

*Міністерство освіти і науки України
Українська інженерно-педагогічна академія*

ЗБІРНИК ТЕЗ ДОПОВІДЕЙ

***LIII
студентської наукової конференції***

Частина 5

***Секції:
Економіки та організації діяльності суб'єктів господарювання
Менеджменту
Філософії, українознавства і політології***

**Харків
2018**

Склад організаційного комітету

Голова:

Лазарєв М.І. – д. пед. наук, проф., проректор з наукової роботи.

Відповідальний секретар:

Іванова О.В. – молодший науковий співробітник НДЧ

Члени оргкомітету:

Антоненко Н.С. - декан факультету енергетики, енергозберігаючих технологій і автоматизації енергетичних процесів;

Литвин О.О. - декан технологічного факультету;

Кондратюк О.Л. - декан факультету комп'ютерних і інтегрованих технологій в виробництві та освіті;

Коваленко Д.В. - декан факультету міжнародних освітніх програм;

Ярмош О.В. - декан факультету економічних, управлінських та освітніх технологій;

Коломієць В.В. - керівник навчально-наукового професійно-педагогічного інституту (м. Бахмут);

Драгун С.В. - начальник НДЧ.

Зміст

Секція Економіки та організації діяльності суб'єктів господарювання

Бондаренко М. ПРОБЛЕМИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ЕКОЛОГО-ЕКОНОМІЧНИХ ІНСТРУМЕНТІВ СТИМУЛЮВАННЯ РАЦІОНАЛЬНОГО ПРИРОДОКОРИСТУВАННЯ.....	7
Гнилицька В.О. ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ СТРАТЕГІЧНОГО УПРАВЛІННЯ НА ПІДПРИЄМСТВІ.....	8
Єршова А.В. МЕТОДИ МОТИВАЦІЇ У СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ.....	9
Кісіль Л.О. ФОРМУВАННЯ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ НА ПІДПРИЄМСТВАХ.....	10
Наumenko В.О. СУТНІСТЬ КОНТРОЛІНГУ В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВАМИ.....	11
Староста Ж. ПРОБЛЕМИ ПРИРОДООХОРОННОГО МАШИНОБУДУВАННЯ.....	12
Танько А. ЕКОНОМІЧНИЙ МЕХАНІЗМ ПРИРОДОКОРИСТУВАННЯ.....	13
Удовікова Л.О. УПРАВЛІННЯ РИЗИКАМИ НА ПІДПРИЄМСТВІ.....	14
Хомутов Д.Г. УДОСКОНАЛЕННЯ ФІНАНСОВО-ЕКОНОМІЧНОГО МЕХАНІЗМУ НА ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВАХ.....	15

Секція Менеджменту

Ачкасова Ю.В. ВПЛИВ ЗМІН У ЗОВНІШНЬОМУ СЕРЕДОВИЩІ НА ДІЯЛЬНІСТЬ HR- МЕНЕДЖЕРІВ.....	16
Близниченко Г. С. ПІДБОР ПЕРСОНАЛУ ЯК ЧИННИК МІНІМІЗАЦІЇ ПЛИННОСТІ КАДРІВ НА ПРОМИСЛОВОМУ ПІДПРИЄМСТВІ.....	17
Боброва Р.А. ОЦІНКА ЕФЕКТИВНОСТІ УПРАВЛІНСЬКИХ РІШЕНЬ.....	18
Бондаренко М. РОЗВИТОК МАЛОГО ПІДПРИЄМНИЦТВА В УКРАЇНІ: ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ.....	19
Бурих І.О. ОСОБЛИВОСТІ ПОВЕДІНКИ СПОЖИВАЧІВ НА B2B РИНКАХ.....	20

Зміст

Волошина Н.М. СКЛАДНОСТІ ФОРМУВАННЯ КРИТЕРІЇВ ОЦІНКИ УПРАВЛІНСЬКОГО ПЕРСОНАЛУ ТА ШЛЯХИ ЇХ ВИРІШЕННЯ.....	21
Затинацька Я.О. СКЛАДОВІ МЕХАНІЗМУ УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ПІДПРИЄМСТВА.	22
Канцедал В.О. СИСТЕМНИЙ ПІДХІД В УПРАВЛІННІ ФІНАНСОВИМ РИЗИКОМ.....	23
Канцедал Є.О. ПРОФІЛЬ СУЧАСНОГО КЕРІВНИКА.....	24
Кір'ян С.І. СУЧАСНА ОРГАНІЗАЦІЯ ПРАЦІ – ВИМОГИ ТА ОСОБЛИВОСТІ.....	25
Ковальова К. АНАЛІЗ ПРОБЛЕМ, ЯКІ ВИНИКАЮТЬ ПРИ СТВОРЕННІ РАЦІОНАЛЬНОГО ПОТОКУ ІНФОРМАЦІЇ ЩОДО ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ КОМПАНІЇ	26
Курілко В. Ю. РЕСУРСНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПІДПРИЄМСТВ МАШИНОБУДІВНОГО КОМПЛЕКСУ	27
Лавриненко А.М. АКТУАЛЬНІСТЬ ПИТАННЯ УПРАВЛІННЯ МАРКЕТИНГОВОЮ ДІЯЛЬНІСТЮ ПІДПРИЄМСТВ.....	28
Лимар С.І. ПОТРЕБИ В АКТИВІЗАЦІЇ МІЖНАРОДНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ОРГАНІЗАЦІЇ..	29
Меркулова Н. С. ОЦІНКА ВПЛИВУ МОТИВАЦІЙНОЇ КОМПОНЕНТИ УПРАВЛІННЯ НА ФІНАНСОВИЙ РОЗВИТОК ПІДПРИЄМСТВА.....	30
Огурцова О.О. РОЗУМІННЯ ЯКОСТІ ПРАЦІ ЯК ЧИННИК ПІДБОРУ КРИТЕРІЇВ ЇЇ ОЦІНКИ.....	31
Рогальов М. Б. ЗАСОБИ ПІДГОТОВКИ ГРУП КАДРОВОГО РЕЗЕРВУ В ОРГАНІЗАЦІЇ.....	32
Стрібна Я.В. ПЕРЕВАГИ ФОРМУВАННЯ СОЦІАЛЬНО ВІДПОВІДАЛЬНОГО КОЛЕКТИВУ В ОРГАНІЗАЦІЇ.....	33
Танько А. ОСНОВНІ ПРОБЛЕМИ ТА ШЛЯХИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ ФІРМ.....	34
Тихоненко І.Є. ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ ЗОВНІШНЬОЕКОНОМІЧНОЮ ДІЯЛЬНІСТЮ ПІДПРИЄМСТВА У ПОСТКРИЗОВИХ УМОВАХ.....	35
Ханевська К.П. ФАКТОРИ ВПЛИВУ НА ЕФЕКТИВНІСТЬ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ КРИЗОВИХ ПІДПРИЄМСТВ.....	36

Секція Філософії, українознавства і політології

Альошина К. ПРОБЛЕМИ РОЗМЕЖУВАННЯ СФЕРИ ДІЇ ЦИВІЛЬНОГО ТА ГОСПОДАРСЬКОГО КОДЕКСІВ УКРАЇНИ.....	37
Арзуманли А., Арзуманли Г. ОБРЯДЫ, ОБЫЧАИ И ТРАДИЦИИ АЗЕРБАЙДЖАНСКОЙ СВАДЬБЫ.....	38
Бородай Є. ПУБЛІЧНЕ МОВЛЕННЯ ТА ЙОГО ОСОБЛИВОСТІ.....	39
Вербицька Т.С. СВІТОВИЙ ДОСВІД ТВОРЕННЯ ГЕНДЕРНОЧУТЛИВОЇ МОВИ.....	40
Джумшудов А. ОСОБЕННОСТИ АЗЕРБАЙДЖАНСКОГО ФОЛЬКЛОРА.....	41
Корбльов М.О ШЛЯХИ РОЗВИТКУ УКРАЇНСЬКОГО ТЕРМІНОЗНАВСТВА.....	42
Лотоцька Є. ТЕРМІНОСИСТЕМА ГЕНДЕРНОЇ ЛІНГВІСТИКИ.....	43
Макосо Рашилд Аспел Жюниор РОЛЬ АФРИКАНСКОЙ КУЛЬТУРЫ В РАЗВИТИИ ЗЕМНОЙ ЦИВИЛИЗАЦИИ.....	44
Руденко О. ПРОБЛЕМИ ІНСТИТУАЛІЗАЦІЇ ПРИВАТНОГО І ПУБЛІЧНОГО ПРАВА УКРАЇНИ.....	45
Степанова А.О. ОСОБЛИВОСТІ НАУКОВО-ТЕХНІЧНОГО ПЕРЕКЛАДУ.....	46
Харченко С.М. ЗАПОЗИЧЕННЯ В СУЧАСНИХ ТЕРМІНОСИСТЕМАХ.....	47
Чистякова А.Є. ЛЕКСИКА НЕЛІТЕРАТУРНИХ ФОРМ ЗАГАЛЬНОНАРОДНОЇ МОВИ....	48
Шаповал В. МЕТАФОРА ЯК ЗАСІБ НОМІНАЦІЇ СПЕЦІАЛЬНОГО ПОНЯТТЯ (НА МАТЕРІАЛІ КОМП'ЮТЕРНИХ ТЕРМІНІВ).....	49
Шалайкін А. ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ ІМІДЖУ ЗБРОЙНИХ СИЛ УКРАЇНИ.....	50
Швець Ю. РОЗВИТОК ПОГЛЯДІВ ВІТЧИЗНЯНИХ ЮРИСТІВ ЩОДО МІСЦЯ ПРИВАТНОГО ПРАВА У СТРУКТУРІ ПРАВА.....	51

Бондаренко М.

**ПРОБЛЕМИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ЕКОЛОГО-ЕКОНОМІЧНИХ
ІНСТРУМЕНТІВ СТИМУЛЮВАННЯ РАЦІОНАЛЬНОГО
ПРИРОДОКОРИСТУВАННЯ**

Економічне стимулювання раціонального природокористування й досі залишається актуальною проблемою в Україні. Економічне стимулювання – це складова частина економічного механізму управління у сфері природокористування і охорони оточуючого середовища.

Під механізмом забезпечення сталого розвитку в науковій літературі ми розуміємо сукупність організацій, інституцій, форм та методів для узгодження інтересів на різних ієрархічних рівнях, забезпечення збалансованого та пропорційного розвитку підсистем і збереження цілісності системи.

Сутність та структурні елементи економічного механізму забезпечення сталого розвитку вже досить глибоко і змістовно опрацьовані, досліджено взаємозв'язки між окремими компонентами механізму, запропоновано науково-методичні підходи до оцінки ефективності механізму, широко розвинуто методологічну базу формування механізмів забезпечення сталого розвитку.

Таким чином, економічний механізм екологічного регулювання можна вдосконалювати лише шляхом зміни інструментарію та методів впливу стимулювання раціонального природокористування, оскільки механізми забезпечення сталого розвитку не нові, а часто лише коригуються та вводяться додаткові елементи відповідно до змін умов господарювання.

Сучасний стан соціально-економічної системи України значною мірою обумовлений відсутністю стимулів до впровадження нових, більш ефективних ресурсо- та енергозберігаючих технологій на рівні підприємств і виробничих об'єднань, і як результат регіональне зростання останніх років супроводжувалося непоправними збитками, завданими навколишньому природному середовищу.

На нашу думку, наступні заходи можуть допомогти з вирішенням проблем вдосконалення еколого-економічних інструментів стимулювання раціонального природокористування:

1. Переоцінити податковий потенціал регіонів, а також країни загалом шляхом модернізації податкових зборів у напрямку провадження інноваційної та природоохоронної діяльності;
2. Зрівноважити зменшення прибуткового навантаження юридичних осіб і зростання зборів на природоохоронну діяльність;
3. Зменшення рівня оподаткування доходів підприємств та відповідне зростання платежів за забруднення;
4. Зменшити виробництво продукції, пов'язане з більшими емісіями забруднюючих речовин;
5. Більш активне впровадження інноваційних технологій.

Роботу виконано під керівництвом доцента кафедри ЕтаОДСГ Чумак Л.Ф.

Гнилицька В.О.

ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ СТРАТЕГІЧНОГО УПРАВЛІННЯ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Діяльність компаній, що працюють у ринкових умовах, вимагає незалежних рішень широкого спектру проблем, серед яких важливе місце посідає стратегічне управління. Можливість компанії створити ефективну систему стратегічного управління зіткнувшись із жорстокою конкуренцією та зростаючою інтернаціоналізацією може бути значною перевагою на ринку. Серед українських і зарубіжних дослідників, які зробили значний внесок в розвиток і вивчення теорії і практики стратегічного управління, такі: Д. Абелл, Алексєєва, М. М., І. Ансофф, Винокуров В. А., Віханський О. С., Гриньова В. М., М. Портер, Святненко В. Ю., Дж. Стрікланд, А. Томпсон, Уотермен Д. Р., Уткін Е. А., Х. Хершген, та ін.

Процес стратегічного управління є інструментом, за допомогою якого обґрунтовуються управлінські рішення в господарській діяльності підприємств. Його найважливіше завдання - забезпечити нововведення і організаційні зміни, необхідні для життєдіяльності підприємства. Як процес, стратегічне управління включає чотири види діяльності, до яких відносяться: розподіл ресурсів, адаптація до зовнішнього середовища, внутрішня координація і регулювання, організаційні зміни. Ефективність діяльності та управління підприємством виражається в тому, наскільки своєчасно і точно реагує на нові потреби з боку ринку і змінюється залежно від вимог оточення [1].

