

ISSN 2311-3413

НАУКОВИЙ ЖУРНАЛ

№ 3

ЕКОНОМІКА

i

2016

ФІНАНСИ

ЖУРНАЛ ВКЛЮЧЕНО ДО МІЖНАРОДНИХ НАУКОМЕТРИЧНИХ БАЗ:
РОСІЙСЬКОГО ІНДЕКСУ НАУКОВОГО ЦИТУВАННЯ (РИНЦ)
INDEX COPERNICUS INTERNATIONAL

SCIENTIFIC JOURNAL
Economics and Finance



INDEX  COPERNICUS
I N T E R N A T I O N A L

Дніпропетровськ
2016

Редакційна колегія:

- Атамас П.Й.**, кандидат економічних наук, професор (Дніпропетровськ, Україна);
Andris Denins, Dr.oec., Professor, Faculty of Economy and Management, University of Latvia (Rīga, Latvia);
Andrej Udovč, Doctor of Economic Sciences, Professor of Economics, Head of the chair for agrometeorology, agricultural land management, economics and rural development Biotechnical faculty, Univerza v Ljubljani (Slovenia);
Бабич В.П., д.э.н., профессор, председатель Всемирного ноосферно-онтологического общества им. В.И. Вернадского (Бостон-Харьков-Санкт-Петербург), действительный член РАННО, член Ассоциации русскоязычных ученых штата Массачусетс (Бостон, США);
Brezina Ivan, prof. Ing., CSc., Faculty of Economic Informatics, Department of Operations Research and Econometrics, The University of Economics in Bratislava (Bratislava, Slovakia);
Довбня С.Б., доктор економічних наук, професор (Дніпропетровськ, Україна);
Dimitar Kanev, Doctor of Economic Sciences, Professor of Economics (Varna, Bulgaria);
Dr. Jerald L. Feinstein, DeVry University - Engineering Dean (Denver, Colorado, USA);
Константин Савов Калинков, доктор економіки, професор (Варна, Болгарія);
Крамаренко Г.О., доктор економічних наук, професор (Дніпропетровськ, Україна);
Маюров Н.П., д.ю.н., профессор, заслуженный юрист РФ, почетный сотрудник МВД России, зав. кафедрой государственного и административного права Межрегионального института экономики и права при МПА ЕврАзЭС (г. Санкт-Петербург, Россия);
Мних М.В., доктор економічних наук, професор (Київ, Україна);
Окулич-Казарин В.П., доктор педагогических наук, профессор Академии Яна Длугоша в Ченстохове (Польша), MBA (NY), эксперт в мотивации персонала;
Павлов К.В., доктор економічних наук, професор (Іжевськ, Російська Федерація);
Dr. Parikshat Singh Manhas, Ph.D, Professor (Jammu & Kashmir, India);
Паршина О.А., доктор економічних наук, професор (Дніпропетровськ, Україна);
Пелих С.О., доктор економічних наук, професор (Мінськ, Республіка Беларусь);
Плакисенко В.Я., доктор економічних наук, професор (Полтава, Україна);
Пліскановський С.Т., доктор технічних наук, професор (Дніпропетровськ, Україна);
Пуцько Б.М., доктор економічних наук, професор (Львів, Україна);
Ruta Šneidere, PhD., Docent (Rīga, Latvia);
Nada Vignjević-Djordjević, Doctor of Economic Sciences, As. Professor (Novi Pazar, Serbia);
Yoshii Masahiko, Doctor of Economic Sciences, Professor of Economics, Graduate School of Economics, Kobe University (Japan);
Хайдаров Н. Х., доктор економічних наук, професор (Республіка Узбекистан);
Шаталова Н.І., доктор соціологічних наук, професор (Єкатеринбург, Російська Федерація);
Дробязко С.І., кандидат екон. наук, доцент, професор РАЕ (Дніпропетровськ, Україна);
Карпенко Л.М., кандидат економічних наук, доцент (Одеса, Україна);
Лисенко Д.В., кандидат економічних наук, доцент (Москва, Російська Федерація);
Тропиніна І.Г., заступник директора з наукової роботи Красноярського інституту економіки Санкт-Петербурзької академії управління і економіки (Російська Федерація);
Фадєєва Ю.В., кандидат економічних наук (Тула, Російська Федерація);
Шевченко В.М., кандидат наук з державного управління (Дніпропетровськ, Україна)

Матеріали публікуються українською, російською та англійською мовами.

Статті проходять відбір, зовнішнє та внутрішнє рецензування.

Відповідальність за зміст статей та якість перекладу інформації на англійську мову несуть автори публікацій.

Всі права захищені.

*Повний або частковий передрук і переклад дозволено лише за згодою автора і редакції.
При передрукуванні посилання на «Економіка і Фінанси» обов'язкове.*

© «Економіка і фінанси», 2016

ЗМІСТ

Агавердієва Х. Ф. ТЕХНОЛОГІЇ НЕФІНАНСОВОЇ ІНСТРУМЕНТУ СОЦІАЛЬНОЇ НЕДЕРЖАВНОГО ПЕНСІЙНОГО ФОНДУ В УМОВА ЄВРОІНТЕГРАЦІЇ.....	ВПРОВАДЖЕННЯ ЗВІТНОСТІ РЕГУЛЮВАННЯ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ФОНДУ В	4
Кравченко В.О. КАДРОВІ РИЗИКИ УПРАВЛІННЯ ОРГАНІЗАЦІЇ.....	В СИСТЕМІ ПЕРСОНАЛОМ	15
Мармуть Л.О., Коваль С.В., Полегенько А.С. ФОРМУВАННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНО- ЕКОНОМІЧНОГО ФУНКЦІОНУВАННЯ ТА РОЗВИТКУ РИНКУ ПЛОДОЯГІДНОЇ ПРОДУКЦІЇ.....	МЕХАНІЗМУ	24
Мних М.В. ПЕНСІЙНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ В УКРАЇНІ НА ПЕРЕХІДНОМУ ЕТАПІ ЧЛЕНСТВА В ЄС.....	31
Никифоренко В.Г. СИСТЕМНА УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ЛЮДСЬКИХ РЕСУРСІВ В УКРАЇНІ.....	ТРАНСФОРМАЦІЯ	40
Blazheva V. Iv. INNOVATION – A FACTOR OF AGRICULTURAL DEVELOPMENT.....	SUSTAINABLE	49
Petrova S. Al. THEORETICAL AND METHODOLOGICAL FOUNDATIONS OF RETAIL ASSORTMENT STRUCTURE.....	55
Dencheva S. ANALYSIS OF VIRTUAL COMMUNITIES IN TURISM.....	62

CONTENTS

Agaverdieva K. F. TECHNOLOGY IMPLEMENTATION OF NON-FINANCIAL REPORTING AS A TOOL TO REGULATE THE SOCIAL RESPONSIBILITY OF NON- STATE PENSION FUND IN TERMS OF EUROPEAN INTEGRATION.....	4
Kravchenko V. O. PERSONNEL RISK MANAGEMENT SYSTEM PERSONNEL ORGANIZATION.....	15
Marmul L.A., Koval S.V., Polegenko A.S. FORMATION OF THE ORGANIZATIONAL- ECONOMIC MECHANISM OF FUNCTIONING AND DEVELOPMENT OF THE MARKET PLODOYAGODNOY PRODUCTS.....	24
Mnikh N.V. PENSIONS IN UKRAINE TO THE TRANSITION TO EU MEMBERSHIP.....	31
Nikiforenko V.G. TRANSFORMATION SYSTEM DEVELOPMENT OF HUMAN RESOURCES IN UKRAINE.....	MANAGEMENT	40
Blazheva V. Iv. INNOVATION – A FACTOR OF AGRICULTURAL DEVELOPMENT.....	SUSTAINABLE	49
Petrova S. Al. THEORETICAL AND METHODOLOGICAL FOUNDATIONS OF RETAIL ASSORTMENT STRUCTURE.....	55
Dencheva S. ANALYSIS OF VIRTUAL COMMUNITIES IN TURISM.....	62

УДК 368.914

JEL Classification: G23

Агавердієва Х. Ф.

кандидат економічних наук, старший викладач
Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця

Агавердієва Х. Ф.

кандидат экономических наук, старший преподаватель
Харьковский национальный экономический университет имени С. Кузнеця

Agaverdieva K. F.

candidate of economic sciences, senior lecturer
Simon Kuznets Kharkiv National University of Economics

**ТЕХНОЛОГІЇ ВПРОВАДЖЕННЯ НЕФІНАНСОВОЇ ЗВІТНОСТІ ЯК
ІНСТРУМЕНТУ РЕГУЛЮВАННЯ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ
НЕДЕРЖАВНОГО ПЕНСІЙНОГО ФОНДУ В УМОВА ЄВРОІНТЕГРАЦІЇ
ТЕХНОЛОГИИ ВНЕДРЕНИЯ НЕФИНАНСОВОЙ ОТЧЕТНОСТИ КАК
ИНСТРУМЕНТА РЕГУЛИРОВАНИЯ СОЦИАЛЬНОЙ
ОТВЕТСТВЕННОСТИ НЕГОСУДАРСТВЕННОГО ПЕНСИОННОГО
ФОНДА В УСЛОВИЯХ ЕВРОИНТЕГРАЦИИ**

**TECHNOLOGY IMPLEMENTATION OF NON-FINANCIAL REPORTING AS
A TOOL TO REGULATE THE SOCIAL RESPONSIBILITY OF NON-STATE
PENSION FUND IN TERMS OF EUROPEAN INTEGRATION**

В статті запропоновано технологію впровадження нефінансової звітності в діяльність недержавних пенсійних фондів (НПФ). Вона передбачає практичну реалізацію наступних етапів: проектування, оцінка фактичного рівня соціальної відповідальності НПФ, впровадження та поширення нефінансового звіту, підбиття підсумків. Крім того, запропонована технологія дозволяє розкрити інформацію перед зацікавленими сторонами за трьома напрямками: економічна стійкість, соціальне благополуччя й організаційна стабільність.

Ключові слова: соціальна відповідальність, нефінансова звітність, недержавні пенсійні фонди, технологія впровадження нефінансової звітності.

В статье предложена технология внедрения нефинансовой отчетности в деятельность негосударственных пенсионных фондов (НПФ). Она предусматривает практическую реализацию следующих этапов: проектирование, оценка фактического уровня социальной ответственности НПФ, внедрение и распространение нефинансового отчета, подведение итогов. Кроме того, предлагаемая технология позволяет раскрыть информацию перед заинтересованными сторонами по трем направлениям: экономическая устойчивость, социальное благополучие и организационная стабильность.

Ключевые слова: социальная ответственность, нефинансовая отчетность, негосударственные пенсионные фонды, технология внедрения нефинансовой отчетности.

In the article the introduction of technology in the non-financial reporting activities of non-state pension funds (NPF). It provides the practical implementation of the following stages: planning, assessment of the actual level of social responsibility NPF, introduction and spread of non-financial report, summing up. In addition, the technology can reveal information to stakeholders in three areas: economic stability, social well-being and organizational stability.

Keywords: social responsibility, non-financial reporting, not-state pension funds, technology implementation of non-financial reporting.

Постановка проблеми. Сучасні процеси формування економічної та соціальної політики в Україні супроводжуються масштабними перетвореннями, які вимагають своєчасного та ефективного регулювання. Особливої уваги при цьому потребують питання, які спрямовані на посилення соціальної відповідальності та злагоди у суспільстві, захист як економічно активного населення, так і пенсіонерів. Важливість теоретичного обґрунтування та розробки науково-практичних рекомендацій з вирішення проблеми посилення рівня соціальної відповідальності недержавних пенсійних фондів в умовах реформування пенсійної системи обумовлюють актуальність теми статті.

В попередніх роботах було вдосконалено механізм імплементації міжнародних стандартів з регулювання соціальної відповідальності для НПФ шляхом її доповнення теоретичним базисом (окрім практичного). Було запропоновано та розроблено такий теоретичний базис: наукові підходи, принципи, функції механізму, інструменти регулювання соціально відповідального НПФ (нефінансова звітність). Такий підхід дозволяє забезпечити науково обґрунтовану адаптацію вимог міжнародних стандартів із соціальної відповідальності для вітчизняних НПФ [7].

Виклад основного матеріалу дослідження. Дієвими інструментами управління соціальною відповідальністю, як свідчить міжнародна практика, є ведення соціального обліку та складання нефінансової звітності про результати виконання соціальних програм і доведення їх до стейкхолдерів. Нефінансова звітність, на відміну від фінансової, не є обов'язковою; її законодавча база лише формується.

У цілому нефінансова звітність в Україні має значний незадіяний потенціал, зважаючи на невелику кількість компаній, які звітують. У країні сформувалась група компаній – лідерів нефінансового звітування, які значною мірою визначають напрямок його розвитку. Це – Оболонь, Київстар, Interpipe, TNK – BP, ДТЕК, Niko, ФПГ «СКМ», Укрсоцбанк та МТС Україна.

В. Шаповал детально дослідила процес підготовки нефінансової звітності та виокремила декілька його етапів:

Етап 1 – підготовка:

1.1. Дослідження сторін, так чи інакше пов'язаних з діяльністю компанії.

1.2. Окреслення тем, що становлять найбільший інтерес і для цих сторін, і для компанії.

1.3. Визначення установ і організацій, для яких окреслені теми є найбільш актуальними.

1.4. Вибір конкретних експертів для запрошення до діалогу.

Етап 2 – вивчення очікувань: проведення першого етапу діалогу, а саме серії зустрічей із представниками державної та місцевої влади, комерційних партнерів, споживачів й інших зацікавлених сторін для вивчення їхньої позиції та очікувань.

Етап 3 – прийняття рішення: формулювання відповідей на поставлені запитання, презентація і обговорення із зацікавленими сторонами відповідей та ініціатив під час другого етапу діалогу.

Етап 4 – реалізація та звітування:

4.1. Запровадження плану дій.

4.2. Публікація нефінансового звіту [9].

О. Хамідова та А. Хамідова виокремлюють дещо інші етапи підготовки нефінансового звіту:

1. Планування (визначення форми майбутнього подання звіту).

2. Організація діяльності робочої групи (координація взаємозв'язку із зацікавленими сторонами та підготовка інформації за основними сферами діяльності підприємства).

3. Взаємодія із громадськістю (виявлення найбільш важливих для них питань і відображення за ними відповідної інформації у соціальному звіті за допомогою опитувань, консультацій та круглих столів, які проводились протягом звітного року).

4. Визначення структури звітної (вхідною інформацією для даного етапу є використання стандартів соціальної звітності, а саме GRI, AA 1000 та SA 8000, які містять стандартні елементи і показники).

5. Збір і перевірка даних (потребує максимальної інтеграції з підготовкою інших звітів компанії та оптимізації шляхом включення до регламентів відповідних підрозділів) [8, с. 223].

Слід зазначити, що зазвичай нефінансові звіти українських компаній, відрізняються від вказаної структури, що зумовлює різноманіття представлених форм і висвітлених питань (умови праці, споживачі, місцеві громади, природоохоронна діяльність, права людини, держава, соціальна відповідальність у житті суспільства, громадськість, благодійна діяльність, відповідальний маркетинг, лідерство та новації, протидія корупції тощо). Це можна пояснити природою соціальної звітності, яка є результатом добровільності соціальної відповідальності. Однак це вкрай ускладнює процес порівняння інформації, яка наведена у нефінансових звітах, як різних компаній за певний період часу, так і в динаміці [9].

Аналіз існуючих підходів до підготовки нефінансових звітів дав змогу узагальнити існуючі та вдосконалити їх. З метою впровадження нефінансових звітів у практичну діяльність НПФ розробимо відповідну технологію. Для цього проаналізуємо трактування терміна «соціальна технологія» різними авторами (табл. 1).

Узагальнивши наведені, у табл. 1. визначення було виділено такі ознаки поняття «соціальна технологія»:

дії, які чітко відпрацьовані за операціями;

носять науковий характер;

спрямовані на перетворення існуючих соціальних об'єктів або створення нових;

мета – реалізація виявлених резервів у соціальній сфері.

Таким чином, провівши аналіз термінів, які розглядаються при вирішенні даного завдання, синтезуємо зазначене. У результаті було сформульовано таке визначення поняттю «технологія впровадження нефінансових звітів у практичну діяльність НПФ»: науковий опис відпрацьованих дій, що спрямовані

на перетворення існуючих соціальних об'єктів або створення нових і дозволяють досягти поставленої мети (впровадити нефінансові звіти у практичну діяльність НПФ).

Таблиця 1

Трактування терміна «соціальна технологія»

Визначення терміна соціальна технологія	Джерело
Відпрацьована за операціями сукупність прийомів, методів і впливу, які необхідно застосувати суб'єктові керування для досягнення цілей соціального управління або вирішення соціальних проблем у трудових колективах	[6, с. 429]
Спеціально організована галузь знання про способи й процедури оптимізації життєдіяльності людини в умовах зростаючої взаємозалежності, динаміки й відновлення суспільних процесів	[5, с. 310]
Сукупність знань про способи й засоби організації соціальних процесів, самі ці дії, що дозволяють досягти поставленої мети	[4, с. 78]
Спосіб здійснення діяльності на основі її раціонального розчленування на процедури й операції з їх наступною синхронізацією й вибором оптимальних засобів, методів їхнього виконання	[4, с. 78]
Метод керування соціальними процесами, що забезпечує систему їх відтворення в певних параметрах – якості, властивості, обсязі, цілісності діяльності тощо	[3, с. 131]:
Діяльність, у результаті якої досягається поставлена мета і змінюється об'єкт діяльності	[цит. за 1, с. 78]
Елемент механізму керування й засіб перекладу абстрактної мови науки на конкретну мову для досягнення поставлених цілей	[цит. за 1, с. 78]
Система інноваційних способів, засобів вирішення сутності протиріччя взаємодії та самореалізації соціальних суб'єктів в діалозі людини й природи	[цит. за 1, с. 78]

Технологія формування впровадження і поширення нефінансових звітів у практичну діяльність НПФ має будуватись виходячи з таких принципів [3, с. 133]: комплексність, що припускає оптимальне поєднання всіх його видів; індивідуальний підхід; зрозумілість; постійний пошук нових складових.

На підставі викладеного можна запропонувати технологію впровадження та поширення нефінансових звітів (рис. 1).

Розглянемо більш детально кожний з етапів технології впровадження нефінансових звітів у практичну діяльність НПФ.

Етап 1 – проектний. З метою впровадження нефінансових звітів у практичну діяльність НПФ необхідно організувати робочу групу, яка буде займатись даним питанням. Для цього керівництво НПФ має видати наказ про проведення відповідних робіт. При цьому виникає необхідність у створенні служби управління соціальною відповідальністю в НПФ (чи призначення відповідального за розробку, впровадження і функціонування даної технології).

У штатну структуру НПФ вводяться посади фахівців з впровадження і поширення нефінансових звітів. Після цього розробляються посадові інструкції

фахівців, а також переглядаються положення про підрозділи та посадові інструкції з урахуванням нових обов'язків, прав і відповідальності.

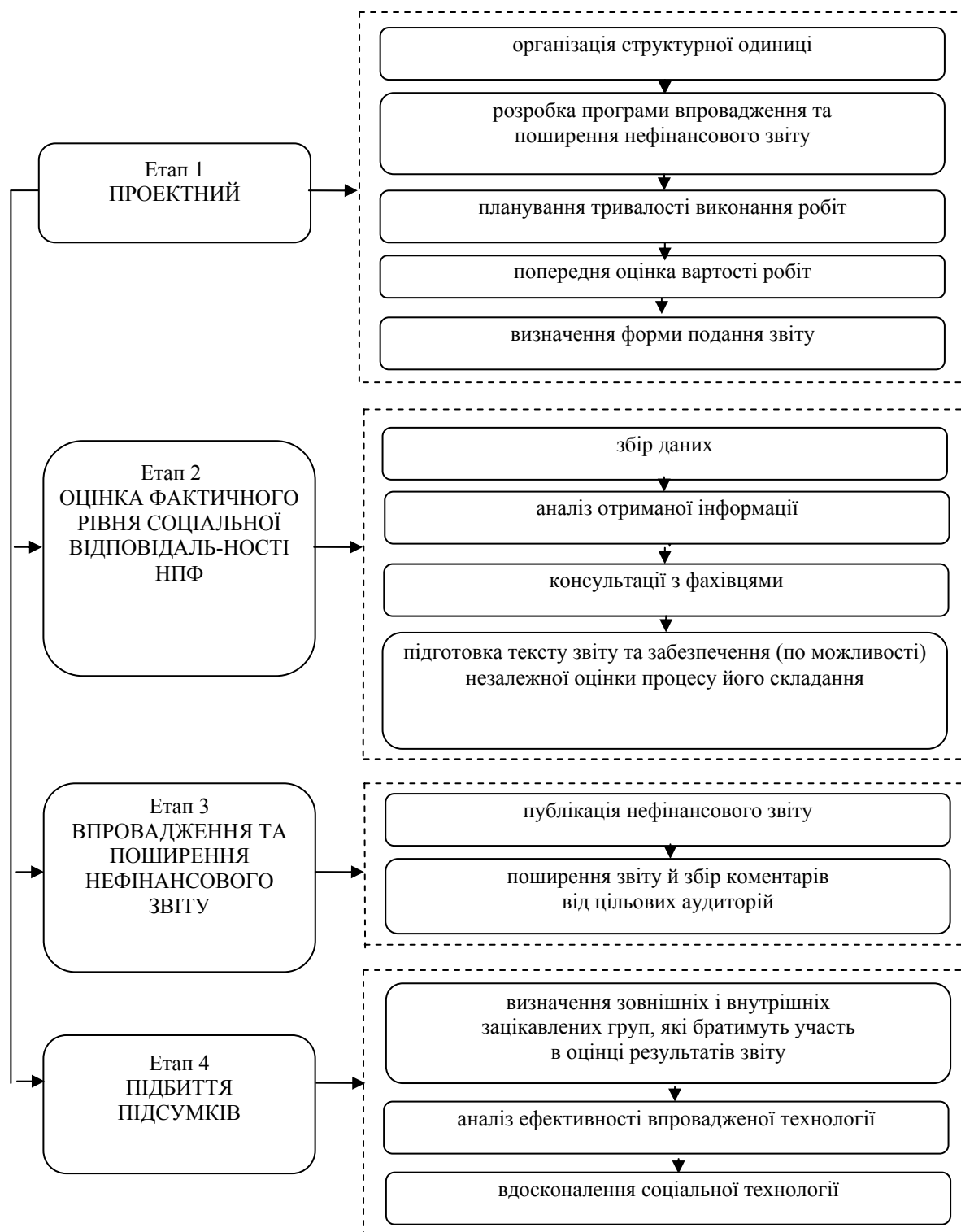


Рис. 1. Технологія впровадження та поширення нефінансових звітів

Після створення робочої групи фахівці переходять до розробки програми впровадження і поширення нефінансового звіту. У програмі необхідно визначити етапи і види робіт їх вартість, виконавців, терміни виконання. У програму, як правило, включаються такі види робіт:

- 1) розробка програми цілей НПФ у сфері області соціальної відповідальності. Вона має бути задокументована, затверджена керівництвом і доведена до кожного працівника;
- 2) розробка програми цілей НПФ у сфері області соціальної відповідальності. Вона має бути задокументована, затверджена керівництвом і доведена до кожного працівника;
- 3) розробка (внесення необхідних змін) організаційної структури НПФ;
- 4) визначення переліку соціальних програм НПФ;
- 5) визначення (уточнення) повноважень фахівців НПФ для впровадження та поширення нефінансових звітів;
- 6) розробка мотиваційного механізму забезпечення технології впровадження та поширення нефінансових звітів;
- 7) навчання персоналу організації, що залучається до робіт з технологія впровадження та поширення нефінансових звітів.

Етап 2 – оцінка фактичного рівня соціальної відповідальності НПФ – розпочинається з аналізу існуючого рівня соціальної відповідальності НПФ, сильних і слабких сторін у діяльності у сфері соціальної відповідальності.

