнішнього оператора, або частково у замовника і частково у оператора. Ідеальний варіант приватної хмари – це хмара розгорнута на території організації, яка обслуговується і контролюється її співробітниками.

Гібридна хмара – це ІТ - інфраструктура яка використовує найкращі якості публічної і приватної хмари, при вирішенні поставленого завдання. Часто такий тип хмар використовується коли організація має сезонні періоди активності, іншими словами, як тільки внутрішня ІТ-інфраструктура не справляється з поточними завданнями, частину потужностей перекидають на публічну хмару (наприклад великі обсяги статистичної інформації, які в необробленому вигляді не становлять цінності для підприємства), а також для надання доступу користувачам до ресурсів підприємства (до приватної хмари) через публічну хмару.

Також прийнято ділити хмарні сервіси на групи залежно від моделі обслуговування. Серед них виділяють[3]:

— програмне забезпечення як послуга (Software as a service, SaaS) Це надання додатка для кінцевих користувачів з доступом через інтернет. Оплата відбувається тільки за фактичне користування послугою, а вся відповідальність з ліцензування та оновленню програмного забезпечення лежить на постачальника;

— інфраструктура як послуга ((Infrastructure as a service, IaaS) Надання апаратної ІТ-інфраструктури, яка включає сервери, мережі та пристрої зберігання інформації. Часто під поняттям IaaS розуміється оренда віртуальних серверів на чужому обладнанні;

— платформа як послуга (Platform as a service, PaaS) включає в себе SaaS, а також операційну систему разом з її інтерфейсом програмування додатків.

Плюси переміщення офісу в «хмару [1]» – відбувається істотна економія фінансів компанії, скасовуються усі офісні витрати (обладнання, техніка та багато ін.), йде скорочення співробітників. Однією із найбільш витратних статей компанії є бухгалтерія та ІТ фахівці. У даному випадку вони не потрібні.

У наш час необхідний новий рівень ІТ-фахівця, який постійно оптимізує роботу компанії і покращує її. Розмістивши всі програми, всю інформацію у «хмарі» підприємець 24 години на добу має доступ до даних поза офісом. Також з'являється безперешкодна можливість розвитку філій компанії. Наявність безпеки щодо зберігання інформації. Важливу роль відіграє підтримка користувача: всі питання з обслуговування бере на себе постачальник.

При використанні інформаційних систем із застосуванням хмарних обчислень підприємство отримує наступні переваги:

1. Можливість доступу персоналу до інформаційних ресурсів у будь-який час, з будь-якого пристрою, що має підключення до Інтернет, не залежно від територіального розташування;

2. Скорочення витрат на обслуговування інформаційної технології, на технічне та програмне забезпечення, утримання ІТ-спеціалістів, зменшення паперового і запровадження електронного документообігу;

3. Оплата послуг за фактом використання устаткування та програмних ресурсів;

4. Почавши з використання невеликої кількості інформаційних послуг, поступово нарощувати їх обсяг без значних попередніх вкладень;

5. Можливість зробити послуги більш доступними, знизивши час простоїв завдяки першокласним ресурсам і кваліфікації, якими володіють постачальники «хмар»;

6. Зменшення впливу на навколишнє середовище. Хмарні обчислення надають установам можливість знизити власні витрати електроенергії і, провайдер «хмар» повинен вміти оптимізувати витрати енергії для групи користувачів;

7. Задоволення потреб кінцевого користувача. Використання новітніх додатків та інформаційних послуг від компаній Microsoft або Google; можливість користуватися офісними додатками безкоштовно. Відпадає необхідність в придбанні, встановленні та оновленні цих додатків на своїх комп'ютерах; значно зростають можливості для організації спільної роботи; не

потрібно турбуватися про створення резервної копії даних або про можливість їх втрати, так як дані будуть безпечно зберігатися в «хмарі» – для цього безкоштовно надається великий простір

Перелік посилань

1. Бізнес у хмарах - Franchising.ua - франчайзинг, франшиза: [Електронний ресурс] – Режим доступу <http://franchising.ua/osnovi-biznesu/2425/biznes-u-hmarah/>
2. Хмарні технології: [Електронний ресурс] – Режим доступу <http://oksim.com.ua/index.php/komp-yuterni-tekhnologiji/khmarni-tekhnologiji/221-khmarni-tekhnologiji>
3. Skyblogger.Net перший блог про хмарні технології: [Електронний ресурс] – Режим доступу <http://skyblogger.net>

Пузанова А.В., студентка гр. МЛ-14м

Науковий керівник: Симоненко О.І., к.т.н., доцент кафедри менеджменту виробничої сфери

(Державний ВНЗ «Національний гірничий університет», м. Дніпропетровськ, Україна)

ДЕЯКІ АСПЕКТИ СТВОРЕННЯ ЗВОТНОГО ІНФОРМАЦІЙНОГО ПОТОКУ ВІД КІНЦЕВОГО СПОЖИВАЧА ДО ВИРОБНИКА БУДІВЕЛЬНИХ МАТЕРІАЛІВ

Сьогоднішні тенденції у розвитку виробничих підприємств України тяжіють до створення та впровадження ефективних логістичних систем. Логістичний підхід, що багато років залишався поза увагою виробників, наразі є перспективним ключем для подальшого розвитку підприємства в сучасних

умовах [1].

Логістичні системи, в залежності від рівня їх розвитку, поділяються на 4 типи, де 1-й – найнижчий, а 4-й – найвищий. Починаючи з системи логістики третього рівня, контролюються логістичні операції від закупівлі сировини до обслуговування кінцевого споживача продукції. Робота системи оцінюється шляхом порівняння зі стандартом якості обслуговування [2].

Проте для підприємств-виробництв будівельних матеріалів проблемним є виконання умови щодо слідування усього логістичного ланцюга до кінцевого споживача, та організація після продажного обслуговування. Справа в тім, що більшість клієнтів, що купують товар у заводів будівельних матеріалів є лише дистриб'юторами, будівельними магазинами, експортерами тощо.

Кінцеві споживачі, як-от фізичні та юридичні особи, найчастіше купують цеглу, цемент тощо саме в магазину будівельних матеріалів, а не на заводі, так як об'єми їхніх закупок занадто малі для замовлення безпосередньо на заводі. Проте зворотній зв'язок у відповідальній справі будівництва дуже важливий.

Кожне виробництво має свої стандарти якості, окрім стандарту якості ДСТУ. Таким чином, свою продукцію тестують. Проте деякий відсоток браку у партії може бути. До недоліків у будівельних матеріалах, у тому числі у цеглі, можна віднести: тріщина, відкол, потемніння, луцення, висолення. Деякі з цих дефектів, особливо два останні, луцення та висолення, можуть проявлятися лише з плином часу після того, як цегла була використана та увійшла у реакцію з цементом, середовищем тощо [3]. Таким чином, зворотній інформаційний потік від клієнтів до виробника може бути дуже важливим, адже будівельні матеріали мають дуже великий строк використання, та мають бути належної якості, адже від цього залежить не тільки естетичний вигляд побудованих споруд, й навіть життя людей.

Для вирішення проблеми створення найкращого шляху проходження зворотної інформації від кінцевого споживача до виробника можна створити систему відстеження в обігу будівельних матеріалів від виробника до кінцевого споживача.

У фармацевтичній галузі існує аналогічна система під назвою «Автоматизована система відстеження в обігу лікарських засобів від виробника до кінцевого споживача з використанням маркування (кодифікації) та ідентифікації упаковок лікарських засобів в Україні». Вона передбачає, що унікальний ідентифікатор повинен бути промаркований виробником на рецептурних препаратах; передбачає ведення «списку» рецептурних препаратів, що не потребують кодифікації через їх низької вартості, обмежений випуск, фізичну неможливість підробки і т.п.

Таким чином, весь ланцюжок поставок є відкритою інформацією, яку можливо простежити, що є вдалою передумовою для створення другого та третього рівнів логістичної системи.

Маркуються таким чином усі транспортні одиниці, від пластинки до стандартної палети (рис. 1) [4].

Рисунок 1 – Маркування транспортних одиниць у фармацевтичній галузі

Зміст маркування: код виробника, індикатор упаковки, термін придатності, та номер та серія лікарського засобу.

GTIN A – QR-код на пластинці лікарського засобу.

GTIN B – QR-код на упаковці лікарського засобу.

GTIN C – Шрих-код на блоці упаковок.

GTIN D – Шрих-код на коробці блоків.

GTIN E – Шрих-код на палеті з блоками.

Враховуючи особливості розповсюдження та використання будівельних матеріалів, маркування кожної окремої цеглини є недоцільним з точки зору економії ресурсів. Є варіант ставити відтиск з найменуванням компанії-виробника на безпосередньо цеглі, проте це ускладнює технологічний процес та призводить до підвищення кінцевої вартості продукту. Окрім цього, цегла не є штучним товаром, вона закуповується великими партіями. Таким чином, доцільним буде дещо модифікувати систему, залишивши тільки рівні GTIN D

та Е. Тобто, для продажу упаковками (розмір упаковки різниться для кожного виробника та типу цегли) та продажу партіями упаковок.

Таким чином, споживачеві необхідно буде зберігати маркування обох рівнів, і, у разі необхідності зворотного зв'язку (наприклад, виявлення браку у продукції), одразу буде відомо, що була за серія випуску цегли чи цементу тощо, і можна провести виробниче розслідування та лабораторні аналізи, та у разі необхідності проконтролювати інші партії товару цієї серії випуску.

Усі продані партії мають бути записані (кодифіковані), окрім номера серії виробництва на марці має бути вказана дата продажу, дата випуску, код виробника, код дистриб'ютора, номер партії, та порядковий номер конкретної упаковки. У разі продажу цегли у роздріб, у чеку має бути вказано код виробника, номер партії та упаковки.

Таким чином, можна вирішити проблему відстеження ланцюжка поставок готової продукції до кінцевого споживача, що є невід'ємним елементом ефективно функціонуючої логістичної системи високого рівня.

Перелік посилань

1. О. О. Нечай. Актуальність впровадження логістичних систем у виробничо-господарську діяльність підприємств. // Нечай О.О. // Електронне наукове фахове видання «Ефективна економіка». – Дніпропетровський державний аграрно-економічний університет. - №3. – 2014.

2. Денисенко М.П. Організація та проектування логістичних систем. Підручник / за ред. проф. М. П. Денисенка, проф. П. Р. Лековця, проф. Л. І. Михайлової. — К.: Центр учбової літератури, 2010. — 336 с.

3. ДСТУ Б В.2.7-61-97 "Цегла та камені керамічні рядові і лицьові. Технічні умови", затверджена наказом Держбуду України. - №70. – 2002.

4. Литвиненко А.Н. Система отслеживания оборота лекарственных средств в Украине. // Государственная служба по контролю качества лекарственных средств. – К. – 2014. [Електронний ресурс] – Режим доступу

<http://ліки.укр/admin/upload/file/pilot/project/> Литвиненко А.Н. Система отстеживання оборота лікарських засобів в Україні. Pdf. Загл. з екрану.