Стратегічні рішення розробляються і контролюються на вищому рівні управління. Нижчі рівні виконують функції постачальників інформації, що отримується з різних джерел і про найрізноманітніші процеси як в зовнішньому оточенні підприємства, так і у внутрішньому для реалізації стратегічного управління. Важко визначитися в зборі даних, особливо якщо на їх основі здійснюються екстраполяції майбутніх тенденцій розвитку підприємства, часто вирішальними чинниками є інтуїція і досвід. Використання стратегічного управління на підприємствах дозволяє охарактеризувати економічні, організаційні та технічні можливості його виробництва та максимально використовувати накопичений потенціал, своєчасно координувати роботу з розробки планів розвитку бізнесу. Загалом, стратегічне управління підприємством підвищує ефективність роботи у сучасних умовах шляхом впровадження в свою діяльність інноваційні, креативні технології. Отже, можна зробити висновок про те, що формувати стратегічне управління підприємством необхідно послідовно, з урахуванням впливу зовнішніх факторів, так і внутрішнім середовищем. Майбутнє підприємства прямо і безпосередньо залежить від того, наскільки адекватно відповідають його стратегічні та тактичні дії потребам ринку, який висуває все більш серйозні вимоги. Ефективне продукування управлінських рішень та формування стратегії розвитку підприємства є головними напрямками гарантії його успіху.

Список літератури:

1. Прохорова В.В., Проценко В.М., Чобіток В.І. Формування конкурентної стратегії підприємств на засадах інноваційно-спрямованого інвестування [Текст монографії] / – Харків: УПА, 2015. – 291 с.

Роботу виконано під керівництвом доцента кафедри ЕтаОДСГ Чобіток В.І.

Єршова А.В.

МЕТОДИ МОТИВАЦІЇ У СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

Сьогодні багато компаній розробляють серйозні комплексні програми мотивації персоналу. Однак ці програми не завжди працюють ефективно, тому що не враховують особливості окремих співробітників. Мотивувати людину, що цінує спокій і стабільність, можливістю вирішувати складні задачі на свій страх і ризик так само недоцільно, як і мотивувати активну заповзятливу людину надбавкою до зарплати за вислугу років.

Ясно, що будь-які системи, у тому числі і система мотивації, розробляються і впроваджуються в руслі загальної стратегії організації. Варто пам'ятати, що сама стратегія реалізується на конкретних робочих місцях. Необхідний баланс між інтересами організації в цілому й окремих співробітниках.

Фахівці вважають - система мотивації повинна коректуватися і доводитися до зведення кожного співробітника. Від цього залежить, стане пропонована система мотивуючим чи де мотивуючим фактором.

Визначивши, який тип працівників переважає в компанії, можна виробити рекомендації зі створення оптимальних умов, при яких буде забезпечена максимальна віддача.

Існує велика кількість мотиваційних тенденцій, з яких і складається поняття мотивації, і які в тій чи іншій мірі властиві кожній людині. На жаль, чіткого і загальновизнаного визначення поняття мотивації не існує. Різні автори дають визначення мотивації, виходячи зі своєї точки зору.

Мотивувати співробітників – значить торкнутися їхні важливі інтереси, потреби в чому-небудь. Порушення в мотивації можуть мати кілька причин, які кореняться в міжособистісних конфліктах між співробітниками. Зразкові компанії, що досягають значних результатів у спонуканні у десятків і навіть сотень людей прихильності до праці і схильності до постійних нововведень, показують, що немає ніяких причин, за якими неможливо створювати системи, що дозволяють більшості персоналу відчувати себе переможцями [2].

З розвитком продуктивних сил суспільства набули значного поширення розробки теорії мотивації, в основі яких були різні підходи, що дало можливість умовно їх розділити на дві великих групи: змістовні та процесні.

Змістовні теорії мотивації вивчають потреби людини й пропонують їх ієрархічну класифікацію, що дозволяє робити висновки щодо механізму мотивації людини. Із змістовних теорій мотивацій найбільш відомими є: теорія потреб Маслоу; теорія існування, зв'язку та росту Альдерфера; теорія набутих потреб Мак-Клелланда, теорія двох факторів Герцберга. Змістовні теорії мотивації ґрунтуються на потребах і пов'язаних з ними факторах, які визначають поведінку людей.

Список літератури:

1. Осовська Г. В., Крушельницька О. В. Управління трудовими ресурсами: Навч. посібник. - К.: Кондор, 2003.
2. Бойчик І.М. Економіка підприємства. Навчальний посібник — К.: Атіка, 2004. – 480 с.

Кісіль Л.О.

ФОРМУВАННЯ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ НА ПІДПРИЄМСТВАХ

В сучасних умовах сумарний вплив інноваційного чинника на промисловість та кожне окреме промислове підприємство є системним та фундаментальним. Значна невизначеність, як економічній ситуації в Україні, так і власне самим інноваціям як економічній категорії, зумовлює ряд проблем при формуванні інноваційного розвитку на промислових підприємствах. Ці проблеми повинні бути обов'язково враховані під час ухвалення інноваційної політики з метою формування чи підвищення інноваційного розвитку підприємства.

До ймовірних перешкод впровадження інноваційної політики, яка ґрунтується на активному напрямку інноваційного розвитку, належить низький розвиток сучасної інноваційної інфраструктури, зокрема механізмів трансферту (або дифузії) технологій інновацій, недоступність фондів фінансування інноваційних розробок; відсутність на підприємстві необхідного кадрового резерву для здійснення наукових досліджень; нераціональність наявних правил та законів [1]. Окрім таких загальновідомих методів, як встановлення податкових знижок, надання пільгових кредитів, використання прискорених методів амортизації обладнання тощо, доцільно впровадити систему державних гарантій і страхування інноваційної діяльності, грантів, розробити та задіяти механізми технічної підтримки і передачі у користування приватних підприємств державних технологій і ноу-хау (що призведе до зниження витрат). Особлива увага має бути приділена залученню коштів приватних інвесторів для фінансування інноваційної діяльності. При цьому інвестор і підприємство, з одного боку, розділяють ризики від невдачі, з іншого – поєднують свої зусилля, щоб збільшити вірогідність успіху[2]. Як пряма державна підтримка, так і сприяння залученню приватних (у тому числі іноземних) ресурсів можуть бути оптимально реалізовані в межах відповідних державних програм.

Після врахування можливостей підприємства, множини цілей, окреслення усіх об'єктів управління та методів впливу на них, вибору оптимального варіанту відбувається побудова програми реалізації обраного напрямку інноваційної політики. На кінцевих етапах формування інноваційного розвитку критично важливим є своєчасний контроль за результатом управлінських дій та зворотній зв'язок, який забезпечує реалізацію принципу адаптивності управління інноваційним розвитком промислового підприємства. Перманентне порівняння реального результату з плановим дає можливість своєчасного коригування відповідних управлінських впливів та своєчасного досягнення поставленої мети.

Список літератури:

- 1.Мельникова К.В. Інноваційна політика підприємства: сутність і принципи формування / К. В. Мельникова //Коммунальное хозяйство городов. – 2004. - № 54. – с. 185-189.
- 2.Шемякина Т.Ю. Управление инновационным развитием: Стратегии и риски: монография / Т. Ю. Шемякина. – М.: ФЛИНТА: Наука, 2012. – 176 с.

Роботу виконано під керівництвом доцента кафедри ЕтаОДСГ Дем'яненко Т. І.

Науменко В.О.

СУТНІСТЬ КОНТРОЛІНГУ В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВАМИ

Найбільш актуальним завданням для підприємств, що працюють в сучасних умовах господарювання є створення теоретичної бази і заснованого на ній інструментарію, що допоможе модернізувати організаційну, виробничу і інформаційну структуру підприємства для вирішення проблем їх розвитку, що є гарантією стабільних успіхів не тільки в сьогоденні, але й в майбутньому. Одним з інструментів досягнення цієї мети є контролінг.

У працях вітчизняних вчених-економістів, зокрема, О. Балацького, О. Веклича, С. Виноградова, Д. Гуліна, І. Давидовича, В. Прохорової, М. Пушкарка, О.Терещенка, Р.А.Фатхудинова, та інших достатньо ґрунтовно досліджені теоретичні питання, пов'язані із загальними процесами інформаційного забезпечення системи контролінгу на рівні підприємства; запропоновані науково-методичні підходи до формування інформаційних систем на макро- та мікрорівнях. Контролінг є своєрідним механізмом саморегулювання діяльності підприємства, який забезпечує зворотний зв'язок у контурі управління. Він не заміняє управління, а скеровує та коригує його процес у потрібному напрямку з точки зору оптимізації використання ресурсної бази, роботи функціональних підсистем підприємства і підбору оптимальних інструментів досягнення тих чи інших управлінських завдань. Контролінг виводить систему управління на якісно новий рівень функціонування і розуміння господарських процесів. Фактично, контролінг є технологією оптимальних та якісних перетворень діяльності, він допомагає інтегрувати фази прийняття управлінських рішень і якісно впроваджувати їх втілення, у таких розрізах: підприємства в цілому, видів діяльності, структурних одиниць, проектів, бізнес-процесів. На сьогодні контролінг асоціюється найчастіше з «концепцією управління» підприємством у цілому. В найбільш загальному вигляді контролінг визначається як механізм і технологія управління, предметна технологія вирішення управлінських завдань.

Концептуальна основа або парадигма контролінгу містить якісно нові підходи до розуміння суті господарських процесів та базується на використанні широкого ряду галузей знань, містить інструментарій, показники оцінки минулого, фактичного та прогнозування майбутнього стану розвитку і діяльності підприємства. Контролінг є своєрідним механізмом саморегулювання діяльності підприємства, який забезпечує зворотний зв'язок у контурі управління. Він не заміняє управління, а скеровує та коригує його процес у потрібному напрямку з точки зору оптимізації використання ресурсної бази, роботи функціональних підсистем підприємства і підбору оптимальних інструментів досягнення тих чи інших управлінських завдань. Отже, контролінг виводить систему управління на якісно новий рівень функціонування і розуміння господарських процесів. Контролінг є інтегруючою та координуючою системою. Фактично, контролінг є технологією оптимальних та якісних перетворень діяльності.

Література.

1. Прохорова В.В., Чобіток В.І. Концептуальні основи управління потенціалом конкурентоспроможності машинобудівних підприємств на засадах контролінгу // Проблеми системного підходу в економіці. – 2016. - № 39- С. 99-104.

Староста Ж.

ПРОБЛЕМИ ПРИРОДООХОРОННОГО МАШИНОБУДУВАННЯ

Продукція підприємств машинобудування грає вирішальну роль в реалізації досягнень науково-технічного прогресу в усіх областях господарства. На частку машинобудівного комплексу припадає майже 30% від загального об'єму промислової продукції. У Японії, Німеччині, США питома вага машинобудування в промисловій структурі складає від 40 до 50%.

Зростання промисловості ґрунтоване на переробці величезної кількості корисних копалин, проте існуючі способи і прийоми їх переробки, не дозволяють повністю витягати цінну складову, перетворюючи її на відходи виробництва і шкідливі викиди. Тому необхідно усвідомлювати актуальність і значущість проблеми забруднення довкілля викидами машинобудування. Не менш важливою є необхідність удосконалення і створення нових технологій для подальшого їх впровадження на підприємствах.

Необхідно створювати систему управління розвитком екологічного машинобудування, стимулювати як попит підприємницького сектора на екологічні машини і устаткування, так і їх виробництво. Це вимагає послідовної розробки і реалізації концепцій, стратегій, програм, що відрізняються мірою опрацювання конкретних питань, пов'язаних з управлінням.

Створення системи управління розвитком екологічного машинобудування сприятиме подоланню несприятливої екологічної обстановки, що склалася на території країни і її регіонів, а також диверсифікації економіки і імпортозаміщенню.

У промисловому виробництві концепція "чистого виробництва" досягається за рахунок комбінації таких методів, як: раціональне використання сировини, матеріалів і енергоносіїв, уникнення використання токсичних і шкідливих матеріалів, зменшення об'єму і токсичності усіх видів забруднень і відходів на рівні джерела виникнення перед тим, як вони покинуть виробничий процес.

У життєвому циклі продукції, вона спрямована на зменшення екодеструктивної дії продукції упродовж усього життєвого циклу - від проектування, добування сировини, виробництва і використання до кінцевого споживання і утилізації.

Загальні еколого-економічні проблеми, які проявляються в економіці промислового підприємства через збільшення вартості сировини, енергоресурсів, зовнішня дія регуляторів організаційно-економічного механізму екологічного управління продукують певний економічний стимул до усунення негативних екологічних наслідків виробничої діяльності підприємства.

Особливого значення вказані проблеми набувають у сфері виробництва машинобудівних підприємств з приводу того, що технологічні процеси в машинобудуванні характеризуються досить високими показниками споживання матеріальних і енергетичних ресурсів.

Роботу виконано під керівництвом доцента кафедри ЕтаОДСГ Чумак Л.Ф.

Танько А.

ЕКОНОМІЧНИЙ МЕХАНІЗМ ПРИРОДОКОРИСТУВАННЯ

Мета економічного регулювання природоохоронної діяльності в Україні полягає у стимулюванні природокористувачів до раціонального та ощадливого використання природних ресурсів, збереження та відтворення довкілля, а також у фінансуванні природоохоронних заходів.

Економічний механізм природокористування - це сукупність економічних структур, інститутів, форм і методів господарювання, за допомогою яких реалізуються чинні в конкретних умовах економічні закони та здійснюється погодження і коригування суспільних, групових і приватних інтересів. Економічний механізм відіграє надзвичайно важливу роль у реалізації цілей екологічної політики суб'єкта господарювання на будь-якому рівні: держави, галузі, території, підприємства.