У процесі проведення аналізу фактичного стану соціальної відповідальності НПФ фахівці мають виявити такі моменти:

- як фактично виконується технологія на робочих місцях;
- які усвідомлені чи неусвідомлені відхилення є в технології;
- які з цих відхилень є випадковими, а які надалі слід врахувати в технології для досягнення поставленої мети.

Збір даних щодо оцінки фактичного рівня соціальної відповідальності НПФ виконується на підставі кількісних показників виміру соціального ефекту діяльності компанії: використання «соціальних індикаторів», які визначають індекси якості життя й оцінку впливу на якість життя населення соціальної діяльності корпорацій; урахування соціальних вигід і витрат від діяльності відповідних компаній для стейкхолдерів; управління соціальною програмою тощо.

Обробка й аналіз інформації проводяться методом розрахунку соціального індексу з метою визначення рейтингу НПФ та співвідношення між цілями і зусиллями організації у соціальній сфері.

Допомога з боку досвідченого консультанта може значно спростити аналіз фактичного стану рівня соціальної відповідальності НПФ, оскільки оцінка стороннього фахівця більш об'єктивна.

При складанні звіту аналізуються принципи соціальної спрямованості, визначається відповідальність кожної із груп персоналу і пропонуються стимулюючі міри, розглянуті шляхи вдосконалення управління персоналом, включаючи впровадження нових технологій, пропозиції, які стосуються модифікації існуючих процедур, вдосконалення та уточнення документації, [2, с. 113–114].

Складання й оприлюднення нефінансових звітів стало причиною появи такого напрямку, як соціальний аудит, оскільки публічна звітність компаній потребує її підтвердження висококваліфікованими незалежними фахівцями з

метою оцінки ступеню їх об'єктивності та правдивості [2, с. 112]. Більшість закордонних компаній при цьому користуються послугами незалежних аудиторів з метою верифікації соціального звіту. «В Україні такий механізм поки що підтримує лише ФПГ «СКМ», яка залучила в цей процес одного з світових лідерів на ринку аудиторських послуг – компанію Ernst&Yang», – відзначають О. М. Хамідова та А. Ш. Хамідова [8, с. 224].

Етап 3 – впровадження та поширення нефінансового звіту – починається з публікації нефінансового звіту.

Публікація нефінансового звіту, для його ознайомлення зацікавленими особами здійснюється, головним чином, через видання спеціалізованих брошур, буклетів, а також розміщення інформації на інтернет-сторінках НПФ та сторінках друкованих видань (журналів, газет).

Можлива також публікація нефінансового звіту НПФ і після проведення незалежного аудиту. В такому випадку окрім офіційного публікується ще й звіт про аудиторську перевірку.

Поширення нефінансового звіту – це процес надання необхідної інформації зацікавленим сторонам, забезпечення їх своєчасного доступу до інформації. Отже, публікація нефінансового звіту має здійснюватись систематично.

Основним інструментом поширення нефінансового звіту є веб-сайти. Крім того, випускаються додаткові друковані матеріали (брошури, інформаційні бюлетені тощо), проводяться семінари та конференції. Поширення нефінансового звіту може бути внутрішнім (у межах НПФ) і зовнішнім (ЗМІ, громадськості); офіційним (звіти, брифінги) і неофіційним (записки, спонтанні бесіди); вертикальним (вниз і вгору за ієрархією організаційної структури) і горизонтальним (на одному рівні).

Поширення нефінансового звіту включає своєчасний збір інформації, забезпечення доступу до неї для спільного використання та її поширення серед зацікавлених сторін.

Поширення нефінансового звіту може проводитись різними способами, наприклад: збори за результатами звіту, поширення друкованих матеріалів; електронне устаткування для комунікації та проведення конференцій (наприклад, електронна пошта, факсимільний зв'язок, голосова пошта, телефон, відео і веб-конференції, а також публікація в мережі Інтернеті).

Після публікації та поширення звіту проводиться збір коментарів від цільових аудиторій.

Етап 4 – підбиття підсумків – розпочинається з визначення зовнішніх і внутрішніх зацікавлених груп, які братимуть участь в оцінці результатів звіту з точки зору:

- ефективності соціальної стратегії НПФ;
- практичної реалізації цілей соціальних програм;
- відгуків цільових аудиторій.

Метою аналізу ефективності функціонування технології впровадження та поширення нефінансових звітів є:

підготовка обґрунтованої інформації про функціонування технології для керівництва організації;

визначення показників якості робіт, які виконуються;

виявлення проблем і причин їх виникнення.

При визначенні ефективності функціонування технології враховуються показники, що відображають результати діяльності НПФ, економічну ефективність і соціальний ефект (рис. 2).



Рис. 2. Цілі й результати впровадження нефінансової звітності для забезпечення соціальної відповідальності НПФ

Для вдосконалення технології впровадження і поширення нефінансових звітів необхідно:

- 1) систематично проводити аналіз технології, яка функціонує в НПФ;
- 2) розробляти коригуючі заходи;
- 3) періодично переглядати внутрішні стандарти, положення про структурні підрозділи, інструкції тощо;
- 4) розробляти нові документи.

Таким чином, запропонована технологія впровадження і поширення нефінансових звітів у практичну діяльність НПФ складається з певних етапів (проектний, оцінка фактичного рівня соціальної відповідальності НПФ, впровадження та поширення нефінансового звіту, підбиття підсумків) та є інструментом щодо можливості інформування стейкхолдерів НПФ про його

діяльність у сфері соціальної відповідальності, а також реалізації стратегічних планів розвитку щодо економічної стійкості, соціального благополуччя та організаційної стабільності.

Нефінансова звітність в Україні має значний незадіяний потенціал, зважаючи на невелику кількість компаній, які звітують. Українські компанії, які працюють із нефінансовою звітністю, лише починають інтегруватись у світову фахову спільноту. Зважаючи на недовгу історію нефінансового звітування в Україні, українські компанії обережно підходять до розкриття інформації про нефінансові аспекти діяльності, зокрема про умови праці та розвиток людського капіталу, збереження довкілля, доброчинність і благодійництво, співпрацю з місцевими громадами.

Доброчинні акції та проекти залишаються домінантою українських нефінансових звітів. Компанії подають докладну інформацію про надання благодійної допомоги та проведення соціальних акцій загального спрямування (щодо запобігання поширенню хвороб, допомоги дітям-сиротам та ін.).

Як свідчить міжнародний та український досвід, соціальна відповідальність і публічні звіти про соціально спрямовану діяльність дають конкурентні переваги: створення репутаційного капіталу та зростання зацікавленості інвесторів; доступ до нових джерел фінансування та інвестиційних фондів; доступ до нових ринків збуту; підвищення вартості нематеріальних активів; опосередковане зростання прибутків завдяки покращенню якості управління людськими ресурсами та ефективності.

Однак, незважаючи на існуючий інструментарій складання нефінансової звітності, її впровадження у практичну діяльність гальмується такими проблемами:

- приховування реальних відносин між вітчизняними підприємствами і суспільством;

- недостатня соціальна активність вітчизняних підприємств;

- наявність значного шкідливого соціального й екологічного впливу з боку вітчизняних підприємств;

- брак інформації про соціальну й екологічну складові діяльності вітчизняних підприємств;

- відсутність належного досвіду у складанні нефінансової звітності [9].

Висновки та пропозиції. Розвиток соціальної звітності в Україні відбувається повільно. Останніми роками зросла кількість звітів, наданих українськими фірмами, що дає можливість підвищувати їхні позиції як на вітчизняному, так і на світовому ринку. Тому подальший розвиток нефінансової звітності та використання досвіду розвинених країн світу дозволить Україні вийти на новий, вищий етап свого соціального та економічного розвитку.

Отже, важливість складання нефінансових звітів компаніями полягає у доведенні суспільству свого прагнення дотримуватись принципів соціальної відповідальності. Звіти деяких компаній показують високий рівень підготовки до самої процедури звітування та відповідальності за подану у звітах інформацію. Саме соціальна звітність буде ефективним інструментом

внутрішньої і зовнішньої політики діяльності підприємств, що стане основою для розробки та реалізації стратегічних проектів бізнесу.

Таким чином, запропонована технологія впровадження і поширення нефінансових звітів у практичну діяльність НПФ складається з певних етапів: проектний, оцінка фактичного рівня соціальної відповідальності НПФ, впровадження та поширення нефінансового звіту, підведення підсумків. У роботі доведено що розроблена технологія є інструментом щодо можливості інформування стейкхолдерів НПФ про його діяльність у сфері соціальної відповідальності, а також реалізацію стратегічних планів розвитку щодо економічної стійкості, соціального благополуччя й організаційної стабільності. Упровадження нефінансової звітності сприяє підвищенню довіри з боку зацікавлених у діяльності НПФ сторін та будь-якого іншого підприємства, стейкхолдерів. Це відбувається завдяки розкриттю інформації щодо економічної стійкості, соціального благополуччя й організаційної стабільності.

Бібліографічні посилання:

1. Бирюкова М. В. Социальные технологии и проектирование : учеб. пособ. для высш. учеб. заведений / М. В. Бирюкова. – Х. : Нар. укр. акад., 2001. – 400 с.
2. Буковинська М. П. Соціальна звітність і соціальний аудит: інструменти управління корпораціями / М. П. Буковинська // Вісник Хмельницького національного університету. – 2010. – № 4. – Т. 1. – С. 110–114.
3. Веснин В. Р. Менеджмент : учебник / В. Р. Веснин. – М. : ТК «Велби»; Изд-во «Проспект», 2004. – 504 с.
4. Зайцев А.К. Внедрение социальных технологий в практику управления / А. К. Зайцев // – М. 1989. - С. 95.
5. Иванов В. Н. Инновационные социальные технологии государственного и муниципального управления / В. Н. Иванов, В. И. Патрушев. – [2-е изд., перераб. и доп.]. – М. : ЗАО «Издательство «Экономика», 2001. – 327 с.
6. Лукашевич М. П. Соціологія праці : підручник / М. П. Лукашевич. – К.: Либідь, 2004. – 440 с.
7. Назарова Г. В. Засади імплементації міжнародних стандартів з регулювання соціальної відповідальності для недержавних пенсійних фондів / Г. В. Назарова, Х. Ф. Агавердієва // Вісник Національного університету водного господарства та природокористування : зб. наук. праць. – Рівне : РВВ Нац. ун-ту водного госп-ва та природокористування, 2013. – № 3 (63). – С. 301–315.
8. Хамідова О. М. Складання соціальної звітності як важливий етап реалізації соціально-відповідального маркетингу підприємства галузі мінеральних добрив / О. М. Хамідова, А. Ш. Хамідова // Экономика Крыма. – 2010. – № 2 (31). – С. 222–226.
9. Шаповал В. М. Становлення інституту нефінансової (соціальної) звітності в Україні / В. М. Шаповал // Інституціональний вектор економічного розвитку : зб. наук. праць МІДМУ «КПУ». – Мелітополь : Вид-во КПУ, 2009. – Вип. 2 (1). – С. 49–61.

List of references:

1. Biryukova M.V. Social technologies and design: Textbook. allowance. For higher. Proc. institutions / M.V. Biryukov. - X.: Nar. Ukr. Academician, 2001. -. 400.
2. Bukovynska M.P. Sotsialna zvitnist i sotsialny audit: instrumenti upravlinnya korporatsiyami / M.P. Bukovynska // News Khmelnytskyi natsionalnogo universitetu. - 2010. - № 4. - Т. 1. - Pp 110-114.
3. Vesnin V.R. Management: textbook / V.R. Vesnin. - M.:TC "Welby"; Publishing house "Prospekt", 2004. - 504 p.

4. Zaitsev A.K. Introduction Up Social technologies into the practice management / A.K. Zaitsev // - M., 1989. - S. 95.
5. Ivanov V.N. Sotsyalnye Innovative technology and state-owned munytsypalnoho management / V.N. Ivanov, V.I. Patrushev. - [2nd ed., Rev. and add.]. - Moscow: ZAO "Publishing" Economics ", 2001. - 327 p.
6. Lukashevich M.P. Sociology of labor: Textbook / M.P. Lukashevich. - Kyiv: Lybid, 2004. - 440 p.
7. Nazarova G.V. Principles of implementation of international standards of social responsibility for regulation of private pension funds / G.V. Nazarova, K.F. Ahaverdiyeva // Proceedings of the National University of Water and Environment: Coll. Science. works. - Exactly: RIO Nat. Univ households Islands Water and Environmental Sciences, 2013. - № 3 (63). - S. 301-315.
8. Hamidova O.M. Preparation of social reporting as an important phase of socially responsible marketing enterprise sector fertilizer / O.M. Hamidova, A. Sh. Hamidova // Economy Crimea. - 2010. - № 2 (31). - S. 222-226.
9. Shapoval V.N. Formation of non-financial institution (social) reporting in Ukraine / V.M. Shapoval // Institutional vector of economic development: Coll. Science. works MIDMU "CPU". - Melitopol:Type-in CPU, 2009. - Vol. 2 (1). - P. 49-61.

УДК 331.108

JEL Classification: M50

Кравченко В.О.

кандидат економічних наук, професор,
Одеський державний економічний університет

Кравченко В.А.

кандидат экономических наук, профессор,
Одесский государственный экономический университет

Kravchenko V. O.

kandidat of economics, professor
Odessa national economic university

КАДРОВІ РИЗИКИ В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНІЗАЦІЇ

КАДРОВЫЕ РИСКИ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ

PERSONNEL RISK MANAGEMENT SYSTEM PERSONNEL ORGANIZATION

В статті на основі узагальнення теоретичних підходів щодо поняття «кадрова загроза» визначено його сутнісні характеристики (внутрішні та зовнішні загрози кадрової безпеки, її характер, суб'єкт та об'єкт). Визначено місце кадрових ризиків в системі управління персоналом підприємства. Доведено, що персонал є активним суб'єктом загроз, який деструктивно націлений на інформаційну та майнову безпеку підприємства. Запропонована система заходів щодо управління кадровими ризиками в роботі з персоналом підприємства.

Ключові слова: кадрові ризики, управління персоналом, кадрові загрози, безпека підприємства.

В статье на основе обобщения теоретических подходов относительно понятия «кадровая угроза» определены его существенные характеристики (внутренние и внешние угрозы кадровой безопасности, ее характер, субъект и объект). Определено место кадровых рисков в системе управления персоналом предприятия. Доказано, что персонал является активным субъектом угроз, который деструктивно нацелен на информационную и имущественную безопасность предприятия. Предложена система мероприятий по управлению кадровыми рисками в работе с персоналом предприятия.

Ключевые слова: кадровые риски, управление персоналом, кадровые угрозы, безопасность предприятия.

On the basis of generalization of theoretical approaches regarding the notion of "threat to personnel" identified its essential characteristics (internal and external personnel security threat, its character, subject and object). The place of human risks in the enterprise personnel management system. It is proved that the staff is the active subject of threats that destructive aims to information and material safety of the enterprise. The system of measures for management of human risk in working with plant personnel.

Keywords: personnel risks, human resource management, human threats, enterprise security.

Постановка проблеми. В останні роки підприємства відчують зростання загроз з боку власного персоналу, що супроводжується погіршенням економічної безпеки підприємства внаслідок збільшення ризиків, пов'язаних з

діяльністю персоналу. За оцінками фахівців, такі ризики можуть не тільки спричинити підприємству фінансові втрати, а й призвести до його повної втрати власниками або суттєвого зменшення ринкової вартості активів. В умовах становлення економіки України фінансові ризики були що не одними з найбільших, а в деяких випадках вони вважалися абсолютними. Однак за роки стабілізації економічної ситуації в країні все більшу вагу набувають також кадрові ризики.

Кадрова безпека є однією з найбільш важливих і актуальних проблем у системі економічної безпеки підприємства. Важливість забезпечення кадрової безпеки охоплює всі рівні економічних відносин.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. При вирішенні проблем безпеки підприємства важливу роль грає вивчення ризиків та загроз, що можуть виходити від персоналу організації та в його адресу. В зв'язку з цим актуальним завданням є визначення сутності та змісту загроз кадрової безпеки, що дозволяє комплексно визначити внутрішнє та зовнішнє середовище підприємства, визначити чинники деструктивного характеру, що мають відношення до персоналу й розробити методичні підходи щодо забезпечення кадрової безпеки підприємства.

Серед існуючих ризиків, що впливають на ефективність діяльності підприємства є кадровий ризик, оскільки він безпосередньо пов'язаний з персоналом. У загальній системі економічної безпеки кадрова безпека тісно пов'язана з підсистемою управління персоналом підприємства, тому вона є однією з найбільш важливих і актуальних проблем у системі управління економічною безпекою підприємства у цілому.

Значний внесок у розвиток теорії кадрової безпеки, управління персоналом внесли вітчизняні та зарубіжні вчені, такі як: О. Ареф'єва [1], С. Васильчак [2], М. Гайфуллина [3], К. Дорофеев [4], А. Кібанов [6], А. Красномоєць [7], А. Митрофанова [8], Г. Назарова [9], Н. Подлужна [10], Г. Чумарін [11], І. Швець [12] та інші. Визначаючи вагомий внесок учених, вважаємо, що більш детального аналізу потребують питання управління кадровими ризиками як самостійної функції управління персоналом підприємства.

Метою статті є визначення власного бачення щодо управління кадровими ризиками як самостійної функції управління персоналом підприємства.

Виклад основного матеріалу дослідження. Дослідження питань управління кадровими ризиками в роботі з персоналом підприємства базується на використанні теоретичного аналізу та узагальненні наукових розробок, історичного і логічного методів дослідження.

Необхідно зазначити, що дотепер серед вчених, які займаються дослідженням цієї проблематики, не існує єдиної думки щодо ролі служби управління персоналом в запобіганні (зниженні) кадрових ризиків підприємства.

Погляди учених щодо визначення поняття та розуміння сутності роботи з персоналом, кадрової безпеки підприємства надано у табл. 1.

Морфологічний аналіз тлумачення «кадрова безпека»*(доповнено автором за [13])*

Автор	Визначення	Морфологія визначення
О. Ареф'єва [1]	Робота з персоналом, що націлена на встановлення таких трудових і етичних відносин, які можна було б визначити як «беззбиткові». Вся ця діяльність не є окремим напрямком у функціоналі менеджера з персоналу, а лише органічно вписується в нього. І тут практично не залучаються будь-які додаткові ресурси, за умови, що в компанії присутні всі етапи організації та управління персоналом.	робота з персоналом
К. Дорофєєв [4]	Комплекс організаційних і технічних заходів, спрямованих на виявлення, відображення і ліквідацію наслідків різних загроз діяльності організації	комплекс організаційних і технічних заходів ліквідації наслідків різних загроз
А. Кібанов [6]	Генеральний напрям кадрової роботи, сукупність принципів, методів, форм організаційного механізму з обробки цілей і завдань, спрямованих на збереження, зміцнення й розвиток кадрового потенціалу, на створення відповідального й високопродуктивного згуртованого колективу, здатного вчасно реагувати на постійно мінливі вимоги ринку з урахуванням стратегії розвитку організації.	збереження, зміцнення й розвиток кадрового потенціалу
Г. Назарова [9]	Не просто певні заходи, а система взаємодії, носіями якої є люди, тому важко визначитись із значеннями та термінами етапів реформування системи, адже кадрова безпека це адаптивна система, що завжди перебуває в динамічному розвитку, пристосовуючись до виникаючих загроз і розвиваючись під їхнім впливом, по можливості попереджуючи їх.	система взаємодії, носіями якої є люди
Н. Подлужна [10]	Стан захищеності організації від ризиків і загроз що пов'язаний з персоналом і також як захищеність персоналу організації, що враховує такі складові як безпека здоров'я працівників, їх фізична безпека, соціально-мотивована безпека, безпека, що пов'язана з професійними напрямками та безпека, що спрямована на усунення конфліктів персоналу.	заходи, спрямовані на захищеність від усіх загроз
А. Митрофанова [8]	Ситуація, що відображає небезпеку небажаного розвитку подій, які прямо або побічно торкаються функціонування й розвитку організації, персоналу, суспільства в цілому й настання яких пов'язане з об'єктивно існуючою невизначеністю, обумовленою низкою причин: неефективністю системи управління персоналом; поведінкою, дією (бездіяльністю) персоналу; зовнішнім середовищем організації.	щось негативне й неминуче

Автор	Визначення	Морфологія визначення
М. Гайфуллина [3]	Сукупність заходів, спрямованих на запобігання протиправних дій або сприяння їм з боку персоналу підприємства.	заходи, спрямовані на запобігання протиправних дій
І. Чумарін [11]	Процес запобігання негативних впливів на економічну безпеку підприємства за рахунок ризиків і загроз, пов'язаних з персоналом, його інтелектуальним потенціалом і трудовими відносинами в цілому.	процес запобігання негативним впливам і загрозам
Н. Швець [12]	Стан захищеності компанії від ризиків і загроз, пов'язаних із персоналом.	Стан захищеності від ризиків, пов'язаних із персоналом

Виходячи з вище представлених визначень можна зробити висновок, що всі автори інтерпретують поняття кадрових загроз по-різному. Саме тому, слід зазначити, що загроза безпеки – це намір одних суб'єктів нанести збитки іншим суб'єктам. Визначення загрози крізь небезпеку відображає об'єктивну сутність кадрової безпеки. Однак неможливо ототожнювати загрозу і небезпеку, оскільки спільним для них є можливість наносити збитки, а різниця – в змісті суб'єктивно-об'єктивних відносин. На відміну від загрози небезпека має гіпотетичний суб'єкт та об'єкт, що явно не простежуються, більш того, небезпека – це готовність нанести збитки, а загроза – явні наміри нанесення збитків.

Узагальнюючи зазначені точки зору щодо сутності поняття «кадрова загроза» вважаємо, що кадрова безпека, тобто мінімізація кадрових ризиків, має на увазі під собою виявлення й ліквідацію загроз підприємству. Відтак, кадрові ризики можна визначити як негативні впливи на стан кадрової функціональної складової економічної безпеки підприємства.

Більшість учених розрізняють два види загроз: зовнішні загрози – це негативні дії на організацію, які надходять ззовні (не залежать від свідомості й волі співробітників, які завдають ненавмисної шкоди конкретному підприємству); внутрішні загрози – це навмисні або необережні дії персоналу, що тягнуть за собою ряд негативних наслідків для діяльності підприємства (табл. 2).

Загальновідомо, що повністю уникнути втручання в негативні обставини ніколи не вдасться, тому що завжди існує ризик загрози для підприємства. Але спробувати знизити відсоток ризику загроз можна, використовуючи чинники, що впливають на забезпечення кадрової безпеки в системі економічної безпеки підприємства, а саме: найм, лояльність, контроль.

Негативні впливи на стан кадрової безпеки як функціональної складової економічної безпеки підприємства

№	Зовнішні загрози	Внутрішні загрози
1.	Хедхантинг	Слабка система контролю при наймі на роботу
2.	Тиски на персонал організації, що надходять ззовні	Слабка система контролю управління персоналом
3.	Умови системи мотивації організації, що уступають системі мотивації конкурентів	Невірний розподіл ресурсів підприємства
4.	Зовнішні залежності персоналу підприємства	Неефективна система мотивації
5.	Надзвичайні ситуації (аварії, теракти, тощо)	Недостатня кваліфікація персоналу
6.	Відсутність корпоративної політики або вона «слабка».	Незадоволеність робочим середовищем

Найм як комплекс заходів безпеки при прийомі на роботу і прогнозування благонадійності передбачає розгляд питань безпеки на етапах:

- пошуку кандидатів;
- процедури відбору;
- документального і юридичного забезпечення прийому на роботу;
- випробувального терміну;
- адаптації.

Лояльність – комплекс заходів щодо встановлення позитивних відносин працівників з роботодавцем. Питання лояльності персоналу набуває особливої актуальності, оскільки персонал розглядається як фактор конкурентоспроможності, а вірність працівників компанії – як конкурентна перевага. Лояльність – це емоційна прихильність до організації, рівень якої залежить від ступеня сприйнятливості персоналом зовнішніх (зарплата, пільги, робочі умови тощо) та внутрішніх (зміст виконуваної роботи, можливості професійного зростання, визнання і оцінка досягнень) стимулів, які пропонує роботодавець [11].