Казначеева К.А. студентка гр. АМ-15м

Науковий керівник: Овчинникова Т.В., асистент кафедри прикладної економіки

(Держаний ВНЗ «Національний гірничий університет», м. Дніпропетровськ, Україна)

ПРОБЛЕМА ТРАНСФОРМАЦІЇ ТРУДОВОЇ МІГРАЦІЇ В УКРАЇНІ

В умовах ринкових відносин підприємство являється одним з основних елементів всієї економіки. Його роль полягає насамперед у тому, що воно є головним товаровиробником, суб'єктом, яке здійснює розвиток виробництва, визначає його структуру. Від ефективного функціонування підприємств залежить економічний, науковий та технічний рівень розвитку країни.

Головним фактором економічного розвитку як підприємства, так і країни в цілому, безумовно є населення, а саме його економічно активна частина – трудові ресурси.

На сьогоднішній день в Україні існує проблема нестачі трудових ресурсів. За офіційними даними Державної служби статистики України, потреба роботодавців у працівниках на період січень-вересень 2015 року складає 41 тис. осіб. Однією з причин такої нестачі на ринку праці є надмірна трудова міграція. Від початку року було зареєстровано майже 17 тис. емігрантів [1]. Також за цей період, за даними Державної міграційної служби України 8 тис. осіб отримали дозвіл на постійне проживання за кордоном [2].

Є ризик що ця цифра зростатиме. За даними дослідження міжнародного кадрового порталу HeadHunter, за кордоном хотіли би працювати 80%

працівників середньої та вищої ланки. При цьому половина з них (41%) назвали серед причин такого наміру напружену політичну ситуацію, бажання забезпечити своїм дітям стабільне майбутнє, а також маленькі зарплати в Україні [3].

Це вже друга хвиля еміграції з моменту здобуття країною незалежності. Перша, викликана розпадом СРСР і наступною економічною стагнацією, припала на 1990-ті. Сягнувши піку у 2002-му, коли з України виїхало 76 тис. осіб, еміграція пішла на спад, й у 2012 році країну залишило лише 14,5 тис. осіб. Однак у 2013-му, вперше більш ніж за десятирічний період, потік співвітчизників, які назавжди покидають батьківщину, помітно зріс – до 20 тис. осіб (рис.1). При цьому українське громадянство отримали 48 тис. осіб – на 30% менше, ніж роком раніше.

Рисунок 1– Показники зовнішньої міграції з 2002 по 2015 рік [1].

Це офіційна інформація. Є ще величезна кількість українських "заробітчани", число яких оцінюють в 5-7 млн. Більшість знаходиться за кордоном нелегально. І, як правило, займаються некваліфікованою роботою - прибирають, трудяться на фермах або займаються будівельними роботами. Жителі західної України зазвичай їдуть до Польщі, Німеччини, Італії і Португалії. Жителі сходу країни найчастіше пробують свої сили на ринку праці Росії [4].

В період з 2002 по 2012 рік з України до Росії виїхало приблизно 200 тисяч осіб, до Німеччини 41 тисяча, до США 30 тисяч осіб. Також привабливими вважаються такі країни як Ізраїль, Білорусь, Молдова, Чехія, Канада та Угорщина, що зображено на рисунку (рис.2) [5].

Рисунок 2 – Кількість громадян які виїхали з України з 2002 по 2012 рік.

За останні півтора року зовнішня міграція змінила свої вектори. Зараз українські роботодавці конкурують в першу чергу з роботодавцями з Європейського Союзу, а не з російськими, як це було раніше. За різними

даними за кордоном перебуває від 3 до 7 млн. українських трудових мігрантів. За дослідженням GFK (Товариство споживчих досліджень) тільки за 2015 рік офіційно мігрувало 500 000 людей, проте не всі виїжджають офіційно за трудовими візами, відповідно, реальна цифра може бути вищою на 40%. Потік потенційних працівників до Росії зменшився практично втричі, частина з Росії переорієнтувалась на Казахстан та Білорусію, де зараз є вакансії у будівельній сфері, однак більше управлінських посад з хорошою оплатою в напрямку виробництва, телекомунікації, продажу та маркетингу.

Протилежний вектор – Європейський союз. На відміну від Росії, за останній рік він став більш популярним серед українців і зараз туди ідуть більше 60% трудових мігрантів. Традиційно тут багато роботи у сфері будівництва, сільського господарства, домашнього господарства, виробництва, IT та інженерній та медичній сферах [5].

Отже проблема трудової міграції для українського суспільства не нова. Бажаючі виїхати за кордон були завжди. Проте якщо раніше Україна втрачала робочі руки, то зараз ідеться про «відтік інтелекту» – основну частину міграційного потоку складають кваліфіковані спеціалісти. Основна мотивація таких трудових мігрантів – можливість професійної реалізації та зміна середовища проживання. Найбільше зацікавлення іноземні роботодавці виявляють до програмістів, кваліфікованих менеджерів у сфері розвитку бізнесу, закупівель, продажу, інженерів вузьких спеціальностей та агрономів. Деякі країни Європи, таких як Німеччина, розробили спеціальні програми залучення висококваліфікованих іноземних фахівців, наприклад «Блакитна карта», котра розрахована на представників дефіцитних професій (вчених, лікарів, інженерів, математиків) і значно полегшує переїзд на роботу. Так, за кордоном працюють приблизно 3,5% від загальної кількості українців, які мають вищу освіту, але встановити реальні масштаби цього процесу неможливо через брак достовірної статистики та невизначеність самого поняття «висококваліфікований спеціаліст».

За 20 років незалежності з України на постійне місце проживання та для

роботи за кордоном виїхали десятки тисяч співробітників наукової сфери, основний відсоток яких становлять особи продуктивного віку. Чисельність інтелектуальних мігрантів неухильно зростає (рис.3). Така ситуація дає підстави стверджувати, що для України характерні ознаки руйнування інтелектуального потенціалу нації.

Рисунок 3 – Кількість інтелектуальних мігрантів з України з 2010 по 2013 роки.

Одною з основних причин інтелектуальної міграції в Україні є наявна глибока криза вітчизняної науки, яка пов'язана: недостатнім матеріально-технічним забезпеченням дослідницького процесу; низькою матеріальною і моральною оцінкою праці учених; низьким рівнем науково-інформаційного забезпечення теоретичних досліджень і розробок; відсутністю сучасного наукового устаткування тощо. Інтелектуальні трудові ресурси виїжджають за межі національних кордонів не лише в пошуках вищої матеріальної винагороди за свою працю, а також у пошуках краще оснащених лабораторій, комфортніших побутових умовах, більших прав та політичних свобод, через більші можливості у творчості та саморозвитку. Для України інтелектуальна міграція має негативні наслідки, оскільки відтік наукового потенціалу негативно впливає на трудові ресурси країни та її регіони, знижується інтелектуальний потенціал, національна економіка втрачає наймобільнішу і, зазвичай, конкурентоспроможнішу частину кадрового потенціалу, внаслідок чого відбувається зміна структури трудових ресурсів. В результаті в країні погіршується продуктивність праці, що призводить до зниження конкурентоспроможності країни на світовому ринку.

Таким чином, мінімізація втрат трудового потенціалу країни потребує адекватного реагування з боку держави, шляхом інтенсивного впровадження механізмів регулювання міграційними потоками, пристосовуючись і враховуючи інтереси всіх учасників глобального міграційного процесу. Одним з шляхів вирішення цього питання може бути повернення мігрантів на

батьківщину, тобто перетворення незворотної еміграції у тимчасову. Чого можна досягти завдяки регулюванню міграційними процесами на трьох рівнях: національному, міжнаціональному та транснаціональному, де контроль та методи управління будуть здійснюватися відповідними органами.

Перелік посилань

1. Державна служба статистики України: [Електронний ресурс] – Режим доступу <http://www.ukrstat.gov.ua/>.
2. Показники діяльності ДМС за 9 місяців 2015 року. Державна міграційна служба України: [Електронний ресурс] – Режим доступу http://dmsu.gov.ua/images/files/statistic/Statistic_nine_m_2015.pdf Загл. з екрану.
3. Украинские специалисты хотят работать за границей. Кадровый портал HeadHunter: [Електронний ресурс] – Режим доступу <http://hh.ua/article/13006> Загл. з екрану.
4. Скільки українців працює за кордоном. Сайт суб'єктивної журналістики «Левый берег»: [Електронний ресурс] – Режим доступу http://society.lb.ua/life/2013/11/28/243134_skilki_ukraintsiv_pratsyuie.html Загл. з екрану.
5. Трудова міграція: загрози та можливості. Блог для роботодавців Rabota.ua: [Електронний ресурс] – Режим доступу <http://hrsovet.rabota.ua/trudova-migratsiya/> Загл. з екрану.

Скворцова Д.А, студентка гр. УБіт-13-1

Науковий керівник: Донець Н.І., асистент кафедри прикладної економіки (Державний ВНЗ "Національний гірничий університет", м. Дніпропетровськ, Україна)

СИСТЕМА ВІНАГОРОД ПЕРСОНАЛУ

Управлінські інструменти націлені насамперед на підвищення зацікавленості персоналу у робочому процесі, орієнтацію співробітників на ефективну і продуктивну роботу. Одним із важливих факторів, що впливають на зацікавленість працівників, є ефективна система винагород.

1. Стабільність.

Мотивація в управлінні персоналом розглядається як процес створення стимулів. Метою мотивації, насамперед, є формування та створення комплексу умов, які безпосередньо будуть стимулювати людину до дій, які спрямовані на досягнення мети з максимальним ефектом [1]. Розглянемо два важливих фактори моделі мотивації, які працюють на утримання співробітників і впливають на їх залучення в робочий процес.

По перше, комфортні умови праці (світло, вода, чисте приміщення і ін.), Безпека робочого місця (це одна із важливих вимог на виробничому майданчику), розмір заробітної плати та ін. Ці фактори забезпечують відчуття стабільності та захищеності у співробітників.

На зацікавленість у робочому процесі зазвичай працюють такі фактори, як можливість професійного та кар'єрного зростання, придбання нових знань і навичок, отримання визнання і інші. Вони створюють прагнення до кращого результату і підвищення ефективності.

Ці групи факторів у різній мірі впливають на співробітників всіх рівнів. Як правило, від фахівців і керівників в першу чергу очікують мотивації на досягнення. На робочих місцях персонал більше прагне до стабільності, яка є, запорукою його комфортного робочого процесу. Акцент на факторах, що створюють стабільність, забезпечує впевненість працівників у завтрашньому дні і знижує плинність персоналу.

2. Мотивація персоналу за допомогою заробітної плати.

Для того щоб ефективно стимулювати персонал за допомогою заробітної плати необхідно, щоб виконувалися наступні критерії:

- прозорість – кожен робітник бажає знати, як оцінюється його робота, та по яким критеріям ведеться оцінка праці [2].

- можливість впливати на розмір свого доходу, тобто розуміння працівниками залежності свого доходу від вкладених зусиль;

- співмірність - розмір змінної винагороди повинен бути мотивуючим. Занадто низький відсоток винагороди за високу ефективність працівника може надати зворотний ефект і дискредитувати всю систему оплати.

Якщо система оплати в компанії вибудована прозоро для співробітників і націлена на результат праці, вона буде служити потужною мотивацією.