Економічний механізм екологічного регулювання в Україні ґрунтується на концепції платності природокористування. Він охоплює систему економічних інструментів, які спрямовані на акумулювання матеріальних ресурсів для реалізації природоохоронних програм та на мотивацію товаровиробників до підвищення екологічності застосовуваних технологій і власної продукції.

Відповідно складовими економічного механізму нині мають бути:

- 1) економічне оцінювання природних ресурсів;
- 2) плата за спеціальне використання природних ресурсів;
- 3) плата за забруднення НС та інші шкідливі впливи на довкілля;
- 4) система фінансування і кредитування природоохоронних заходів;
- 5) екологізація податкової і цінової систем;
- 6) підтримка становлення і розвитку екологічної індустрії.

Отже, ефективний економічний механізм природокористування є необхідним у політиці кожної країни. Екологічна ефективність (результативність) екологічної політики завдяки використанню комплексу економічних механізмів полягає в наступному:

- підвищенні економічної результативності інструментів природокористування як регуляторів ефективності екологічної діяльності товаровиробників й споживачів та більш ефективного впровадження принципу "забруднювач та користувач платять повну ціну;

- удосконаленні нормативно-правової бази щодо державної підтримки природоохоронної діяльності, включаючи розширення застосування ринкових механізмів у цій сфері та створення фінансового механізму залучення приватного капіталу в природоохоронну діяльність;

- забезпеченні стабільних джерел фінансування та розширенні бази фінансових ресурсів на здійснення природоохоронних заходів;

- збільшенні частки видатків на охорону навколишнього природного середовища у ВВП до оптимальних обсягів;

- підвищенні ефективності використання державних коштів на охорону навколишнього природного середовища.

Удовікова Л.О.

УПРАВЛІННЯ РИЗИКАМИ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Сучасна практика свідчить про те, що з ризиком стискається кожне підприємство. Існує обґрунтована причина появи ризиків на підприємствах, через неможливість обчислення точного результату, і виміру ступеня впливу на нього різних факторів, зокрема, через те, що й самі чинники можуть змінюватися в процесі здійснення підприємницької діяльності. Недостатність досвіду для ефективного управління ризиками на підприємстві, призводить до виникнення помилок при прийнятті управлінських рішень, і також до зниження ефективності його діяльності. Саме тому, ефективне управління ризиками на підприємстві є актуальним напрямком сьогодення. Управління ризиками - це частина діяльності керівника організації, спрямована на її економічний захист від небажаних свідомих або випадкових обставин, що наносять шкоди її діяльності [2].

Суттєвий вплив ризиків на всі елементи, цінності і сторони діяльності підприємства призводить до необхідності формулювання функції управління ризиками, виходячи з того, що за своєю суттю, процес управління підприємством являє собою послідовність економічних і соціальних виборів, кожний з яких запускає визначені фінансові й організаційні механізми, що мають істотний вплив для бізнесу, які знижують або підвищують її ризикову позицію при досягненні тієї норми прибутку, що виявляється доступною в умовах конкретної соціально-економічної ситуації [1].

Мета управління ризиками на підприємстві полягає у виявленні, аналізі і впливу на всі ризики, з якими стискається підприємство, з позиції використання сприятливих можливостей для збільшення вартості її активів. З цією метою менеджер повинен проводити якісний та кількісний аналіз ризиків, визначати їх джерело виникнення та фактори, і відповідно, передбачити їх наслідки.

Центральне місце в оцінці ризику на підприємстві займають аналіз і прогнозування можливих втрат ресурсів при здійсненні підприємницької діяльності. Мається на увазі не витрата ресурсів, об'єктивно обумовлена характером і масштабом підприємницьких дій, а випадкові, непередбачені, але потенційно можливі втрати, що виникають внаслідок відхилення реального ходу підприємництва від задуманого сценарію.

В.О. Василенко виділяє основні заходи зниження ризику наступним чином: диверсифікація, здобування додаткової інформації, лімітування, страхування та самострахування [2].

Отже, розробка шляхів і засобів мінімізації втрат, нейтралізації і компенсації негативних наслідків ризикових рішень, страхування й інші можливості захисту від ризику розглядаються в економіці, як необхідні умови формування і реалізації ризикових рішень та використовуються, у тій чи іншій мірі, при виконанні робіт на кожній стадії процесу управління ризиком.

Література.

1. Рогов М. А. Риск-менеджмент. - М.: Финансы и статистика, 2001. - 120 с.

2. Бондар О. В. Ситуаційний менеджмент. Навч. посіб. 2-ге вид., перероб та доповн. – К.: Центр учбової літератури, 2012. – 388 с.

Роботу виконано під керівництвом доцента кафедри ЕтаОДСГ Чобіток В.І.

Хомутов Д.Г.

УДОСКОНАЛЕННЯ ФІНАНСОВО-ЕКОНОМІЧНОГО МЕХАНІЗМУ НА ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВАХ

У даний час розвиток виробництва неможливий без всебічного дослідження фінансово-економічного механізму підприємства, як основного важеля управління із застосуванням сучасних комп'ютерних технологій, оскільки необхідно швидко і якісно обробити великі масиви даних економічних і фінансових показників для ухвалення своєчасних управлінських рішень.

Підходи до управління фінансово-економічним механізмом знайшли відображення в трудах вітчизняних та зарубіжних економістів: О.І. Амоші, О.М. Азарян, В.А. Антонюка, Ю.К. Архангельського, М. Батті, М.Г. Білопольського, О.С. Глушкова.

Достатньо сильно впливають на виробництво зовнішні чинники, такі як соціально-економічні системи, які періодично можуть перебувати у стані якісних стрибків, коли система радикально перебудовує свою структуру і характер економічних процесів. Про актуальність роботи свідчить дослідження суттєвого впливу зовнішніх і внутрішніх чинників на металургійні підприємства, що дозволяє вдосконалювати управління фінансово-економічним механізмом та надає можливість уникнути економічні кризи.

Для ефективного управління фінансово-економічним механізмом промислового підприємства необхідний об'єктивний ретроспективний аналіз економічних і фінансових чинників, прогнозування і планування діяльності підприємства.

Складність об'єктів дослідження в економіці, не детермінований характер поведінки їх характеристик, висока швидкість змін під впливом зовнішніх і внутрішніх чинників привели до необхідності виділення фінансово-економічного механізму та управління ним з використанням інструментів прогнозування, які раніше застосовувалися суто для технічних систем. Здійснені заходи щодо управління процесами забезпечення і підвищення якості продукції на підприємстві можна вважати успішними при випереджаючих темпах скорочення витрат в експлуатації в порівнянні із скороченням сумарних витрат на якість. Таке випередження доцільно забезпечити також для нівелювання впливу на результати оцінки ефективності системи якості деяких недоліків методичного плану, обумовлених використанням даних про втрати в експлуатації через постачання неякісної продукції. Суть цих недоліків полягає в тому, що витрати на гарантійний ремонт, обслуговування і штрафні санкції можуть відноситися не лише до продукції, яку було випущено в поточному (аналізованому) році, але і до такої, що було вироблено у попередні роки (2 – 3 роки залежно від гарантійного терміну на виріб).

Враховуючи ту обставину, що обсяги виробництва зрілої продукції, як правило, мають тенденцію до зниження, випередження темпів скорочення витрат в експлуатації поточного року, певною мірою гарантує сприятливі показники попереднього року, при віднесенні відповідних витрат в експлуатації до обсягів реалізації даного періоду.

Ачкасова Ю.В.

ВПЛИВ ЗМІН У ЗОВНІШНЬОМУ СЕРЕДОВИЩІ НА ДІЯЛЬНІСТЬ HR-МЕНЕДЖЕРІВ

Сучасні HR-менеджери відчують зміни, які мають місце у зовнішньому середовищі функціонування господарюючих суб'єктів. Наслідки цих змін для підсистеми управління персоналом можуть бути визначені наступним чином:

1) Нестабільна ситуація на глобальних, регіональних, національних ринках призводять до необхідності перегляду бізнес-стратегій, моделей та процесів; розробки і застосування нових управлінських технологій, у тому числі і HR-підходів. Акцент переноситься на гнучкість, швидку адаптованість, здатність управляти ризиками. Зростають очікування вищого керівництва щодо здатності HR-відділів працювати з бізнес-лідерами, для того щоб розвивати кадрові стратегії, які дозволили б ефективно використовувати антикризове управління, управляти ризиками, що загрожують репутації компанії, бізнес і законодавчими ризиками. Великі компанії створюють кадрові системи з різними центрами, потужні кадрові мережі, причому кожна частина системи може як встановлювати, так і поширювати свої кадрові ідеї, погляди і навички.

2) Нові технології - комунікаційні, мобільні, хмарні, аналітичні - змінюють поведінку людей у роботі і в спілкуванні. Технології є основою відкритої організації управління персоналом. Високі швидкості роботи сучасних комп'ютерів і можливість зберігання і передавання інформації роблять спільну роботу на міжнародному рівні в режимі реального часу можливою практично в будь-якому виді діяльності. Зміна уявлення про традиційне робоче місце, поширення гнучкої зайнятості, технічна і соціальна мобільність руйнують залежність працівників від географії і ринків. Стратегічно важливі співробітники сьогодні можуть дозволити собі працювати там, де вони хочуть, що робить їх просування по кар'єрних рівнях ефективнішим і потенційно частішим. Зі свого боку компанії очікують, що такі співробітники будуть працювати продуктивніше, що вимагає нових навичок і визначення пріоритетів.

3) Миттєве старіння знань, технологій призводять до необхідності переорієнтації управління персоналом з пошуку та набору кадрів на неперервний розвиток персоналу, великих інвестицій у навчання персоналу, формування талантів, створення нових кар'єрних моделей - моделей, які передбачають, що все менше компаній сьогодні засновані на процесах або функціях, а більше - на проектах.

4) Зростаюча індивідуалізація суспільства має вираження через зниження ролі колективних цінностей, ерозію культури солідарності, масові вияви соціальної роз'єднаності, зниження потенціалу колективізму, взаємної лояльності. Для підсистеми HR це «виливається» у перенесення акценту на врахування тенденції індивідуалізації особистості, використання позитивної індивідуалізації та згладжування негативної.

5) Посилення ролі суміжних наук (психології, соціології тощо) дозволяє HR-менеджерам значно активніше використовувати соціо-психологічних методи і прийоми для формування ефективних команд, управління конфліктами, управління талантами, підвищення рівня залученості та лояльності працівників.

Роботу виконано під керівництвом доцента кафедри Менеджменту Дудневої Ю.Е.

Близниченко Г. С.

ПІДБОР ПЕРСОНАЛУ ЯК ЧИННИК МІНІМІЗАЦІЇ ПЛИННОСТІ КАДРІВ НА ПРОМИСЛОВОМУ ПІДПРИЄМСТВІ

В умовах інтелектуалізації економіки провідну роль у забезпеченні конкурентоспроможності та довготривалого успіху підприємства на ринку відіграє здатність керівництва організації залучати та утримувати висококваліфікованих працівників, що перетворюється у стратегічний фактор позитивних зрушень в діяльності суб'єктів господарювання. Тому мінімізація плинності кадрів є однією з найболючих проблем сучасного менеджменту, оскільки працівники, які звільняються з підприємства забирають із собою соціально-виробничий потенціал, а пошук, залучення, адаптація та підготовка нових потребують значних затрат часу та коштів. Своєчасний і якісний підбір персоналу, оптимальна розстановка працівників та успішна адаптація новачків до умов функціонування підприємства значною мірою позначаються на динаміці плинності кадрів та ефективності роботи всього підприємства, що підкреслює актуальність обраної тематики. Прояву чинників, що провокують плинність кадрів, можна запобігти вже в рамках проведення процедури підбору персоналу. Негативні наслідки можуть виникати, якщо рекрутер занадто поспішає з термінами закриття вакансії внаслідок скорочення періоду часу, протягом якого відбувається заміщення відкритої позиції або ж керівництвом фахівцю встановлюються занадто суворі обмеження за цим параметром. Так само, нерідко, і здобувач на цьому етапі може поспішно погодитися на будь-які умови аби скоріше працевлаштуватися. Також причиною швидкого звільнення працівника у подальшому може бути неправильне або недостатнє інформування обох сторін процесу найму. Практика показує, що 90% людей, які звільнилися з роботи протягом першого року, прийняли це рішення вже в перший день свого перебування в організації. Як правило, новачок на підприємстві стикається з великою кількістю труднощів, основна маса яких породжується саме відсутністю інформації про порядок роботи, змістовні характеристики праці, особливості колег, культуру спілкування та традиції в колективі, систему взаємовідносин між керівництвом та співробітниками, можливості кар'єрного зростання, порядок підвищення кваліфікації, умови преміювання тощо. Надання розгорнутої інформації про особливості функціонування підприємства претендентам на вакансію при підборі персоналу та застосування спеціальної процедури введення нового співробітника в організацію будуть сприяти зняттю більшої кількості проблем, що виникають на етапі адаптації працівника, а своєчасний аналіз результатів його роботи забезпечить можливість побудувати логічний ланцюг виявлення причин, дестабілізуючих професійну діяльність новачка з подальшим виробленням стимулюючих заходів для запобігання плинності кадрів.

Керівництву необхідно прийти до ідеального балансу в розподілі робочих обов'язків; виявити мотиви трудової активності працівника; розуміти, що для нього важливіше: професійний розвиток чи кар'єрний, оскільки саме ці фактори впливатимуть на стратегію компанії щодо утримання співробітників, особливо на ключових посадах.