Контроль – система заходів щодо регламентів, обмежень, режимів, технологічних процесів, оціночних, контрольних та інших операцій, процедур безпеки. Контроль безпосередньо націлений на ліквідацію можливостей заподіяння шкоди й відпрацьовується, як правило, службою безпеки або іншими підрозділами, але в меншій мірі службою персоналу [7, с. 142-143].

Складність управління кадровими ризиками обумовлена тим, що багато видів кадрових ризиків неочевидні, оскільки пов'язані з людськими ресурсами, в основі яких знаходиться природа та сутність особистості, яка є самим складним об'єктом управління. Результатом цього є слабе (складне) управління кадровими ризиками, які обумовлені самою природою людських ресурсів. Кадрові ризики є не тільки ризиками в процесі управління персоналом, але й ризиками по відношенню до самого персоналу, тобто їхня диференціація – на ризики персоналу й ризики системи управління персоналом.

Ризики персоналу виникають внаслідок проявів професійних, ділових і особистісних якостей персоналу підприємства й містять у собі такі види, як психофізіологічні, особистісні, комунікативні, моральні, освітні, професійно-кваліфікаційні ризики й ризики неблагонадійності.

Управління кадровими ризиками це складний процес, оскільки не усі кадрові ризики можна ідентифікувати й оцінити, багато з них мають вірогідницький характер.

Ризики системи управління персоналом диференційовані за підсистемами управління персоналом:

- ризики, пов'язані із плануванням і маркетингом персоналу;
- найманням і обліком персоналу;
- ризики, обумовлені трудовими відносинами;
- ризики умов і охорони праці;
- мотивації персоналу;
- ділової оцінки персоналу, навчання й розвитку персоналу;
- ризики соціального розвитку персоналу;
- ризики неефективної організаційної структури;
- ризики правового й інформаційного забезпечення.

Згідно з даними порталу Content Security, наявні внутрішні та зовнішні кадрові загрози розподіляються на наступні [5]:

- розголошення (зайва балакучість працівників) – 32%;
- несанкціонований доступ шляхом підкупу і схиляння до співпраці з боку конкурентів і злочинних угруповань – 24%;
- відсутність у компанії належного нагляду і жорстких умов забезпечення конфіденційності інформації – 14%;
- традиційний обмін виробничим досвідом – 12%;
- безконтрольне використання інформаційних систем – 10%;
- наявність передумов виникнення серед персоналу конфліктних ситуацій, пов'язаних з відсутністю високої трудової дисципліни, психологічною несумісністю, випадковим підбором кадрів, слабкою роботою кадрів зі згуртування колективу – 8%.

Наведені дані надають підстави замислитись над ретельністю підбору персоналу. За даними дослідження, що було проведено однією з найбільших консалтингових компаній KPMG, Україна сьогодні займає 6 місце у світі за кількістю розкрадань і шахрайських операцій, що здійснені співробітниками. Щорічні втрати в компаніях через крадіжки, зловживання чи інші можуть досягати до 7% виручки. Майже 80% збитків українських компаній – це справа рук навмисних дій або халатного ставлення власного персоналу. В ході дослідження було з'ясовано, що 56% компаній не мають налагодженої системи протидії шахрайству, а 37% – мають формальну схему запобігання розкрадань і шахрайства [4].

Зрозуміло, що в сучасних умовах зростає функціональна роль служби управління персоналом щодо запобігання таким кадровим ризикам:

- набором, добором, оцінкою, розвитком співробітників служби безпеки займається саме служба управління персоналом, за допомогою чого вона впливає на забезпечення безпеки, у тому числі кадрової;

- прямий обов'язок фахівців служби управління персоналом – сприяння досягненню цілей підприємства та мінімізації негативних впливів із боку персоналу.

При гарантуванні кадрової безпеки має бути безпосередній доступ її посадових осіб до відповідних корпоративних ресурсів:

- планів стратегічного розвитку (або стратегічних планів розвитку) підприємства;

- інформаційних масивів, зокрема конфіденційного характеру;

- аналітики; внутрішньо фірмових й зовнішніх досліджень;

- фінанси на відповідні програми кадрової безпеки (на залучення кваліфікованих кадрів, на управління лояльністю) тощо.

У Кодексі законів про працю України зазначено ряд документів, що безпосередньо впливають на безпеку підприємства. Саме служба персоналу зобов'язана забезпечити їх наявність, правильність, працездатність і відсутність негативних юридичних наслідків (трудоий договір, правила внутрішнього трудового розпорядку, договір про повну індивідуальну (колективну) матеріальну відповідальність, документація з охорони праці та ін.

Для збереження кадрової безпеки варто використовувати сучасні кадрові технології.

Заслуговує на увагу досвід компанії MIDOT, яка розробила технологію оцінки ризиків деструктивної поведінки персоналу на роботі [11]:

1) оцінка благонадійності кандидата на посаду – Integritytest;

2) оцінка лояльності персоналу – Trustee.

Благонадійність як система моральних цінностей і стандартів поведінки претендента на посаду є найважливішим елементом прогнозування, чи буде він успішним співробітником, чи буде дотримуватись трудової дисципліни тощо. Оцінка благонадійності з подальшою особистою співбесідою та оцінкою професійних і ділових якостей – це надійна основа прийняття правильного кадрового рішення. Неякісна оцінка благонадійності – це головна причина нелояльності майбутніх співробітників, зловживань і порушень на роботі.

Особливим різновидом тестування є перевірка на детекторі неправди (поліграфі). Поліграф використовується для вирішення двох основних завдань: профілактика правопорушень і їх розкриття [11].

Extended DISC – це комп'ютерна програма, яка дозволяє визначити індивідуальні особливості співробітника для виконання тієї чи іншої роботи. Система управління персоналом Extended DISC описує характер природної реакції людини, або стиль поведінки в різних ситуаціях та надає можливість людині розуміти свою і чужу поведінку, уникати проблем у спілкуванні і досягати успіху в роботі і житті [11].

Висновки та пропозиції. Узагальнюючи результати дослідження щодо управління кадровими ризиками в роботі з персоналом підприємства, можна зробити наступні висновки.

1. На даному етапі кадрова безпека знаходиться в активному розвитку. Від кадрової безпеки залежить те, наскільки впевненим може бути керівник у компетентності своїх працівників та у тому, що підприємство не зазнає небезпеки з вини персоналу.

2. Процес захисту підприємства від небезпеки починається на етапі підбору працівників на існуючі вакансії. Процес захисту існує безперервно, як безперервно функціонує на підприємстві його персонал.

3. Результативність у системі кадрової безпеки залежить від чіткої і ефективної взаємодії підрозділів. Відповідно до принципів розподілу повноважень і компетенції мають бути утворені горизонтальні зв'язки управління активами (часом, фінансами, людьми, інформацією) між кадровою службою та іншими службами і відділами.

4. Доцільним є проведення заходів з перевірки персоналу на етапі прийому на роботу, здійснення періодичного внутрішнього і зовнішнього аудиту діяльності персоналу та дотримання низки вимог у випадку звільнення персоналу. Якісна перевірка кандидатів, правильне формулювання питань анкет і тестів під час прийому на роботу знизить ймовірність зловживань зі сторони останніх.

Подальші дослідження щодо кадрової безпеки організацій, на нашу думку, мають бути спрямованими на формуванні механізму моніторингу кадрових ризиків та системного управління кадровою безпекою.

Бібліографічні посилання:

1. Ареф'єва О. В. Кадрова складова в системі економічної безпеки машинобудівних підприємств // Актуальні проблеми економіки. – 2008. – №11. – С. 95-100.
2. Васильчак С.В., Мацюняк І.Р. Кадрова безпека підприємства – основа економічного розвитку // Науковий вісник НЛТУ України. – 2009. – Вип. 12 (19). – С. 122-128.
3. Гайфуллина М. М. Методологический подход к оценке кадровых рисков / Электронный журнал «Нефтегазовое дело» 2015. – №5. – С. 613-629.
4. Дорофеев К.Н. Кадровая безопасность в системе экономической оценки деятельности фирмы / К.Н. Дорофеев, Е.В. Гарнева // Молодой ученый. – 2013. – №6. – С. 327–331.
5. Кадрова безпека підприємства – Издательство HRD www.hrd.com.ua/index.php/priz/.../249-6-138
6. Кибанов А. Я. Управление персоналом организации / А. Я. Кибанов. – М: ИНФРА-М, 2006. – 638 с.
7. Красномовец В. А. Методи забезпечення кадрової безпеки підприємства // Вісник Національного університету водного господарства та природокористування. – 2012. – Випуск 3(59) 2012 р. Серія «Економіка». – С. 138-143.
8. Митрофанова А. Е. Концепция управления кадровыми рисками в работе с персоналом организации / А. Е. Митрофанова : Компетентность. – М., 2013. – 104 с.
9. Назарова Г.В. Передумови створення системи кадрової безпеки підприємства Регіональні аспекти розвитку продуктивних сил України // Науковий журнал Тернопільського національного економічного університету. – 2010. – Випуск 15. – С. 52-60.
10. Подлужна Н.О. Забезпечення кадрової безпеки організації. Режим доступу: http://www.econindustry.org/arhiv/html/2010/st_52_34.pdf
11. Чумарин И. Г. Что такое кадровая безопасность компании / [Электронный ресурс] / И. Г. Чумарин // Кадры предприятия – 2009. – № 2. – Режим доступа : <http://www.bre.ru/security/20813.html>

12. Швець І.Б. Економічна безпека в управлінні персоналом [Текст]/ І.Б. Швець// Наукові праці ДонНТУ. Серія: економічна. Випуск 36-1. – Донецьк. – 2009. – С. 179-184.
13. Мігус І.П., Черненко С.А. Сучасні методики оцінки стану кадрової безпеки суб'єктів господарської діяльності [Електронний ресурс] // Ефективна економіка. – 2013. – № 4. – Режим доступу: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=1923>.

List of references:

1. Aref'yeva O. V. Kadrova skladova v systemi ekonomichnoi bezpeky mashynobudivnykh pidpryemstv // Aktual'ni problemy ekonomiky. - 2008. - #11. - S. 95-100.
2. Vasyl'chak S.V., Matsyuniak I.R. Kadrova bezpeka pidpryyemstva - osnova ekonomichnoho rozvytku // Naukovyy visnyk NLTU Ukrayiny. - 2009. - Vyp. 12 (19). - S. 122-128.
3. Hayfullyna M. M. Metodolohycheskyy podkhod k otsenke kadrovyykh ryskov / Jelektronnyy zhurnal «Neftegazovoe delo» 2015. – #5. – S. 613-629.
4. Dorofeev K.N. Kadrovaya bezopasnost' v systeme jekonomycheskoy otsenky deyatel'nosti fyrmy / K.N. Dorofeev, E.V. Harneva // Molodoy uchenyy. – 2013. –#6. – S. 327–331.
5. Kadrova bezpeka pidpryyemstva – Yzdatel'stvo HRD www.hrd.com.ua/index.php/priz/.../249-6-138 p
6. Kybanov A. Ya. Upravlenye personalom orhanyzatsyy / A. Ya. Kybanov. – M: YNFRA-M, 2006. – 638 s.
7. Krasnomovets' V. A. Metody zabezpechennya kadrovoyi bezpeky pidpryyemstva // Visnyk Natsional'noho universytetu vodnoho hospodarstva ta pryrodokorystuvannya. – 2012. – Vypusk 3(59) 2012 r. Seriya «Ekonomika». – S. 138-143.
8. Mytrofanova A. E. Kontseptsyya upravlenyya kadrovymy ryskamy v rabote s personalom orhanyzatsyy / A. E. Mytrofanova : Kompetentnost'. - M., 2013 - 104 s.
9. Nazarova H.V. Peredumovy stvorennya systemy kadrovoyi bezpeky pidpryyemstva Rehional'ni aspekty rozvytku produktyvnykh syl Ukrayiny // Naukovyy zhurnal Ternopil's'koho natsional'noho ekonomichnoho universytetu. – 2010. – Vypusk 15.– S. 52-60.
10. Podluzhna N.O. Zabezpechennya kadrovoyi bezpeky orhanizatsiyi. Rezhym dostupu: http://www.econindustry.org/arhiv/html/2010/st_52_34.pdf
11. Chumaryn Y. H. Chto takoe kadrovaya bezopasnost' kompanyy / [Jelektronnyy resurs] / Y. H. Chumaryn // Kadry predpryyatyya - 2009. - # 2. - Rezhym dostupa : <http://www.bre.ru/security/20813.html>
12. Shvets' I.B. Ekonomichna bezpeka v upravlinni personalom [Текст]/ І.Б. Швєць// Наукові праці ДонНТУ. Серія: економічна. Випуск 36-1. – Донецьк. – 2009. – С. 179-184.
13. Mihus I.P., Chernenko S.A. Suchasni metodyky otsinky stanu kadrovoyi bezpeky sub"yektiv hospodars'koyi diyal'nosti [Elektronnyy resurs] // Efektyvna ekonomika. – 2013. – # 4. – Rezhym dostupu: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=1923>.

УДК 338.43:338.439

JEL Classification: Q 13

Мармуль Л.О.

доктор економічних наук, професор
Одеська національна академія харчових технологій, Україна

Коваль С.В.

кандидат економічних наук, доцент

Полегенько А.С.

бакалавр

Херсонський державний аграрний університет, Україна

Мармуль Л.А.

доктор економічних наук, професор
Одесская национальная академия пищевых технологий, Украина

Коваль С.В.

кандидат экономических наук, доцент

Полегенько А.С.

бакалавр

Херсонский государственный аграрный университет, Украина

Marmul L.A.

doctor of economics, professor
Odessa National Academy of Food Technologies, Ukraine

Koval S.V.

candidate of economic Sciences, associate Professor

Polegenko A.S.

bachelor

Kherson state agrarian University, Ukraine

**ФОРМУВАННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНО-ЕКОНОМІЧНОГО МЕХАНІЗМУ
ФУНКЦІОНУВАННЯ ТА РОЗВИТКУ РИНКУ ПЛОДОЯГІДНОЇ ПРОДУКЦІЇ**

**ФОРМИРОВАНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО
МЕХАНИЗМА ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ И РАЗВИТИЯ РЫНКА
ПЛОДОЯГОДНОЙ ПРОДУКЦИИ**

**FORMATION OF THE ORGANIZATIONAL-ECONOMIC MECHANISM OF
FUNCTIONING AND DEVELOPMENT OF THE MARKET
PLODOYAGODNOY PRODUCTS**

У статті визначено проблеми функціонування й розвитку ринку плодючої продукції. Визначено переваги його державного регулювання та організаційно-економічного механізму управління. Обґрунтовано його основні складові та їх зміст. Виявлено чинники та етапи використання. Обґрунтовано стратегії підвищення конкурентоспроможності плодючого виробництва.

***Ключові слова:** організаційно-економічний, механізм, ринок, плодюча продукція, державне регулювання, управління, маркетингові стратегії, удосконалення, галузь садівництва, конкурентоспроможність.*

В статье определены проблемы функционирования и развития рынка плодоягодной продукции. Определены преимущества его государственного регулирования и организационно-экономического механизма управления. Обоснованы его основные

составляющие и их содержание. Выявлены факторы и этапы использования. Обоснованы стратегии повышения конкурентоспособности плодоягодного производства.

Ключевые слова: организационно-экономический механизм, рынок, плодоягодная продукция, государственное регулирование, управление, маркетинговые стратегии, усовершенствования, отрасль садоводства, конкурентоспособность.

In the article the problems of functioning and development of the market of fruit and berries products. The advantages of government regulation and organizational and economic management mechanism. Proved its basic components and their contents. The factors and stages of use. It justifies the strategy of increasing the competitiveness of fruit and berry production.

Key words: organizational-economic mechanism, the market, fruit and berry production, state regulation, management, marketing strategy, improvement, gardening industry, competitiveness.

Постановка проблеми. У структурі сучасного аграрного ринку велике значення мають продукти садівництва. Згідно сучасних концепцій раціонального харчування, у продовольчому забезпеченні населення винятково важлива роль відводиться плодам і ягодам. При оптимальному їх споживанні у свіжому вигляді й продуктів їх промислової переробки якість харчування людини за складом вуглеводів, мінеральних елементів, органічних кислот, вітамінів значно підвищується. Наявні у плодах та ягодах речовини протидіють нагромадженню канцерогенів в організмі, позитивно впливають на життєвий тонус.

Разом з тим, оцінка стану, кон'юнктури та динаміки ринку садівницької продукції показує, що садівницька галузь країни та її регіонів не може конкурувати з рівнем розвитку, ефективністю цієї галузі в розвинених європейських країнах.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Відзначимо, що відомі українські вчені-економісти приділяють багато уваги вирішенню проблем розвитку садівництва: В.І. Бойко, О.Ю. Єрмаков, Л.О. Мармуль, В.А. Рульєв, О.М. Шестопаль, А.І. Шумейко та ін. В їх працях досліджуються теоретичні й методологічні проблеми розвитку галузі, особливості її приватизації, формування земельних і майнових відносин, оцінка потенціалу виробництва. Проте проблеми обґрунтування організаційно-економічного механізму розвитку садівництва та його державної підтримки з метою підвищення ефективності й конкурентоспроможності висвітлені, на нашу думку, недостатньо та потребують подальших досліджень.

Мета та завдання статті полягають в обґрунтуванні організаційно-економічного механізму державного регулювання й управління функціонування ринку плодоягідної продукції з метою підвищення конкурентоспроможності галузі садівництва.

Результати досліджень. Створення належних організаційно-економічних умов функціонування й розвитку ринку плодів і ягід є важливим чинником підвищення конкурентоспроможності галузі садівництва. Держава відіграє провідну роль в інституційному забезпеченні справедливої конкуренції на ринку сільськогосподарської продукції для всіх суб'єктів господарювання агросфери, у підтримці вітчизняного товаровиробника, збалансуванню попиту й пропозиції. Основним інструментом в організаційно-економічному механізмі

регулювання сталого розвитку аграрного сектору загалом є ціновий контроль на товари першої необхідності, створення страхових фондів і державних запасів, пряма й не пряма державна підтримка виробництва, зважена податкова і кредитна політика, митне регулювання.

Створення ефективного організаційно-економічного механізму функціонування ринку плодів і ягід вимагає врахування всіх процесів, які відбуваються в аграрному секторі не тільки нашої країни, а й зарубіжних країн. Якщо на ринку є потреба в даній плодово-ягідній продукції, неприбуткове або низькорентабельне виробництво в ринкових умовах може існувати тільки при відповідній державній підтримці. В іншому випадку, вільна ніша на ринку буде заповнена за рахунок імпортової продукції конкурентів [1, с. 20].

Такий стан є характерним для сучасного розвитку вітчизняного садівництва. Навіть спеціалізовані садівницькі підприємства при виконанні комплексу робіт по догляду за насадженнями, збору урожаю та його реалізації потребують оборотних засобів, дешевих кредитів для придбання палива, мінеральних добрив, інших матеріальних ресурсів. Через відсутність збутових кооперативів, інших дієвих інструментів аграрні підприємства, особливо малі та середні, відчувають значні проблеми із збутом плодоовочевої продукції.

Тому у практиці державного регулювання інших країн, зокрема, ЄС, США використовуються угоди з фермерами щодо закупівель або прийняття в заставу плодів і ягід. Дослідження сучасної ситуації на ринку плодів і ягід, вивчення досвіду зарубіжних країн, переконує у необхідності державного регулювання його розвитку. Залежність сільськогосподарського виробництва від природно-кліматичних умов, невизначеність зумовлюють необхідність державної підтримки з метою забезпечення високої ефективності й конкурентоспроможності, фінансово-економічної стійкості садівницьких підприємств, стабілізації галузі в цілому.

Фінансова підтримка, згідно із Законом України “Про збір на розвиток виноградарства, садівництва і хмелярства” [4], надається суб'єктам господарювання незалежно від організаційно-правових форм та форм власності, які займаються виноградарством, садівництвом і хмелярством, для компенсації їхніх витрат на проектні роботи, підготовку ґрунту та садіння, догляд за багаторічними насадженнями, спорудження шпалери й крапельного зрошення, придбання підвісних матеріалів для хмелярства відповідно до нормативів витрат на 1 га. Нормативи визначено залежно від зон закладення молодих багаторічних насаджень, схем садіння, а також з урахуванням витрат на складові частини відповідних робіт.

В ринкових умовах господарювання будь-яке виробництво не може існувати, якщо не забезпечує середній рівень прибутку для товаровиробника. Виникає необхідність у здійсненні ряду заходів щодо забезпечення високої якості продукції, зниження її собівартості і, відповідно, конкурентоспроможності на ринку. Якщо економічні умови в Україні не забезпечують прибутковості виробництва, але певна продукція необхідна для споживача, держава повинна здійснювати заходи підтримки, як це відбувається у більшості країн світу щодо аграрного сектора.

У випадках, коли держава відмовиться від підтримки галузі у вигляді дотацій, субсидій, пільгового кредитування, товаровиробники відмовляються від збиткового виробництва і переорієнтовують свою діяльність на більш рентабельні види продукції. Вказана думка підтверджується згортанням галузі у країні та зменшенням обсягів плодово-ягідної продукції у 90-і- 00- роки і її розвитком, особливо у секторі кісточкових та ягідних культур в останнє десятиріччя. Останнє пов'язується, переважно, із наявними конкурентними, переважно ресурсними перевагами вітчизняних товаровиробників і сприятливою кон'юнктурою плодово-ягідного ринку.

З іншої сторони, важливим елементом ефективного організаційно-економічного механізму функціонування плодоягідного ринку, вільного ціноутворення є формування платоспроможного попиту населення. Крім того, сільськогосподарська продовольча продукція відзначається високою ціною еластичністю попиту, оскільки має широкий асортимент товарів-замінників. Споживчий кошик визначає мінімальну норму попиту населення на продовольчі товари, а тому повинен бути орієнтиром у ціноутворенні на плоди та ягоди [2, с. 110].

Для підвищення конкурентоспроможності й інвестиційної привабливості садівницьких підприємств необхідно поглиблювати рівень спеціалізації, переорієнтувати їх на інноваційні технології, які забезпечують рентабельність і ефективність виробництва. При цьому необхідно враховувати обсяги реалізації продукції у свіжому вигляді на внутрішньому ринку, потреби підприємств переробної промисловості і необхідність забезпечення їх сировиною, а також розширення можливостей реалізації на експорт. Раціональні розміри садівницьких підприємств передбачають високий рівень спеціалізації, при якому садівництву належить до 70 % обсягів товарної продукції, на рівні 700 - 1000 га у структурі сільськогосподарських угідь.

В організаційно-економічному механізмі регулювання плодоягідного ринку провідне місце займає інтеграція садівницьких підприємств з метою забезпечення окремих вимог виробничого процесу або спільного використання матеріальних, трудових і фінансових ресурсів для створення єдиного технологічного циклу (виробництво-переробка-зберігання-стандартизація-збут-забезпечення-фінансування) і мінімізації витрат на всіх етапах відтворення [5, с. 124]. У країнах Західної Європи функціонують кооперативи, будуються комплекси для зберігання й переробки продукції. Виробництво орієнтується, переважно, на реалізацію плодів високої якості у свіжому вигляді, оскільки ціна на сировину для переробки є в декілька разів нижчою. Для переробки використовується, переважно, низькоякісна частина урожаю, яка не може бути реалізована на ринку.

У процесі формування ринкових відносин у садівництві необхідним етапом стала організація гуртових ринків. Основним завданням їх діяльності є створення сприятливих умов для реалізації продукції, формування великих партій товару, сервісне обслуговування продавців і споживачів, транспортні та логістичні послуги. Вважається, що гуртові ринки сприяють зниженню ціни і їх доцільно організувати у великих містах. Проте, досвід функціонування

плодоовочевих ринків у Херсонській області переконливо доводить, що вони є ефективними і в місцях основного виробництва.