Система грошової мотивації може бути побудована таким чином. Вона повинна складатися з фіксованої і змінної частини. Фіксовані частини заробітної плати слід залишити незмінними, а змінні формувати на основі таких параметрів:

- Фактична процентна частка виконання плану за місяць для всього виробництва.

- Будь-яка відсутність на робочому місці, крім щорічної відпустки.

- Відсоток браку від загальної кількості випущеної продукції.

Основні переваги даної системи:

- прозорість вимог до співробітників - критерії оцінки відомі всім;

- можливість впливати. Зрозумілість критерію бажаного результату, шляхом заміни підстави для виплати бонусу з малоймовірного «рекорду» на зрозумілу для робітників критерій «виконання плану виробництва за місяць»

3. Ризик при введенні змін.

Будь-яка значима зміна в компанії несе в собі ризики. Впровадження нової системи винагороди - одне з найболючіших і ризикованих змін.

Менеджменту необхідно приділяти більшу увагу до процесу впровадження, постійно контролювати проект, спостерігати за ситуацією в колективі. Керівники, на жаль, дуже рідко приймають до уваги соціальні наслідки прийнятих рішень, а самі рішення при цьому мають не комплексний, а суцільно технічний характер [3]. Крім того, потрібно відстежувати зворотний зв'язок і своєчасно вносити коригування у разі необхідності.

При впровадженні необхідно передбачити наступні основні ризики.

Низька зацікавленість керівників, відсутність підтримки змін з їхнього боку. Бо саме топ-менеджери є «агентами змін» всередині компанії і для будь-яких нововведень вкрай важлива їхня підтримка. Забезпечити підтримку керівників допоможе їх включення в проект ще на етапі розробки нової системи. Це створить у керуючих почуття причетності до кінцевого продукту і забезпечить їх лояльність при впровадженні.

Недостатня внутрішня комунікація. Важливо пам'ятати, що в процесі комунікації будь-яка інформація змінює свій вигляд і спотворюється. Тому дуже важливо не просто поінформувати співробітників, але і приділити час роботі з їх побоюваннями, запереченнями, опором новому.

Для досягнення бажаного результату необхідно використовувати формальні і неформальні канали комунікації. Перші - це зборів колективу, розсилки, дошки інформації, внутрішній сайт. Другі - корпоративні заходи, змагання, спільний відпочинок і інше.

Забезпечення всіх стимулів допоможе роботодавцям збільшити зацікавленість персоналу у робочому процесі, підвищити ефективність і продуктивність персоналу.

Перелік посилань

1. Маренков Н.Л., Косаренко Н.Н. Управління персоналом організації: Учеб. пособ. для вузов / за ред. Н.Л. Маренкова, Н.Н. Косаренко. – М.: Трикста, 2005. – 464 с.
2. Федосєєв В.М., Капустін С.Н. Методи управління персоналом: Учеб. пособ. для вузов / за ред. В.М. Федосєєва, С.Н. Капустіна. – М.: Экзамен, 2004. – 320 с.
3. Альохіна О.Е. Стимулювання розвитку працівників організації/ Управління персоналом. – 2002. №1. – С. 50-52

Герро Т.Є., студент гр. ЕД-15м

Науковий керівник: Терехов Є.В., к. е. н., доцент кафедри прикладної економіки

(Державний ВНЗ «Національний гірничий університет», м. Дніпропетровськ, Україна)

ПІДВИЩЕННЯ ЕКОЛОГІЧНОЇ БЕЗПЕКИ АВТОМОБІЛЬНОГО ТРАНСПОРТУ

Протягом останніх десятиліть процес техногенного забруднення навколишнього природного середовища є однією з найбільш актуальних екологічних проблем суспільства. В аспекті галузевої приналежності джерел забруднення суттєвий вплив на погіршення якості довкілля нині справляє автотранспорт (поряд з теплоенергетикою та важкою промисловістю). Автомобільний транспорт – одне з найпотужніших джерел хімічного та теплового забруднення навколишнього середовища та основне джерело шуму у містах.

Так, у зв'язку зі збільшенням кількості автомобільного транспорту за останні роки в Україні зростають об'єми викидів шкідливих компонентів з відхідними газами автомобільних двигунів, що погіршує екологічну ситуацію у регіонах з інтенсивним трафіком руху. Відхідні гази, які утворюються внаслідок спалювання пального у двигунах внутрішнього згорання, містять більше 200 найменувань шкідливих речовин, у тому числі канцерогени. Тому проблема зниження рівня викидів шкідливих речовин автомобільним транспортом на сьогодні не втрачає актуальності.

Відомі такі основні джерела забруднення довкілля автомобільним транспортом:

- 1) відхідні гази ДВЗ;
- 2) відпрацьовані моторні та трансмісійні оливи, охолоджувальні рідини (гліколи), гальмівні рідини, акумуляторні батареї тощо;

3) механічні продукти зношення шин та гальмівної системи (накладки);

4) шумове, теплове забруднення довкілля.

Одним з радикальних методів зниження токсичності відхідних газів автомобільних двигунів є використання альтернативних видів палива. Перспективними альтернативними паливами є суміші, отримані на основі змішування моторних палив з речовинами, що мають наближені до палива фізико-технічні властивості, достатню сировинну базу та є дешевими. Такими якостями володіють сивушні масла, які, у свою чергу, є досить шкідливими для довкілля відходами спиртової промисловості. Сивушні масла – побічний продукт ректифікації етилового спирту, що є сумішшю спиртів (ізоамілового, ізобутилового, н-пропілового, етилового), води та в незначних кількостях інших органічних сполук. У результаті додавання сивушних масел до моторних палив знижується токсичність відпрацьованих газів автомобільних двигунів та частково заміщується дороге і дефіцитне моторне паливо у вхідній суміші, що подається до двигунів внутрішнього згорання. Оскільки Україна імпортує 75% необхідного обсягу природного газу та 85% сировини нафти та нафтопродуктів і є енергодефіцитною країною, то можливість отримання з відходів спиртової промисловості додаткових джерел енергії без суттєвих ресурсозатрат є актуальною. З метою економії палива та зниження вмісту CO у відхідних газах двигуна доцільно додавати до бензину А-80 до 12% об. СМ, що не вимагає внесення змін конструкції ДВЗ.

Використання домішок сивушних масел до моторного пального дасть змогу скоротити сумарні об'єми викидів оксидів вуглецю з відхідними газами двигунів внутрішнього згорання на 15,6%, розширить сировинну базу та здешевить моторні палива.

На концентрацію шкідливих речовин у відхідних газах ДВЗ впливає низка чинників: вид палива, режим руху автотранспорту, рельєф дороги, технічний стан автомобіля та ін. Оскільки екологічні вимоги до складу відхідних газів ДВЗ посилюються, то на проблемі зменшення впливу

вказаних чинників на склад відхідних газів ДВЗ фахівці скеровують все більше зусиль. Значущість і гострота цієї проблеми зростають у зв'язку зі щорічним збільшенням викидів автотранспортними засобами речовин, які забруднюють атмосферу (всередньому на 3-5%) [1].

Також, з точки зору зменшення викидів автотранспорту, перспективним є використання в автомобілях стисненого природного газу. Перевагою використання газового моторного палива є його нижча вартість порівняно з бензином і дизельним паливом. Доступності цього виду пального сприяє розгалужена мережа автогазонаповнювальних компресорних станцій, яка на сьогодні становить близько 150 одиниць і постійно зростає. Також, на відміну від бензину і дизельного пального, природний газ не містить отруйних домішок, має широкі межі запалювання. У цілому, вихідні гази двигунів, що працюють на природному газі, містять незначну кількість нормованих шкідливих викидів [2].

Таким чином, використання сивушних масел – відходів спиртової промисловості - у якості домішок до товарного пального, а також збільшення сегменту автомобілів, що працюють на газовому двигуні, дозволить розширити сировинну базу палива для автотранспорту та знизити рівень потрапляння шкідливих продуктів згоряння пального в атмосферу [1].

Перелік посилань

1. Козак Ф. В. Про методи зниження токсичності відхідних газів автомобільних двигунів внутрішнього згоряння / Ф. В. Козак, В. М. Мельник. // Розвідка та розробка нафтових і газових родовищ. - 2012.

2. Редзюк А.М. Комплексний аналіз ефективності використання природного газу на автомобільному транспорті / А.М. Редзюк, В.М. Поліщук, Ю.Ф. Гутаревич // Автошляховик України. – 2000. – №3. – С. 4-7.

Суїма І.О., студентка гр. САіт-12

Науковий керівник: Касьяненко Л.В., к.е.н., доцент кафедри прикладної економіки

(Державний ВНЗ «Національний гірничий університет», м. Дніпропетровськ, Україна)

АНАЛІЗ АКТУАЛЬНИХ ПРОБЛЕМ ПІДПРИЄМСТВА В УМОВАХ СУЧАСНОЇ ЕКОНОМІКИ

В умовах розвитку ринкової економіки в Україні для функціонування підприємства потрібно мати стабільний політичний, економічний та фінансовий стан суб'єктів господарювання.

Формування ефективної ринкової економіки в незалежній Україні стримується незрілістю необхідних умов. Так, зберігаються численні проблеми стосовно інституціалізації економічних відносин власності (слабка правова урегульованість, чиновницьке свавілля, низький рівень культури населення), існують великі прогалини в державній політиці щодо захисту економічної конкуренції, створення рівних умов для усіх економічних суб'єктів, формування повноцінної ринкової інфраструктури.

В стабільній внутрішньополітичній ситуації країни підприємства розвиваються стрімко та стабільно, з мінімальними ризиками для своєї господарської діяльності.

Суттєве погіршення політичної ситуації в країні було зафіксовано у листопаді 2013 року, у листопаді 2014 року напруга в суспільстві суттєво наростала, досягнувши апогею в січні (94% нестабільна та 1% стабільна). У березні 2015 року ситуація дещо стабілізувалась (79% нестабільна та 5% стабільна) [1]. Тобто, політична ситуація в Україні нестабільна (рис.1).

Рисунок – 1. Графік оцінки динаміки політичної ситуації громадянами України

З цього твердження випливає що і економічна ситуація в Україні також є нестабільною.

Найважливішими чинниками економічного зростання, стабільності, підвищення темпів розвитку підприємств є фінансові ресурси. За відсутності чіткого фінансового планування, аналізу результатів господарювання, кваліфікованих кадрів, вітчизняні підприємства мають скрутні становища.

На цьому етапі, ринкові відносини вимагають переходу суб'єктів господарювання на нові форми та методи роботи, що дасть змогу підняти їх до оптимального рівня [2].

Звичайно, ефективного ринку раз і назавжди досягти в принципі неможливо. З аналізу ситуацій кожної країни з розвинутою ринковою економікою видно, що час від часу загострюються проблеми безробіття, інфляції, бідності, злочинності та інші. Тобто чутливий і вразливий є ринковий механізм саморозвитку економіки та, водночас, виважені і своєчасні заходи держави по його захисту й підтриманню допоможуть ринковому механізму бути більш стабільним.