Роботу виконано під керівництвом доцента кафедри Менеджменту Антипцевої О.Ю.

Боброва Р.А.

ОЦІНКА ЕФЕКТИВНОСТІ УПРАВЛІНСЬКИХ РІШЕНЬ

Сьогодні оцінка ефективності прийнятих управлінських рішень є комплексним заходом, що включає в себе наукові підходи до оцінки ефективності окремих заходів, а не управлінських рішень в цілому. Один з таких підходів до оцінки ефективності менеджменту полягає в використанні понять «ефективність в широкому сенсі» і «ефективність у вузькому сенсі».

Під «ефективністю в широкому сенсі» розуміється результат діяльності, досягнутий за рахунок праці усього колективу (включаючи працівників апарату управління). У «вузькому сенсі ефективність» відображає результативність власне управлінської діяльності керівника системи менеджменту інформаційної безпеки. І в першому, і в другому випадках для характеристики ефективності застосовуються узагальнюючі показники і система приватних показників економічної та соціальної ефективності [1].

У широкому сенсі для оцінки ефективності використовують визначення ресурсної та затратної ефективності. Для визначення першої визначають відношення доходів до ресурсів, для другої – відношення доходів до витрат. Для визначення конкретної ефективності у певному випадку використовують зазвичай розрахунок відношення доходів до витрат (або доходів до ресурсів), витрачених на певний випадок реалізації конкретного управлінського рішення.

Динаміка показників, за якими може здійснюватися оцінка ефективності управлінських рішень з урахуванням різних календарних відрізків часу, а також зіставлення з аналогічними даними інших систем менеджменту, або порівняння з еталоном, дозволяють зробити висновок про ефективність менеджменту.

Можливим є також використання оцінки ефективності виконання окремих управлінських етапів менеджменту підприємства, а саме реалізацією основних функцій менеджменту. З цією метою застосовується сукупність показників, які характеризують особливості функціонування за кожною управлінською функцією.

Так, наприклад, за функцією планування оцінюється ступінь досягнення поставлених цілей (планових завдань); за функцією мотивації – використовувані методи впливу на колектив (заохочення, покарання, їх співвідношення); за функцією контролю – кількість порушень трудової, технологічної дисципліни та ін. [1].

Ефективність прийнятого рішення можна оцінювати двома основними способами – шляхом ретроспективи та за допомогою прогнозування. Для цього найчастіше використовують моделювання та комплексні розрахунки. Ефективність прийнятого рішення у залежності від вихідних умов може визначатися такими критеріями, як прибуток, «час спокою» - період, коли ні одна з загроз не була використана зловмисником, дисципліна, кваліфікованість персоналу тощо. Окрім цього необхідно максимально позбавити особу, що приймає рішення, від негативного впливу.

Література:

1. Оцінка ефективності управлінських рішень – [Електронний ресурс] - Режим доступу: <https://lektsii.org/11-75384.html>

Роботу виконано під керівництвом доцента кафедри Менеджменту Обиденної Т.С.

Бондаренко М.

РОЗВИТОК МАЛОГО ПІДПРИЄМНИЦТВА В УКРАЇНІ: ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ

Дослідження проблем розвитку малого підприємництва знаходиться в центрі уваги економічної науки. Мале підприємництво дає ринковій економіці гнучкість, мобілізує фінансові і виробничі ресурси населення, слугує серйозним фактором структурної перебудови і забезпечення проривів науково-технічного прогресу, вирішує проблему зайнятості та інші соціальні проблеми ринкового господарства. Значення вивчення проблем розвитку малого підприємництва підсилюється тим, що малому бізнесу менш за все пощастило у відношенні державної та іншої підтримки. Без підтримки держави і без власної внутрішньогрупової взаємодії малий бізнес не завжди може протистояти у конкурентній боротьбі великому капіталу, відстоювати свої економічні, політичні і соціальні інтереси. Головною проблемою малих підприємств є недостатня ресурсна база як матеріально-технічна, так і фінансова. Практично йдеться про створення широкого нового сектора народного господарства майже на порожньому місці. Наступна проблема - це та законодавча база, на яку зараз може спиратися мале підприємництво. Можна назвати чимало правових документів, які так чи інакше регулюють мале підприємництво, але складність полягає у тому, що, по-перше, немає єдиної зведеної законодавчої основи сьогоденної діяльності українських малих підприємств; по-друге, наявні розрізнені документи, постанови перетворюються в життя далеко не цілком. Також вагомою перешкодою для розвитку малого бізнесу є те, що матеріально-технічне забезпечення малих підприємств здійснюється в недостатньому обсязі і несвоєчасно. Машин, устаткування, приладів, призначених для малих підприємств і враховуючої їх специфіки, недостатньо. Обмежено доступ малих підприємств до високих технологій, тому що їхня купівля потребує значних одноразових фінансових витрат.

На мою думку, наступні заходи можуть допомогти з вирішенням проблем розвитку малого бізнесу в Україні:

1. Упровадження ефективних механізмів кредитування та страхування суб'єктів малого бізнесу.
2. Розповсюдження товариств взаємного кредитування та страхування.
3. Впорядкування спрощеної системи оподаткування для малих підприємств шляхом звуження переліку видів діяльності, що підпадають під спрощену систему, виключення з них секторів, що пов'язані з отриманням пасивних доходів, надприбутків і т.п.
4. Формування дієздатної системи інформаційно-консультаційного обслуговування малих підприємств.
5. Забезпечення матеріально-технічних та інноваційних умов розвитку малих підприємств.

Роботу виконано під керівництвом доцента кафедри Менеджменту Юхнова Б.Ю.

Бурих І.О.

ОСОБЛИВОСТІ ПОВЕДІНКИ СПОЖИВАЧІВ НА B2B РИНКАХ

В умовах системної кризи в українській економіці спостерігається значне відставання промислового маркетингу від загальних стандартів маркетингу та низька маркетингова культура на промислових підприємствах. Це гальмує розвиток промислового маркетингу та знижує ефективність функціонування промислових підприємств на бізнес-ринках України.

Бізнес для бізнесу (B2B) - маркетингова діяльність компанії, орієнтована на отримання вигоди від надання послуг, продажу товару іншим компаніям, де об'єктом є товар, послуга, а суб'єктами - організації, які взаємодіють в ринковому полі. B2B - це сфера діяльності, де в якості продавця і покупця виступають організації. У загальному значенні визначенням B2B відповідає будь-яка діяльність компанії, спрямована на клієнтів, які є юридичними особами. B2B, як бізнес модель, полягає у створенні постачальником (продавцем) економічної, соціальної та інших форм вартості, за рахунок поставки іншим компаніям товарів і послуг, для яких ці товари - не об'єкт внутрішньо корпоративного споживання, а об'єкти бізнесу. Моделлю бізнесу B2B можна назвати будь-який бізнес, коли компанія покупець використовує продане (поставлене) їй з метою перепродажу, докорінної модернізації поставленого товару, і створення, тим самим, нового товару, послуги.

B2B-маркетинг - діловий, промисловий, індустріальний маркетинг, орієнтований (спрямований) не на кінцевого, рядового споживача, а на компанії, тобто на інший бізнес.

Останні роки відбулись значні зміни у поведінці споживача B2B:

- більше 80% споживачів B2B розвинутих країн шукають інформацію через Інтернет;

- 9 з 10 опитаних клієнтів стверджують, що вони самі знайдуть продавця, коли будуть готові до покупки. Це також означає, що традиційні методи переривання та нав'язування сприймаються, як спам;

- 8 з 10 IT-директорів вважають канали поширення слухів та думок, як найбільш важливі при прийнятті рішень. Тобто думки інших осіб про компанію-постачальника є набагато важливішими, ніж власні рекламні та інформаційні звернення цієї компанії;

- від 30 до 50% осіб, що приймають рішення щодо закупівель та тих, що впливають на ці рішення, моніторять блоги, приймають участь в соціальних мережах для збору інформації;

- покупці все більше роблять дослідження пропозицій власними силами: всі так звані ОПР збільшують час, щоб обговорити галузеві проблеми зі своїми колегами, з експертами ринку перед тим, як зв'язатись з поставниками;

- більше різного роду стейкхолдерів задіяні в закупівлях: крім традиційної трійки-четвірки (спеціаліст-начальник технічного департаменту – начальник відділу закупівель – директор), все більш активну позицію у прийнятті відповідних рішень мають фінансові директори, IT, інші менеджери і навіть власники бізнесу.

Роботу виконано під керівництвом доцента кафедри Менеджменту Дудневої Ю.Е.

Волошина Н.М.

СКЛАДНОСТІ ФОРМУВАННЯ КРИТЕРІЇВ ОЦІНКИ УПРАВЛІНСЬКОГО ПЕРСОНАЛУ ТА ШЛЯХИ ЇХ ВИРІШЕННЯ

Для формування ефективної системи розподілу завдань, оцінки якості та обсягу їх виконання, впровадження справедливої винагороди потрібно мати чіткі критерії. За ними зазвичай оцінюють складність робіт, термін виконання, приймають готовий результат. Але для управлінської праці в даних процесах виникають суттєві складнощі.

Управлінська праця має значний перелік робіт, і самі роботи, завдання, документи можуть бути унікальними для кожного зовнішнього продукту. Тобто, сформувані чіткі нормативні показники часу виконання роботи інколи вкрай важко.

Значний відсоток управлінських робіт, особливо середнього та вищого рівнів управлінської ієрархії, носить евристичний, творчий характер, потребує обмірковування, аналізу, обробки значних інформаційних масивів. І вибір процесу, інформаційних блоків для обробки залежить від особливостей особистості. Тому кожен виконавець буде мати унікальні час та результат прийняття таких рішень. Тобто, запланувати час на отримання ідеї досить складно.

Виходячи з цього, можна запропонувати для визначення критеріїв оцінки управлінської праці обирати: обмеження часу на отримання результату (особливо при наявності договорів з замовниками та споживачами, сезонних коливаннях ринку); обмеження витрат ресурсів на процес прийняття рішення та на його реалізацію виконавцями; формування основних критеріїв, які є значущими для компанії щодо прийняття рішення та дій управлінського персоналу.

Ще одною проблемною дією в оцінці управлінської праці є фіксація вимог до роботи, до результату, та самого отриманого результату документально. Нажаль, вимоги до роботи, кожного процесу частіш за все формулюють усно, що надалі дозволяє як керівництву, так і виконавцю їх змінювати та бути суб'єктивними в оцінці результатів. Це призводить до погіршення якості продукту управлінської праці і ускладнює відносини зі споживачем та перевіряючими органами.

Тому важливим стає формування типових форм для фіксації вимог, критеріїв, показників тощо, які повинні бути сформовані перед передачею виконавцям завдань, підписані керівником та виконавцем. Після закінчення робіт повинні бути проставлені порівняльні з плановими результати оцінки роботи, також за двома підписами (в разі згоди обох сторін) або призначена комісія (в разі категоричного непорозуміння керівника і виконавця).

Це додатково дозволить постійно здійснювати оцінку професійних якостей учасників обох сторін конфлікту, складати план розвитку персоналу, проводити ротацию персоналу всіх рівнів в разі їх суб'єктивного підходу до роботи та результату. В подальшому це вплине на формування критеріїв підбору робітника на керівне місце, місце фахівця або певного службовця. Тобто, буде поступово покращено кадровий склад управлінського персоналу організації в цілому.

Роботу виконано під керівництвом доцента кафедри Менеджменту Кір'ян О.І.

Затиначка Я.О.

**СКЛАДОВІ МЕХАНІЗМУ УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ
ПІДПРИЄМСТВА**

Діяльність підприємств залежить від чинників, які повинні враховуватися в ході формування механізму управління їх розвитком. Сюди входять групи факторів організаційного, правового, економічного та ринкового характеру. Сукупний вплив факторів на стан механізму управління розвитком промислових підприємств зумовлює необхідність створення певних умов. До них відносяться: свобода господарюючих суб'єктів у виборі напрямів підприємницької діяльності; свобода у встановленні цін на роботи та послуги з урахуванням економічної ситуації; невтручання органів державної влади в господарську діяльність; регулювання державою макроекономічних процесів, господарської діяльності недержавних виробників і споживачів, управління державним майном та інші.

Дотримання даних положень необхідно, але недостатньо для формування ефективно функціонуючого механізму управління розвитком промислових підприємств. Слід враховувати інерційні тенденції, характерні для української економіки, де на багатьох підприємствах до теперішнього часу застосовуються старі форми та методи управління. Тому формування ефективного механізму управління розвитком повинне припускати локалізацію інерційних тенденцій в управлінні на мікрорівні, ґрунтуючись на державну підтримку процесів її розвитку.

Розвиток промислових підприємств можливий при наявності організаційно-економічного механізму регулювання економіки і галузей господарювання, здатного ефективно реалізувати регіональну політику. Враховуючи, що дія такого механізму знаходиться під безпосереднім впливом складного комплексу об'єктивних і суб'єктивних чинників розвитку суспільства, який надає вплив на діалектику його сутності, необхідно дослідження таких факторів, а також змісту механізму управління розвитком промислових підприємств.