Цивілізований ринок передбачає зростання ролі планування на рівні садівницьких підприємств. При створенні щорічних і перспективних стратегічних планів на рівні області, району, підприємства, необхідно обґрунтовано використати певну систему економічних показників, досягнення яких можливе при зниженні питомих витрат всіх видів ресурсів, динамічному і пропорційному розвитку всієї економічної системи регіонів розміщення галузі садівництва [9, с. 44].

Ефективне функціонування ринку плодоягідної продукції можливе на основі цілеспрямованого створення комплексної програми розвитку. Основними задачами планування в сучасних умовах є регулювання економіки і встановлення стабільних економічних відносин між суб'єктами ринку; забезпечення інтенсифікації виробництва в галузі і її відповідну прогресивну структуру; сприяння пропорційному і збалансованому розвитку садівницьких підприємств різних форм власності і господарювання; ефективне використання наявного ресурсного, виробничого, інноваційного потенціалу галузі.

Моніторинг і аналіз плодоягідного ринку – основа прийняття ефективних і обґрунтованих управлінських рішень щодо його розвитку. Починати дослідження ринку плодів і ягід необхідно з вивчення запитів споживача і мотивів його поведінки на ринку [3, с. 171]. Мотиви споживача маркетингова служба садівницького підприємства вивчає на підставі проведення спеціальних тестів, анкет, опитування, які дають можливість виявити його думку про якість та асортимент плодової продукції, канали її реалізації. Обґрунтоване використання цих матеріалів дозволяє керівництву і спеціалістам господарства в перспективі збільшувати або скорочувати обсяги виробництва тієї чи іншої плодової культури.

До питань, які розглядаються при дослідженні ринку плодів і ягід, слід віднести: вибір сегментів ринку (проводять за географічними, демографічними та іншими ознаками); визначення місткості ринку та окремих його сегментів; характеристика ринку, його кон'юнктури (динаміка цін, співвідношення попиту і пропозиції); аналіз тенденцій до зміни кон'юнктури ринку; прогнози щодо збереження й збільшення ринкової долі кожної плодової культури.

Дослідження включають питання виявлення потреб споживачів у тій чи іншій плодовій або ягідній продукції [7, с. 12]. Товарна політика садівницького господарства повинна знаходити привабливі для споживача переваги своєї продукції: високий товарний вигляд, екологічну чистоту, лікувальні й смакові якості, транспортабельність, легко спроможність та інші властиві плодам і ягодам якості.

Для порівняння своїх переваг у боротьбі за ринок збуту садівницьке підприємство повинне мати достовірну інформацію про конкурентів. Слід зазначити, що ринок садівницької продукції характеризується високим рівнем конкуренції (внутрішньогалузевої, цінової, виробничої). На плодovому ринку, особливо в літньо-осінній період, діє велика кількість суб'єктів ринку: сільгосп підприємства, фермерські господарства, господарства населення, члени

садівницьких кооперативів [6, с. 124]. У зв'язку з тим, що продукція особистих господарств населення і садівницьких товариств практично не оподатковується, вони мають значні конкурентні переваги перед сільгоспприємствами. На наш погляд, це одна з причин високої їх частки в структурі виробництва галузі.

На основі теоретичних узагальнень практичного досвіду, до чинників конкурентоспроможності плодоягідної продукції слід відносити:

плоди і ягоди (сорт, категорія, асортимент, якість, упаковка, екологічна чистота, терміни зберігання, товарний вигляд, сертифікати);

ціни (рівень цін, собівартість продукції, строки попередньої оплати, знижки, цінові преференції);

канали збуту (форми збуту, ринкова частка, наявність і обладнання бази зберігання, види й швидкість транспортування і т.д.);

форми просування плодів і ягід на ринку (реклама, оформлення вітрин, упаковка, використання засобів масової інформації та ін.).

Виходячи з цього, маркетингові стратегії просування плодоягідної продукції і доведення її до споживача, на нашу думку, повинні включати: рекламну діяльність і методи просування; аналіз та вибір різних каналів реалізації плодів і ягід; вивчення найбільш сприятливих та ефективних місць для торгівлі плодоягідною продукцією; дослідження основних потоків просування плодів і ягід [8, с. 24].

Висновки та пропозиції. Організаційно-економічний механізм ефективного функціонування ринку плодоягідної продукції включає: цінову, кредитну і податкову державну політику; інституційні засади розвитку садівницьких підприємств, їх спеціалізацію і концентрацію; створення гуртових ринків, взаємовигідних економічних відносин між виробництвом, зберіганням, переробкою і реалізацією продукції; маркетингову діяльність на основі ринкової кон'юнктури. Важливим завданням сучасного етапу розвитку галузі садівництва є прискорене відтворення плодоягідних насаджень. Тільки на цій інноваційній основі можливий ефективний вплив всіх вищезазначених чинників, підвищення її конкурентоспроможності.

Бібліографічні посилання:

1. Аніщенко Г.Ю. Конкурентоспроможність продукції садівництва і суть, показники та критерії оцінки / Г.Ю. Аніщенко // Збірник наукових праць Уманського ДАУ. – Умань, 2007. – Вип. 65, Ч. 2: Економіка. – С. 18-31.
2. Григоренко А.І. Удосконалення економічного механізму регулювання ринку плодової продукції / А.І. Григоренко // Економіка АПК. – 2007. – № 3 (149). – С. 109-111.
3. Єрмаков О.Ю. Сучасний стан та перспективи розвитку садівництва в Закарпатті / О.Ю. Єрмаков, Л.Ф. Пилипчинець // Науковий вісник НАУ. – К., 2005. – Вип. 82. – С. 168-171.
4. Закон України “Про збір на розвиток виноградарства, садівництва і хмелярства”: [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/587-14>
5. Мармуль Л.О. Організаційно-економічні засади формування та розвитку ринку плодоягідної продукції: [монографія] / Л.О. Мармуль, С.В. Коваль. – Херсон: Айлант, 2008. – 160 с.
6. Рульєв В.А. Економічні проблеми розвитку садівництва України: монографія / В.А. Рульєв. – К.: ННЦ ІАЕ, 2004. – 360 с.

7. Рудьєв В.А. Садова продукція – складова ринку продовольства / В.А. Рудьєв // Сад, виноград і вино України. – 2006. – № 1/3. – С. 12-13.
8. Шестопаль О.М. Нарощування виробництва плодів і ягід: економічний та соціальний аспект / О.М. Шестопаль // Економіка АПК. – 2006. – № 2 (136). – С. 22-25.
9. Шумейко А.І. Ринок фруктів і винограду: поточна кон'юнктура і прогноз / Шумейко А.І., Кондратенко С.П., Григоренко А. // Пропозиція: Укр. журнал з питань агробізнесу. – К.: Юнівєст Маркетинг, 2006. – № 11. – С. 42-47.

References:

1. Anischenko H.Yu. Konkurentospromozhnist' produktsii sadivnytstva i sut', pokaznyky ta kryterii otsinky / H.Yu. Anischenko // Zbirnyk naukovykh prats' Umans'koho DAU. – Uman', 2007. – Vyp. 65, Ch. 2: Ekonomika. – S. 18-31.
2. Hryhorenko A.I. Udoshkonalennia ekonomichnoho mekhanizmu rehuliuвання rynku plodovoi produktsii / A.I. Hryhorenko // Ekonomika APK. – 2007. – № 3 (149). – S. 109-111.
3. Yermakov O.Yu. Suchasnyj stan ta perspektyvy rozvytku sadivnytstva v Zakarpatti / O.Yu. Yermakov, L.F. Pylypchynets' // Naukovyj visnyk NAU. – K., 2005. – Vyp. 82. – S. 168-171.
4. Zakon Ukrainy “Pro zbir na rozvytok vynohradarstva, sadivnytstva i khmeliarstva”: [Elektronnyj resurs]. – Rezhym dostupu: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/587-14>
5. Marmul' L.O. Orhanizatsijno-ekonomichni zasady formuvannia ta rozvytku rynku plodoiahidnoi produktsii: [monohrafiia] / L.O. Marmul', S.V. Koval'. – Kherson: Ajlant, 2008. – 160 s.
6. Rul'iev V.A. Ekonomichni problemy rozvytku sadivnytstva Ukrainy: monohrafiia / V.A. Rul'iev. – K.: NNTs IAE, 2004. – 360 s.
7. Rul'iev V.A. Sadova produktsiia – skladova rynku prodovol'stva / V.A. Rul'iev // Sad, vynohrad i vyno Ukrainy. – 2006. – № 1/3. – S. 12-13.
8. Shestopal' O.M. Naroschuvannia vyrobnytstva plodiv i iahid: ekonomichnyj ta sotsial'nyj aspekt / O.M. Shestopal' // Ekonomika APK. – 2006. – № 2 (136). – S. 22-25.
9. Shumejko A.I. Rynok fruktiv i vynohradu: potochna kon'iunktura i prohnoz / Shumejko A.I., Kondratenko S.P., Hryhorenko A. // Propozytsiia: Ukr. zhurnal z pytan' ahrobiznesu. – K.: Yunivest Marketynh, 2006. – № 11. – S. 42-47.

Мних М.В.,

доктор економічних наук, професор, академік УАН,
заслужений економіст України

Мных Н.В.,

доктор экономических наук, профессор, академик УАН,
заслуженный экономист Украины

Mnikh N.V.

Doctor of Economics, professor, academician of the UAS,
Honored Economist of Ukraine

ПЕНСІЙНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ В УКРАЇНІ НА ПЕРЕХІДНОМУ ЕТАПІ ЧЛЕНСТВА В ЄС

ПЕНСИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ В УКРАИНЕ ПРИ ПЕРЕХОДНОМ ЭТАПЕ ЧЛЕНСТВА В ЕС

PENSIONS IN UKRAINE TO THE TRANSITION TO EU MEMBERSHIP

Пенсійне забезпечення - найбільш хвилююче питання в сьгоднішньому суспільстві, адже суспільство вимагає вищого рівня соціального захисту, а держава в силу економічної ситуації, не має можливості його збільшувати, до того ж здійснюється скорочення пільгових пенсій, мотивуючи необхідністю, що це пов'язано з війною на сході України.

З питання пенсійного забезпечення є багато думок і навіть наукових досліджень, але все це потребує більш глибокого аналізу наявних проблем, який полягає в тому, щоб знайти ці економічні та соціальні механізми, які дадуть відповідь на повсякденні питання щодо соціального захисту населення. Розглядаючи в даній статті пенсійне забезпечення, ставиться за мету привернення уваги до необхідності вирішення питання соціального захисту та соціального забезпечення в Україні. Це питання національної безпеки, адже здійснення заходів щодо підвищення соціальних стандартів для населення – одна з головних вимог вступу України в ЄС.

Ключові слова: пенсійне страхування, солідарна система пенсійного страхування, пенсійне забезпечення, система пенсійного страхування, соціальний захист населення.

Пенсионное обеспечение - наиболее волнующий вопрос в современном обществе, ведь общество требует высокого уровня социальной защиты, а государство в силу экономической ситуации, не имеет возможности его увеличивать, осуществляя сокращение льготных пенсий, мотивируя необходимостью, связанной с войной на востоке Украины.

Рассматривая в данной статье пенсионное обеспечение, ставится цель привлечения внимания к необходимости решения вопроса социальной защиты и социального обеспечения в Украине. Это вопрос национальной безопасности, ведь осуществление мероприятий по повышению социальных стандартов для населения - одно из главных требований вступления Украины в ЕС.

Ключевые слова: пенсионное страхование, солидарная система пенсионного страхования, пенсионное обеспечение, система пенсионного страхования, социальная защита населения.

Pensions - the most exciting issues in today's society, because society demands a higher level of social protection and the state because of the economic situation is not possible to increase, moreover, carried reduction of pension, citing the need that this is due to the war in eastern Ukraine.

On the issue of pensions is a lot of opinions and even research, but it requires a deeper analysis of existing problems, which is to find these economic and social mechanisms that will answer everyday questions about social security. Considering this article pensions, put the goal of drawing attention to the need to address issues of social protection and social security in Ukraine. This is a national security issue, as the implementation of measures to improve social standards for the population - one of the main requirements of Ukraine's accession to the EU.

Keywords: pension insurance, PAYG pension, pension, pension system, social security.

Постановка проблеми. В даний час, пенсійне забезпечення в Україні здійснюється через систему пенсійного страхування. Сутність пенсійного страхування полягає в тому, що воно є однією з основних гарантій соціального захисту населення, в завдання якого входить підтримка матеріального добробуту громадян та їхніх сімей у випадку виходу на пенсію за віком, за інвалідністю чи у разі втрати годувальника. Пенсійне страхування виступає як сукупність особливих замкнених перерозподільних відносин між його учасниками з питань формування, за рахунок грошових внесків, цільового пенсійного фонду для надання грошової допомоги громадянам, які вийшли на пенсію. Об'єктом пенсійних правовідносин є пенсія. Саме на пенсію спрямовані суб'єктивні права і юридичні обов'язки суб'єктів пенсійних правовідносин. В сучасних умовах пенсію можна розглядати як грошову виплату (з розрахунку на місяць), яка призначається відповідно до встановлених державою правил громадянам, що досягли встановленого законом пенсійного віку, чи які набули страхового стажу (вислуги років) встановленої тривалості, або яким встановлена інвалідність чи які втратили годувальника за рахунок коштів, асигнованих на ці цілі державою з державного бюджету, з Пенсійного фонду, з Накопичувального пенсійного фонду та з недержавних пенсійних фондів.

Мета статті. Пенсійне страхування в умовах товарно-грошових відносин може бути використано як метод організації страхового фонду, коли має місце формування централізованого фонду шляхом сплати страхових внесків учасниками пенсійного страхування та відшкодування витрат із цього фонду тільки серед платників страхових пенсійних внесків. Воно ж є важливим механізмом реалізації соціальної політики в плані соціального захисту працюючого населення і визначається загальнообов'язковим державним пенсійним страхуванням.

Результати дослідження. Загальнообов'язкове державне пенсійне страхування, яке діє в даний час в Україні – система прав, обов'язків, гарантій, що передбачає призначення, перерахунок і виплату пенсій, надання соціальних послуг застрахованим особам і членам їхніх родин із коштів Пенсійного фонду України, що формується за рахунок страхових внесків роботодавців і громадян на загальнообов'язкове державне пенсійне страхування, бюджетних і інших джерел. Загальнообов'язкове державне пенсійне страхування передбачає два рівні. Є також і третій рівень, що реалізується на засадах добровільної участі громадян. (рис.1).

Перший рівень – це солідарна система пенсійних виплат (пенсії з поточних надходжень), яка є обов'язковою і передбачає встановлення розмірів

пенсій в залежності від страхового стажу та розміру заробітної плати, з якої сплачені внески, облік яких здійснюється персоналізовано в Пенсійному фонді.

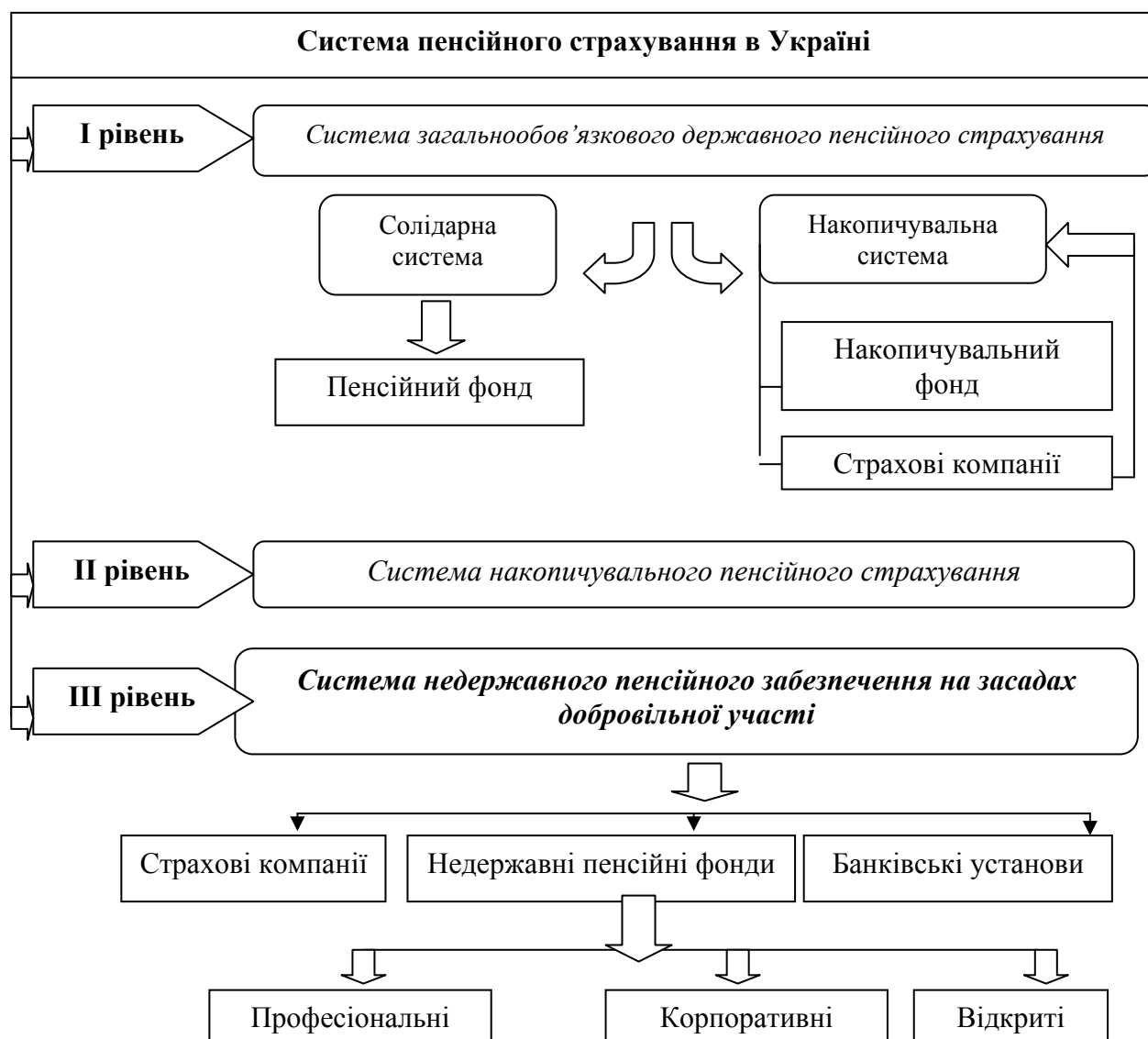


Рис.1. Структура системи пенсійного страхування в Україні

Солідарна пенсійна система діє на території України майже століття. Вона розвивається, вдосконалюється і пристосовується до суспільного життя з огляду на економічне і політичне становище в державі. Ця система спирається на принцип «негайної виплати», коли страхові внески, які надійшли до Пенсійного фонду, відразу виплачуються пенсіонерам, тобто відбувається солідарний, горизонтальний перерозподіл доходів нинішніх працівників на користь нинішніх пенсіонерів. Іншими словами можна сказати, що відбувається солідарність поколінь, коли працююче нинішнє покоління утримує нинішніх пенсіонерів, які в свій час працювали і утримували пенсіонерів того часу.

Другий рівень - це система накопичувального пенсійного страхування, яке може існувати паралельно до солідарної системи. Запровадження цієї системи передбачає акумулювання персоналізованої частини внесків громадян, які обліковуватимуться на індивідуальних накопичувальних пенсійних

рахунках і накопичуватимуться у єдиному державному Накопичувальному фонді, та подальше інвестування цих коштів з метою отримання інвестиційного доходу.

Третій рівень - це система недержавного пенсійного страхування, що базується на засадах добровільної участі громадян, роботодавців та їх об'єднань у формуванні пенсійних накопичень і яка забезпечує застрахованій особі, після виходу на пенсію, отримання крім пенсії за загальнообов'язковим державним пенсійним страхуванням, додаткової пенсії шляхом добровільних пенсійних внесків до недержавних пенсійних фондів, які являються основою цієї системи, в тому числі і ті, що створені за корпоративними та професійними ознаками.

Для України поєднання солідарної й накопичувальної систем є найоптимальнішим варіантом нової пенсійної системи, оскільки дає змогу диверсифікувати різні типи ризиків, а це уможливорює розподілення ризиків різного типу за різними системами, а це означає, що особа застрахована як майбутній пенсіонер, а є орган який здійснює страхування – це Пенсійний фонд, а на державному рівні - це можливість підтримувати і через страхові компанії. Отже, пенсійна система, створена на засадах страхування, виконує соціальну та економічну функції. Соціальна функція передбачає посилення соціальної захищеності непрацездатного населення; запобігання бідності, забезпечення соціальної справедливості. Економічна-передбачає фінансування матеріального забезпечення громадян з настання пенсійних видатків; створення та використання резервних фондів; сприяння зменшенню частки тіньової економіки та розвитку фінансового ринку; стимулювання до збільшення заощаджень на персональних накопичувальних рахунках; створення ефективних механізмів для інвестування, з боку працездатних громадян, коштів з метою отримання достойного додаткового доходу у непрацездатному віці; захист внесків від впливу різних економічних ризиків.

Для розуміння конкретної ситуації, яка відбувається в Україні, слід враховувати, що загальнообов'язкове державне пенсійне страхування в Україні здійснюється за наступними принципами:

1. Першочерговим принципом є законодавче визначення умов і порядку здійснення загальнообов'язкового державного пенсійного страхування, що в свою чергу сприяє стабільності юридичного механізму пенсійного забезпечення.

2. Система пенсійного страхування будується на обов'язковості залучення до страхування найбільш численної частини населення – осіб, які працюють на умовах трудового договору (контракту) та інших підставах, передбачених законодавством. Зарубіжна практика свідчить, що соціальне страхування, органічною частиною якого є пенсійне страхування, - це найбільш прийнятна і ефективна форма соціального захисту. Завдяки такій системі шляхом сплати страхових внесків із заробітної плати працівників і доходів роботодавців, створюються фінансові джерела для подальших виплат пенсій та соціальних допомог. До обов'язкової участі у пенсійному страхуванні також

залучаються особи, які забезпечують себе роботою самостійно, фізичні особи - суб'єкти підприємницької діяльності.

Водночас законом передбачено і право на добровільну участь у системі загальнообов'язкового пенсійного страхування осіб, які не підлягають загальнообов'язковому державному пенсійному страхуванню.

3. Принцип рівноправності застрахованих осіб щодо отримання пенсійних виплат та виконання обов'язків стосовно сплати страхових внесків на загальнообов'язкове державне пенсійне страхування означає, що всі суб'єкти сплачують внески за єдиними правилами, з яких не може бути пільгових винятків. Однією з основних засад солідарної страхової системи є те, що забезпечення надається тільки застрахованим особам, а в певних випадках, членам їх сімей.

4. Принцип соціальної справедливості передбачає залежність розміру пенсій від тривалості страхового стажу і розміру заробітної плати.

5. Принцип солідарності та субсидування в солідарній системі є одним із фундаментальних принципів систем соціального страхування.

Принцип солідарності виявляється за кількома напрямками. По-перше, це - солідарність поколінь, адже сучасне працездатне покоління фінансує виплату пенсій і допомог сучасному непрацездатному населенню, згодом, коли нинішні працездатні стануть непрацездатними, їх буде утримувати наступне працездатне населення. По-друге, на пенсійне забезпечення страхові внески сплачують не тільки працівники, а й їх роботодавці. Частка страхових внесків страхувальників, переважно ними виступають роботодавці, є значно більшою, ніж частка працівників. По-третє, страхові внески, сплачені на пенсійне страхування, обліковуються на персоніфікованих рахунках застрахованих осіб, і їх розмір залежить від тривалості страхового стажу і від розміру заробітної плати працівника. З урахуванням зарубіжної практики при обчисленні пенсій застосовується механізм, який дає змогу враховувати розмір середньої заробітної плати в країні, тобто проводиться коригування середньої заробітної плати на певний коефіцієнт. Тут враховується й те, що страхувальники сплачують за певні категорії застрахованих осіб страхові внески з мінімального розміру заробітної плати. Механізм коригування заробітку дає можливість «згладжувати» розмір пенсії при її обрахунку. Таким чином, проводиться своєрідний перерозподіл страхових коштів у напрямі субсидування менш захищених суб'єктів.