Перелік посилань

1. Поліщук Н.А. Оцінка громадянами політичної ситуації в Україні. Інформаційно-аналітичний центр Info-Light [Електронний ресурс] – Режим доступу <http://infolight.org.ua/content/ocinka-gromadyanamy-politychnoyi-sytuaciyi-v-ukrayini>.

2. Кучеренко В.Д., Ткаченко Н.Б. Маркетингова товарна політика: Підручник/Київський національний університет. - К.: КНЕУ - 2005. – 186 с.

Научный руководитель: Овчинникова Т.В., ассистент кафедры прикладной экономики

(Государственное ВУЗ "Национальный горный университет", г.Днепропетровск, Украина)

АКТУАЛЬНОСТЬ ПРОБЛЕМЫ РЕШЕНИЯ СОЦИАЛЬНЫХ ВОПРОСОВ ВНУТРЕННЕЙ МИГРАЦИИ В УКРАИНЕ

Миграционные процессы, протекающие в Украине за последние годы, подверглись значительным изменениям и продолжают изменяться под влиянием политических и социально-экономических реформ. В свою очередь, миграционные процессы оказывают влияние на социальную и экономическую ситуацию в стране, уровень и качество жизни населения, трудового рынка, уровня занятости и безработицы.

Внутренняя миграция населения Украины существует в нескольких функциях, основной из которых являются переселения, закрепленные процедурой регистрации по месту нового проживания. В случае, когда постоянное место жительства сберегается речь, как правило, идет о внутренней трудовой миграции населения, занятого экономической деятельностью в других населенных пунктах. Так, по данным Всеукраинской переписи населения 2001 г. из 17250,1 тыс. человек, занятых экономической деятельностью, 98,1% работали по месту проживания, 1,2% - в другом регионе, а еще 0,7% – в другой стране (рис.1). Первое место среди регионов прочно

Рисунок – 1. Распределение занятых экономической деятельностью по Всеукраинской переписи 2001 года

удерживала на момент переписи Киевская область: 17,6% ее горожан и 15,7% сельских жителей, занятых экономической деятельностью, работали в столице Украины [1]. Средний возраст украинцев, трудящихся на рабочих местах в других регионах страны, достигал 36,7 лет.

Структура видов экономической деятельности населения, работавшего в других регионах Украины, свидетельствует о преимущественной занятости этого контингента в отраслях третичного/сервисного сектора экономики уже в 2001 году. В то же самое время занятость внутренних трудовых мигрантов во вторичном/индустриальном секторе была почти вдвое ниже (31,4% vs 64,8%). Заметим также, что распределение по видам деятельности украинских трудовых мигрантов, работавших в других странах, характеризовалось несколько иными пропорциями (42,2% vs 51,3%).

Обратимся к результатам социологического исследования проведенного Институтом социологии Национальной академии наук Украины, в рамках которого изучалось распределение работников по месту работы относительно места их постоянного проживания (рис. 2). Было установлено, что в 2013 г.

Рисунок – 2. Распределение работников по месту работы относительно места их постоянного проживания

45,3% взрослого населения Украины работали по месту жительства, 9% - в других населенных пунктах страны, и лишь 0,5% - за ее пределами.

Остальные украинцы (45,2%) на момент проведения опроса не работали. В этот контингент вошли, кроме безработных, неработающие пенсионеры, домохозяйки, инвалиды. Две трети занятых в других населенных пунктах Украины, работали в городах, одна треть – в сельских населенных пунктах. Большая часть этого контингента – трудовые маятниковые мигранты (70%). Они ежедневно приезжают на работу в другие населенные пункты и возвращаются домой после трудового дня, а продолжительность их трудовой поездки в оба конца составляет, в среднем, один реже – два часа. Остальные мигранты, вовлеченные в трудовой процесс в других населенных пунктах, выезжают на работу либо на весь срок работы, либо раз в полгода, иногда – раз в месяц или неделю [1].

На сегодня в Украине обострилась проблема внутренне переселенных лиц с Крыма и Донбасса. Количество переселенцев с Крыма составляет около двадцати тысяч человек, у которых уже было время адаптироваться к

территориальным, социальным переменам в их жизни. Из-за военных действий на востоке Украины внутренняя миграция продолжает составлять острую социальную проблему.

На февраль месяц 2015-го года по данным Управления по координации гуманитарных вопросов ООН число внутренне перемещенных лиц с Донбасса достигает миллион человек, не исключено, что цифра еще больше. Если продолжать визуализировать ситуацию в цифровом формате, то на территории Украины в Донецкой области зарегистрировались 367 тысяч человек, в Харьковской области – 137 тысяч человека, в Луганской – 130 тысяч, Днепропетровской – 68,5 тысяч, Запорожской – 75,2 тысяч, в Киевской – 110 тысяч [2].

Современные социальные и политические процессы в Украине достаточно сложные, внутренние беженцы прибывают в новые места проживания с комплексом социальных проблем. Даже самые обеспеченные из них все равно вынуждены болезненно решать проблему жилья, трудоустройства, доходов, постановки на социальные учеты. Все регионы Украины по разному вовлечены в миграционный процесс, необходимо создание социальных миграционных программ как на региональном так и на государственном уровне, поэтому анализ внутренних миграционных процессов продолжает является актуальным.

Перечень ссылок

1. Институт демографии Национального исследовательского университета "Высшая школа экономики": [Электронный ресурс] – Режим доступа <http://demoscope.ru/weekly/2013/0563/analit01.php>.

2. Украинские институт анализа и менеджмента политики: [Электронный ресурс] – Режим доступа <http://t.uiamp.org.ua/?p=13934>.

Олексій Р.М., студент гр.М-АМ-14-1

Науковий керівник: Горпинич О.В., доцент кафедри прикладної економіки
(Державний ВНЗ «Національний гірничий університет», м. Дніпропетровськ, Україна)

УДОСКОНАЛЕННЯ МЕТОДИЧНИХ ЗАСАД ПЛАНУВАННЯ УПРАВЛІНСЬКОГО ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

В сучасних умовах необхідності підвищення ефективності менеджменту виробництва, використання новітніх інформаційних та комунікативних технологій управління вплив оцінки професійних якостей керівників та фахівців з управління на кінцеві результати діяльності постійно збільшується. Актуальність дослідження таких питань обумовлена прагненням вирішення протиріччя між необхідністю підвищення якісного складу керівників та невдосконаленим методичним та організаційним забезпеченням оцінки діяльності цього персоналу як складової кадрового планування. Це вимагає розв'язання науково-практичних завдань визначення результатів діяльності управлінського персоналу промислового підприємства на підставі обґрунтування та застосування нових методів оцінки їх професійних якостей та результативності.

Управлінський персонал підприємства як розпорядник, з одного боку, а також як сукупність керівників та спеціалістів, що приймають рішення, з іншого боку, суттєво впливає на ефективне використання усіх факторів виробництва. Тому саме управлінська складова людських ресурсів підприємства в першу чергу потребує відповідного моніторингу та інтегральної оцінки. Оцінка результатів діяльності управлінського персоналу підприємства використовуються, зокрема, для визначення рівнів заробітної платні, обґрунтування заохочень та стягнень, кадрової забезпеченості підприємства, створення ефективних управлінських команд за сферами діяльності, планування карєрограм, психограм та професіограм управлінських працівників.

Звичайно, що для всіх категорій посад управлінського персоналу не може бути єдиних критеріїв (якісних рис), але враховуючи зміст критеріїв, обумовлених спеціалізацією посад, для керівників і спеціалістів можуть бути визначені однакові їх групи. Такими групами якості оцінки пропонується наступні: професійні, ділові, морально-психологічні. Розподіл якостей (індикаторів оцінки) за такими групами наведено в таблиці 1.

Таблиця 1

Якості оцінки управлінців підприємства

Якості оцінки	Групування оцінних якостей
1. Професійні якості	1.1. Професійні знання. 1.2. Професійні вміння та навички. 1.3. Здатність до накопичення та оновлення професійного досвіду. 1.4. Здатність до творчого використання професійного досвіду. 1.5. Комунікативність.
2. Ділові якості	2.1. Організованість. 2.2. Відповідальність та старанність. 2.3. Ініціатива та підприємливість. 2.4. Самостійність рішень та дій.
3. Морально-психологічні якості	3.1. Етика поведінки та загальна культура. 3.2. Здатність до самооцінки. 3.3. Стиль спілкування. 3.4. Дисциплінованість. 3.5. Чесність. 3.6. Справедливість. 3.7. Лідерство.

Специфіка роботи керівників полягає в тому, що в багатьох випадках неможливо кількісно здійснити кількісну оцінку результативності їх діяльності, так і професійні якості. Тому здійснена декомпозиція якісних рис управлінського персоналу. В першу групу відносимо параметри, які підлягають вимірюванню, та на рівень яких впливає управлінська діяльність (наприклад, керівники фінансових, проектних, маркетингових підрозділів). У другу групу відносимо параметри, які оцінюються на першому етапі оцінки за допомогою експертних фахівців.

Визначено вимоги, яким повинна відповідати оцінка людських ресурсів

підприємства, на підставі чого пропонується оцінку діяльності розуміти як інтегровану цільову функцію критеріїв результативності та професійних якостей управлінців.

Використовувані в практиці та відомі в теорії управління персоналом методи оцінки поділяються на якісні та кількісні методи, але невдосконалим залишається механізм комплексної, інтегральної оцінки на підставі як вимірюваних показників, так і експертних оцінок. Теоретичний аналіз досліджень вітчизняних та закордонних вчених щодо методів оцінки результатів діяльності персоналу організації дозволив визначити переваги та недоліки кожного з них, що дало змогу зробити висновок про доцільність їхнього використання на промисловому підприємстві.

Як зазначалось, методи оцінки роботи управлінського персоналу необхідно розглядати в контексті кадрової політики підприємства. Задля цього обґрунтовано використання методів інтегральної оцінки управлінців промислового підприємства, що дозволяє отримувати рангові та класифікаційні оцінки їх діяльності.

Отримало подальший розвиток методичні підходи до підвищення ефективності планування кадрових рішень, що базуються на результатах удосконаленої інтегральної оцінки результативності управлінської діяльності та професійних якостей керівників. Зазначена інтегральна оцінка діяльності управлінського персоналу підприємства відрізняється від існуючих тим, що базується на методиці системного аналізу професійного потенціалу та особистого внеску керівників в результативність рішень. Послідовність інтегральної оцінки здійснюється на підставі формалізації етапів аналізу та синтезу (декомпозиції інтегральної оцінки управлінців підприємства до рівня конкретних кількісних критеріїв). На першому етапі – етапі аналізу – здійснюється поділ та аналіз параметрів та критеріїв оцінки. На другому етапі – етапі синтезу – здійснюється інтегральна оцінка параметрів в групах якісних рис (після декомпозиції рис). Система оцінки результативності діяльності управлінського персоналу повинна функціонувати на підставі ієрархічної

сукупності оцінок початкових, проміжних та кінцевих результатів прийняття й реалізації управлінських рішень, що приймаються управлінським персоналом.

Кожна група параметрів здійснюється на підставі застосування різних методів оцінки. Оцінка результативності управлінської діяльності та професійних якостей управлінців виконується відповідно методом адитивної згортки критеріїв та методом геометричної згортки критеріїв.