У цьому аспекті має сенс визначати механізм управління розвитком як підсистему управління окремого підприємства, що здійснює певні управлінські процедури. При такому підході він виступає підсистемою господарського механізму галузі, а механізм управління розвитком підприємства – підсистемою його господарського механізму. У свою чергу, господарський механізм являє собою соціально-економічну систему, яка служить організацією суспільних процесів і є системою організації суспільства. У цілому сукупна дія розглянутих вище факторів змінює зміст механізму державного регулювання промислових підприємств і галузей. Воно проявляється у звуженні сфери його дії за рахунок зростання економічної складової механізму на шкоду організаційної, а також різкої активізації регіональних процесів у всіх сторонах життєдіяльності суспільства. Для зміцнення позитивних сторін його функціонування мають бути встановлені певні форми і міри участі держави в ринкових процесах, які визначаються за критерієм соціальної та економічної ефективності ринкового механізму в країні та ефективності підприємництва на промислових підприємствах.

Канцедал В.О.

СИСТЕМНИЙ ПІДХІД В УПРАВЛІННІ ФІНАНСОВИМ РИЗИКОМ

За останні десятиліття в умовах посилення глобалізації стрімко змінюються фінансові ринки. На початку XXI століття відбулося укрупнення ринків, посилилася конкуренція у боротьбі за капітал, збільшилися можливості здійснення трансмережних інвестицій, підвищилися ризики корпорацій. Це призвело до необхідності запровадження системи фінансового ризик-менеджменту.

Фінансовий ризик є однією з найбільш складних категорій та пов'язаний із такими основними характеристиками, як економічна природа, об'єктивність виявлення, дія в умовах вибору, альтернативність вибору, цілеспрямована дія, вірогідність досягнення цілі, невідповідність наслідків, очікувана благополучність наслідків, динамічність, суб'єктивність оцінки. З урахуванням фінансового ризику власники або менеджери обирають альтернативні фінансові рішення при вірогідності отримання фінансових втрат в силу невизначеності умов реалізації. Фінансовий ризик можна також характеризувати як несприятливу зміну факторів, сукупність яких або кожна окремо може привести до невиконання відповідних статей бюджету компанії та (або) погіршення її фінансових показників. Фінансові ризики відносяться до групи спекулятивних ризиків, які в результаті виникнення можуть привести як до втрат, так і до виграшу.

Фінансові ризики грають головну роль у загальному портфелі підприємницьких ризиків. Зростання ступенів їх впливу не тільки на результати фінансової діяльності підприємства, але і в цілому на результати виробничо-господарської діяльності, пов'язані з швидкою мінливістю економічної ситуації та кон'юнктури фінансового ринку, розширенням сфери фінансових відносин підприємства, появою нових організацій фінансових технологій та іншими факторами. Необхідність відстеження фінансових ризиків означена тим, що в умовах невизначеного зовнішнього бізнес-оточення вони тісно пов'язані з прийняттям управлінських рішень. Сьогодні вже зрозуміло, що майбутнє належить тим менеджерам, які намагаються грамотно управляти не окремими ризиками, а запроваджувати методи управління, що охоплюють усі напрями розвитку підприємства. Якщо стара парадигма ризик-менеджменту характеризується як фрагментарна (кожний відділ підприємства самостійно управляє ризиками), то нова інтегральна парадигма передбачає об'єднаний ризик-менеджмент (вище керівництво координує управління, а кожний співробітник розглядає ризик-менеджмент як частину своєї роботи). Якщо у першому випадку ризик-менеджмент носить ситуаційний та обмежений характер, то у другому - неперервний та розширений.

Нова парадигма передбачає запровадження неперервної системи фінансового ризик-менеджменту та використання комплексних ризикових показників, таких як економічна додана вартість (EVA) і скоректована на ризик рентабельність капіталу (RAROC). Побудова дієвої системи управління фінансовими ризиками на підприємстві підвищить довіру акціонерів, підвищить інвестиційну привабливість компаній на внутрішньому та зовнішньому ринку, і тому є актуальним завданням вищого рівня фінансового менеджменту.

Канцедал Є.О.

ПРОФІЛЬ СУЧАСНОГО КЕРІВНИКА

Зміни в суспільстві впливають на всі сфери життєдіяльності, в тому числі – на економіку та, відповідно, на підприємства і організації щодо їх системи управління. Спостерігається прискорення всіх процесів, активізація змін ринкового простору, розвиток техніки та технології з постійним оновленням пропозицій, появою нових речовин з одного боку, та новітніх потреб попиту з іншого. Це частково змінює процес діяльності керівника, і тому, відповідно, потребує оновлення переліку потрібних та бажаних його професійних якостей. Визначимо, що саме важливо керівнику для здійснення ефективного процесу прийняття та реалізації рішень.

В першу чергу зрозуміло, що спілкування керівника з підлеглими, інвесторами, поставниками та партнерами переходить на принципово нові форми – вже стало не обов'язковим особисто зустрічатися, особливо для попереднього формування домовленостей, угод, віддавання наказів. Все частіше використовують відеозв'язок, Інтернет, електронну переписку тощо. Це формує декілька нових потреб – вміння користуватися технічними засобами (підбирати працівників, які забезпечать такий зв'язок), комфортно їх використовувати (без страху камери, з чіткою дикцією та ін.), вміти мінімізувати час та обсяг передачі інформації без втрати її змісту (володіння риторикою, діловодством, комплексним баченням питання, вміння виділити головне та значуще для співрозмовника та ін.), Тобто, сучасний керівник повинен володіти сучасними комунікативними знаннями та забезпечити наявність відповідних цим вимогам засобів праці.

Другою значущою складовою діяльності сучасного керівника стає швидкість прийняття рішень. Вже немає можливості місяцями обдумувати пропозиції, прораховувати варіанти. Інколи необхідно в межах години надати відповідь на партнерський запит, зреагувати на ринкові глобальні та локальні зміни. Тому до професійних якостей потрібно додати швидкість мислення, вміння приймати рішення та відповідати з їх реалізацію; вміння врахувати всі значущі складові питання, що розглядається. Але швидкість реакції залежить не тільки від керівника, але й від його оточення. Це стосується секретаріату, заступників, виконавців. Вони також повинні розумітися на пріоритетах організації та керівництва, вміти частково розв'язати питання при відсутності керівника, відокремити другорядну інформацію від термінової за важливістю та актуальністю. Тому до професійних якостей керівника необхідно віднести вміння підбирати оточення, підлеглих; вміння донести до них корпоративну політику команди та навчити вищевказаним навичкам; вміння завоювати беззаперечну довіру та бажання виконати завдання навіть при відсутності попередніх пояснень його причин.

Все більше значення на ринку приділяють іміджу компанії, тобто її добропорядності, точності виконання домовленостей. Тому керівник повинен вміти створювати та підтримувати відповідний імідж, планувати свою діяльність та діяльність всіх підлеглих з урахуванням можливих особливостей змін в діяльності зовнішніх партнерів, приділяти увагу самоменеджменту. Все це разом з професійними якостями складає профіль керівника нової формації.

Роботу виконано під керівництвом доцента кафедри Менеджменту Кір'ян О.І.

Кір'ян С.І.

СУЧАСНА ОРГАНІЗАЦІЯ ПРАЦІ – ВИМОГИ ТА ОСОБЛИВОСТІ

Організація праці, за визначенням більшості вітчизняних фахівців, це система оптимального поєднання виконавців трудових процесів з засобами праці, яка має певні принципи і повинна визначати для окремого суб'єкта господарювання чіткий зміст і алгоритм всіх елементів даного процесу. Це обумовлено тим, що саме оптимальна організація праці робить можливим і прискорює досягнення мети організації з заданим результатом у вигляді певних показників при наявності ресурсної, виробничої та кадрової бази в достатньому обсязі. В умовах, коли одночасно зростає конкуренція, в тому числі за рахунок глобалізації економіки та появи на ринку закордонних пропозицій; коли швидко зростає вартість енергоносіїв як значної складової собівартості більшості вітчизняних товарів та послуг; коли застарілі виробничі площі та засоби праці погіршують умови праці та ускладнюють пропозицію продукту організації на зовнішньому ринку, формування сучасної організації праці для вітчизняного суб'єкта господарювання стає не тільки умовою прибуткової діяльності, але й чинником виживання. Вітчизняні підприємства змушені звертати увагу в питаннях організації праці на тенденції розвитку процесів за кордоном. І суб'єкти господарювання з багаторічною історією з задоволенням відмічають, що зміст вимог повертається до знайомого та ефективного переліку: посилення колективної відповідальності; делегування повноважень з контролю за процесами до виконавців і менеджерів на місцях; посилення значущості думки колективу; збільшення зацікавленості виконавців в результатах праці; збільшення уваги до нормування праці, в тому числі з застосуванням системи мікроелементних нормативів тощо. Більших вітчизняних фахівців мають уявлення та досвід застосування цих процесів і тому можуть забезпечити їх оновлення і впровадження в організацію праці на місцях, чим буде убезпечено підвищення конкурентоздатності суб'єкта господарювання і право доводити переваги виготовлених ним продуктів на світовому ринку.

Нажаль, однією з негативних особливостей сучасної вітчизняної організації праці є наявність суттєвого протиріччя по відношенню до використання робочої сили. З одного боку, спостерігається дефіцит фахівців робочих професій, що змушує роботодавця створювати максимум умов до їх залучення, в тому числі за рахунок дотримання більшості принципів ефективно організації праці (справедливості, кооперації, розподілу тощо), з іншого – в країні спостерігається здешевлення робочої сили, що переміщує значущість ефективно організації праці, її вплив а собівартість продукту на другий план відносно процесів реконструкції виробничих фондів, оновлення технологій в бік зменшення енергомісткості процесів тощо.

Виходячи з цього, можемо відзначити, що ефективна організація праці відіграє суттєву роль в прибутковості та конкурентоздатності вітчизняного суб'єкта господарювання, але є не достатньо важливою в очах деяких керівників. Наявний вітчизняний досвід оптимізації її змісту є конкурентним в очах світових виробників і тому повинен активно застосовуватись та отримувати подальший розвиток у вітчизняному менеджменті за підтримки державної та регіональної політики.

Роботу виконано під керівництвом професора кафедри Менеджменту Карлової О.А.

Ковальова К.

АНАЛІЗ ПРОБЛЕМ, ЯКІ ВИНИКАЮТЬ ПРИ СТВОРЕННІ РАЦІОНАЛЬНОГО ПОТОКУ ІНФОРМАЦІЇ ЩОДО ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ КОМПАНІЇ

Створення раціонального потоку інформації про економічну безпеку компанії повинне спиратися на такі принципи: уніфікованості, системності, вирішення нових завдань, першого керівника, розвитку, сумісності, стандартизації, ефективності, єдиної інформаційної бази. До збору, накопичення й систематизації інформації пред'являються певні вимоги: інформація повинна бути повною й своєчасною, достовірною, корисною й зручною для сприйняття й подальшого використання. Необхідність збору, накопичення й зберігання економічної інформації диктується багатьма обставинами. До них належать: багаторазовість і тривалість її застосування, розрив у часі між збором і використанням інформації при проведенні аналізу й управлінні економічною безпекою компанії. Хаотичність потоків інформації, недосконалість їх каналів, методів і техніки збору, зберігання й обробки призводять до істотного запізнювання інформації, до втрати її якості та до виникнення загроз для компанії. Основа сучасного одержання інформації – це інтеграція її збору та обробки. Результати проведення аналітичних досліджень прямо залежать від якості інформації, яка використовується, тому перед їхнім проведенням слід ретельно перевірити вхідну інформацію. Однорідність і порівнянність даних – обов'язкова умова одержання правильних результатів при проведенні економічного аналізу. У процесі аналізу виявляються переваги й недоліки інформації, повнота її використання для аналізу та управління економічною безпекою.

На мою думку, наступні заходи можуть допомогти з вирішенням проблем, які виникають при створенні раціонального потоку інформації щодо економічної безпеки компанії:

1. Нейтралізація ціннісного фактора шляхом відображення різних видів об'ємних показників у єдиних цінах;
2. Забезпечення управлінського персоналу відповідною інформацією розподілу функцій між виконавцями;
3. Вдосконалення розробки посадових інструкцій;
4. Система показників для проведення фундаментальних аналітичних досліджень економічної безпеки повинна враховувати такі вимоги: до неї повинні входити декілька окремих (частинних) показників і один узагальнюючий, залежний від частинних;
5. Проведення оцінки та аналізу не тільки досягнутого рівня економічної безпеки, а й його нарощування (або виснаження), тобто оцінки накопичення компанією здатностей до формування високого рівня в майбутньому.

Роботу виконано під керівництвом доцента кафедри Менеджменту Юхнова Б.Ю.

Курілко В. Ю.

РЕСУРСНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПІДПРИЄМСТВ МАШИНОБУДІВНОГО КОМПЛЕКСУ

Соціально-економічний розвиток підприємств є специфічним об'єктом управління, тому що залежить від багатьох зовнішніх та внутрішніх факторів, а також їх взаємодії. Це стало головною перешкодою у широкому теоретичному дослідженні питань управління розвитком підприємств та практичному застосуванні таких досліджень. Світовий досвід підтверджує вирішальне значення соціального фактору, як такого, що стабілізує економічний вектор розвитку підприємства за рахунок подолання проблем адаптації до важливих чинників зовнішнього середовища.

Промислові підприємства відіграють важливу роль у соціальному та економічному розвитку територій. Розвиток підприємства визначають як незворотну, спрямовану і закономірну зміну системи на підставі реалізації властивих їй механізмів самоорганізації. Розвиток системи означає її здатність до перетворення (трансформації) при збереженні відносної стійкості і протидії змінам.