В сучасних умовах принцип субсидування виявляється і в тому, що кошти на пенсійне страхування складають не лише внески застрахованих осіб і страхувальників, а застосовуються також дотації з державного бюджету.

6. Серед принципів окремо виділяють спрямування частини страхових внесків до Накопичуваного фонду для здійснення оплати договорів страхування довічної пенсії і одноразової виплати, залежно від розмірів накопичень застрахованої особи з урахуванням інвестиційного доходу. Цей принцип має бути реалізований із введенням обов'язкового накопичувального пенсійного страхування.

7. Законодавством також проголошено принцип державного гарантування реалізації застрахованими особами своїх прав; обов'язковості фінансування за рахунок коштів Пенсійного фонду витрат, пов'язаних з виплатою пенсій та наданням соціальних послуг; цільового та ефективного використання коштів загальнообов'язкового державного пенсійного страхування; організації управління Пенсійним фондом на основі паритетності представників від застрахованих осіб, роботодавців та держави і на засадах гласності, прозорості та доступності його діяльності; відповідальності суб'єктів системи загальнообов'язкового державного пенсійного страхування за порушення норм законодавства, а також за невиконання або неналежне виконання покладених на них обов'язків.

В той же час, слід пам'ятати, що держава в стадії реалізації вищезазначених принципів, надає додаткові соціальні гарантії через систему встановлення, так званих, «спецпенсій» навколо яких так жваво проводяться дебати у Верховній Раді України, серед науковців, а також у суспільстві.

Виходячи з проголошених принципів, держава гарантує забезпечення ефективного соціального захисту населення, а враховуючи, що пенсійне забезпечення відбувається на принципах страхування взагалі, то держава не вправі не забезпечувати або знижувати виконання своїх зобов'язань, оскільки система страхування не дозволяє змінювати правила соціального забезпечення без згоди застрахованих осіб, тобто населення.

В той же час, «пенсійна реформа», яка проводилась у 2011 році змінила лише параметри виходу громадян на пенсію, чим жорстоко зачепила права громадян на отримання соціального забезпечення в Україні, однак не створила умов для соціального захисту населення, скоріше навпаки. Крім того, після революції Гідності та приходу до влади демократичного і проєвропейського уряду, питання пенсійного забезпечення залишилось в центрі уваги уряду України та Верховної Ради України, з точки ліквідації, так званих, «спецпенсій», та оподаткування пенсій. На жаль, такий підхід зберігся і в бюджеті на 2016 рік, що досить підвищує соціальне напруження в суспільстві.

Яка ж причина такого стану в Україні з пенсійним забезпеченням громадян? Офіційна відповідь у засобах масової інформації така, що не вистачає коштів в бюджеті Пенсійного фонду України на виплату пенсій, мало того дефіцит Пенсійного фонду складає більше 80 млрд. грн., який дотується з Державного бюджету України, а чи це так чи ні, спробуємо провести аналіз.

Згідно звіту Пенсійного фонду України за 2014 рік склала 1581,24 грн. при цьому питома вага видатків пенсійного фонду України до ВВП зменшилась з 17,7% в 2010 році до 14,7% на початок 2015 року. Аналізуючи звіт про виконання бюджету Пенсійного фонду України за 2014 рік, що затверджений постановою правління Пенсійного фонду України від 25 березня 2015 року №6-1 (додаток №7) встановлено, що невластиві видатки для Пенсійного фонду України склали 34565,7 млн. грн. в т.ч., 32307,7 млн. грн. це видатки на виплату різниці пенсії обчислення за страховий стаж та мінімальний розмір (ст.28 ЗУ №1058) та 2152,6 млн. грн. за виплату пенсій за вислугу років, а також видатки в обсязі 105, 4 млн. грн. на виплату цільової грошової допомоги

інвалідам війни та учасникам бойових дій. За даними Пенсійного фонду України ці виплати здійснюються 745463 особам. Розглядаючи ці цифри, слід відмітити, що дійсно сума виплат 34565,7 млн. грн. не має ніякого відношення до витрат Пенсійного фонду України, оскільки за них не вносились страхові внески і ці виплати не можуть враховуватись як дефіцит в бюджеті Пенсійного фонду, а ці виплати дійсно можуть виплачуватись з Пенсійного фонду України і компенсуватись як дотації з бюджету на покриття витрат, визначених законодавством України, як часто і політичні рішення. Таким чином, дефіцит бюджету Пенсійного фонду України зменшиться на суму 34565,7 млн. грн., крім цього довічне утримання суддів, щорічно обходиться 2,3 млрд. грн. і це теж не дефіцит, а виплати державного бюджету.

Аналіз бюджету Пенсійного фонду України показав, що на 2015 рік затверджено по доходах і видатках в сумі 253398,9 млрд. грн., що на 11,5 млрд. грн. більше ніж в 2014 році з них надходження власних коштів 173457,2 млрд. грн., що на 5529,2 млн. грн. більше ніж в 2014 році. Крім цього сплановані кошти з Державного бюджету України в сумі 80864,0 млн. грн., що на 16,2 млрд. грн. більше ніж 2014 році. З них дотації на пенсійні виплати 54697 млн. грн., що на 1,2 млрд. грн. більше ніж в 2014 році. Та на покриття дефіциту коштів на виплату пенсій складає 18995,6 млрд. грн., що на 2,3 млрд. грн. більше ніж 2015 р. Динаміка власних надходжень коштів до Пенсійного фонду України виглядає таким чином, що в структурі загальних доходів фонду, в продовж останніх трьох років, складає в межах 67-70%, а питома вага коштів Державного бюджету на пенсійні виплати впродовж останніх років складає 30-33%. При цьому слід зазначити, що кошти з Державного бюджету 2015 році сплановані на 5529,2 млн. грн. більше ніж в 2014 році, а власні надходження до Пенсійного фонду України збільшуються на 10,5 млрд. грн. при цьому загальна чисельність пенсіонерів станом 01.01.2015 року склала 12147189 осіб та середній розмір пенсії складає 1583,54 грн., що практично дорівнює чисельності, яка обраховувалась за показниками бюджету 2014 року. Враховуючи, що в зв'язку з оподаткуванням пенсій, кошти повертаються до державного бюджету, ця сума приблизно складе в рік майже 10 млрд. грн. Якщо приблизно прорахувати невикплати Пенсійного фонду за рахунок анексії Криму та невикплату пенсії на окупованих територіях Донбасу, ця сума приблизно складе 12-14 млрд. грн. на рік.

Аналізуючи фактично виконання бюджету Пенсійного Фонду України у 2015 році слід відмітити про збереження вищезазначених тенденцій. Згідно звіту за 2015 рік з усіх джерел фінансування до бюджету Пенсійного фонду України надійшло 264 732,0 млн. гривень. Власні надходження надійшли в сумі 169 831,1 млн. грн., що на 5907,8 млн. грн. більше ніж за 2014 рік. За рахунок законодавчо визначених джерел доходів у 2015 році Пенсійний фонд України у повному обсязі забезпечив виплату пенсій та грошової допомоги. Загальний обсяг видатків у 2015 році склав 265 655,2 млн. грн., що на 22 177,3 млн. грн. більше у порівнянні з минулим роком. З державного бюджету на фінансування пенсійних програм надійшло 94 811,6 млн. грн., з яких 14000 млн. грн. – на фінансування виплати пенсій 2014 року.

Таким чином, визначаючи параметри формування Пенсійного фонду України можна прийти до висновку, що Пенсійний фонд України забезпечено фінансовими ресурсами, і є всі підстави для поновлення виплат пенсій в повному обсязі, а також можна забезпечити індексацію пенсій. При цьому потрібно чітко розставити всі витрати, які є Пенсійного фонду, а також - Державного бюджету, та забезпечувати ефективність використання цих коштів. Крім цього, слід враховувати ті зобов'язання, які взяла Україна по загибелі Небесної сотні, воїнам АТО та їх сім'ями, і ці витрати повинні покриватись дотаціями з Державного бюджету і це правильно

Висновки та пропозиції. В умовах економічної нестабільності важливе місце має відводитись ефективності соціально-економічної політики, що забезпечує соціальні гарантії населення не зменшуючи їх рівня, оскільки такий підхід має свідчити про не байдужість держави до своїх громадян. Слід враховувати, що пенсійне забезпечення в Україні здійснюється на умовах соціального страхування і зміна умов страхування, в односторонньому порядку державою, призводить до погіршення умов соціального захисту та визначається як неправомірні дії, що можуть оскаржуватися в судах.

Питання оподаткування пенсій населення, яке продовжено Урядом і на 2016 рік, є недостатньо обґрунтованим та не наближає нас до принципів європейської соціальної політики. Такі дії свідчать про відсутність в Україні чіткої стратегії по імплементації механізмів економічного та соціального розвитку відповідно до стандартів ЄС і спотворює ідею та всі переваги вступу України в ЄС, адже всі реформи повинні проводитись в інтересах громадян, не порушуючи умов соціального забезпечення.

Бібліографічні посилання:

1. Конституція України Електронний ресурс :<http://zakon5.rada.gov.ua/>
2. Закон України «Про пенсійне забезпечення» Відомості Верховної Ради України (ВВР), 1992, N 3, ст. 10.
3. Закон України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» (Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2003, №№ 49-51, ст. 376).
4. Закон України «Про внесення змін до Податкового кодексу України та деяких законодавчих актів України щодо податкової реформи»(Відомості Верховної Ради (ВВР), 2015, № 7-8, № 9, ст.55).
5. Брагін С. Недержавні пенсійні фонди на неефективному фондовому ринку: приклад України / С. Брагін, О. Макаренко // Вісник Національного банку України. – 2011. – № 1. – С. 18-24.
6. Горовець Н. О. Проблеми розвитку недержавних пенсійних фондів в Україні / Н. О. Горовець, М. Г. Горовець // Економіка. Фінанси. Право. – 2011. – № 6. – С. 22-25.

Reference:

1. Konstytutsiia Ukrainy Elektronnyj resurs :<http://zakon5.rada.gov.ua/>
2. Zakon Ukrainy «Pro pensijne zabezpechennia» Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy (VVR), 1992, N 3, st. 10.
3. Zakon Ukrainy «Pro zahal'noobov'iazkove derzhavne pensijne strakhuvannia» (Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy (VVR), 2003, №№ 49-51, st. 376).
4. Zakon Ukrainy «Pro vnesennia zmin do Podatkovoho kodeksu Ukrainy ta deiakykh zakonodavchykh aktiv Ukrainy schodo podatkovoi reformy»(Vidomosti Verkhovnoi Rady (VVR), 2015, № 7-8, № 9, st.55).

5. Brahin S. Nderzhavni pensijni fondy na neefektyvnomu fondovomu rynku: pryklad Ukrainy / S. Brahin, O. Makarenko // Visnyk Natsional'noho banku Ukrainy. – 2011. – № 1. – S. 18-24.
6. Horovets' N. O. Problemy rozvytku nederzhavnykh pensijnykh fondiv v Ukraini / N. O. Horovets', M. H. Horovets' // Ekonomika. Finansy. Pravo. – 2011. – № 6. – S. 22-25.

УДК 331.101.262

JEL Classification: J5, J10

Никифоренко В.Г.

доктор економічних наук, професор,
Одеський національний економічний університет

Никифоренко В.Г.

доктор экономических наук, профессор,
Одесский национальный экономический университет

Nikiforenko V.G.

Doctor of economics, professor,
Odessa National University of Economics

СИСТЕМНА ТРАНСФОРМАЦІЯ УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ЛЮДСЬКИХ РЕСУРСІВ В УКРАЇНІ

СИСТЕМНАЯ ТРАНСФОРМАЦИЯ УПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЕМ ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ В УКРАИНЕ

TRANSFORMATION MANAGEMENT SYSTEM DEVELOPMENT OF HUMAN RESOURCES IN UKRAINE

Розглянуто підходи щодо теоретико-методологічних основ системної трансформації управління розвитком людських ресурсів. Запропоновано авторське визначення сутнісних характеристик людських ресурсів. Розроблено сучасну парадигму, яка базується на комплексному визначенні сутності багаторівневої системи управління розвитком людських ресурсів (на макро-, мезо- та мікрорівнях), використанні стратегічних підходів до системної трансформації з метою задоволення потреб всіх учасників соціально-трудова відносин та забезпечення перманентного розвитку людини.

Ключові слова: людські ресурси, системна трансформація управління розвитком людських ресурсів, організаційний механізм.

Рассмотрены подходы относительно теоретико-методологических основ системной трансформации управления развитием человеческих ресурсов. Предложено авторское определение сущностных характеристик человеческих ресурсов. Разработана современная парадигма, которая базируется на комплексном определении сущности многоуровневой системы управления развитием человеческих ресурсов (на макро-, мезо- и микроуровнях), использовании стратегических подходов к системной трансформации с целью удовлетворения потребностей всех участников социально-трудовых отношений и обеспечения перманентного развития человека.

Ключевые слова: человеческие ресурсы, системная трансформация управления развитием человеческих ресурсов, организационный механизм.

Approaches regarding the theoretical and methodological foundations of systemic transformation of human resources development. The author's definition of the essential characteristics of human resources. A modern paradigm, which is based on a comprehensive definition of the essence of multi-level development of human resources management system (at the macro, meso and micro levels), using the strategic approaches to system transformation in order to meet the needs of all members of social and labor relations and ensure permanent human development.

Keywords: human resources, system transformation of human resources development, institutional mechanism.

Постановка проблеми. Сучасний стан розвитку людства потребує більш чіткого і впорядкованого прогнозування кінцевих цілей в умовах прискорених

змін і непередбачуваності. У доповіді Програми розвитку ООН 2015 «Праця в ім'я людського розвитку» доцільно виокремити наступне, дуже важливе, на наш погляд, зауваження. Людський розвиток – це розвиток людей за допомогою побудови людського потенціалу, що здійснюється заради людей, шляхом удосконалення їх життя, і самими людьми завдяки активній участі в процесах, які формують їхнє життя. Ця концепція ширше, чим інші підходи, такі як підхід з погляду людських ресурсів, основних потреб або добробуту людей [6]. Безумовно, така думка заслуговує на всебічну увагу і детальне вивчення. Зауважимо, що в той же час адміністратор Програми розвитку ООН Х.Кларк у передмові цієї доповіді відзначає: ...«необхідна серйозна дискусія про проблеми й завдання, що виникають у зв'язку зі змінами, що відбуваються у світі праці. Необхідно використовувати сприятливі можливості для зміцнення зв'язків між працею й людським розвитком» [6]. Дана обставина викликає потребу розробки й використання сучасних підходів до розбудови оновленої парадигми розвитку людських ресурсів.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. У зарубіжній і вітчизняній економічній літературі теоретико-методологічним питанням дослідження проблем розвитку людських ресурсів приділяється чимало уваги. З різних точок зору проблема розвитку людини й задоволення її потреб свого часу розглядалася в роботах А.Сміта, У.Петі, Д.Мілля, А.Маршала, Ж.Сіючі, Дж.М.Кейнса, Г.Мюрдаля, С.Коваля, А.Льюїса, Т.Шульца, А. Сена, С.Фішера, М.Хака, К.Гриффіна, Т.Маккінлі, М.Д. Моррिसа, М.Десай та ін. Велике значення мають роботи російських вчених В.І. Басова, І.К. Бистрякова, А.Л. Гапоненко, С.А. Дятлова, Н.І. Захарова, Д.І. Зюзина, І.В. Іллінського, С.М. Климова, А.В. Корицького, В.Ф.Уколова, В.П.Щетиніна та інших. Проблеми, що стосуються тих чи інших аспектів розвитку людських ресурсів в Україні – формування і використання трудового потенціалу, стратегії людського розвитку, освітнього, демографічного, працересурсного потенціалів, перетворення у людський капітал тощо, досліджувались у працях вітчизняних вчених, зокрема Амоші О.І. [10; 12], Антонюк В.П. [1; 10], Безтелесної Л.І. [3], Гейця В.М. [4], Грیشнової О.А. [5], Лібанової Е.М. [], Новікової О.Ф. [10; 12], Семів Л.К. [11], Шаульської Л.В. [10;12], Шевченко Л.С. [2], інших вчених.

Постановка завдання. У той же час, дискусії викликає ціла низка теоретико-методологічних і прикладних проблем, у тому числі тих, що стосуються соціально-економічної сутності людських ресурсів та їхньої трансформації в людський капітал, співвідношення основних понять щодо людини як суб'єкта економічного життя (людські ресурси, людський потенціал, трудові ресурси, трудовий потенціал, людський капітал, інтелектуальний капітал тощо), методів оцінювання рівня розвитку людських ресурсів і конкурентоспроможністю.

На фоні значного кола ґрунтовних досліджень із зазначеної проблематики, потреба в нових дослідження залишається високою, оскільки, по-перше, темпи технологічних та суспільних зрушень в світі та Україні є високими та випереджаючими відносно традиційної системи регулювання процесів відтворення людських ресурсів; по-друге, відомі механізми,

інструменти управління людськими ресурсами залишаються без впровадження в умовах сталої системи соціальних інститутів та низької ефективності державної політики в цій сфері; по-третє, недостатнім є рівень суспільного усвідомлення соціально-економічної значущості проблем управління людськими ресурсами та їх перманентним розвитком. Тому завдання розробки методології системної трансформації управління розвитком людських ресурсів, що враховує вимоги й умови сучасного виробництва, особливості та тенденції соціально-економічного розвитку країни, є досить актуальним, що і обумовило вибір мети нашого дослідження.

Мету дослідження можна сформулювати таким чином – розробка теоретико-методологічних основ системної трансформації управління розвитком людських ресурсів, що враховує вимоги й умови сучасного виробництва, особливості та тенденції соціально-економічного розвитку країни.

Виклад основного матеріалу дослідження. Очевидно, що починати треба з визначення сутнісних характеристик людських ресурсів. Автором даної статті в роботі [9] розглянуто різнобічні погляди сучасних українських дослідників, серед яких перш за все потрібно відзначити Л.К.Семів і Л.С.Шевченко, О.А. Грішнову, у працях яких найбільш повне відображення знайшли саме сутнісні характеристики людських ресурсів. Так, під поняттям «людські ресурси» Л.К. Семів розуміє сукупність якостей людей (соціально-демографічні, освітньо-професійні, мотиваційні, ментальні, інтелектуальні, духовно-інформаційні, інноваційні, креативні, культурні, етносоціальні, соціалізаційні тощо), які визначають здатність людини до праці, споживання матеріальних і духовних благ, саморозвитку, творення інновацій, примноження знання в усіх сферах людської діяльності [7, с.11].

Сутнісна характеристика людських ресурсів, зауважує вона, розкривається у постійній взаємодії між людьми шляхом вдосконалення їх власної соціалізації, взаємодії людини і природи, адаптації до нових соціально-економічних умов.

Якщо узагальнити підходи до тлумачення сутності людських ресурсів, можна зробити висновок, що йдеться по суті про розгляд людських ресурсів з позицій теорії людського капіталу (Г.Беккер, М.Блаут, Т.Шульц, Л.Туроу, С.А.Дятлов, М.М.Критський, В.П.Антонюк, О.А.Грішнова, Г.І.Євтушенко, М.Курносова, В.Г.Зінов, В.Щетинін та ін.) і концепції людського розвитку (А.Сена, М.Уль-Хак, К.Гріфінн, Д.Найт, Л.К.Семів, Л.С.Шевченко та ін.). Можна погодитися з Л.С.Шевченко, яка стверджує, що теорія людського капіталу відбиває ресурсний підхід до людини, розглядаючи її як фактор виробництва, людину-ресурс, у той час як теорія людського розвитку обґрунтовує можливості розвитку людини – мети суспільства. Перша концепція більше відповідає індустріальному суспільству, друга відображає загально цивілізаційну тенденцію, але фактично реалізується в умовах переходу до постіндустріальної (інформаційної) економіки [2, с.19].

У той же час, сутнісні характеристики власне самих людських ресурсів не розрізняються у кожній з теорій, оскільки їх носієм є людина. Різними залишаються мета, умови та форми реалізації. На нашу думку, глобальне

суспільство поступово, але дедалі швидше наближується до розуміння головної мети суспільства – якісного розвитку і найбільш повної самореалізації людини.

На основі проведеного дослідження [9, с.61-65] надано авторське тлумачення категорії «людські ресурси» як сукупності соціально-демографічних, освітньо-професійних, мотиваційних, ментальних, інтелектуальних, духовно-інформаційних, інноваційних, креативних, соціальних якостей людей, що зумовлюють їхню життє-, працездатність та формують функціональну приналежність як джерела економічних результатів, елемента процесу суспільного виробництва та носія економічних, виробничих й соціальних характеристик, які формують основу для забезпечення сталого розвитку суспільства за умови ефективного використання. Зазначені характеристики в свою чергу визначають особливу роль людських ресурсів у формуванні та розвитку виробничо-економічних відносин на різних рівнях суспільного відтворення.

Вивчення великої кількості досліджень щодо людського розвитку надає підстави зробити узагальнюючий висновок, що при розгляді сутнісних характеристик указаних понять практично всі дослідники наголошують на обов'язковому характері перманентного розвитку складових людських ресурсів, людського потенціалу, трудового потенціалу, людського капіталу та врешті-решт самої людини. Тобто, можна умовно визначити відповідний ланцюг взаємозв'язку цих категорій у спрощеному вигляді: людина – ресурс – потенціал – капітал – людський розвиток. Це дозволяє визначити взаємозв'язок основних понять щодо людини як суб'єкта соціально-економічних відносин (рис. 1).

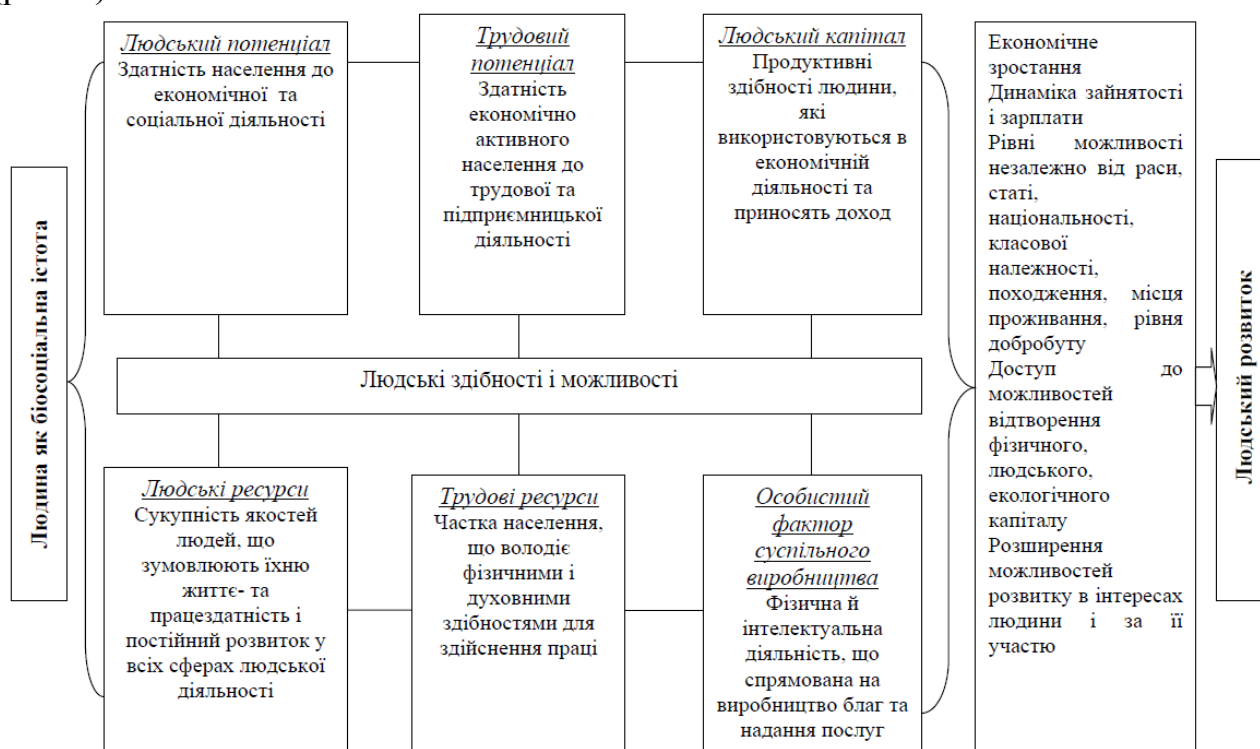


Рис. 1. Взаємозв'язок основних понять щодо людини як суб'єкта соціально-економічних відносин

На основі систематизації та встановлення взаємозв'язку указаних понять зроблено висновок, що розвиток людських ресурсів доцільно розглядати як процес прогресивних кількісно-якісних змін характеристик носіїв людського потенціалу та його накопичення, що при відповідній мотивації та умовах може бути реалізований з метою забезпечення особистого і суспільного прогресу.