Інтегральна оцінка дозволяє визначити рейтингові позиції керівників, що в свою чергу покладено в розподіл управлінського персоналу на чотири категорії (класу). Признаком систематизації виступає перспективність посадового росту. Класифікація управлінців відбувається за наслідками професійної діяльності та здійснюється за чотирма категоріями: перспективні управлінці; нормальні управлінці; керівники та спеціалісти, що потребують підвищення кваліфікації; безперспективні співробітники.

Для всіх категорій управлінців встановлюється кількісний інтервал досягнутої інтегральної оцінки. Рейтингова оцінка управлінців та категорія їх класифікації визначається на підставі зіставлення ефективності реальних та потенційних результатів діяльності управлінців підприємства, де з одного боку відображає рівень професіоналізму кожного з них, а з іншого - визначає ступінь прагнення до ефективного виконання поставлених завдань, тобто вмотивованість співробітників до участі в реалізації цілей підприємства. Такий поділ дозволяє підвищити якість та надійність кадрового планування як елементу управління персоналом при реалізації кадрової політики підприємства.

Планування, організація, функціонування та управління процедурою оцінки управлінського персоналу пропонується здійснювати на підставі організаційно-інформаційного забезпечення, до складу якого відносяться організаційна, інформаційна, економічна та правова складові. Слід відзначити, що всі дії при реалізації зазначених складових повинні носити комплексний характер та риси системного підходу.

Таким чином, система оцінки управлінців промислового підприємства

дозволяє [1]:

– оптимізувати витрати на розвиток персоналу. Аналізуючи результативність діяльності та володіючи показниками рівня розвитку людських ресурсів, керівник підприємства може наперед ухвалювати рішення про необхідність підготовки і перепідготовки управлінців;

– визначати залежність рівня відповідальності управлінців у процесі ухвалення та реалізації управлінських рішень від ступеня професійної підготовки менеджера. В даному випадку відповідальністю є як усвідомлений вибір управлінського рішення, так і спосіб його реалізації;

– планувати інвестиції в розвиток управлінців кожного підрозділу. Інвестування повинно здійснюватися на підставі визначень перспективних цілей організації та необхідності реалізації ряду перспективних проектів розвитку підприємства. Інвестиції повинні, на наш погляд, бути спрямовані, у першу чергу, на розвиток управлінців, рівень професіоналізму яких нижче, ніж у інших;

– оцінювати претендентів на вакантні посади, здійснювати своєчасну перепідготовку кадрів, удосконалювати кадрову політику підприємства. Прийом або відмова кандидату на вакантну посаду, своєчасність перепідготовки кадрів, досконалість кадрової політики обумовлені максимально об'єктивною оцінкою відповідності людських ресурсів вимогам, що пред'являються;

– проводити відбір на вакантні посади претендентів, які мають найбільш високий рівень професійних якостей;

– удосконалювати методи набору персоналу з внутрішніх джерел (конкурс усередині підприємства на заміщення вакантної посади, поєднання професій, вертикальна і горизонтальна ротації), внаслідок чого знижуються витрати на залучення персоналу із зовнішніх джерел (кадрові агентства, центри зайнятості);

– оцінювати результативність роботи управлінців на підставі співвідношення фактичних підсумків діяльності і планових показників,

встановлювати для кожного з них рівні професійної та соціальної компетентностей;

– здійснювати моніторинг діяльності управлінців підприємства, визначити рівень зростання людських ресурсів на підставі встановлювання рейтингу досягнутих результатів для кожного управлінця підрозділу;

– формувати кар'єрограму, професіограму кожного управлінця з урахуванням рівнів розвитку професійної підготовки та індивідуальних та психологічних властивостей. Внаслідок цього формується кадровий резерв управлінців підприємства;

– здійснювати ефективне стимулювання управлінської праці як засіб винагороди управлінців за досягнутими результатами, що дозволить запобігти виникненню в колективі конфліктних ситуацій з питань оплати праці;

Отже, перехід промисловості України на інноваційний шлях розвитку може бути забезпечений тільки за рахунок підвищення якості та ефективності використання людських ресурсів, що в свою чергу вимагає удосконалення механізму планування та оцінювання професійних та інших компетентностей управлінського персоналу. Удосконалення системи оцінки таких керівників дозволить визначати професійні якості і вклад кожного управлінського працівника в результати діяльності підприємства, оцінити рівень кадрового забезпечення підприємства, формувати раціональну кадрову політику та обґрунтовувати прийняття поточних і стратегічних кадрових рішень.

Перелік посилань

1. Ковальчук К.Ф. Прийняття кадрових рішень на промисловому підприємстві / К.Ф. Ковальчук, Є.М. Фріман, Д.Є. Козенков. – Дніпропетровськ: Пороги, 2009. – 190 с.

Научный руководитель: Касьяненко Л.В., к.э.н., доцент кафедры прикладной экономики

(Государственный ВУЗ «Национальный горный университет», г.Днепропетровск, Украина)

ОБЕСПЕЧЕНИЕ ИНФРАСТРУКТУР ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ ХОЗЯЙСТВОВАНИЯ

Предпринимательство – это способ организации экономической деятельности, а также способ эффективной организации производства. Малое предпринимательство и рыночная инфраструктура – неотъемлемые составные части любой экономической системы. Нельзя представить современную мировую экономику без существования предпринимательства, являющегося обязательным для функционирования рынка. В наше время предпринимательская деятельность является важнейшим ресурсом и внутренним источником развития страны. Предпринимательство является реальным аспектом, который обеспечивает устойчивое конкурентное преимущество крупных предприятий в развитых странах мира. Перед Украиной стоит сложная задача – переход к новым условиям развития, где инфраструктура является одним из факторов, обеспечивающих этот переход.

Среди факторов, определяющих развитие предпринимательства в современных условиях хозяйствования, необходимо выделить:

1. Активное инвестирование предпринимательской деятельности.
2. Доступность финансовой поддержки, включающая гранты и субсидии новым и развивающимся предприятиям.
3. Стабильность государственной экономической и социальной политики в отношении общего налогообложения и налогов с бизнеса.
4. Внедрение государством программ, направленных на развитие и поддержку уже существующих и вновь созданных фирм, как на национальном, так и на региональном уровнях.

5. Совершенствование системы подготовки и обучения по созданию и управлению малым и средним бизнесом.

6. Внедрение научно-технических разработок, способствующих созданию в стране новых возможностей для развития бизнеса.

7. Стабильность рыночных взаимоотношений и возможность свободной конкуренции.

8. Развитие коммерческих и юридических служб, оказывающих поддержку предпринимательству.

9. Положительное общественное отношение к предпринимательству.

10. Доступность физической инфраструктуры, которая включает : арендную плату, офисные помещения, средства связи, основные коммунальные услуги, транспорт, землю, и т.д., являющиеся преимуществом для потенциального развития предпринимательства.

11. Защита прав интеллектуальной собственности [3].

На сегодняшний день положение предпринимателя на Украине крайне сложное. Вопрос существования малого и среднего бизнеса требует немедленного решения. В условиях современной нестабильной экономической ситуации отечественный малый бизнес нуждается в поддержке государства. К сожалению, пока этот эффективный механизм в Украине не функционирует. Многие принятые законы и постановления работают пока лишь на бумаге. Малые предприятия вынуждены действовать в рамках нынешней кризисной экономики, они подвергаются чрезмерному налогообложению, отсутствию кредитования, административным притеснениям, и иным отрицательным факторам. Как самый незащищенный сектор экономики, предпринимательство не ощущает необходимой защиты и поддержки от государства.

Финансовая помощь, оказываемая Украинским фондам поддержки предпринимательства, Государственным инновационном фондом, является крайне недостаточной. Очевидно, что так продолжаться не может, и, если не предпринять решительных мер, малый и средний бизнес либо исчезнут, либо

полностью перейдут в теневую экономику, превратив Украину в страну коррупции и мафии.

Перечень ссылок

1. Международное предпринимательство: анализ зарубежного опыта / П.И.Хвойник, Ю.В. Аджубей, И.Е. Артемьев и другие.– М.: Наука, 1992.
2. Кубай Н.Е. Становление и развитие частного предпринимательства в переходной экономике (на примере Украины): автореферат диссертации на получение научной степени кандидата экономических наук.– Львов: Государственный университет им. И. Франка, 1999г.
3. Факторы развития предпринимательства Предпринимательство [Электронный ресурс] – Режим доступа <http://predprinimatel.at.ua/index/0-11>. Загл. с экрана.
4. Статистический ежегодник Украины за 1996 год / Государственный комитет статистики Украины: Ответственный за выпуск О.Г.Осаденко. – К.: Украинская энциклопедия, 1997г.

Михайленко И.А. студент гр. АМ-15-м

Научный руководитель: Дементьева Н.В., ст. преподаватель кафедры прикладной экономики

(Государственное ВУЗ «Национальный горный университет», г.Днепропетровск, Украина)

ВЛИЯНИЕ ЗАКОНОВ МЕРФИ НА ОРГАНИЗАЦИЮ

Закон Мерфи (амер., *Murphy's law*) – это принцип, состоящий в том, что если какая-нибудь неприятность может случиться, она случается (происхождение неизвестно). Законами Мерфи называют юмористические

управленческие правила. В русском разговорном языке это явление получило название «закон бутерброда», «закон подлости» и т.д.

Закон Мерфи - квинтэссенция научного и инженерного фольклора, оформленная в виде "научных" правил, наблюдений, принципов, теорий, парадоксов, законов и следствий с соответствующими расширениями и уточнениями, описывающая законы современной системы управления, хоть и с субъективной точки зрения. Приписывается капитану Эдварду А. Мерфи, инженеру Лаборатории реактивного движения, служившему на авиабазе Эдвардс в 1949 году. В то же время выражения, подобные закону Мерфи, были описаны и ранее. В числе ученых, в той или иной степени занимавшихся и занимающихся разработкой темы законов Мерфи, можно назвать Артура Блоха, Лоуренса Питера, Е. Амбарцурова, Реймонда Халла, Вернона Говарда и других.

Существуют различные количества и формулировки самого закона и его следствий.

Усложнять - просто, упрощать – сложно (Закон Мейера). Для управления организацией каждый этап должен быть сознательно отработан, тем более, если решения значимые. Но в большинстве случаев к важным решениям руководителя подталкивают обстоятельства или, как говорится, «жизнь поставила перед выбором».

Начинающий руководитель может делать ошибки, одной из них признается его стремление к постоянному усложнению структуры управления организацией, особенно за счет измельчения ее внутренних подразделений путем увеличения их числа. Подобная ситуация характерна для бюджетных организаций, где часто создаются структурные подразделения, основная цель которых — дать возможность получения материальных вознаграждений "нужному" для руководителя лицу. Как правило, это «путь в никуда». Из-за усложнения системы управления и сложностей координации работ подобные системы резко снижают свою эффективность. Если их функционирование и развитие происходит в конкурентной среде, быстро самоликвидируются. Следовательно, руководитель должен постоянно проводить мониторинг

организации с целью выявления и ликвидации в ней избыточных функций и элементов. Для управления организации более функциональным является принцип простоты (экономии), согласно которому, в его вольной трактовке, нельзя усложнять то, что можно сделать или объяснить более просто. В литературе этот принцип часто аллегорически называется "бритва Оккама".