Машинобудівний комплекс України є однією з найважливіших галузей промисловості. Від рівня розвитку підприємств машинобудування залежать ключові макроекономічні показники ефективного промислового виробництва та конкурентоспроможність держави у світовій економічній системі. Відповідно до змін у сучасному ринковому середовищі виникає гостра необхідність пошуку нових шляхів формування системи ресурсного забезпечення підприємств машинобудівного комплексу. Використання матеріальних ресурсів (матеріалів, напівфабрикатів і комплектуючих виробів, палива, запасних частин, малоцінних і швидкозношуваних предметів, води, енергетичних ресурсів, відходів виробництва) повинно перебувати під постійним контролем, що пояснюється їх високою питомою вагою в собівартості продукції (від 60 до 90% усіх витрат на виробництво), а тому основним резервом зменшення витрат є зниження матеріалоємності. Значна кількість показників використання матеріальних ресурсів пояснюється різноманітністю об'єктів обліку та необхідністю комплексного аналізу на всіх стадіях їх зберігання та споживання. Одним із найважливіших критеріїв оцінки матеріальних ресурсів є ефективне використання матеріалів. Динаміка зниження спожитих ресурсів на одиницю продукції характеризує успіх чи невдачі в управлінні матеріалоємністю. Розрізняють показники витрат та рівня корисного використання матеріальних ресурсів. Загальна витрата матеріальних ресурсів – це споживання окремих видів або разом узятих матеріальних ресурсів на виконання всієї виробничої програми в звітному періоді. Загальна витрата матеріальних ресурсів ураховується в натуральному, сумарна витрата – у вартісному вираженні.

Є підстави вважати, що в ситуації, коли підприємство намагається вижити, неминучі ситуації, в яких у двох і більше підприємств не вистачає ресурсів для забезпечення роботи, але разом у них вистачає ресурсів для роботи принаймні одного підприємства. У таких ситуаціях внаслідок своєчасного обміну інформацією та координації (можливо, із взаємно обміном) можливо забезпечити ресурсами більшу кількість підприємств, ніж іншими способами.

Лавриненко А.М.

АКТУАЛЬНІСТЬ ПИТАННЯ УПРАВЛІННЯ МАРКЕТИНГОВОЮ ДІЯЛЬНІСТЮ ПІДПРИЄМСТВ

Особливості функціонування сучасних підприємств в умовах нестабільного зовнішнього середовища ставить перед керівництвом цілу низку питань, вирішення яких є життєво необхідною умовою сталого функціонування підприємств. Питання управління маркетингом є одним з таких питань.

З метою підвищення прибутковості та ефективності її діяльності на українському та зарубіжному ринках підприємства обирають для себе різні стратегії поведінки, що зумовлює прояви конкурентної боротьби. Підприємства розвиваються і створюють тим самим основу як для дослідження їхньої діяльності, так і для вибору переваг і маркетингових кроків, регулювання та зміни своєї реальної ринкової позиції. Ці питання є об'єктами дослідження в рамках проведення маркетингової діяльності підприємства.

Усе це вимагає від менеджменту підприємства скоординованої діяльності щодо з пошу нових каналів збуту продукції, розробку та реалізацію рекламних кампаній, дослідженням попиту та стимулюванням нових потреб покупців. Тому, сьогодні метою управління маркетинговою діяльністю підприємств є стабілізація результативної діяльності на тривалий період часу.

Особливістю маркетингової діяльності сьогодні повинно стати визначення конкретних цілей та опис їх у цифровому значенні, що значно полегшить процес контролювання та регулювання досягнутих результатів. Такими цілями можуть стати: загальні обсяги продажів, величина прибутку, самоокупність, зниження витрат та збільшення частки ринку тощо. Цілеполагання необхідне також з метою оцінки рентабельності та співвідношення витрат на маркетингові заходи і результатів підприємницької діяльності.

В сучасних умовах функціонування процес управління маркетинговою діяльністю повинен бути комплексним, а саме сукупністю взаємопов'язаних заходів з аналізу: внутрішнього середовища та резервів розвитку, рівня конкурентоспроможності продукції (послуг), результатів прогностичних значень позицій на ринку тощо.

Процес управління маркетинговою діяльністю підприємств є досить складним і поєднує в собі комплекс специфічних процедур, що спрямовані на управління попитом цільової аудиторії (або цілих ринкових ніш), сервіс і повне задоволення потреб споживачів продукції (або послуг) підприємства, що і є головною метою маркетингової діяльності будь-якого підприємства. Концепції маркетингу - це уявлення про відмінні характеристики, головні напрями реалізації функцій маркетингу, що відображають окремі засоби, які застосовують управлінці при розробці та впровадженні системи менеджменту підприємства підприємствами.

Результативність менеджменту маркетингової діяльності підприємства є досягнення поставлених цілей, а особливо: збільшення рівня споживання товарів (послуг), що виробляє підприємство; великий асортимент товарів (послуг); досягнення максимально очікуваного прибутку та закріплення стабільного положення на ринку.

Роботу виконано під керівництвом доцента кафедри Менеджменту Обиденної Т.С.

Лимар С.І.
ПОТРЕБИ В АКТИВІЗАЦІЇ МІЖНАРОДНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ
ОРГАНІЗАЦІЇ

Глобалізація економіки та збільшення частки інтернет-операцій в бізнесі передбачає поступовий пріоритет світового ринку над внутрішніми ринками країн. Тому кожне вітчизняне підприємство в разі наявності бажання зберегти та розвивати обсяги діяльності, розширювати споживчу базу повинно активно здійснювати міжнародну діяльність в напрямку збільшення кількості закордонних споживачів. Це дозволить зменшити залежність від окремого домінантного споживача, від обмеженого обсягу споживання внутрішнім ринком товарів або послуг, спростить роботу з зовнішнім поставником.

Слід враховувати, що більшість вітчизняних організацій, особливо виробничих, розглядають зовнішні ринки лише як місце безпосередньої реалізації товару або послуги. Але вихід на нього дозволяє змінювати пропозицію, поступово займати інші ніші ринку. По-перше, можливо збільшити перелік послуг організації (реалізовану продукцію можливо доповнювати сервісним обслуговуванням, що надалі формує сервісне обслуговування аналогічної продукції інших виробників як окрему послугу; ставати посередником в навчанні користувача продукції та послуги; ставати навчальним центром для виробників аналогічної продукції та послуги тощо). По-друге, можливо пропонувати інтелектуальний продукт (дослідження ринків щодо якості аналогів продукції та послуг, виконання аудиту, консультацій з питань оптимізації процесу користування продуктом та ін.).

Розвинуті країни значну увагу приділяють оптимізації процесів використання ресурсів, особливо – енергоносіїв та трудових ресурсів (враховуючи їх суттєву частку в собівартості продукту, виготовленого в їх країні). Тому це дозволяє пропонувати зовнішньому ринку, з одного боку, власні площі як джерело відносно низьких витрат на робочу силу в обмін на модернізацію парку обладнання, з другого – виводити на ринок послугу розробки шляхів оптимізації діяльності закордонного підприємства (враховуючи творчий потенціал вітчизняних фахівців та вміння формувати досить не стандартні пропозиції).

Кім основної та супутньої діяльності на ринку товарів та послуг, вітчизняна організація може скористатися на міжнародному ринку системою грантів для підвищення якості персоналу, навчання молодих фахівців за їх рахунок; для участі керівників та провідних фахівців в обміні досвідом та пошуках принципово нових шляхів розвитку організацій аналогічного напрямку діяльності. Це, по-перше, дозволить скоротити витрати на бажані для розвитку організації процеси, по-друге, дозволить сформувати нові зв'язки в зовнішньому середовищі, які в подальшому можуть призвести для розширення діяльності за пунктами, висвітленими в якості вищевказаних пропозицій.

В будь-якому випадку активізація міжнародної діяльності вітчизняних організацій стає не примхою, а необхідністю, яка забезпечує виживання і розвиток в умовах жорстокої конкуренції.

Роботу виконано під керівництвом доцента кафедри Менеджменту Кір'ян О.І.

Меркулова Н. С.

ОЦІНКА ВПЛИВУ МОТИВАЦІЙНОЇ КОМПОНЕНТИ УПРАВЛІННЯ НА ФІНАНСОВИЙ РОЗВИТОК ПІДПРИЄМСТВА

В умовах інтеграції промислового сектору України до світового економічного простору управління підприємством на стратегічному рівні набуває соціально орієнтованого спрямування, завдяки чому вмотивованість людини у високих результатах власної праці та зацікавленість у фінансовому розвитку розглядається сьогодні як основна рушійна сила соціально-економічного прогресу суспільства. Тому ефективне розв'язання завдань позитивного фінансового розвитку неможливе без усвідомлення вирішальної ролі мотиваційних факторів, що підкреслює актуальність розробки проблеми формування нових підходів до оцінки рівня впливу мотиваційної складової управління на динаміку фінансового розвитку підприємства.

Мотиваційна компонента управління фінансовим розвитком підприємства спрямовується на забезпечення його позитивної динаміки за рахунок генерування максимальної зацікавленості персоналу у збільшенні майбутньої вартості власної праці на основі балансу інтересів підприємства та його працівників, шляхом проведення ефективних управлінських дій, з урахуванням мотиваційних факторів, в процесі переходу на новий покращений фінансовий рівень. Для визначення ефективності впливу мотиваційної складової на фінансовий розвиток підприємства необхідно обрати адекватні методи й підходи до оцінки та обґрунтувати комплекс фінансових показників, який адаптований до умов діяльності промислових підприємств й відображає за своєю сутністю рівень фінансового розвитку як результату фінансової та виробничої діяльності, а також дає комплексне уявлення про фінансовий результат від реалізації мотиваційних заходів в діяльності підприємства. Виходячи з цього, пропонуємо для проведення кількісного та якісного аналізу мотиваційної складової процесу управління фінансовим розвитком у якості найбільш придатного до застосування обрати інтегральний підхід, оскільки при здійсненні управлінської діяльності важливим є з'ясування не лише рівня наявних мотиваційних можливостей, але й дослідження імовірного впливу мотиваційних факторів підприємства на результати його фінансового розвитку, що забезпечується за рахунок реалізації саме інтегральних методів оцінки. На основі часткових інтегральних показників оцінювання складових мотиваційної компоненти та часткових показників фінансового стану підприємства, формується зведений інтегральний показник рівня його фінансового розвитку. Інтегральний показник є синтетичною величиною, «рівнодібною» усіх складових, що його характеризують. Загальний інтегральний показник ефективності фінансового розвитку доцільно, з нашої точки зору, визначати на основі розрахунку інтегрального показника прибутковості, інтегрального показника ліквідності та платоспроможності, інтегрального показника фінансової стійкості, інтегрального показника рентабельності. Ефективність мотиваційної компоненти промислових підприємств визначається з урахуванням інтегрального показника управління персоналом та інтегрального показника мотивації. В рамках запропонованого підходу виникає можливість аналізувати та оцінювати велику кількість факторів, які характеризують фінансовий розвиток та ефективність мотивації в контексті реалізації стратегічних цілей підприємства.

Роботу виконано під керівництвом доцента кафедри Менеджменту Антипцевої О.Ю.

Огурцова О.О.

РОЗУМІННЯ ЯКОСТІ ПРАЦІ ЯК ЧИННИК ПІДБОРУ КРИТЕРІЇВ ЇЇ ОЦІНКИ

Всі споживачі – від певного продукту до послуги або роботи – бажають отримувати якісний результат. Та не всі можуть визначитись – що саме можна вважати таким. І якщо з натуральним продуктом критерії, за якими можна скласти перелік його якісних характеристик, більш-менш зрозуміла ситуація, то з послугами, управлінською роботою, інформацією процес визначення їх якості досить складний. Тобто, для значної кількості робіт працюючих досить важко визначити критерії якості та напрацювати механізм оцінки якості праці. Особливо це стосується великих організацій, де є розподіл та кооперація управлінської праці, де кожен працівник колективу виконує лише окремі функції одного великого процесу.

Для того, щоб зрозуміти результативність роботи працюючих, важливо, на наш погляд, в першу чергу відокремити для кожного підрозділу, групи, бригади основні показники діяльності організації, на які впливає їх діяльність. Більшість людей можуть починати цей процес з «заперечення» (бо краще формулюють опис того, що їм не подобається, що вважати не якісним результатом праці). Антонім обраних деструктивних критеріїв і буде основою визначення якості праці персоналу.

Для отримання наступного переліку критеріїв необхідно розуміти перелік вихідних даних, результатів цього колективу. Саме отримувачі інформації, результатів праці (документу, договору, домовленості, термінів, обсягів тощо) формують перелік показників, які необхідно досягати групі співробітників-виконавців. Це можуть бути – обсяги та терміни поставок сировини, відповідність реальних термінів та обсягів поставок плановим потребам організації, відповідність якості поставленої сировини заявленим вимогам тощо. тобто, наскільки отриманий результат діяльності відповідає документованим очікуванням. Якість праці керівного складу можна оцінювати за результативністю праці їх підлеглих. І тут важливо відокремити - керівник не зміг сформувати колектив фахівців, при наявності такого колективу не вміє організувати їх працю або сам не розуміє змісту їх та своєї праці і тому не може навіть дати потрібну команду до виконання, не може сформулювати завдання. Якість підлеглих можна також оцінювати крім наявності професійних якостей їх керованістю – з одного боку, здатністю до підкорення, вмінням вислуховувати накази та виконувати їх відповідно до завдання, без власної неузгодженої ініціативи, співпрацювати з усім колективом на загальний результат; з іншого – вміння брати на себе відповідальність в разі потреби та виконувати більше або по іншому отриманий наказ, шукати більш продуктивні шляхи реалізації поставлених задач. Крім цього якість праці визначається стабільністю показників. Це особливо стосується вітчизняних виконавців, які з часом зменшують контроль за результатами праці, шукають шляхи здешевлення процесів, що призводить до падіння якості тощо. Тому результат праці може вважатися дійсно якісним, коли є постійний процес контролю за результатом, відповідна реакція керівництва на зміни якості результату, бажання та вміння працюючих постійно тримати результати на високому рівні.