В результаті узагальнення підходів щодо визначення сутності людських ресурсів можна зробити висновок про те, що сучасна парадигма розвитку людських ресурсів, на нашу думку, має гармонійно поєднувати теорії людського капіталу, концепцій людського розвитку та сталого розвитку суспільства, які є взаємообумовленими. Необхідно зазначити, що роль людських ресурсів в рамках зазначених концепцій є суперечливою, оскільки специфічними є мета, умови і форми реалізації процесів нагромадження людського капіталу й людського розвитку. Так, відповідно до концепції людського розвитку людські ресурси та їх розвиток розглядаються як кінцева мета процесу розвитку, в теорії людського капіталу – як чинник, що забезпечує його нагромадження.

При цьому відмінною особливістю сучасної парадигми управління розвитком людських ресурсів є те, що вона базується на комплексному визначенні сутності багаторівневої системи управління розвитком людських ресурсів (УРЛР) на макро-, мезо- та мікрорівні використанні стратегічних підходів до УРЛР, виокремлює мотиваційну складову процесу розвитку людських ресурсів, обґрунтовує важливість врахування соціального аспекту процесу розвитку людських ресурсів, передбачає використання інноваційних методів та інструментів управління, впровадження компетентісного підходу в систему управління розвитком людських ресурсів з метою задоволення потреб всіх учасників соціально-трудова відносин та забезпечення сталого розвитку національної економіки.

Зазначимо, що управління розвитком людських ресурсів включає процесну (управління процесами, пов'язаними з формуванням, розподілом, використанням, розвитком людських ресурсів із визначенням кола умов і чинників їх прогресивної динаміки розвитку на кожному з етапів) та ресурсну (відповідність наявного інформаційного, кадрового, фінансового, інституційного та інших видів забезпечення процесу управління) складові.

Оскільки сучасне постіндустріальне суспільство та його розвиток пов'язані з процесами інформатизації громадського життя, інтелектуалізації виробництва, інноваційністю й націленістю на загальну якість розвитку людини, необхідною є системна трансформація управління людськими ресурсами.

При визначенні системної трансформації управління розвитком людських ресурсів ми виходили з наступних міркувань. Задля системної трансформації необхідно перш за все визначити її головні складові, а саме: цілі, принципи і підходи, зміст функцій системи та її рівні. На нашу думку, основними цілями системи управління розвитком людських ресурсів (УРЛР) та її трансформації мають бути безперервний розвиток людини, збільшення та якісний розвиток людського капіталу, задоволення потреб особистості у

саморозвитку і за межами працездатного віку. Базовим принципом, на якому будується дана система, є інноваційність, що сполучається з комплексністю, системністю й процесністю, а основним підходом, на якому базується управління розвитком людських ресурсів - стратегічний.

Основу змістовної структури системи управління людськими ресурсами мають становити функції, що забезпечують цілісний і ефективний процес відтворення людських ресурсів на різних рівнях суспільного виробництва, і які є основою формування відповідних підсистем системи управління людськими ресурсами. До цих функцій вважаємо за доцільне віднести: цілеспрямовану зміну якісних характеристик людських ресурсів за рахунок переходу до безперервної системи навчання на протязі життя; забезпечення науково-технічного, економічного, соціального, культурного розвитку; формування умов для задоволення постійно зростаючих потреб і формування нових потреб; підвищення ефективності суспільного виробництва на всіх рівнях; якісний розвиток суб'єкту управління; створення умов для постійного розвитку працівника.

Пропонується визначити концептуальні засади системної трансформації управління розвитком людських ресурсів в Україні у такий спосіб: *мета трансформації* (переведення системи управління людськими ресурсами на якісно новий рівень, що створює передумови для нагромадження людського капіталу, людського розвитку та сталого розвитку національної економіки); *принципи трансформації* (інноваційність, комплексність, системність, процесність, стратегічність, адаптивність), *критерії (індикатори) процесу оновлення змісту і форм застосування інструментів управлінського впливу на розвиток людських ресурсів*, які згруповано за сферами формування людських ресурсів та їх використання; *пріоритетні напрями трансформації*, зокрема перехід до використання компетентісного підходу у системі управління розвитком людськими ресурсами, оновлення методів управління розвитком людських ресурсів в умовах нових форм економічних відносин, використання освітньо-мотиваційних та інноваційних інструментів управління формуванням і використанням людських ресурсів. Більш детально вказані засади надано на рис. 2.

Очевидно, що такі трансформаційні зміни можуть бути реалізовані лише за умови використання якісного організаційного механізму. Нами запропоновано

відповідну структуру організаційного механізму управління розвитком людських ресурсів [8, с.383-386], а саме:

- створення Національної ради з розвитку людських ресурсів та її робочого органу Національного координаційного центру з визначенням кола основних функцій даних інститутів (Національної ради з розвитку людських ресурсів – визначення основних тенденцій і напрямів розвитку людських ресурсів України на базі відповідних моделей прогнозування; розробка відповідних програм і рекомендацій з розвитку людських ресурсів на засадах визначених стандартів рівня життя; розробка проектів законодавчих актів щодо розбудови системи безперервної освіти населення на протязі життя; підготовка

Державної угоди про розвиток людських ресурсів; Національного координаційного центру – координація діяльності об'єднаної Федерації профспілок, Міністерства соціальної політики, асоціації і спілок роботодавців з реалізації програм розвитку людських ресурсів; надання підтримки регіональним структурам, які відповідають за реалізацію цих програм; контроль і оцінка дій державних структур і суспільних об'єднань, що беруть участь у реалізації програм розвитку людських ресурсів; розробка схем спільного фінансування з організаціями державного і приватного сектора, а також національними і міжнародними організаціями, спрямованих на пошук інвестицій), що дозволить підвищити функціональну спрямованість та адресність діяльності органів державної влади щодо управління розвитком людських ресурсів та забезпечити їх відповідальність за реалізацію соціально-економічних програм;



Рис. 2. Концептуальні засади трансформації управління розвитком людських ресурсів в Україні

- організаційно-економічні засади управління розвитком людських ресурсів на регіональному рівні через створення Регіональних центрів розвитку людських ресурсів (з відповідним визначенням їх організаційної структури, завдань, джерел інвестування), інноваційний характер діяльності яких забезпечується застосуванням кола новітніх інструментів надання тривалої і всебічної підтримки конкретним фізичним особам у розвитку професіоналізму й управлінні кар'єрою.

Створення вказаних регіональних центрів сприятиме задоволенню інтересів: роботодавців – у формуванні інноваційного та творчо активного трудового потенціалу з комплексом затребуваних ринком якостей; освітніх

структур – у розвитку професіоналізму викладачів шляхом засвоєння сучасних навчальних технологій; держави - у реалізації стратегічного завдання сталого розвитку шляхом активізації людського фактора, людини – у забезпеченні потреби зростання рівня і якості життя на основі постійного розвитку та набуття компетенцій.

Висновки. Таким чином, наше дослідження дозволило:

- сформулювати авторське тлумачення категорії «людські ресурси» як сукупності соціально-демографічних, освітньо-професійних, мотиваційних, ментальних, інтелектуальних, духовно-інформаційних, інноваційних, креативних, соціальних якостей людей, що зумовлюють їхню життє-, працездатність та формують функціональну приналежність як джерела економічних результатів, елемента процесу суспільного виробництва та носія економічних, виробничих й соціальних характеристик, які формують основу для забезпечення сталого розвитку суспільства за умови ефективного використання;

- визначити теоретико-методологічні засади системної трансформації УРЛР, і на цій основі надати власне бачення наукової концепції розвитку людських ресурсів, яка полягає в гармонійному поєднанні теорії людського капіталу, концепцій людського розвитку та сталого розвитку суспільства;

- обґрунтувати структуру та зміст організаційно-економічного механізму УРЛР.

Відомо, що найкращий вчитель і суддя – це час. Тільки він може підтвердити чи спростувати доцільність і правильність наукових досліджень. Відслідковуючи процеси, що відбуваються в українському суспільстві, можна казати про життєвість моделі системної трансформації управління розвитком людських ресурсів, що пропонується. У той же час, Україна потребує значно більшого спектру досліджень щодо визначення стратегічного бачення людського розвитку у державі.

Бібліографічні посилання:

1. Антонюк В.П. Формування та використання людського капіталу в Україні: соціально-економічна оцінка та забезпечення розвитку: моногр. / В.П. Антонюк; НАН України, Ін-т економіки пром. – Донецьк, 2007. – 348 с.
2. Безпека людського розвитку: економіко-теоретичний аналіз: моногр. / Л.С.Шевченко, О.А.Гриценко, Т.М.Камінська та ін. / за ред. д-ра екон. наук, проф. Л.С.Шевченко. – Х.: Право, 2010. – 448 с.
3. Безтелесна Л.І. Ринкові механізми управління людським розвитком: моногр. / Л.І. Безтелесна. – Рівне: НУВГП, 2006. – 310 с.
4. Геєць В.М. Суспільство, держава, економіка: феноменологія взаємодії та розвитку / В.М. Геєць. – К.: НАН України. Ін-т екон. та прогнозув. НАН України, 2009. – 864 с.
5. Гришнова Е. А. Развитие человеческого капитала и трансформация форм занятости: взаимовлияние и взаимообусловленность / Е. А. Гришнова, Н. А. Азьмук // Демография и социальная экономика. – 2014. – № 1(21). – С. 85–94
6. Доклад ООН о человеческом развитии 2015 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://hdr.undp.org/sites/default/files/hdr15_standalone_overview_ru.pdf

7. Людський розвиток регіонів України: аналіз та прогноз (колективна монографія) / За ред. Е.М. Лібанової. – К.: Ін-т демографії та соціальних досліджень НАН України, 2007. – 367 с.
8. Никифороенко В.Г. Сучасні підходи до формування організаційно-економічного механізму розвитку людських ресурсів // Управление социально-экономическими системами: проблемы и решения: моногр. / под общ. ред. Е.В.Мартяковой. – Донецк: ГВУЗ «ДонНТУ», 2009. – 642 с.
9. Никифороенко В.Г. Сучасні підходи до оновлення понять щодо розвитку людських ресурсів. Науковий журнал «Економіка розвитку» ХНЕУ. 2013. – № 2(66). С.60-66.
10. Новікова О. Ф. Людський потенціал: механізми збереження та розвитку : монографія / О. Ф. Новікова, О. І. Амоша, В. П. Антонюк та ін.; НАН України, Ін-т економіки пром-сті. – Донецьк, 2008. – 468 с.
11. Семів Л.К. Регіональна політика розвитку людських ресурсів в умовах трансформації економіки України: Автореф. Дис. ... д-ра екон. наук. Львів: Ін-т регіональних досліджень НАН України, 2004. – 37 с.
12. Управління людським та соціальним розвитком у регіонах України : монографія / О. Ф. Новікова, О. І. Амоша, Л. В. Шаульська та ін.; НАН України, Ін-т економіки пром-сті. – Донецьк, 2010. – 488 с.

List of references:

1. Antonyuk V.P. Formuvannya ta vykorystannya lyuds'koho kapitalu v Ukrayini: sotsial'no-ekonomichna otsinka ta zabezpechennya rozvytku: monohr. / V.P. Antonyuk; NAN Ukrayiny, In-t ekonomiky prom. – Donets'k, 2007. – 348 s.
2. Bezpeka lyuds'koho rozvytku: ekonomiko-teoretychnyy analiz: monohr. / L.S.Shevchenko, O.A.Hrytsenko, T.M.Kamins'ka ta in. / za red. d-ra ekon. nauk, prof. L.S.Shevchenko. – Kh.: Pravo, 2010. – 448 s.
3. Beztelesna L.I. Rynkovi mekhanizmy upravlinnya lyuds'kym rozvytkom: monohr. / L.I. Beztelesna. – Rivne: NUVHP, 2006. – 310 s.
4. Heyets' V.M. Suspil'stvo, derzhava, ekonomika: fenomenolohiya vzayemodiyi ta rozvytku / V.M. Heyets' . – K. : NAN Ukrayiny. In-t ekon. ta prohnozuv. NAN Ukrayiny, 2009.–864 s.
5. Hryshnova E. A. Razvytye chelovecheskoho kapytala y transformatsyya form zanyatosti: vzaymovlyyanye y vzaymoobuslovlennost' / E. A. Hryshnova, N. A. Az'muk // Demohrafiya y sotsyal'naya ekonomika. – 2014. – # 1(21). – S. 85–94
6. Doklad OON o chelovecheskom razvytyi 2015 [Elektronnyy resurs]. – Rezhym dostupa: http://hdr.undp.org/sites/default/files/hdr15_standalone_overview_ru.pdf
7. Lyuds'kyy rozvytok rehioniv Ukrayiny: analiz ta prohnoz (kolektyvna monohrafiya) / Za red. E.M. Libanovoyi. – K.: In-t demohrafiyi ta sotsial'nykh doslidzhen' NAN Ukrayiny, 2007. – 367 s.
8. Nykyforenko V.H. Suchasni pidkhody do formuvannya orhanizatsiyno-ekonomichnoho mekhanizmu rozvytku lyuds'kykh resursiv // Upravlenye sotsyal'no-jekonomycheskymy systemamy: problemy y reshenyya: monohr. / pod obshch. red. E.V.Martyakovoy. – Donetsk: HVUZ «DonNTU», 2009. – 642 s.
9. Nykyforenko V.H. Suchasni pidkhody do onovlennya ponyat' shchodo rozvytku lyuds'kykh resursiv. Naukovyy zhurnal «Ekononika rozvytku» KhNEU. 2013. – # 2(66). S.60-66.
10. Novikova O. F. Lyuds'kyy potentsial: mekhanizmy zberezhennya ta rozvytku : monohrafiya / O. F. Novikova, O. I. Amosha, V. P. Antonyuk ta in.; NAN Ukrayiny, In-t ekonomiky prom-sti. – Donets'k, 2008. – 468 s.
11. Semiv L.K. Rehional'na polityka rozvytku lyuds'kykh resursiv v umovakh transformatsiyi ekonomiky Ukrayiny: Avtoref. Dys. ... d-ra ekon. nauk. L'viv: In-t rehional'nykh doslidzhen' NAN Ukrayiny, 2004. – 37 s.
12. Upravlinnya lyuds'kym ta sotsial'nym rozvytkom u rehionakh Ukrayiny : monohrafiya / O. F. Novikova, O. I. Amosha, L. V. Shaul's'ka ta in.; NAN Ukrayiny, In-t ekonomiky prom-sti. – Donets'k, 2010. – 488 s.

Blazheva V. Iv.

PhD, Assoc. Prof.

D.A. Tsenov Academy of Economics, Svishtov, Bulgaria

INNOVATION – A FACTOR OF AGRICULTURAL SUSTAINABLE DEVELOPMENT

1. Introduction

The challenges requiring sustainable investment in scientific research in the sphere of foods, agriculture and biotechnologies can be grouped in the following trends:

- increase in the world population;
- increasing production of bio-fuels and use of increasingly greater areas of land for the production of energy resources;
- global climate changes and negative impacts on agriculture;
- depletion of the natural resources important to the development of agriculture worldwide;
- food safety and new ethical requirements for food producers [1].

In order to meet these challenges the European Union and the Member States undertake a number of measures in the sphere of foods, agriculture and biotechnologies.

This paper focuses on innovation as a factor for sustainable development in the agricultural sector in the context of the global economic system. From this point of view the focus is on the need of introducing innovation in the following areas: food safety, bio-economy and sustainable agriculture.

Under the conditions of depletable resources the development of a sustainable agricultural sector in terms of feeding the population, food production and environment and biodiversity protection, as well as regional development are particularly important.

“Sustainable development” is given priority in this context. One should differentiate between the terms “sustainable development” and “sustainability”. “Sustainability” is the property of a system to be maintained in a certain state in the course of time. The term “sustainable development” refers to a process which implies a change or development [2].

In this regard the emphasis is placed on innovation as a factor for achieving sustainable development (economic, ecological, social and technological) in the agricultural sector.

2. Concepts

There are numerous classifications of innovations in economic literature, but there is no clear definition of innovations in the agricultural sector (for example, there is a classification of innovations in rural areas, a classification of innovations under the “Leader” Programme, etc.).

In order to achieve the objectives set out in the Rural Development Programme some countries define the concept of innovations nationwide.

Generally, innovations can be differentiated in: economic, social, organizational and technical innovations [3] (Figure 1).

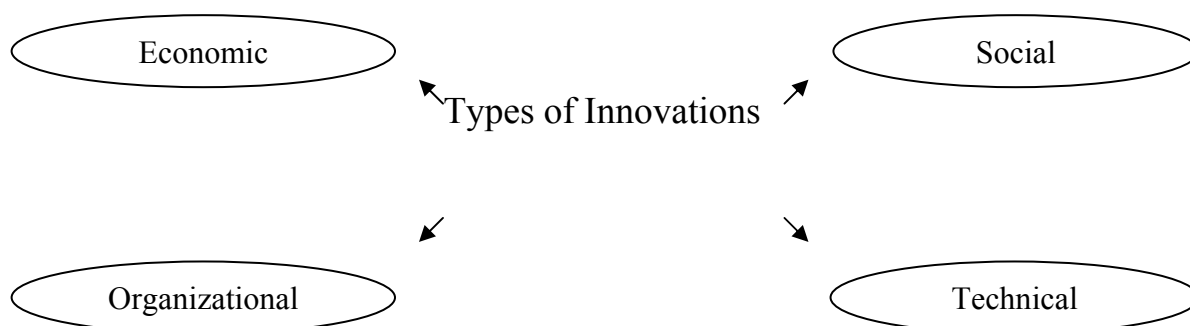


Figure 1. Types of Innovations

1. Economic innovations are aimed at:

- building market channels (farm shops, internet platforms);
- improving marketing (collective promotion, logo, events, etc.);
- creating informal groups for joint agriculture.

2. Social innovations are aimed at:

- increasing the intensity of interaction between producers;
- establishing network connections between producers and consumers;
- creating consumer culture of nutrition.

3. Organisational innovations are aimed at:

- new management approaches (in agriculture and sales);
- improved work organization.

4. Technical innovations are aimed at:

- developing new products;
- specific marketing techniques.

These innovations set the areas for the development of innovations in the agricultural sector.

- Rural tourism, economic integration and local partnerships;
- Renewable energy sources;
- Skills, training and promoting entrepreneurship;
- Rural development, food processing and food supply chains, etc.

In order to achieve sustainability of innovations in the agricultural sector three main groups of indicators have been identified:

1) economic sustainability in terms of providing information on local and regional economy, new markets and job creation;

2) environmental sustainability regarding environmental protection (as a result of conducting organic farming, energy production from renewable energy sources, etc.).

3) social sustainability regarding integrating innovations into local networks, improving the living conditions (including the labour market) and creating new knowledge (due to innovations).

The need to achieve sustainable development of innovations in the agricultural sector is driven by the following factors:

- diversification of local economies;
- technological advances in food production;
- localization of small businesses in rural areas;
- service delivery innovation, etc.

The above stated gives us grounds to conclude that innovations:

- are approaches which are new and successfully implemented into practice;
- refer to products, processes, services, management or organizational problems (related to the supply or demand);
- their nature may differ depending on the sector structure, regional disparities of development as well as the type of restrictions they are faced with [4].

3. European policy on innovation in agriculture

In a rapidly changing world, “Europe 2020” is a European Union strategy for smart, sustainable and inclusive economy. These three mutually reinforcing priorities should help Member States deliver high levels of employment, productivity and social cohesion.

The “Horizon 2020” Programme provides 4.5 billion Euros for research and innovation in the areas of food safety, bio-economy and sustainable agriculture [5].

Innovations have a long history in the Rural Development Policy. Often described as new ideas they are related to the creation of a new product, practice, service, production process or method of organization. The main requirement is that they should prove their usefulness in practice.

Based on one of the EU priorities for rural development (promoting the transfer of knowledge and innovations in rural areas, and strengthening the links between agriculture and forestry and research work) a new priority is formed, namely the concept of European Innovation Partnership (EIP).

At present there are two concepts of innovations – unidirectional and interactive innovations [6].

Unidirectional (linear) innovations are based on a research approach; the new ideas are the result of research and are put into practice via unidirectional transfer of knowledge.

Interactive (system) innovations are also based on a research approach, but on practice and other “intermediaries” as well (agricultural producers, consultants, non-governmental organizations, researchers) as participants in a “bottom-up” process. These innovations provide more result-oriented solutions that are easier to apply.

The interactive models of innovation in the agricultural sector are focused on the following areas (Figure 2):

- The innovation model of the European Innovation Partnership for agricultural productivity and sustainability goes far beyond speeding the “*from the laboratory to the market*” transfer through diffusion of the new scientific knowledge (called “linear model of innovation”).

- The European Innovation Partnership keeps to the “interactive model of innovation” that focuses on the *Creation of partnerships* – using the bottom-up approaches and linking farmers, advisors, researchers, businesses and other participants in operational groups.

- The “exchange” of knowledge is expected to generate new insights and ideas and spur innovations globally, which will support research.

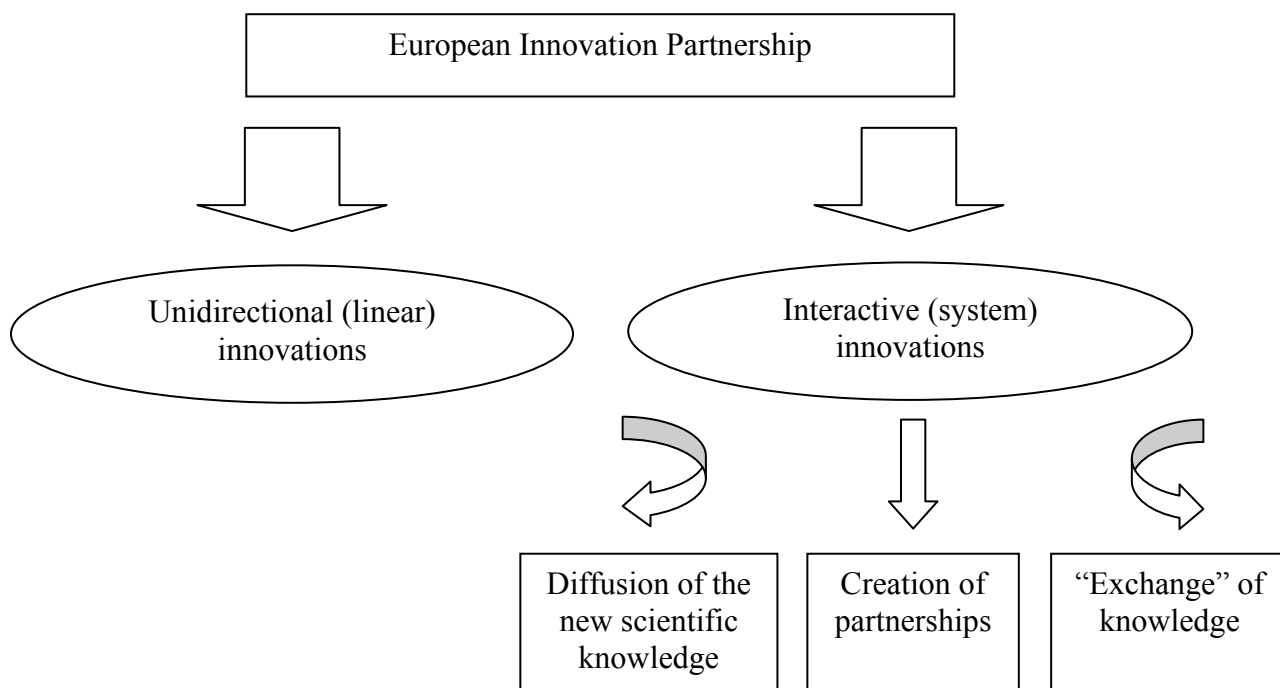


Figure 2. Concept of European Innovation Partnership (EIP)

4. Innovations in the Bulgarian agricultural sector

The structural changes that took place in our country in the restructuring process to a knowledge economy reflect a decrease in the share of the agricultural sector against a pre-emptive rise of the service sector compared to the rise in the industrial sector. Although the total index of its competitiveness increases (from 4.16 in 2011 to 4.27 in 2012), Bulgaria continues to occupy an unenviable position compared to the other countries of the Community.