Решение: стоит придерживаться простой и действенной структуры организации, но сохранить возможность изменения при смене условий.

Всегда не хватает времени, чтобы выполнить работу как надо, но на то, чтобы ее переделать, время находится (закон Мескимена). Отсутствие грамотного распределения функций руководителя и сотрудников самым пагубным образом сказывается на стабильности и эффективности работы организации. В ситуации, когда нет четкого закрепления за каждым отрезком работы только одного ответственного, и работа передается «из рук в руки», как эстафетная палочка, неизбежно возникают «бесхозные» участки, за которые никто не отвечает. При этом, срочные дела рискуют быть несделанными, а важная информация – утерянной. Попытки же найти «виноватого» как минимум «крадут» рабочее время руководителя, как максимум - остаются безрезультатными. Из-за неравномерной загрузки персонала и постоянных «перекосов» из крайности в крайность, по принципу «то густо, то пусто», возникают накладки и нестыковки по времени, когда одному работнику в один и тот же момент необходимо выполнить сразу несколько дел, в то время как другой может маяться от безделья, рассматривая в окно городской пейзаж.

В свою очередь, если какой-то сотрудник либо отдел не успевает выполнить работу в срок, тормозится работа других подразделений фирмы, а в глобальном масштабе это может и вовсе привести к срыву заказа или проекта. Так же идет речь об эмоциональном «выгорании» персонала, снижение качества выполнения работ и повышение количества допускаемых ошибок и брака из-за вынужденной деятельности в режиме постоянных авралов.

Довольно распространено явление, когда обязанности сотрудника определяются не конечным результатом, который нужно получить на

закрепленном участке работы, а исходя из набора «гениальностей» конкретного работника по принципу: «у него хорошо получается, а давайте теперь он будет делать еще и вот это». То есть функции должности складываются «исторически» и стихийно, «от человека». В оправдание такого «стихийно-исторического» подхода управленцы приводят аргумент, что «лучше и быстрее меня/него никто не сделает» и «это гарантия качества, что способствует удержанию клиентов». Поэтому, так часто вместо решения финансовых, рыночных, производственных и прочих вопросов руководитель пытается «объять необъятное» и взвалить на себя чужую работу. Помимо того, что при таком «раскладе» становится непонятно, сколько же реально нужно платить управленцу, выполняющему работу рядового сотрудника, и рядовому сотруднику, выполняющему работу более высокой квалификации, так еще и возникают проблемы в случае увольнения одного из работников. Ведь довольно сложно найти «соискателя-близнеца», который бы обладал точно таким же набором «талантов», как и его предшественник

Решение: работа и функции в организации должны быть четко распределены среди персонала в зависимости от специализации, уровня квалификации, психологических возможностей для достижения максимально полезного эффекта, правильного распределения оплаты труда.

Когда дела идут хорошо, что-то должно случиться в самом ближайшем будущем (Второй закон Чизхолма). Этот закон наводит руководителя на цель постоянного развития и поддержания функционирования организации, несмотря на достигнуты успехи, но при этом, так сказать, «не прыгать выше головы» и не обращать внимания на определенные угрозы со стороны конкурентов и рынка. При достижении определенных высот организации, не стоит забывать о ее сохранности и не пытаться выйти еще дальше, при условии возможности возникновения краха от принятия решений руководителя. Так же нужно пытаться прогнозировать будущее, в разумных пределах, и разрабатывать стратегические решения для устранения возможных проблем и угроз. Можно сказать, что нужно разработать сценарий стратегического

развития, однако сценарий не является прогнозом, то есть описанием сравнительно предсказуемого развития событий настоящего. Не является он и видением — желаемым будущим. Сценарий — это тщательно продуманный ответ на вопрос: «Что случится предположительно?» или: «Что произойдет, если...?» Таким образом, сценарий отличается и от прогноза, и от видения, которые имеют тенденцию скрывать риски. Сценарий же, напротив, дает возможность управлять рисками.

Решение: требуется разработка наиболее оптимального стратегического плана развития организации на всех этапах, и при этом план должен быть с выраженной адаптивной способностью и максимальным учетом разнообразных рисков.

В заключение, хотелось бы отметить, что вышеупомянутые законы хоть и являются шуточными наблюдениями, но использовать их на практике можно и нужно. Благодаря им можно спрогнозировать и предотвратить много неприятных ситуаций в деятельности организации, чтобы в последствии не испытывать действие этих законов на себе.

Перечень источников

1. Полное собрание законов Мерфи/пер. с англ. — Минск: «Попурри», 2007. — 608с.

Герро А.Є., студент гр. АМ-15м

Науковий керівник: Овчинникова Т.В., асистент кафедри прикладної економіки

(Держаний ВНЗ «Національний гірничий університет», м.Дніпропетровськ, Україна)

ДЕМОГРАФІЧНЕ НАВАНТАЖЕННЯ НА ПРАЦЕЗДАТНЕ

НАСЕЛЕННЯ

В умовах трансформації української економіки, реорганізації всієї економічної системи проблема розвитку трудового потенціалу населення набуває особливої гостроти і актуальності. Завдання відтворення і ефективного використання трудового потенціалу безпосередньо стосується проблеми національної безпеки, економічним аспектам якої в даний час приділяється особлива увага, оскільки вони безпосередньо пов'язані з успіхом економічної політики в цілому.

Проблема впливу соціально-демографічних чинників на розвиток трудового потенціалу населення не тільки дуже актуальна, але й дуже складна. Вивченню даної проблеми на різних рівнях протягом декількох десятиків років присвячені роботи вчених, економістів і соціологів. Проблеми для національної економіки України, що визначаються демографічним потенціалом, можна окреслити наступним:

- скорочення чисельності населення в працездатному віці;
- постаріння населення, а також населення працездатного віку;
- зростання демографічного навантаження на працездатне населення;
- великий приплив іммігрантів з відносно низьким людським капіталом поряд з «витоком умів».

При аналізі демографічного навантаження на працюючих громадян в Україні слід врахувати, що: далеко не всі працездатні громадяни працюють, багато хто працює з неповним робочим днем; значна частина населення працездатного віку не бере участі в суспільному виробництві, і споживає створене іншими; для багатьох засоби до існування дає особисте підсобне господарство; в країні багато інвалідів, частка пенсіонерів серед населення збільшується, а народжуваність падає; значна частина грошей виводиться від оподаткування, а також вивозиться з країни [1]. За відсутності можливостей вкладень в людський капітал і зайнятості можуть виникнути і такі проблеми, як неможливість працевлаштування для молоді, виникнення численних

кримінальних угруповань, екстремізм, поширення ВІЛ (СНІД). Важливо відзначити, що після «демографічного вікна» настає різке збільшення демографічного навантаження. Відсутність припливу нової молоді робочої сили може утруднити інвестиції в нові виробництва і технологічні інновації.

Зростання населення в результаті зниження дитячої смертності та підвищення народжуваності означає більш високий темп зростання робочої сили і більш високу частку в робочій силі осіб молодого віку, які найбільш чутливі до економічного прогресу і можуть притягатися у нові розвиваючі сектори економіки. Скорочення демографічного навантаження дітьми та літніми людьми при зростанні чисельності населення працездатного віку може сприяти більш значним інвестиціям в освіту, охорону здоров'я та технології. При тому економічне зростання буде відбуватиметься за рахунок збільшення числа зайнятих.

Роль демографічних чинників в національній економіці, і відповідно, місце і значення демографічних прогнозів в системі соціально-економічного прогнозування має свої особливості. Їх необхідно аналізувати для національної економіки України та її суб'єктів окремо. Потрібно враховувати специфіку країни, її населення, територію, історію, економічний розвиток і його стадію, економічні структури і комплекси, розмір і структуру інвестицій, специфіку регулювання національної економіки, її соціальні основи, національний склад, культуру і традиції населення, т. е. специфіку національної економіки як єдиного цілого [2].

Перелік посилань

1. Сайт державної служби статистики України: [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.ukrstat.gov.ua.
2. Аксенова И.В. Статистический анализ влияния демографических процессов на экономическое развитие Украины / Аксенова И.В. / БизнесИнформ. – 2012. – №6. – С. 86-88

Гвоздік Н.І, студентка гр. ТКіт-12 - 1

Науковий керівник: Касьяненко Л.В., к.е.н., доцент кафедри прикладної економіки

(Державний ВНЗ «Національний гірничий університет», м. Дніпропетровськ, Україна)

ПІДТРИМКА РОЗВИТКУ МАЛОГО БІЗНЕСУ ДЕРЖАВОЮ

Підприємництво, як форма прояву суспільних відносин, сприяє підвищенню як матеріального так і духовного потенціалу суспільства, створює сприятливу основу для практичної реалізації здібностей і талантів кожного громадянина, веде до збереження національного духу і гордості. Роль держави для підприємництва залежить від суспільних чинників та цілей, які ставить перед собою держава.

Держава має можливість як гальмувати розвиток підприємництва, так і прискорювати його, або ж не підтримувати, але й прямо не протидіяти цьому. Держава, що бажає прискореного росту підприємницької діяльності перш за все займається освітніми функціями, тобто професійною підготовкою робітників, які для успішного ведення бізнесу повинні опанувати загальноекономічну теорію, конкретні економічні знання та певні вміння здійснювати конкретні підрахунки угод та операцій. Наступним кроком розвитку є фінансова складова, яка включає у себе інвестиції, пільгову видачу кредитів та спеціальні програми допомоги. Створення підґрунтя для підприємництва також лягає на плечі державі, що вимагає створення інфраструктури та допоміжних структур для розвитку і успішного функціонування.

У зв'язку з розвитком, перш за все необхідно виділити пряму та непряму форму державної підтримки. Пряма форма полягає у виділенні бюджетних коштів для розвитку та старту малого бізнесу, фінансуванні перспективних проектів, безоплатній оренді приміщень тощо. Непряма форма підтримки – це

стимулювання роботи представників малого бізнесу з великими підприємствами, банками, громадськими організаціями тощо. Для післякризового становища в Україні є важливим стимулювання розвитку бізнесу, оскільки це надасть умови для створення нових робочих місць, підвищення рівня доходів, формування конкурентоздатного середовища та підвищення рівня економіки. На даний час рівень розвитку малої підприємницької діяльності в Україні залишається на невисокому рівні. Для порівняння в нашій країні людей працездатного віку, що займається малим бізнесом – 24,9% (на 2011 р.), а в ЄС – більш ніж 50%, Японія – перевищує 80%. Звичайно, на ці дані мають впливи нестабільні ситуації в країні, скорочення обласних бюджетів, скорочення фінансування програм розвитку середовища, корупція, високий рівень оподаткування.