Рогальов М. Б.

ЗАСОБИ ПІДГОТОВКИ ГРУП КАДРОВОГО РЕЗЕРВУ В ОРГАНІЗАЦІЇ

В системі розвитку управлінського персоналу в організаційних системах на перший план виходять питання планування трудової кар'єри фахівців та формування резерву керівників. При відборі кандидатів у резерв для конкретних посад треба враховувати як загальні вимоги, так професійні вимоги, яким повинен відповідати керівник того чи підрозділу. До загальних принципів роботи з резервом керівників можна віднести: підбір кандидатів до складу резерву за їх морально-психологічними і діловими якостями для вирішення задачі постійного поліпшення якісного складу керівників; дотримання вікового і освітнього цензів кандидатів на висування; раціональне визначення оптимальної структури і складу резерву з урахуванням того, що на кожен керівну посаду необхідно мати не менш двох-трьох кандидатів; регулярний систематичний пошук кандидатів у резерв керівників на основі широкої гласності роботи з резервом для висування в організації.

До професійних вимог, яким повинен відповідати керівник того чи підрозділу, в першу чергу відносять знання кола управлінських питань, що вирішується на кожному рівні управління, які складаються з двох груп: питання управління безпосередньо даним рівнем (самоуправління) та координація діяльності підлеглих відділів чи виконавців. При цьому кожна група питань працює зі своїм об'ємом та масштабом понять. Наприклад, на виробничих підприємствах в цих групах відрізняються планово-облікові одиниці, тривалість періодів планування, враховуючи що і планово-облікові одиниці і тривалість періодів планування при координації не більші, ніж при самоуправлінні на цьому ж рівні управління.

Висвітлення цих питань в системі розвитку управлінського персоналу в ієрархічних організаційних системах ще не отримало достатнього висвітлення в дослідженнях.

Для підготовки резерву розробляються і затверджуються три види програм підготовки, перепідготовки й підвищення кваліфікації працівників: загальна, спеціальна, індивідуальна. Загальна програма включає теоретичну підготовку – відновлення і поповнення знань по окремих питаннях науки і практики управління; підвищення освіти кандидатів, зарахованих у резерв, що пов'язане з їхньою колишньою (базовою) підготовкою; навчання спеціальним дисциплінам, необхідним для підвищення ефективності управління. Форма контролю – складання іспиту (заліків). Спеціальна програма передбачає поділ усього резерву по спеціальностях і підготовку, що поєднує теорію і практику. Підготовка здійснюється за наступними напрямками: ділові ігри; рішення конкретних виробничих ситуацій по спеціальностях. Форма контролю – розробка конкретних рекомендацій щодо удосконалення певного напрямку діяльності підприємства і їхній захист.

Індивідуальна програма включає конкретні задачі по підвищенню рівня знань, навичок і умінь для кожного спеціаліста, зарахованого в резерв, за наступними напрямками: виробнича практика, стажування на резервній посаді.

Індивідуальні плани кандидатів розробляються безпосередніми начальниками підрозділів і затверджуються керівниками підприємств.

Стрібна Я.В.

ПЕРЕВАГИ ФОРМУВАННЯ СОЦІАЛЬНО ВІДПОВІДАЛЬНОГО КОЛЕКТИВУ В ОРГАНІЗАЦІЇ

Керівництво кожного колективу при наявності стратегічного мислення та намаганні сформувавши кризостійку конкурентоздатну організацію, що буде продуктивно існувати на ринку тривалий період часу, розробляє відповідну кадрову стратегію. Одним з її елементів зазвичай є критерії колективу, корпоративної культури, рівня соціальної відповідальності робітників та, відповідно, шляхи досягнення запланованих очікувань керівництва. Нажаль, без чіткого розуміння кожним керівником організації значущості та вигоди кожного зі стратегічно визначених критеріїв впровадити їх на практиці стає вкрай важко. Особливо це стосується формування соціально відповідального колективу. Тому, на наш погляд, керівникам вищої ланки необхідно заздалегідь проводити роз'яснювальну роботу щодо переваг даних характеристик в робітників всіх підрозділів та професій.

Визначимо найважливіші, на наш погляд, переваги наявності в працюючих організації високого рівня соціальної відповідальності.

Першим чинником є увага кожного з працюючих до результатів діяльності на робочому місці, в підрозділі, в організації в цілому. Відповідальні співробітники без зайвих спонукань вважають за необхідне дотриматись взятих планових зобов'язань з тим, щоб не підводити споживача (своєчасне виконання замовлень), колектив та власну родину (отримання очікуваних обсягів винагороди за результати праці), організацію (забезпечення іміджу надійного партнера на зовнішніх ринках).

Відповідальний співробітник зацікавлений в тому, щоб і інші співробітники дотримувались правил поведінки, а особливо – правил трудового процесу. Це може стосуватись дотримання режимів праці та відпочинку (порушник «краде» час інших, не раціонально використовує ресурси організації), термінів виконання завдань (порушник затримує інших співробітників щодо виконання в подальшому їх роботи; робітник, що об'єктивно не встигає з виконанням завдання, потребує допомоги), якості виконання завдань (помилки на будь-якому етапі вимагають зайвих витрат часу та ресурсів організації, додаткової праці, тому повинні бути висвітлені та усунені в найперший момент їх виявлення), відношення до раціонального використання всіх ресурсів організації (кожен ресурс є складовою собівартості, ціни на продукцію і послуги, прибутку і рівня оплати праці, а також фінансового забезпечення розвитку організації).

Але одним з найважливіших чинників, на наш погляд, стає самоконтроль та всебічний контроль всіх процесів в організації, з якими стикається співробітник. Це дозволяє вивільнити час керівника, замінивши частку функції контролю на інші, більш продуктивні робочі процеси – планування, виконання функцій фахівця вищої категорії тощо.

Тому вважаємо за необхідне формувати в керівників всіх рівнів розуміння переваг щодо підвищення рівня соціальної відповідальності в їх підлеглих, що забезпечить підтримку розвитку організації при скороченні її витрат.

Танько А.

ОСНОВНІ ПРОБЛЕМИ ТА ШЛЯХИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ ФІРМ

В сучасних умовах нестабільності економіки України вітчизняні компанії функціонують в умовах ризику та невизначеності, що може негативно вплинути на їх фінансовий стан та результати діяльності і в подальшому призвести до банкрутства. У зв'язку із цим для суб'єктів господарювання набувають актуальності заходи щодо виявлення та нейтралізації можливих проблем та ризиків, а також пошуки нових шляхів забезпечення економічної безпеки фірм. Адже своєчасна та якісна діагностика проблем забезпечення економічної безпеки, виявлення та систематизація ризиків і загроз дозволяють уникнути як матеріальних збитків, так і запобігти банкрутству.

До проблем, що постають перед фірмами на шляху до досягнення прийнятного рівня економічної безпеки відносять такі:

- 1) необхідність підвищення якості збору інформації не лише про конкурентів, але й про стан власної діяльності, що включає першочерговість визначення цілей і стратегії підприємства;
- 2) недостатнє використання аналізу витрат компанії на економічну безпеку;
- 3) нехтування наявними можливостями фірми і спрямування всієї системи економічної безпеки на роботу із загрозами.

Проблеми економічної безпеки фірми порушують її функціонування на ринку. Тому управлінському персоналу необхідно постійно здійснювати пошук нових шляхів забезпечення безпеки для фірми, а саме:

1. Забезпечувати високу фінансову ефективність роботи фірми та її фінансову стійкість і незалежність.
2. Створювати умови для технологічної незалежності фірми і досягати високої конкурентоспроможності її технологічного потенціалу.
3. Досягати високого рівня екологічності роботи фірми, мінімізації руйнівного впливу результатів виробничої діяльності на стан навколишнього середовища.
4. Надавати якісну правову захищеність для всіх аспектів діяльності фірми.
5. Гарантувати захист інформаційного середовища фірми, її комерційної таємниці і досягати високого рівня інформаційного забезпечення роботи всіх її служб.
6. Забезпечувати безпеку персоналу фірми, її капіталу, майна і комерційних інтересів.

Отже, економічна безпека є досить важливою проблемою, дослідження якої дозволить зробити значний крок щодо підвищення можливостей фірми. Розробка та реалізація стратегії забезпечення економічної безпеки фірми має велике практичне значення у стабільному розвитку компанії в поточному та стратегічному періодах.

Роботу виконано під керівництвом доцента кафедри Менеджменту Юхнова Б.Ю.

Тихоненко І.Є.

ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ ЗОВНІШНЬОЕКОНОМІЧНОЮ ДІЯЛЬНІСТЮ ПІДПРИЄМСТВА У ПОСТКРИЗОВИХ УМОВАХ

Зовнішньоекономічна діяльність (ЗЕД) суб'єкту господарювання є одним з джерел отримання коштів на подальший розвиток, технічне переозброєння, впровадження технічних та управлінських інновацій у виробничо-господарську діяльність підприємства. Цілі удосконалення системи управління зовнішньоекономічною діяльністю підприємства у посткризовий період можуть бути сформульовані наступним чином:

- формування бізнес-процесу ЗЕД, що є єдиним для всього підприємства;
- підвищення продуктивності праці і кількості завдань, що виконуються підрозділом підприємства, відповідального за координацію робіт із зовнішньоекономічної діяльності;
- підвищення мотивації співробітників відділу організації зовнішньоекономічної діяльності;
- зменшення ризиків підприємства, що пов'язані з роботою відділу зовнішньоекономічної діяльності;
- підвищення кваліфікації співробітників відділу зовнішньоекономічної діяльності;
- організація більш прозорої схеми ЗЕД суб'єкту господарювання;
- розширення зовнішньоекономічної діяльності підприємства, налагодження стосунків з новими контрагентами;
- автоматизація системи управління зовнішньоекономічною діяльністю.

Оскільки зовнішньоекономічна діяльність нерозривно пов'язана з міжнародною торгівлею, експортом та імпортом продукції та сировини, формування інноваційної стратегії в системі управління такою діяльністю має певні особливості:

1) неможливість передбачити усі різноманітні наслідки реалізації інноваційної стратегії зовнішньоекономічної діяльності в мінливому зовнішньому середовищі підприємства. Зовнішньоекономічна діяльність пов'язана з низкою ризиків, серед яких виділяються країнові ризики країни-експортера;

2) управлінські зміни в сфері ЗЕД потребують підвищення кваліфікації персоналу, можливо, залучення зовнішніх експертів, що потребує значних фінансових витрат та часу;

3) впровадження у відділі ЗЕД новітнього програмного забезпечення та повна комп'ютеризація роботи також потребує значних фінансових витрат.

Таким чином, основними чинниками, які підвищують ризики формування та впровадження інноваційної стратегії в системі управління ЗЕД є:

- відсутність в достатньому обсязі фінансових можливостей для формування управлінського потенціалу;
- недостатня кваліфікація управлінського персоналу;
- відсутність інформації про ефективні нововведення у сфері управління ЗЕД та можливості одержати кваліфіковану допомогу і консультації.

Роботу виконано під керівництвом доцента кафедри Менеджменту Дудневої Ю.Є.

Ханевська К.П.

ФАКТОРИ ВПЛИВУ НА ЕФЕКТИВНІСТЬ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ КРИЗОВИХ ПІДПРИЄМСТВ

В умовах кризи для будь-яких організацій, зокрема для машинобудівних підприємств, управління людьми має першочергове значення. Без ретельно відібраних, розставлених і професійно підготовлених менеджерів-фахівців жодне підприємство не зможе досягти своїх цілей, пов'язаних із виходом з кризового стану, стабілізацією та подальшим розвитком підприємства.

Основні фактори, що визначають ефективність антикризового управління персоналом:

1. Професійність антикризового управління і спеціалізована підготовка персоналу. У даному випадку мається на увазі не тільки загальна професійність управління, що, безумовно, необхідна, але й ті професійні знання й практичні навички, що відображають особливості антикризового управління. Така професійність набувається в процесі спеціалізованого навчання, цілеспрямованого акумулювання досвіду і розвитку мистецтва управління в кризових ситуаціях. За останні роки в Україні стали приділяти більше уваги спеціалізованій підготовці антикризових керівників, що здатні виводити підприємство з кризи з найменшими втратами. Антикризове управління повинно стати необхідним елементом будь-якого виду управління.

2. Мистецтво управління, дане природою і набуте в процесі спеціалізованої підготовки, варто виділити в переліку факторів ефективності антикризового управління. У багатьох кризових ситуаціях індивідуальне мистецтво управління є вирішальним фактором виходу з кризи чи її послаблення. Тому для антикризового управління особливо важливо здійснювати психологічне тестування менеджерів, враховуючи особистості їх здатності певним чином реагувати на наближення кризи й управляти в непередбачуваних ситуаціях.

3. Методологія розроблення ризикованих управлінських рішень значною мірою визначає такі якості управлінських рішень, як своєчасність, повнота відображення проблеми, конкретність, організаційна значимість. Ці властивості мають особливе значення в антикризовому управлінні. Особливу роль в ефективності антикризового управління відіграють оперативність і гнучкість управління. У кризових ситуаціях часто виникає потреба у швидких і рішучих діях, оперативних заходах, зміні управління за ситуаціями, що складаються, адаптації до умов кризи.

Кадрова політика в стабільних умовах орієнтована на розвиток організації в умовах кризи вимушена трансформуватися. Основне ідеологічне кредо антикризової кадрової політики - виживання з найменшими втратами кадрового потенціалу та забезпечення максимально можливого соціального захисту персоналу.