According to the latest survey of the European Innovation Union (2013) Bulgaria falls in the group of countries that are *modest (timid) innovators*. Maintaining this trend implies a substantial lagging behind the global social, economic, technological and environmental standards.

The main reasons for the low level of utilizing the innovation potential can be identified as follows:

- the low level of expenditures on research and innovation;
- the unsatisfactory quality of scientific production;
- the low level of coordination between the key elements in the knowledge triangle – science-universities-business;
- the lack of motivation among young people to engage in science and research;
- the low level of intellectual labour protection, etc.

Creating a business environment favourable for innovation and increasing the efficient use of resources are the key challenges for Bulgarian economy’s competitive development. In this regard, to ensure a successful transition to smart, sustainable and inclusive growth it is necessary to [7]:

- build a high-quality system for scientific research and innovation;
- apply appropriate mechanisms for supporting business development through investments to improve labour productivity and reduce the energy consumption and resource consumption of production;
- use appropriate forms for facilitating the access of small and medium-sized enterprises and start-ups to funds and more complex business services;
- promote private investment in research and innovation;
- build infrastructure and capacity;
- stimulate an economy of low-carbon emissions, energy efficiency and renewable energy sources.

The expected results of promoting innovation in the agricultural sector are listed in the Innovation Strategy for Smart Specialization of the Republic of Bulgaria 2014-2020, and in particular [9]:

- improving the economic conditions of rural areas;
- introducing innovations in highland agriculture and animal husbandry and forestry;
- innovative approaches in the use of the potential of highland dams;
- innovations for the development of the potential of the Natura 2000 areas and the buffer zones, supporting the realization of a final product, etc.

Cooperation is encouraged in support of the implementation of interactive models of innovation to achieve the objectives of the European Innovation Partnership for agricultural productivity and sustainability. It is crucial for the development of new products, practices, processes and technologies. It helps to stimulate the economically substantiated development of short supply chains, local markets and local food chains [8].

For the purposes of the national policy on implementing the Rural Development Programme, cooperation is separated in measure 16, which is applied with the following sub-measures:

Sub-measure 16.1. Support for the establishment and functioning of operational groups within the European Innovation Partnership for agricultural productivity and sustainability;

Sub-measure 16.2. Support for pilot projects and development of new products, practices, processes and technologies;

Sub-measure 16.4. Support for horizontal and vertical cooperation between the actors in the supply chain for the construction and development of short supply chains and local markets. Support for local promotion activities related to the development of short supply chains and local markets.

The support under the sub-measure covers local markets that meet the definition of a short supply chain, and in which the activities both in product processing and its sale to the end user are performed within a radius of 120 kilometers from the farms where the products listed in the local market come from.

Short supply chains are those supply chains that include *no more than one intermediary between the farmer and the consumer*.

An “intermediary” is an entity that buys produce from the farmer in order to sell it. An intermediary in a short supply chain can be either a retailer or a processor,

in case he has bought the products from a farmer, thus acquiring control over them but not if the farmer has retained control over the product during its processing and has set its selling price thereafter.

A local market is an area, where short supply chains are realized, and a particular location is identified for the realization of the supply to the consumers of the product from the local market region.

The distance is determined from the location of the local market to the farms along the national or municipal road network.

In addition to the conditions specified, supporting *promotional activities at a local level* is allowable if it refers to *a specific local market and to a limited number of particular products* from farms involved in the short supply chain.

The sustainable development has economic, environmental and social aspects and is a primary objective of the European Union. It can only be achieved in a circular economy [10], in which the residual waste is minimized and it is common to reuse and recycle products, and where the scarce resources are used more efficiently.

The European agricultural sector sustainable development aims to constantly improve the quality of life and well-being of present and future generations. It aims to establish the relationship between economic development, environmental protection and social justice. The starting point for achieving sustainable development is innovation. All stated above allows us to conclude that no innovation is final because the future must get beyond the past.

References:

1. Evropeyskata politika v sektora na hranite, selskoto stopanstvo i biotehnologiite. Nauka & biznes, Hrani, selsko stopanstvo i biotehnologii, Natsionalen byuletin, 01, 2012, p. 6.
2. Sustainable development in the European Union, Monitoring report “EU strategy for sustainable development“ for 2011 (Abstract)
3. Understanding the concept of innovation in the field of rural development. Proposal for a national definition of the term “innovation in rural areas”, 50 Years of Common Agricultural Policy, Ready for the Future. A Partnership between Europe and Farmers.
4. European Innovation Partnership (EIP) for “Agricultural productivity and sustainability” – opportunities for funding operational groups created by farmers, researchers, consultants and enterprises under the Rural Development Programme for the period 2014-2020, the European Agricultural Fund for Rural Development –programme period 2014-2020.
5. Opinion of the Committee of the Regions on European Innovation Partnership “Agricultural Productivity and Sustainability” (2013/C 17/10), Official Journal of the European Union, 19.1.2013, C 17/51.
6. Programirane v posledniya moment – Chast 4, <http://agrozona.bg/programirane-v-posledniya-moment-chast-4>, 29 July 2013.
7. Operational Programme “Innovations and Competitiveness” 2014-2020 (Draft), http://www.opcompetitiveness.bg/images/module3/1079_OPIK_2014_-2020_second_draft.pdf, MEET, 28/06/2013.
8. Ninova, M. Programa za razvitie na selskite rayoni 2014-2020. European Agricultural Fund for Rural Development (EAFRD), Measure 16 Cooperation.
9. Inovatsionnata strategiya za inteligentna spetsializatsiya na Republika Bulgaria 2014-2020, rabotna versiya, 28 May 2013.
10. “Green Week 2014”: Jobs and the circular economy, Environment for Europeans, “Natura 2000” Prizes: top projects for biodiversity protection, “Environment” Directorate-General, September 2014, № 55, p. 3.

Petrova S. Al.,
Assoc. Prof., Ph.D.

D. A. Tsenov Academy of Economics, Svishtov, Bulgaria

THEORETICAL AND METHODOLOGICAL FOUNDATIONS OF RETAIL ASSORTMENT STRUCTURE

1. Introduction

Modern retailers have a variety of tools enabling them to carry out analyses in the specific trends of the retail assortment. It is extremely important to duly assess the situation in the retail premises. Managers are faced with making complicated decisions related to strategy development, selection and formation of retail assortment, pricing, movement and presentation of the goods in the store. Retail assortment structuring is especially important among this set of decisions.

This paper aims to differentiate and specify the types of decisions the implementation of which as specific activities aids the studying and structuring of retail assortment, as well as its rational organization and development.

Effective retail assortment management is one of the prerequisites for successful business under the current market conditions. This type of management should be carried out using modern economic tools as sources of competitive advantages.

One of the key tasks of a retailer is to respond effectively to the requirements of the consumers. Here, the activities of research, formation, structuring, optimization, organization and development of the assortment are particularly important. These activities are subject to the strategy of the company and are based on the demand and needs. On its part, responding effectively to consumers implies the use of new approaches toward the overall assortment management. Such an approach, for example, is assortment structuring by commodity categories, as well as the related decisions to create, manage and evaluate the effectiveness of their assortment matrix, also called commodity portfolio.

The main goal of this paper is to examine and interpret some basic theoretical and methodological formulations about retail assortment structuring and the need to implement it in order to fully satisfy consumer demand and to reach the desired retail assortment development.

The goal of the study outlined in this way sets forth the following body of the paper.

The buying process is not limited to composing the assortment and controlling the stocks. All business processes in stock management are carried out: from developing the store concept to planning sales promotion events in the store.

Moreover, every step – from assortment selection to the sale of goods – is controlled within the particular commodity category. Thus, assortment management by commodity categories is carried out, based on a wide range of strategic and tactical tasks.

2. Theoretical framework of a company's assortment management and structuring.

In broad terms, retail assortment management aims to best satisfy the consumers' demands, respectively, to increase the share of sales made by the company. The part of the assortment that satisfies the formation of the demand by certain factors, such as volume, structure and price, for example, passes into the sphere of consumption and is characterized, on the one hand, by the absolute amount of expenditure of the population to purchase goods, and on the other hand – by the cash receipts from the sales of goods, i.e. the sales volume.

The sales volume appears to be one of the most significant indicators of the company's performance, as the revenues from sales and the profit depend on it ultimately. At the same time, the sales volume characterizes the realized demand and is, therefore, a result and a main criterion of the assortment management effectiveness.

According to the goal set in this paper, the clarification of the nature and importance of assortment management by commodity categories require that adequate theoretical arguments and, if possible, empirical results should be presented, which are essential for the issues discussed.

Essentially, assortment management implies a complex study of: the market, organizing sales, servicing, advertising, and coordinating the design, scientific and technical activities. (fig. 1).

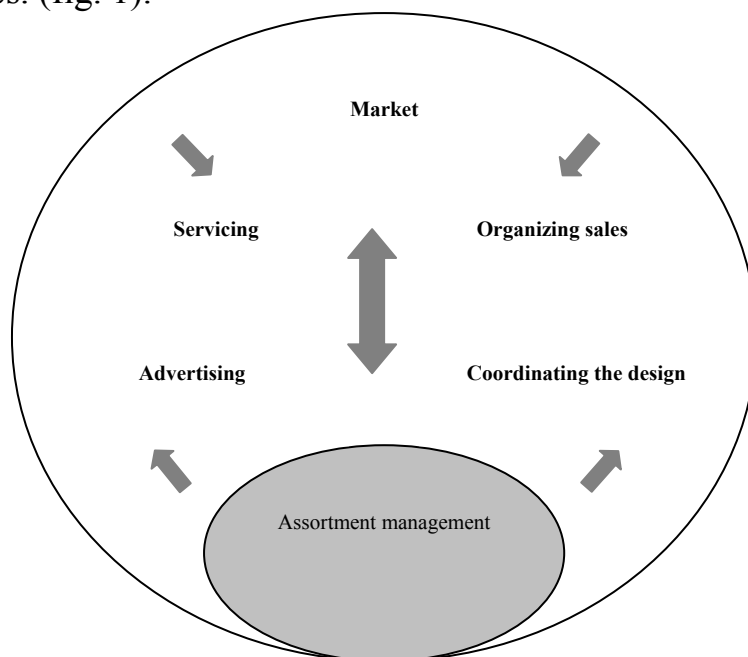


Fig. 1. Elements of assortment management

Such a study helps the formation by the company of a particular assortment concept to which it can direct its activities. In the specialized literature the existing methodological views and models of assortment management by commodity categories developed and evolved after 1960. During this period, the theoretical and practical foundations were placed in the studies related to the optimization of shelf space allocation in the stores. In 1961 a group of researchers led by W. Tucker, developed and proposed a model for the allocation of goods based on the dependence

on the elasticity of supply and demand, on the one hand and, on the other hand – on the quantity of goods placed on shelves in the store [5].

The renowned authors *M. Brown and J. Lee* argue that the effective use of available shelf space and the efficient selection of retail assortments lead to an increase in retail productivity [5]. This is a successful determinateness of conditions, factors and relations between them within the retail system. Substantiating the need for such an approach can lead to the following: on the one hand, the level of labour productivity of retail workers is determined by factors, including the sales volume and structure, as well as the breadth of the assortment and on the other hand, the increase in productivity and, hence retail effectiveness, must be one of the leading goals of management.

In 1973 *R. Curhan* determined the allocation of shelf space and offered valuable maxims of a conceptual model and experimental studies of the relationship between space, allocation for a certain product and unit sales [7]. A similar approach was adopted by the theoreticians *E. Anderson* and *N. Amato* and was implemented through their mathematical model for simultaneously determining the optimal brand collection and display area allocation [3].

The arguments of *N. Borin, P. Farris and J. Fieeland* stand out among the many scientific formulations. These authors carried out fundamentally important studies. They developed one of the first assortment management models by commodity categories, which integrates the shelf space allocation and the solutions for the stocks [4]. This model determines on the one hand, the retail assortment as a set of commodity categories, and on the other – the shelf space allocation. The cited theoreticians seek and justify the economic effects of consolidating and coordinating the managerial decisions on assortment, shelf space and the level of stocks.

In 2001, *G. Cachon* offered a model for the shelf space allocation that maximizes the profit of the retail premises at the expense only of duration, i.e. the shelf life of the stocks [6].

In the following years the research in assortment management by commodity categories was enriched and developed. In their theoretical and methodological formulations a group of researchers led by *V. Kondalintsev* defined it as a process of assortment management in which every commodity category is regarded as a separate business unit [1]. The theoreticians stick to the understanding that this type of management is the centre of responsibilities for the effectiveness of the retailing process and requires competencies in marketing, logistics and finance.

The complex and important nature of assortment management by commodity categories was analyzed and evaluated by the Russian scholar *V. Snegireva*. In her work in this trend the author claims that “... assortment management by commodity categories – this is an independent type of professionally carried out activities aimed at developing the assortment in accordance with the demand volume and structure at the fullest and most effective use of the financial, material, information and labour resources” [2].

This type of management implies assortment sub-division by commodity categories taking into account consumers’ requirements, the responsibilities for the cycle of category movement, as well as treating each commodity category as a mini-

enterprise within the framework of the company with its own budget, pricing, purchasing policy, etc.

A significant part of the retail assortment management is its structuring. The main task of structuring is to establish a certain order in the retail assortment, allowing an adequate subsequent control. Retail assortment structuring should be based, and stem from the general concept of a company development and its position in the market. Therefore, a need arises to create both a commodity classifier and an assortment matrix.

3. Methodological aspects of retail assortment structuring

Assortment structuring by commodity categories as a kind of management is becoming an independent field implying the presence of certain research approaches and methods. Such an approach is the use of the categories as basic units for managing goods. Basically, a category is defined as a set of goods that a consumer perceives as similar to each other, or goods for joint use. A category can combine goods belonging to different commodity groups, subgroups or types. For example, a separate commodity group may include cheese (from the group of dairy products), wine (from the group of alcoholic products) and chocolates (from the group of sweets).

Practically, assortment management by commodity categories is limited to:

- dividing the assortment by commodity categories not according to the traditionally defined commodity groups and types of goods, but respecting consumers' perceptions and requirements;
- controlling the entire cycle of category movement – from purchase to sale;
- considering each commodity category as a mini-enterprise within the company with its own budget, pricing, procurement policy, etc.
- implementing a unified approach to the assortment of the store as to a total set of all categories – the way the store is perceived by consumers.

In bringing the goods into categories the goal is to ensure the maximum possible beneficial effect for the management system. In contrast, traditional bringing of goods into groups on the grounds of their origin of production or consumer use does not always help increase the effectiveness of management.

Identification, grouping and classification *are the fundamental methods in forming the commodity categories*. Identification is a method of identifying and establishing matches of one object with another. Identification in assortment management by commodity categories is aimed at establishing relations and interdependencies between the various elements of the retail assortment.

Grouping is a method of uniting the objects by common characteristics. This method is used in dividing the different commodity groups. The grouping precedes the division of the whole into separate parts which have common characteristics, as well as their consequent grouping.

Classification is defined as dividing the set of objects into subsets according to similarities or differences in compliance with the conventional methods. Classification is widely used in the practical activities of companies as the large number of objects – the goods, their properties and characteristics – require dividing the set into subsets by certain characteristics. Here, the so-called commodity classifier

is used for the proper assortment creation and structuring. Basically, this classifier is a resource allowing the necessary analysis of the assortment and taking decisions for its update and development.

The commodity classifier implies division of all goods at the following levels: classes, commodity groups and commodity categories. Besides, the goods at each level are united either in a class, or a category or a position according to common characteristics or properties. Therefore, the three main levels of division according to the commodity classifier are:

- *First level* – commodity class: the larger the store format, the higher division levels are used. In a number of cases, the first (higher) level of the classifier could be the *commodity class*, such as “food” and “non-food”, or “clothing” and “footwear”, which in the minds of consumers are united according to a common functional purpose. On the other hand, in small format stores or stores selling similar goods (e.g. clothing store, at that for certain users, e.g. for teens), the division of classes is not necessary.

- *Second level* – commodity group: this is a set of goods grouped according to specific characteristics – types of goods, methods of production, etc. For example, “dairies”, “bakeries”, “women’s wear”, “men’s shoes”, “furniture”, “lighting equipment”, “home accessories”. As a rule in the store at that level there is often a higher level below which is the commodity category.

- *Third level* - commodity category: it is a set of goods which customers perceive as similar to each other, or goods grouped for joint use.

For the creation of the commodity classifier it is important that all levels are subject to further division: the commodity class is divided into commodity groups, and the commodity groups – into commodity categories. It is unacceptable to leave any level, without detailization. For example, it is incorrect if the group “women's wear” is detailed to a level “commodity category” and the group “kids’ wear” is divided only into commodity positions, bypassing the level of “commodity categories”.

Ultimately each commodity category is established as a kind of business centre with its own goals and objectives that correlate with the goals and objectives of the company as a whole, identifying the customers with their required assortment.

The key idea of assortment management by commodity categories is explained in this way – dividing each commodity category into a particular assortment group (e.g. “elite wines” in the commodity group “alcoholic beverages”), which allows the taking into account of a maximum number of factors affecting the selling of goods and enables better performance. Besides, the commodity categories should have adequate resources and an organizational structure – differentiation of managers called category managers responsible for the operation of a particular category, as a mini-enterprise, as well as for specialists in different subcategories depending on the complexity of the structure of the category. Examining the functions and tasks assigned to the category managers leads to the conclusion that a category manager is responsible for all activities related to the management of a particular commodity category. A category manager combines the functions of a buyer and a retailer, as well as of a logistics specialist. Such a specialist is responsible for the entire set of

activities in the transformation and movement of goods from certain clearly formed assortment groups. Category managers establish business relationships with suppliers, look for ways to optimize the costs of procurement and logistics, organize and adjust the auxiliary activities in this area. This implies evaluating them according to the same characteristics applicable to the commodity category itself: sales volume, profits, market share, etc.

In terms of methodology, the next step for the successful management of commodity categories is the decision to create, manage and evaluate the effectiveness of the assortment matrix, which is also called commodity portfolio.

The creation of such a matrix is essential to the process of determining the principles of commodity segmentation and identifying the maximum quantity of items in a retail store. It should be clarified that the creation of the assortment matrix must be preceded by serious preparatory work within the company and then there should be a sequence of stages, such as: setting a strategy for developing and positioning of the retail premises; choosing the store format among several possible formats; creating a detailed description of the development plan for the premises taking into account the shelf space of the store and the possibilities for changing it; establishing the terms and conditions for evaluating and changing the assortment matrix.

When creating the matrix the consumer demand should be taken into account, the main consumer should be identified according to age, income levels, education, preferences, purchases made in the store, expected services, etc. Commodity categories, groups and classes of goods are differentiated on the basis of consumer demand. A commodity classifier is developed, which differentiates these three levels. The assortment balancing according to the amount of commodity categories, as well as the correlation between the commodity positions are analyzed as the next step.

After the final decision regarding the commodity categories and positions which can be included in the assortment in the store there follows the shaping of the matrix. Consequently, an own assortment matrix is obtained containing information about the goods and suppliers.

4. Conclusions and recommendations

The attempt made to examine and interpret the nature of assortment management and structuring by commodity categories gives grounds to draw the following major conclusions:

- The adduced theoretical arguments lead to the need for applying an integrated approach to the component areas of the assortment management and structuring by commodity categories.
- In modern interpretations assortment management by commodity categories is built on the optimization of all operations relating to commodity categories considered as a component level of the commodity classifier.
- In methodological terms, it is essential to decide to create an own assortment matrix and to manage and evaluate it in order to successfully structure and consequently develop the commodity categories.

In the context of the problems discussed we can summarize that this scientific trend looking for new approaches, methods, dependences and tools for consolidation

and expansion appears necessary in the course of enriching the knowledge in the field of assortment management and structuring by commodity categories.

References:

1. Kondalintsev V. Finansoviy ves kategorii // Novosti trgovli. – 2003, № 12.
2. Snegireva V. Roznichniy magazin. Upravlenie assortimentov po tovarnaym kategoriyam. – Spb.: Piter, 2007, pp. 82-83.
3. Anderson E. and H. Amato. A mathematical model for simultaneously determining the optimal brand collection and display area allocation. *Operations Research*, 22, 1974.
4. Borin N., P. Farris and J. Fieland. A model for determining retail product category assortment and shelf space allocation. *Decision Sciences*, 1994, № 25, pp. 359-384.
5. Brown W. and W. T. Tucker. The marketing centre: vanishing shelf space. *Atlanta Economic Review*, № 4, 1961, pp. 9-13.
6. Cachon G. Managing a retailer's shelf space, inventory and transportation. *Manufacturing and Service Operations Management*, № 3, 2001, pp. 211-229.
7. Curhan R. Shelf space allocation and profit maximisation in retailing. *Journal of Marketing*, № 37, 1973, pp. 54-60.

Silvena Dencheva

Ph.D.

International university college-Dobrich, Bulgaria

ANALYSIS OF VIRTUAL COMMUNITIES IN TURISM

Abstract: Internet has changed the way companies interact with customers. Customers has become the active part of the communication with business. Virtual communities are the most popular implication of the usage of Internet into business world. The article presents the nature of virtual communities and how they are functioning in the hospitality industry. The web site of hotel Dobruzda-Dobrich has been analyzed regarding its Internet presence. Internet marketing strategy for improving its internet presence is presented in the paper.

In today's world the cyberspace and the internet play a major role in the business. The virtual communities are one of the implications of the usage of internet into the business world. There are many definitions of this term. Fernback and Thompson (1995) as cited in Lu, Zhao & Wangb (2010), point out the "social relationships" as a key point of the virtual communities: "social relationships forged in the cyberspace through repeated contact within a specified boundary of place e.g., a conference or chat line that is symbolically delineated by topic of interest", whereas Rheingold (1993) as cited in Zhao & Wangb (2010), emphasize on the technological aspect: "social aggregations that emerge from the Net, when enough people carry on those public discussion long enough, with sufficient human feeling, to form webs of personal relationships in cyberspace". Different authors and researchers have different views on the term depending on the perspective and the point of view from which they define it. The term virtual communities or also called online communities can be seen from a multi-disciplinary, sociology, technology, business, economic and e-commerce perspective (Wang, Yu, and Fesenmaier, (2002) as cited in Gupta & Kim (2004)). The e-commerce experts consider "any chat or bulletin as the basis for an online community. For them the important issue is what draws people to and holds them in a Web site, so that they will buy goods and services" (Sumeet Gupta, Hee-Woong Kim, 2004). The virtual communities can enhance trust among the members thereby reducing risk and encouraging them for greater e-commerce participation. Also the online communities can provide repeated points of contact and increase the stickiness of a website (Business Week –Harris Poll, (1997) as cited in Sumeet Gupta, Hee-Woong Kim, (2004)). That is why the online communities can be used as a marketing tool in the e-business and more particularly in the e-commerce.