Для успішного та ефективного розвитку малого бізнесу та для підвищення рівня економічного стану України необхідно впроваджувати певні заходи, а саме: пільгова система оподаткування, фінансова, кредитна та інвестиційна підтримка, розширення державного замовлення, інформаційна та нормативно-правова підтримка, матеріально-технічна допомога, підготовка освітньо - кваліфікованих кадрів, спрощення бухгалтерської звітності та процедури реєстрації малого бізнесу, ефективна система взаємодії між великою і малою підприємницькою діяльністю. В законі України «Про підприємництво» зазначається, що з метою створення сприятливих умов для розвитку підприємництва держава повинна надавати земельні ділянки, що є виробничими, нежитловими, недобудованими, законсервованими, або ті, що не використовуються, що є необхідними для проведення підприємництва. Сприяння матеріального, технічного забезпечення, підтримка кваліфікованості спеціалістів та робітників на достатньому рівні, модернізація та введення інноваційних технологій, надання кредитів підприємцям тощо.

Як ми бачимо, державні механізми мають значний вплив на розвиток підприємницької діяльності. В певній мірі наша країна виконує зобов'язання перед своїми громадянами і підтримує розвиток малого бізнесу, але на жаль, є

певні кроки, які ще необхідно зробити, аби досягти максимально сприятливих умов для розвитку і функціонування.

Перелік посилань:

1. Прогресивні форми організації підприємницької діяльності . Державна підтримка розвитку малого бізнесу в Україні: [Електронний ресурс] – Режим доступу <http://agro.ua.net/economics/documents/category-93/doc-90/> Загл. з екрану.

2. "Щодо ефективності підтримки та перспектив розвитку малого підприємництва у регіонах". Аналітична записка: [Електронний ресурс] – Режим доступу <http://www.niss.gov.ua/articles/903/> Загл. з екрану.

3. Державна підтримка розвитку малого бізнесу в Україні : [Електронний ресурс] – Режим доступу <http://economics.opu.ua/files/archive/2012/No1/126-132.pdf/> Загл. з екрану.

4. Державна фінансова підтримка розвитку малих підприємств : [Електронний ресурс] – Режим доступу <http://msd.in.ua/derzhavna-finansova-pidtrimka-rozvitku-malix-pidpriyemstv/> Загл. з екрану.

Шушпанова А.Р., Гончаров Д.О., студенти гр. УБіт-13-1

Науковий керівник Донець Н.І. асистент кафедри прикладної економіки

(Державний ВНЗ «Національний гірничий університет» м. Дніпропетровськ, Україна)

МЕТОДИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

Для ефективного управління організацією та персоналом зокрема, потрібно відповісти на питання – «яким чином це зробити?» та «які ресурси задіяти?». Відповісти на ці питання і досягти ефективності в управлінні організацією допоможе використання різних методів управління. Методами

управління називають засоби здійснення менеджерського впливу на працівників для досягнення встановлених цілей управління підприємством [1].

Зазвичай виділяють наступні групи методів управління персоналом:

- адміністративні;
- економічні;
- соціально-психологічні.

Розглянемо першу групу методів управління персоналу, а саме адміністративні. Ця група базується на використанні влади та на нормативному забезпеченні праці [2]. Адміністративні методи управління здійснюються у двох формах: організаційного та нормативного типу впливу. Організаційний вплив має на увазі:

- організаційне регламентування (розробка основних постанов про підрозділи, які стверджують їх функції, права і обов'язки, формування штатного графіку);
- організаційне нормування (розробка різноманітних нормативних документів, наприклад, трудових, нормативів рентабельності, правил внутрішнього розпорядку і т.д.);
- організаційно-методичний інструктаж, який включає в себе посадові інструкції та методичні вказівки до виконання задач і т.д.

Керівничий вплив виражається у формі наказів, вказівки і розпорядження, які можуть вважатися правовими актами ненормативної природи. Вони існують, щоб надати правову базу управлінському рішення. Накази зазвичай видаються лінійним керівником організації, вказівки і розпорядження - керівниками відділів.

Наказ - вимога (у письмовому чи усному вигляді) керівника вирішити певну проблему.

Розпорядження - вимога (у письмовому чи усному вигляді) до підлеглих вирішити окремі питання, пов'язані із завданням.

Наступною групою методів є економічні методи. Зазвичай ці методи є компонентами економічного механізму, через які досягається вірне

функціонування і розвиток організації. Продуктивність даного методу лежить у концентрації робочої сили для досягнення певного результату.

Важливу роль грає мотивації подальшої роботи, яка в основному виражається в матеріальних заохочення працівників. Основний мотиваційний фактор, як правило, виражається у підвищенні заробітної плати. Крім того, основний важіль управлінського впливу є система платежів, фінансової допомоги, пільг і т.д., які забезпечують додаткові економічні способи контролю мотивації співробітників. Також до економічних методів можемо додати елементи соціальної безпеки персоналу (наприклад, оплата харчування, транспорту, подорожей та відпочинку, надання різних видів страхування, у тому числі страхування здоров'я тощо).

Використання економічних методів має ґрунтуватися саме на повернення витрачених на них фінансів. Це говорить про те, що інвестиції в мотивацію персоналу повинні принести прибуток організації через підвищення якості виконання задач в строк.

Розглянемо соціальні та психологічні методи менеджменту. Ці методи управління створені на основі законів таких наук, як психологія і соціологія і відображаються в основному у впливі на інтереси особистості, групи, команди, колективу. Таким чином, щоб впливати на людину використовуються психологічні методи, для групового впливу використовуються соціологічні.

Найбільш важливі результати використання психологічних методів включають в себе максимальне вилучення психологічних конфліктів (непорозумінь, скандалів, стресів і т.д.), контроль розвитку кар'єри за допомогою використання психологічних відмінностей кожного співробітника, забезпечення здорового та мирнолюбного клімату, заснування поняття корпоративної культури на основі загальноприйнятих норм поведінки у суспільстві.

Соціологічні методи грають важливу роль в управлінні персоналом, вони надають можливість встановити призначення та подальші дії співробітників в команді, встановити лідерів і організувати їх підтримку, мотивацію людей

поєднати з виробничими результатами, забезпечити ефективний зв'язок, порозуміння і усунення конфліктів в організації. Соціологічні дослідження як інструмент наукового спостереження у сфері управління кадрами надають потрібну інформацію для відбору, розстановки, оцінювання і навчання працівників та дозволяють здійснювати обґрунтовані рішення. Ці методи мають інструментарій, який включає в себе інтерв'ю, анкетування, соціометричні методи дослідження, спостереження.

Методи управління кадрами можна розділити на функції управління за їх ознаками (регулювання, планування, координації, просування, моніторингу, аналізу, обліку). На цій основі сформуємо наступні методи:

- забезпечення організації кадрами;
- оцінювання персоналу;
- організація заробітної плати, надбавок та премій;
- управління просуванням співробітників;
- професійне навчання;
- контроль дисциплінарних відносин;
- забезпечення безпечних умов праці, стандартів праці.

Отже, стає зрозумілим, що для найбільш ефективною та належною роботи як окремого підрозділу так і організації в цілому, не слід ігнорувати якийсь окремий метод управління персоналом. Тільки при умові розумного використання всіх вищезгаданих методів необхідні цілі підприємства будуть досягнуті найкращим чином.

Перелік посилань

1. Федосєєв В.М., Капустін С.Н. Методи управління персоналом: Учеб. пособ. для вузов / за ред. В.М. Федосєєва, С.Н. Капустіна. – М.: Экзамен, 2004. – 320 с.
2. Менеджмент організацій: Підручник/ Л.І. Федулова та ін.: заг. ред. Л.І. Федулова. – Київ: Либідь, 2003. – 448 с.

Стецюк Д.С, студентка гр. ТКіт-12 - 1

Науковий керівник: Касьяненко Л.В., к.е.н., доцент кафедри прикладної економіки.

(Державний ВНЗ «Національний гірничий університет», м. Дніпропетровськ, Україна)

АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ СУЧАСНОГО МАЛОГО І СЕРЕДНЬОГО БІЗНЕСУ В УКРАЇНІ

Істотна роль малого і середнього підприємництва визначається тим, що в цьому секторі економіки зосереджена велика частина економічно активного населення, діє переважна більшість підприємств і виробляється приблизно половина валового внутрішнього продукту.

Основою життя країн з ринковою економікою є малі і середні підприємства як найбільш масова, динамічна і гнучка форма ділового життя. На сьогоднішній день рівень розвитку бізнесу в Україні значно нижчий, ніж в сусідніх країнах. У нашій країні не використовується весь потенціал, який допоміг би вийти на новий ступінь розвитку і тому малий та середній бізнес (МСБ) в Україні котрий рік залишається на низькому рівні. У колі фахівців, що вивчають малий бізнес, у середовищі підприємців фігурує перелік, в який входить близько двох десятків причин, що перешкоджають розвитку малого бізнесу в Україні. Наприклад, такі як: недостатність у підприємців коштів для розвитку власної справи; високі податки та високі відсоткові ставки за користування банківськими кредитами; надто складна регуляторна база та нечіткі закони; відсутність підтримки підприємств або ж перешкоджання з боку держави (його органів), низький рівень державного захисту прав підприємців; нерозвиненість інфраструктури; брак знань і досвіду в галузі фінансів, професійна невідповідність самих підприємців.

Можна зробити висновки, що сучасний стан розвитку джерел фінансування розвитку МСБ в Україні не дає змоги для його активного розвитку. Недостатність коштів у підприємців на відкриття власного бізнесу, високе оподаткування зі сторони органів влади та нечіткі закони лише поглиблюють сучасний стан розвитку підприємництва в Україні. МСБ може вийти на новий рівень лише в тому випадку, якщо цьому сприятиме влада.

Найпріоритетнішим напрямком для України на сьогоднішній день повинні стати методи, які б допомогли подолати проблеми розвитку МСБ в країні. Першочерговими кроками покращення мають стати:

1. Створення дієвої нормативно-правової бази:

- істотно скоротити кількість ліцензій та вимог щодо ведення бізнесу;
- встановлення відповідальності для посадових осіб державних органів влади за їх неправомірні дії, спрямовані на негативний вплив на бізнес;
- підвищення якості та незалежності судової влади.

Потрібен цілий ряд Законів, які повинні встановлювати: недоторканність власності; вільне здійснення прав та їх судовий захист; заходи захисту суб'єктів малого бізнесу від тиску держструктур, рекету, захист найманих працівників, тощо.

2. Прийняття нового Податкового кодексу:

- застосування спрощеної системи оподаткування;
- звільнення малих підприємств від податків на інвестиції, ввезені технології.

3. Створення фінансової підтримки і допомоги малому бізнесу:

- організація спеціальних установ для кредитування малих підприємств;
- використання Фонду сприяння зайнятості населення на розвиток малих підприємств.

4. Всебічна і стабільна державна підтримка, яка повинна виражатися в:

- здійсненні правового захисту малих підприємств;

- стимулюванні виробництва найбільш пріоритетних видів продукції.

6. Створення забезпеченості інформацією та кадрами.

Таким чином, для активізації розвитку малого бізнесу Україні потрібна дієва і активна підтримка державних органів на всіх рівнях, інформаційна та технічна підтримка підприємців на всіх етапах розвитку підприємства. Саме малі підприємства можуть стати основою ринкових структур у багатьох галузях, з'єднати процеси структурної політики і формування всеукраїнського ринку. Здійснення всіх цих заходів призведе не лише до покращення становища та розвитку МСБ в Україні, а й стане невід'ємною часткою антикризової політики, що забезпечить Україні швидкий, дієвий та позитивний результат в усіх сферах економіки.

Перелік посилань

1. Малий і середній бізнес у пошуках місця в стратегії економічного зростання в Україні. Аналітична записка: [Електронний ресурс] – Режим доступу www.niss.gov.ua/ Загл. з екрану.
2. Мягков П., Фесенко Е. Мале підприємництво: державна підтримка обов'язкова / «Російський економічний журнал». – 1993.
3. Портер Майкл. Конкуренция / Пер. с англ. – М.: Издательский дом «Вильямс», 2006.– 608 с.

Салімон А.І. студент гр. ІД-15-м

Науковий керівник Донець Н.І. асистент кафедри прикладної економіки
(Державний ВНЗ «Національний гірничий університет» м. Дніпропетровськ,
Україна)

ІНФОРМАЦІЙНА ПІДТРИМКА ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

ГІРНИЧО-ЗБАГАЧУВАЛЬНИХ ПІДПРИЄМСТВ

Однією із головних задач функціонування гірничо-збагачувального підприємства є досягнення і утримання довгострокової конкурентоспроможності за допомогою розробки і реалізації інноваційної стратегії розвитку підприємства [1]. Реалізація інноваційної стратегії вимагає ефективного управління інноваційними процесами і стає практично неможливою без інформації про стан і поведінку об'єктів і суб'єктів, що беруть участь у цих процесах.

Інновації в гірничій справі являють собою науково-технічне та технологічне вдосконалення виробництва. Для того щоб вивести гірничодобувну промисловість на новий і високий рівень розвитку, ефективності та конкурентоспроможності, необхідно розвивати і виконувати такі умови:

- Технічне переозброєння та модернізація
- Удосконалення технології та технологічних процесів
- Запровадження нової техніки, технології, автоматизації та організації виробництва
- Удосконалення технологічних транспортних схем
- Модернізація устаткування, обладнання та виробничих процесів з використанням НТП
- Комбіноване відпрацювання родовища
- Точність балансових запасів і структури залягання природних копалин
- Удосконалення організаційно-управлінської структури
- Підвищення кваліфікації робітників

Управління організацією тісно пов'язане з рухом інформації та інформаційних ресурсів, починаючи зі стадії збирання та обробки даних і закінчуючи їх структуруванням та видачею обробленої інформації, в подальшому необхідної для прийняття оптимальних управлінських рішень. Основу інформаційних ресурсів складає інформація, під якою розуміють

сукупність фактів, цифр, даних, знань, повідомлень про зміни навколишнього середовища [2].

При організації інноваційних процесів гірничо-збагачувального підприємства, інформація є одночасно тактичним і стратегічним ресурсом інноваційного процесу. Як тактичний ресурс інформація дає можливість керівнику приймати економічно обґрунтовані рішення з управління процесом в умовах обмеженості ресурсів. Як стратегічний ресурс розвитку інформація є основою для маневру, оскільки дозволяє відстежувати і прогнозувати зміни (що накопичуються і відбуваються у внутрішньому і зовнішньому середовищах підприємства в ході здійснення інновацій), оцінювати можливості інновацій та істотно знижувати ризик і невизначеність у прийнятті управлінських рішень.

На сьогоднішній день існує велика кількість інтегрованих систем, які використовуються великими підприємствами для автоматизації певних функцій у гірничій промисловості. Проведемо аналіз програмного продукту GEMCOM. Система GEMCOM розроблена канадською компанією Gemcom Software International Inc. включає в себе всі необхідні функції, починаючи від введення первинних даних і закінчуючи блоковим моделюванням родовищ, проектуванням і плануванням відкритих і підземних гірничих робіт. Система є однією з найпоширеніших у світі і включає в себе наступні основні модулі [3]:

- Управління даними геологорозвідки.
- Геологічне опробування.
- Моделювання родовищ.
- Геомеханічні розрахунки.
- Проектування кар'єрів і шахт.
- Планування гірничих робіт.
- Календарне планування і виробнича програма.
- Контроль виробництва.
- Управління роботою гірничого обладнання.
- Екологічне моделювання;
- Управління документообігом підприємства;

- Маркшейдерські розрахунки.

Програми системи побудовані таким чином, щоб працювати у віддалених місцях. Представлене програмне забезпечення дозволяє автоматизувати управління практично будь-якими технологічними процесами на підприємствах гірничодобувної галузі. Тому використання даної інноваційної програми дозволить підприємству ефективно конкурувати на світовому ринку.

Перелік посилань

1. Гамидов Г.С. Інновації та конкурентоспроможність - головні чинники сталого розвитку промислових підприємств / Г.С. Гамидов , А.Н. Тепсаев , Д.З. Гаджімурадова // Інновації. 2009. № 1 (123) . С. 85-91 .
2. Закону України «Про інформацію» від 13 листопада 1992 р.: [Електронний ресурс] – Режим доступу <http://www.rada.gov.ua>
3. GEMCOM. [Електронний ресурс] – Режим доступу http://www.rdmk.ru/com_tech/dk/gemcom.htm

Жданова М.С. студентка гр. гр. **ЕЕ-12-2**

Науковий керівник: Волотковська Ю.О. асистент кафедри прикладної економіки

(Державний ВНЗ “Національний гірничий університет”, м. Дніпропетровськ, Україна)

ВПЛИВ ДИНАМІКИ РОСТУ ЖИТЛОВО-КОМУНАЛЬНИХ ТАРИФІВ НА СТАН ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ

За результатами міжнародних спостережень [6] за 2015 рік Україна потрапила в список країн з найбільшими субсидіями на житлово-комунальні послуги. Так за 10 останніх років газові пільги для населення обійшлися нашій

країні в \$53,6 млрд. На сьогоднішній день в Україні гостро постає питання росту заборгованості за житлово-комунальні послуги. Ці тарифи залежать від стану комунальних служб та цін на енергоносії, але головною причиною росту заборгованості є середній прибуток, який припадає на душу населення. В Україні він є найнижчим, якщо порівнювати з країнами Європи.

Загальний прожитковий мінімум в Україні на одну людину в розрахунку на місяць у 2016 р. становить з 01.01-30.04.16 р. становить 1330 грн., що дорівнює розміру мінімальної заробітної плати (рис.1). Середня заробітна плати в Україні сьогодні складає близько €150, проте середні витрати на комунальні послуги - €82 [2].

Рис.1. Динаміка зміни мінімальної та середньої заробітної плати в Україні за останні 3 роки

При цьому спостерігається збільшення деяких тарифів на комунальні послуги більш ніж у 6 разів (рис.2). Так, наприклад, тарифи на електроенергію для населення з 01.03.16 р., місячне споживання яких становить від 100 до 600 кВт/год, збільшився в 2016 році на 50% у порівнянні з 2015 роком [3].

Взагалі українські домогосподарства витрачають більше половини своїх доходів на оплату житлово-комунальних послуг (57,3%), а з ростом цін на газ з 01.05.16 р. ця цифра збільшиться ще близько на 50%.

Рис.2 Зміна тарифів на електроенергію та газ для населення за останні 3 роки

У різних країнах ЄС вартість цих послуг істотно відрізняється. Однак, якщо порівняти розміри плати за комунальні послуги та величину доходів на душу населення, то виявиться, що в середньому жителі розвинених країн Європи щомісяця віддають всього 10-20% своїх доходів на оплату комунальних послуг, якість надання яких знаходиться на більшому рівні ніж в Україні. Так у Великобританії це співвідношення становить 7%, в Німеччині - 7,7%, в Словаччині - 17,1%, у Польщі - 22,9%, Румунії - 24,7%, Греції - 28,2%. Таким чином, якщо розглядати абсолютні показники вартості послуг, виражені в

гривнях, вони виявляються нижче, ніж у більшості європейських країн. Але якщо врахувати, що зарплати по ЄС у середньому складають 2000 євро, а на послуги ЖКГ європейці щомісяця витрачають близько 150-200 євро, стає зрозуміло, що за новими тарифами українці платять більше за всіх в Європі.

Відповідно до проекту 2012 р. оновлення Енергетичної стратегії України [4] на період до 2030 р. у базовому сценарії зростання побутового споживання електроенергії населенням складе більше 55% (середньорічний темп зростання – 2,2%), тобто побутове електроспоживання складе близько 57 ТВт*год. Такий прогноз ґрунтується на :

- аналізі історичної динаміки зростання ВВП та зміні його структури;
- прогнозі електроємності ВВП України з урахуванням ефекту від упровадження заходів зі збереження електроенергії.

У період значного економічного розвитку, коли щорічне реальне зростання ВВП становило 7% (2000-2007рр.), річне споживання електроенергії збільшувалося в середньому на 2,7%. Світова фінансова криза спричинила падіння ВВП у 2009 р. майже на 15% (у реальному відображенні) і зниження споживання електроенергії на 10%.

Сьогодні показник електроємності ВВП України у декілька разів перевищує аналогічний для більшості європейських країн. Висока електроємність викликана істотним технологічним відставанням багатьох галузей промисловості та житлово-комунального господарства, і високим зношенням основних фондів.

Відповідно до вимог МВФ українців в 2016-2018 рр. чекає нове підвищення вартості комунальних послуг. Однак, це не допоможе країні уникнути майже дворазового зростання споживчих цін на всі товари. Показники стану основних секторів економіки у країні вже впали в декілька разів. Разом з падінням експорту та імпорту відбувається знецінення гривні. В країні панує високий рівень реального безробіття, тому підвищення тарифів має здійснюватися обґрунтовано з паралельним підвищенням доходів населення щоб уникнути збільшення заборгованості за комунальні послуги та подальшого

поління економіки країни.

Перелік посилань

1. Енергетична стратегія України. [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://mpe.kmu.gov.ua/minugol/control/uk/doccatalog/list?currDir=50358>
2. Ефективне використання електроенергії та палива : навч. посіб. / Ю.Т. Ра-зумний, А.В. Рухлов, В.М. Прокуда, Н.Ю. Рухлова ; М-во освіти і науки України, Нац. гірн. ун-т. – Д. : НГУ, 2014. – 223 с.
3. Порівняння мінімальної заробітної плати з позиточним мінімумом. [Електронний ресурс]. Режим доступу: http://index.minfin.com.ua/index/average/?_ga=1.174617707.851435334.1452610042 <http://www.nerc.gov.ua/?id=19527>
4. Сьогоднішня ціна електроенергії для населення. [Електронний ресурс]. Режим доступу: http://ipress.ua/news/z_kvitnya_tsina_elektroenergii_zroste_na_19_112314.html
5. Українці платять більш за всіх у Європі. [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://obozrevatel.com/blogs/60849-za-kommunalnyie-uslugi-ukraintsyi-platyat-bolshe-vseh-v-evrope.htm>
6. Україна потрапила в список країн з найбільшими субсидіями. [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://hyser.com.ua/economics/ukraina-porala-v-spisok-stran-s-samymi-bolshimi-subsidiyami-77758>