Four main characteristics of the virtual communities can be outlined (Yaobin Lu, Ling Zhao, Bin Wang; 2010): (1) it exists in the cyberspace; (2) it uses information technologies (3); it is used for communication and interaction around common interests, and most of its contents are user generated; (4) it allows the formation of social relationships.

The information systems experts at National University of Singapore Sumeet Gupta and Hee-Woong Kim have summarized the general components of the virtual communities based on a relevant literature review of the different definitions of the

term in their study “Virtual Community: Concepts, Implications, and Future Research Directions”, (2004): Community, meaning the group of people in the virtual community; location – the virtual community is seen as a place or spot where people build up relationships, share ideas, thoughts and concepts, exchange information and experience; bonding – meaning the commitment and engagement to the community; shared objective/purpose – explaining why people have become part of the community.

The scholars have created many classifications of the different types of virtual communities. One of the most widely-spread and popular is the one invented by Armstrong and Hagel (1996) as cited in Yaobin Lu, Ling Zhao & Bin Wangb (2009): (1) interest communities – in which people who share a common interest or expertise on a specific topic gather together to communicate with each other; (2) relationship communities – in which people with similar experiences come together and form meaningful personal relationship; (3) fantasy communities which usually refer to online games and in which people come together to get fantastic experiences; and (4) transaction communities that focus on transaction needs and where people can get trading information.

Hagel and Armstrong (1996, 1997) as cited in Lee Moh Shan, Juliana Sutanto, Atreyi Kankanhalli, Bernard C. Y. Tan (2009) highlight the two main aspects of the virtual communities which make them “profitable business model” – “unique capabilities of the digital medium where the virtual community is located in” and “the virtual community model itself”. According to them the latter is what makes the virtual communities unique and different than the other online web sites. The online communities are aimed to create a sense for belonging and membership that unites people and that is used as a push factor for a repeated visit.

The virtual communities are widely used as a business model nowadays. Sumeet Gupta & Hee-Woong Kim (2004) have summarized the main implications of the virtual communities in the business world: “as tools for developing relationship development, building store image and loyalty among members”. Lee Moh Shan, Juliana Sutanto, Atreyi Kankanhalli, Bernard C. Y. Tan (2009) have further researched the interactions of the online communities and the business emphasizing specifically on the the e-commerce industry. They have come up with the potential business benefits from using the virtual communities model: (1) increase purchasing attention, (2) access to customer opinions; (3) greater ability to meet customer’s demands (4) additional sources of revenue (5) lower customer service costs.

The virtual community is phenomenon that is applied in almost every area and studying discipline nowadays. Many companies have taken advantage of its core attributes to create a sense for belonging, and to increase the stickiness/addiction to a certain website/community and have adopted it as a business model, using it as a marketing tool.

Marketing Audit

General information about the company – hotel Dobrudzha. The report will be analyzing the case of hotel Dobrudzha. Hotel Dobrudzha is a business hotel located in the central part of Dobrich. The lodging facility has 35 twin deluxe rooms and one

VIP suite. The other facilities that are available in the hotel are: restaurant, free parking lot, SPA and fitness center, conference hall, souvenir shops and art gallery.

- Porter's five competitive forces analysis;
- Porter's five competitive forces analysis of the hotel industry in e-business;
- Bargaining power of suppliers: low;
- Low start-up domain costs; low hosting (maintaining) costs; high costs for IT experts;
- Bargaining power of customers: high;
- The customers have good accessibility of information about the market; low switching costs; the customers tend to be price sensitive;
- Threat of substitute products: high.

Availability of many substitute products. In this case all the alternative ways for receiving information about the hotel and making reservations are considered as substitute products. Examples: telephone reservations, e-mail reservations, on-spot reservation, on-line booking websites.

- Threat of new entrants: high
- Low start-up costs; availability of many companies offering creating a website; it takes comparatively little time to build a website
- Intensity of rivalry in the industry: high

Many hotels with online presence; aggressive competition in terms of website design, features, interactivity etc.

Analysis of the factors affecting the company's presence on Internet

This part of the report performs an analysis of the online presence of Hotel Dobrudzha. Hotel Dobrudzha is presented on internet via its own website and the company's Facebook page. The following analysis will be using a group factors that are proved to affect the virtual presence of a company. The factors were identified based on a relevant literature review on the topic of virtual communities and their role in the e-commerce.

Analysis of the hotel website.

Design of the website: the website has a simple colour theme, using only two main colours – black and grey, which keeps it simple and stylish, appealing to the target market (business travellers); very good colour contrast which makes the website readable; the website possess a masthead display that shows different pictures of the hotel; the font size is 12 and the spacing is 1.5 which makes the content of the website visible and easy to read.

Navigation: The website does not possess a sitemap. The sitemaps are very important because they offer the visitors an alternative way of navigating in the website which is quicker. The different sections do not have a link to the homepage. That makes some of the visitors feel lost and insecure when they are going through the different sections of the website. The website does not possess an internal search engine which would definitely increase the level of navigation.

Content: The amount of information available on the website is enough and in digestible quantity. The content of the website covers all the main points that a potential guest of the hotel could be interested in. The text is well written, concise

and grammatically correct which makes a good impression. The content is available in Bulgarian and in English language. The information published on the website is up-to-date which would avoid the occurrence of many misunderstandings. The website does not have a section with corporate information like annual reports.

Interactivity: The interactivity is usually divided into two categories: single user interactivity and multi-user interactivity.

Single user interactivity: it is about catching the users' attention by displaying the information in the website in a way that would prolong the time users spend on the website. The website of hotel Dobrudzha offers photographs of each division of the hotel including: lobby area, restaurant, rooms, sport and SPA facilities, and convention rooms. The users can go through the pictures by using the image slide show. The image slide show enables the visitors to flip through the pictures easily and smoothly. In addition to that the website has a masthead display at the top, which shows constantly various pictures of the hotel. That helps the potential customers get a better idea of the hotel. The website also presents the visitors with the opportunity to watch a video clip of the hotel. However the video material is with a low quality, it is very short, presents just a basic overview of the hotel, it is with Bulgarian audio only. A big downside of the internet site is the lack of virtual tour option. (See section "Plan for Improving the Online Presence of Hotel Dobrudzha", Virtual Tour)

Multi-user interactivity: it is about giving the visitors the opportunity to interact among each other by using various ways. The multi-user interactivity includes: integration of forums, blogs, chat rooms, discussions, polls and others in the website. However it is not present on the website of hotel Doburdja.

Personalization: It is the process of collecting and storing information about the visitors, analyzing the information, and then delivering the right information to each visitor. The most common technique of personalization is enabling the customers to create their personal profile in the website and to log in every time when they visit the website. The website of hotel Dobrudzha has not adopted any personalization technique.

Maintenance of the website: The website is updated regularly providing the newest offers and packages. However the most recent date of editing is not posted on the website. The website provides a copyright date. The website does not provide information about the company which has made the web design.

Analysis of the Facebook page of hotel Dobrudzh.

Type of page: A company can set up a Facebook Fan Page or alternatively to create a community page. Hotel Dobrudzha has created and maintains a Fan Page. This option provides the hotel with a great control over the layout, membership and activity of the Facebook page.

Content: It includes several components: information about the company; photos; and videos.

Information: The information section of the Facebook page covers only the basic points that a customer might look for. The page provides information about the location of the hotel, link to the official website of the hotel, and some basic contact information. However this section can contain some information about the hotel itself

and its characteristics such as: number of rooms, types of rooms, leisure facilities available etc.

Photos: The Facebook photo gallery presents the hotel fully and entirely. It covers all the hotel departments: the rooms, the reception and the lobby area, the restaurant, the shopping center; the bars, the sauna and the fitness, and the exterior. However the pictures are not professional and with average quality.

Videos: Video section is not available on the Facebook page of hotel Dobrudzha.

Other facilities: The group of other facilities includes applications such as event, discussion, and explore pages. However the Facebook Fan page of hotel Dobrudzha has not used any of these applications. They are important and bring value to the hotel fan page. (See section “Plan for Improving the Online Presence of Hotel Dobrudzha”, Improvement of the Facebook page applications)

Booking application: This application is specific for the hotel Facebook pages. It facilitates the fans of the page in the reservation process by providing them with the option to book a room directly via the Facebook page.

Level of activity of the founder: The level of activity of the founder (hotel Dobrudzha) is very low. The Facebook page is not maintained and updated at all. The last updating has been on January 20, 2010.

Level of activity of the fans: The level of activity of the fans is very low. It is a result from the low level of activity of the founder. The hotel Facebook page has only two active fans.

Plan for Improving the Online Presence of Hotel Dobrudzha.

This part of the report presents recommendations and plan for improving the online presence of hotel Dobrudzha. The plan is based on the analysis performed in the previous section of the report.

Improvement of the website navigation: The internet site of hotel Dobrudzha lacks a site map. The sitemaps make the navigation much easier and in this way save the users' time. Furthermore the sitemap is important for the search engines because it improves their visibility. The sitemaps inform the search engines about the changes on the website. The changes are indexed faster than if the website did not possess a sitemap. The pages of the website should have links that lead to the homepage. That would improve the navigation of the website and enable the users to move in the website much easier. The website could possess an internal search engine. Even though the website of hotel Dobrudzha is comparatively small, the internal search engine would facilitate the site visitors.

Virtual tour: A virtual tour presenting the interior should be available on website of the hotel. The virtual tours allow the potential customers to immerse in the hotel and see it in details before they make a decision for booking. It is a better option than the video because it puts the people in control of what they are viewing and makes them the active side. Furthermore the virtual tours are proved to have a lasting impression.

Improvement of the multi-user interactivity: The website of hotel Dobrudzha should possess a forum or blog. The multi-user interactivity is very important for the online marketing and it has great impact on the potential customers' decision making

process for booking. The future guests of the hotel are prone to rely more on the reviews and the comments about the hotel that are made by the current guests of the hotel. The key point here is that the hotel website would emphasize on the advantages of the property and would try to conceal the disadvantages, whereas the people that have already had an experience in the hotel would leave more objective feedback and would not skip pointing out the drawbacks of the hotel.

Improvement of the website personalization: the website of hotel Dobrudzha should offer the website visitors the option to create their own virtual profile and to log in every time when they visit the website. Integration of a website personalization technique would help the hotel to gather important information about its marketing strategy. Moreover the hotel can provide more relevant information to the returning guests. For example when a guest is logged in, the hotel can keep track of his/her behavior and the reservation details he/she is looking for, such as: a type of room, type of board, additional services etc. Next time when the same guest logs in, the website can automatically present the booking details and the previous requests to the guest.

Increasing the level of the activity of the Facebook fan page: The hotel Facebook Fan page should be updated regularly. The newest offers, promotions and packages should be posted on the Facebook wall, so the page fans can be aware of them. The increased level of activity of the founder will lead to an increased level of the activity of the current fans and this would result in increasing the number of the Facebook page fans because if the current fans of the page find it interesting and useful they would recommend it to their friends.

Improvement of the Facebook page applications: The Facebook page of the hotel should introduce applications such as events, discussions and explore pages. They would bring more value to Fan page of the hotel. The events section is going to inform the fans of the page about all the future events to happen in the hotel and in hence promote the hotel; the discussion pages would make the fans be more active, express their views and opinions on the hotel and its performance so the hotel can use this information for improving the guest satisfaction, the explore page is important in terms of the experience of the guests in the destination, it provides the fans of the page with information about the tourist spots that are recommendable, this would increase the overall level of satisfaction of the guests during their stay.

Improvement of the information section: The information section of the Facebook page should be expanded. Some information about the types of rooms, the number of rooms, the facilities and the services offered by the hotel should be included.

Improvement of the video section: Video section should be available at the Facebook page of the hotel. The video provides the fans of the Facebook page with the opportunity to get a better idea of the hotel and its exterior and interior.

References:

1. Buhalis D., 2011. E-tourism. Contemporary Tourism Reviews. [pdf]. Available at: http://www.goodfellowpublishers.com/free_files/fileEtourism.pdf

2. Connor P., 2011. An Analysis of the Use of Facebook by International Hotel Chains. International CHRIE Conference-Refereed Track. [pdf]. Available at: <http://scholarworks.umass.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1675&context=refereed>
3. Gal-Oz N., Grinshpoun T., and Gudes E., 2010. Sharing Reputation Across Virtual Communities. Journal of Theoretical and Applied Electronic Commerce Research. [pdf] Available at: <http://www.jtaer.com/>
4. Gupta S., 2004. Virtual Community: Concepts, Implications, and Future Research Directions. [pdf] Available at: <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/summary?doi=10.1.1.110.5353>
5. Hong W., Thong J. Y. L., and Tam K. Y., 2004. The Effects of Information Format and Shopping Task on Consumers' Online Shopping Behavior: A Cognitive Fit Perspective. Journal of Management Information Systems. [pdf]. Available at: http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1003584
6. Kim S. H., Yang K. H., Kim J. K., 2009. Finding critical success factors for virtual community marketing. [pdf] available at: <http://www.is.uwlax.edu/Yang/Research/virtual.pdf>
7. Koh, J., Kim, Y. G., 2004. Knowledge sharing in virtual communities: an e-business perspective. Expert Systems with Application, [e-journal] 26, 155-166. Available through: Elsevier website <http://www.journals.elsevier.com/expert-systems-with-applications>
8. Lu Y., Zhao L., and Wang B., 2009. From virtual community members to C2C e-commerce buyers: Trust in virtual communities and its effect on consumers' purchase intention. Electronic Commerce Research and Applications. [e-journal] 9, 346-360. Available through: Elsevier website <http://www.journals.elsevier.com/electronic-commerce-research-and-applications>
9. Porter M., 2008. The Five Competitive Forces That Shape Strategy. [pdf] Harvard Business Review, [online] Available at: < <http://hbr.org/2008/01/the-five-competitive-forces-that-shape-strategy>
10. Somani, Ch., 2012. VIRTUAL COMMUNITY: The New Hope for E-Commerce. Indian Journal of Computer Science and Engineering (IJCSE), [e-journal] 3 (0976-5166), 20-23. Available at < <http://www.ijcse.com/docs/INDJCSE12-03-01-067.pdf>>
11. Shan, M. Sh., Sutanto, J., Kankanhalli, A., and Tan B., 2009. [e-book]. Available at: < <http://www.irma-international.org/chapter/virtual-community-models-relation-business/9311/>>
12. Schmidta S., Cantalopsb A. S., Santosc C. P., 2007. The characteristics of hotel websites and their implications for website effectiveness. International Journal of Hospitality Management. [e-journal] 27, 504-516. Available through: Science Direct website < <http://www.sciencedirect.com/>>
13. Spaulding T. J., 2009. How can virtual communities create value for business?. Electronic Commerce Research and Applications. [e-journal] 9, 38-49. Available through: Science Direct website <http://www.sciencedirect.com/>
14. Salkhordeh P., 2010. AN EXPLORATORY CONTENT ANALYSIS OF THE USE OF FACEBOOK IN THE LODGING INDUSTRY. [pdf] Available at: http://dspace.udel.edu:8080/dspace/bitstream/handle/19716/5827/Parisa_Salkhordeh_thesis.pdf?sequence=1
15. Udo G. J., and Marquis G. P., 2001. Factors affecting the e-commerce website effectiveness. Journal of computer information systems.[pdf] Available at: <http://www.highbeam.com/doc/1P3-105021593.html>
16. Wang Y., Yu Q., and Fesenmaier D. R., 2002. Defining the virtual tourist community: implications for tourism marketing. Tourism Management. [e-journal] 23, 407-417. Available through: Science Direct website < <http://www.sciencedirect.com/>

Наукове видання

**НАУКОВИЙ ЖУРНАЛ
Економіка і Фінанси**

**SCIENTIFIC JOURNAL
Economics and Finance**

№ 3, 2016

**Журнал включено до Російського індексу наукового цитування (РИНЦ)
Index Copernicus International**

Матеріали публікуються українською, російською й англійською мовами

Засновник і видавець: Дробязко Світлана Ігорівна
E-mail: ecofin.at.ua@gmail.com
Сайт: <http://ecofin.at.ua>
Поштова адреса: 49107, м. Дніпропетровськ, а/с 5720
Свідоцтво про державну реєстрацію КВ № 20225-1025-Р

Віддруковано: ПП «Ліра ЛТД»
49000, м. Дніпропетровськ, вул. Погребняка, 25/57.
Свідоцтво про внесення до державного реєстру
Серія ДК № 188 від 19.09.2000 р.
Формат 60/84/8 Підписано до друку: 28.03.2016 р. Наклад 150 прим.

График публикации коллективных научных монографий на 2016 год

<i>Название конференции, исходные данные издательства</i>	<i>Срок предоставления материалов</i>	<i>Срок выхода эл. версии</i>
Экономическая безопасность: теория, методология, практика. Pegasus Publishing, Lisbon, Portugal	Январь 2016	Февраль 2016
Стратегический учет, анализ и аудит: теория, методология, практика. GPG Publishing Group, Pretoria, South Africa	Январь 2016	Февраль 2016
Управление экономической деятельностью: проблемы и перспективы развития. Aspekt Publishing of Budget Printing Center, Taunton, MA 02780, United States of America	Февраль 2016	Март 2016
Экономико-правовые проблемы управления человеческими ресурсами. CARICOM, BARBADOS	Февраль 2016	Март 2016
Учет, анализ и аудит деятельности предприятий: проблемы, тенденции, перспективы. SAUL Publishing Ltd, Dublin, Ireland	Март 2016	Апрель 2016
Социально-экономические проблемы развития территорий. Academic Publishing House of the Agricultural University Plovdiv, Bulgaria	Март 2016	Апрель 2016
Проблемы социально-экономического развития предпринимательства: отечественный и зарубежный опыт. Editorial Arane, S.A. de C.V., Mexico City, Mexico	Апрель 2016	Май 2016
Экономическая безопасность и защита информации: теория, методология, практика. Edizioni Magi, Roma, Italia	Апрель 2016	Май 2016
Управление экономическими системами в условиях нестабильности. C.E.I.M., Valencia, Venezuela	Май 2016	Июнь 2016
Маркетинг в управлении организацией: отраслевой аспект. Henan Science and Technology Press, Zhengzhou, China	Май 2016	Июнь 2016
Эффективность управления предприятиями: инвестиции и инновации. AMEET Sp. z o.o., Lodz, Poland	Июнь 2016	Июль 2016
Актуальные проблемы развития учета и налогообложения. Pegasus Publishing, Lisbon, Portugal	Июнь 2016	Июль 2016
Социально-экономические проблемы менеджмента: теория и практика. Verlag SWG imex GmbH Nürnberg, Deutschland	Июль 2016	Август 2016
Управление затратами: учетно-аналитический аспект. Discovery Publishing House Pvt. Ltd., New Delhi, India	Июль 2016	Август 2016
Экономические, социальные и правовые аспекты регулирования трудовых отношений. Thorpe Bowker. Melbourne. Australia	Август 2016	Сентябрь 2016
Экономический анализ: отраслевой аспект. Editorial Arane, S.A. de C.V., Mexico City, Mexico	Август 2016	Сентябрь 2016
Интеллектуальная экономика: инвестиционный аспект Anchor Press Ltd, Nelson, New Zealand	Август 2016	Сентябрь 2016
Стратегические проблемы экономики природопользования. Agenda Publishing House, Coventry, United Kingdom	Сентябрь 2016	Октябрь 2016
Туристическая индустрия: состояние и перспективы развития. Al-Ghurair Printing & Publishing LLC, Dubai, UAE	Сентябрь 2016	Октябрь 2016
Анализ финансового состояния предприятий: отечественный и зарубежный подходы. Les Editions L'Originale, Paris, France	Сентябрь 2016	Октябрь 2016
Экономика знания: вопросы теории и практики. Publishing house «BREEZE», Montreal, Canada	Октябрь 2016	Ноябрь 2016
Современные технологии менеджмента. EDEX, Madrid, España	Октябрь 2016	Ноябрь 2016
Стратегии социально-экономического развития регионов. Academic Publishing House of the Agricultural University Plovdiv, Bulgaria	Октябрь 2016	Ноябрь 2016
Социально-экономические системы: реалии и векторы развития. «East West» Association for Advanced Studies and Higher Education. Vienna	Ноябрь 2016	Декабрь 2016
Конкурентоспособность: экономика, маркетинг, менеджмент. C.E.I.M., Valencia, Venezuela	Ноябрь 2016	Декабрь 2016
Экономика предпринимательства в условиях глобализации. FIDELITE EDITIONS, Namur, Belgique	Декабрь 2016	Январь 2017
Аудит и контроль: организация, методика, практика. Aspekt Publishing of Budget Printing Center, Taunton, MA 02780, United States of America	Декабрь 2016	Январь 2017

Координатор – секретарь оргкомитета кандидат экон. наук, Дробязко Светлана Игоревна

тел. +38 (068) 851-75-52

E-mail: ecofin.at.ua@gmail.com

Сайт: <http://ecofin.at.ua>

Научный журнал «ЭКОНОМИКА И ФИНАНСЫ» (Украина)
приглашают принять участие в Международных научно-практических конференциях:
«Экономика, управление, право: вызовы и перспективы», которая состоится в New Delhi, India
27 мая 2016 года

Контрольные даты конференции:

Дата проведения конференции	27 мая 2016 г.
Последний срок представления материалов	26 мая 2016 г. (включительно)
Срок выхода из печати эл.версии сборника	15 июня 2016 г.

«Перспективы развития науки и образования», которая состоится в Пловдив, Болгария
27 июня 2016 года

Контрольные даты конференции:

Дата проведения конференции	27 июня 2016 г.
Последний срок представления материалов	26 июня 2016 г. (включительно)
Срок выхода из печати эл.версии сборника	15 июля 2016 г.

«Проблемы развития современной науки: теория и практика», которая состоится в Мадрид, Испания
29 июля 2016 года

Контрольные даты конференции:

Дата проведения конференции	29 июля 2016 г.
Последний срок представления материалов	28 июля 2016 г. (включительно)
Срок выхода из печати эл.версии сборника	15 августа 2016 г.

«Актуальные проблемы глобализации», которая состоится в Салоники, Греция
29 августа 2016 года

Контрольные даты конференции:

Дата проведения конференции	29 августа 2016 г.
Последний срок представления материалов	28 августа 2016 г. (включительно)
Срок выхода из печати эл.версии сборника	15 сентября 2016 г.

Материалы конференций будут опубликованы в форме **сборника научных статей** и разосланы авторам, а так же доступны в электронном виде на сайте <http://conf.at.ua>

Тематические направления конференций:

- Секция 1.* Экономика и управление национальным хозяйством.
- Секция 2.* Международная экономика.
- Секция 3.* Экономика и управление предприятием.
- Секция 4.* Развитие производительных сил и региональная экономика.
- Секция 5.* Деньги, финансы и кредит.
- Секция 6.* Бухгалтерский учет, анализ и аудит.
- Секция 7.* Налогообложение и бюджетная система.
- Секция 8.* Экономическая безопасность субъектов хозяйственной деятельности.
- Секция 9.* Математические методы в экономике.
- Секция 10.* Государственное управление, самоуправление и государственная служба.
- Секция 11.* Право.
- Секция 12.* Экономика туризма.
- Секция 13.* Менеджмент.
- Секция 14.* Маркетинг.
- Секция 15.* Психология, педагогика и образование.

Форма участия в конференции – заочная (дистанционная).

Рабочие языки конференции: английский, русский, немецкий, французский, украинский и другие.

Сборники будут размещены в международные базы цитирования: **РИНЦ** и **переданы на рецензирование** для включения в Conference Proceedings Citation Index - Social Sciences & Humanities (CPCI-SSH)

Детальная информация на сайте: <http://conf.at.ua>

Координатор конференции:

кандидат экон. наук, доцент Дробязко Светлана Игоревна

моб. тел. +38 (068) 851-75-52

Skype: svetlana16471

E-mail: conf.at.ua@gmail.com

Сайт конференций: <http://conf.at.ua>