Вихід підприємства з кризового стану вимагає розроблення такої системної концепції антикризового управління персоналом, яка б залежала від швидкості розвитку ситуації, насамперед, у зовнішньому середовищі фірми. І чим швидше та в повній мірі підприємство підготовлено до початку відповідних дій, тим менше часу їй необхідно для відповідної реакції.

Альошина К.

ПРОБЛЕМИ РОЗМЕЖУВАННЯ СФЕРИ ДІЇ ЦИВІЛЬНОГО ТА ГОСПОДАРСЬКОГО КОДЕКСІВ УКРАЇНИ

У період після прийняття ГК і ЦК України в правовому просторі України виникли проблеми їх спільного застосування. Причини тому окремі відмінності в регулювати господарських і цивільних відносин, пропонованих кодексами. Наприклад, ст. 189 і 198 ГК України передбачають, що грошові зобов'язання можуть виражатися тільки в національній валюті України, а ст. 256 ЦК України – допускає вираження грошових зобов'язань в іноземній валюті.

Сьогодні більшість проблем спільного застосування норм ГК і ЦК України вирішені. Зокрема, в Інформаційному листі Вищого господарського суду України від 07.04.2008 р. «Про деякі питання практики застосування норм Цивільного і Господарського кодексів України» зроблені докладні рекомендації суддям та іншим суб'єктам правозастосування щодо вирішення питань різного змісту норм ГК і ЦК України. Вирішальними для застосування ЦК України і ГК України при регулюванні господарських відносин є положення ч. 2 ст. 9 ЦК України, відповідно до яких «законом можуть бути передбачені особливості регулювання майнових відносин у сфері господарювання», і положення ч. 2 ст. 4 ГК України, згідно з яким «особливості регулювання майнових відносин суб'єктів господарювання визначаються цим кодексом». Тому кажучи про норми ГК України у сфері приватногосподарських відносин, то такі слід визнавати спеціальними стосовно до загальних норм ЦК України. Ця особливість визначається не обсягом нормативного регулювання того чи іншого питання, а особливістю механізму регулювання. Це означає, що відмінність у змісті приватноправових норм ГК України стосовно норм ЦК України слід розглядати як особливість, притаманну господарським правовідносинам у порівнянні із загально цивільними.

Тут реалізується загально-правовий принцип «спеціальний закон скасовує дію загального закону». Тому за умови конкуренції між приватноправовими нормами ГК і ЦК України пріоритет мають норми ГК, якщо йдеться про господарські відносини. Головним при вирішенні питання про те, положення якого кодексу повинні застосовуватися для регулювання приватноправових майнових відносин, стає виділення суб'єктного складу їх учасників. Якщо це суб'єкти господарювання або учасники господарських відносин у розумінні ГК України, то за загальним правилом мають застосовуватися положення ГК України. Якщо ж одним з суб'єктів цих відносин є інша особа, то повинні бути застосовані положення ЦК України.

Наприклад, якщо договір на будівництво об'єктів укладений між замовником і підрядником, які є суб'єктами господарювання, то до відповідних відносин застосовуються положення розділу 331 ГК України. Якщо замовником будівництва об'єкта виступає громадянин, який не є підприємцем, то відповідні відносини підпадають під § 3 гл. 63 ЦК України.

Роботу виконано під керівництвом доцента кафедри Філософії, українознавства і політології Тавшунського О.М.

Арзуманли А., Арзуманли Г.

ОБРЯДЫ, ОБЫЧАИ И ТРАДИЦИИ АЗЕРБАЙДЖАНСКОЙ СВАДЬБЫ

Вступление в брак с глубокой древности всеми народами считалось чрезвычайно важным событием в жизни не только отдельного человека, но и общества, в котором он жил, так как создание семьи было залогом продолжения рода. Поэтому данный акт обставлялся множеством обрядов и ритуалов, которые были направлены на обеспечение многочисленного потомства, достатка и согласия в семье, должны были предохранять от различных вредоносных сил и т.п. Многие из этих действий, имеющих очень древнее происхождение и свидетельствующих о богатой традиционной культуре этноса, нашли свое отражение в свадебной обрядности азербайджанского народа.

Кроме того, азербайджанская свадьба - это музыкально-эмоциональное зрелище, в котором получил отражение высокий уровень народного творчества. Большое разнообразие танцев, песен, игр и развлечений, пищи и напитков и т.п. на традиционной азербайджанской свадьбе яркое тому свидетельство. О театрализованном характере свадебного ритуала напоминало и наличие большого числа действующих лиц — персонажей. Сваты, дружки жениха, подруги невесты, наставница невесты, ведущий свадьбы, обслуживающий персонал и другие участники были необходимым элементом азербайджанской свадьбы.

Цепь обычаев и обрядов, оставшихся от предков, не разрешает азербайджанским девушкам до свадьбы встречаться с парнями, гулять в компаниях, где присутствуют представители сильного пола. Еще издавна жених выбирал себе невесту сам и эта традиция сохранилась и до настоящего времени. Традиционное азербайджанское общество строго контролирует семью и семейные отношения и всячески препятствует беспричинному их разрушению. Наряду с этим следует отметить, что случались, правда, довольно редко, и разводы, которые также регламентировались обществом.

День свадьбы: «Никах». Красивое белоснежное платье, туфельки, как у Золушки, пышная фата - символ невинности азербайджанки, красная ленточка традиционно на счастье обвивает ее тонкую талию, - так выглядит очаровательная невеста в день свадьбы, именуемый «Никах». К рукам (или запястьям) новобрачной привязывают деньги в красивой атласной ткани: это сулит щедрую жизнь. По традиции исследователями весь свадебный цикл делится на три периода: предсвадебный; собственно свадебное торжество; послесвадебный период, когда выполняются обряды, знаменующие собой начало совместной жизни супругов.

Особенностью застолья является то, что за свадебным столом мужчины сидят отдельно от женщин, а только лишь молодые вместе. Традиционно возле жениха находится его хороший друг, а возле невесты - подруга. Но между собой никто из них практически не разговаривает.

Стоит обратить внимание и на такую диковинную особенность: на протяжении всего дня невеста ничего не кушает и не смотрит в глаза своему будущему мужу и это говорит о ее скромности.

Роботу виконано під керівництвом доцента кафедри Філософії, українознавства і політології Ротової Н.В.

Бородай Є.

ПУБЛІЧНЕ МОВЛЕННЯ ТА ЙОГО ОСОБЛИВОСТІ

Переконливе, пристрасне слово – дійовий засіб організації стосунків між людьми в діловій сфері, могутній чинник виховання. Живе слово та особистий приклад – величезна сила. Поведінка оратора, його мова, жести, вигляд – усе це взірці для слухачів. Проте ця особливість обдарування не завжди дається людині від народження, а частіше виробляється впродовж життя і є результатом роботи над удосконаленням свого мовлення. Кожний промовець, який багато виступає, має свій особливий стиль.

Усі, кому доводилося виступати з доповідями або часто слухати їх, не раз мали можливість переконатися в тому, що побудова викладу в часовій послідовності не дає можливості узагальнити факти, веде до появи зайвих подробиць. Тому вибір матеріалу для виступу, його розташування повинні диктуватися ідеєю виступу, внутрішньою логікою матеріалу, а не чисто зовнішніми причинами.

Промовець повинен дотримуватися ряду вимог, зокрема пов'язаних із його поведінкою: природність, позбавлена штучності; доброзичливість, повага, теплота у ставленні до слухачів; зосередженість, серйозність оратора; глибока внутрішня переконаність; відповідна інтонація, міміка, жести.

Публічне мовлення становить собою один із жанрових різновидів мовленнєвої діяльності, своєрідної за своїми якісними характеристиками. Серед них:

- Писемно-усна форма публічного мовлення, яка передбачає попередній запис матеріалу на письмі.
- Розмовний аспект публічного мовлення виявляється в таких якостях, як: безпосередність; невимушеність; емоційність спілкування.
- Книжний характер публічного мовлення виявляється у: правильності; точності; стислості; виразності; доцільності.

Залежно від змісту, призначення, форми чи способу виголошення, а також обставин він поділяється на такі жанри, як доповідь (найпоширеніша форма, буває політична, звітна, ділова, наукова), промова (усний виступ із метою виявлення певної інформації та впливу на розум, почуття й волю слухачів, характеризується логічною стрункістю тексту, емоційною насиченістю та вольовими імпульсами мовця; із промовою виступають на мітингах, масових зібраннях на честь певної події, ювілею), лекція (публічний виступ, основним призначенням якого є пропаганда наукових знань), репортаж (жива розповідь очевидця про якусь подію з суспільного життя).

Отже, виступаючи публічно, людина виражає, утверджує себе, одночасно впливаючи на інших. Кожний зі схарактеризованих вище видів усного професійного мовлення передбачає дотримання відповідних етичних норм і правил спілкування. За умови вмілого володіння та врахування цих складників мовець має більше можливостей досягти поставленої мети.

Роботу виконано під керівництвом доцента кафедри Філософії, українознавства і політології Чуєшковой О.В.

Вербицька Т.С.

СВІТОВИЙ ДОСВІД ТВОРЕННЯ ГЕНДЕРНОЧУТЛИВОЇ МОВИ

Європейці та американці започатковують гендерний лінгвістичний рух, починаючи з 70-х років ХХ ст.

Однією з ключових тез гендерної лінгвістики є така: мова не встигає перебудовуватися слідом за реальним зростанням суспільного значення жінок у сучасному світі, тому потребує певного реформування в межах відповідної мовної політики. Розпочавшись і найактивніше виявляючись у США та Німеччині, гендерний лінгвістичний рух поширився на інші країни. У складі державних органів або при них у ряді країн діють відповідні робочі групи з питань усунення виявів мовного сексизму.

У 1974 році американська Національна рада вчителів англійської мови (NSTE) видала офіційний документ про звільнення англійської мови від дискримінаційних ознак. Така норма є загальноприйнятою та визначається як політично коректна. Її дотримуються на засіданнях ООН та Ради Європи, міжнародних зустрічах усіх рівнів, симпозиумах, конференціях. Гендерний компонент ураховується під час складання офіційних документів і в ЗМІ.

Велику увагу проблемі номінації чоловіків і жінок приділяють німецькі соціологи, лінгвісти. Передусім ідеться про «чоловічі» та «жіночі» словотворчі елементи в німецькій мові. У 1991 р. у Нижній Саксонії було прийнято офіційний документ про посади урядових чиновників, у якому назви посад, що мали до останнього часу суфікс чоловічого роду, доповнено суфіксом жіночого роду, незалежно від того, про кого далі йдеться. Очевидно, що така мовна політика Німеччини відіграла не останню роль у формуванні соціальної свідомості німецького суспільства, підтвердженням цього стало обрання Ангели Меркель на посаду канцлера Німеччини й тривале її перебування на цьому посту.

Як слушно зауважують науковці, ефективність мінімізації наявної мовної дискримінації жінки залежить, по-перше, від того, яким є характер цього явища в різних конкретних випадках у межах однієї мови – суто номінативним чи номінативно-оцінним, по-друге, від того, у яких сферах мовної діяльності воно виявляється – в офіційних, публічних чи в розмовно-побутовій і фольклорній, по-третє, від того, який арсенал засобів вираження категорії статі існує в тій чи іншій конкретній мові. Так, порівняно простіше такі зміни відбуваються в номінаціях особи жіночої статі за родом занять та соціальним становищем, також у сферах комунікації, що піддаються свідомому регулюванню. Відбуваються зміни й у мовах із відносно слабо вираженою категорією статі.

Для реалізації того чи того з двох основних шляхів подолання мовного сексизму – фемінізації і статевої нейтралізації – структура різних мов надає різний ресурс можливостей. Ужиті заходи мають назву мовного планування: від незначних змін наявних у мові форм до радикальних перетворень (створення неологізмів або нової мови та розвиток альтернативних дискурсів, орієнтованих на жінок). Унаслідок мовного планування й твориться гендерночутлива мова.

Роботу виконано під керівництвом доцента кафедри Філософії, українознавства і політології Чуєшкової О.В.

Джумшудов А.

ОСОБЕННОСТИ АЗЕРБАЙДЖАНСКОГО ФОЛЬКЛОРА

История азербайджанского фольклора своими корнями уходит до времен появления первых поселений человека на территории Азербайджана. Азербайджан обладает одним из наиболее богатых фольклоров мира. В источниках по азербайджанской литературе упоминаются богатые и содержательные образцы азербайджанского фольклора. Следы художественно-мифологического мировоззрения до сих пор проявляются как в фольклоре, так в и классической литературе. Мифология Азербайджана не носит такой системный и целостный характер как древнеиндийская и древнегреческая мифология. Тем не менее, в азербайджанском фольклоре рассматриваются следы азербайджанской мифологии. Они носят в себе определенные детали космогонических и сезонных, а также этногенетических мифов. В этих мифических элементах, являющихся продукцией художественного мышления периода начального формирования человеческого общества отражены космос и хаос, т.е. миропорядок и неразбериха, беспорядочность, возникновение миропорядка из этого беспорядка и отражение аналогичных отношений в человеческом обществе.

Азербайджанский фольклор отличается богатством жанров. Из жанров эпического фольклора сказки и эпосы, пословицы и поговорки, являющиеся выражением народной мудрости оказали значительное влияние на фольклор и классическую литературу соседних народов. Среди лирических жанров особо отличаются баяты, являющиеся художественно-эмоциональным отражением различных сторон жизни и быта народа. Древние тюркские народы имели свою специфическую поэзию, которая была создана по принципу количества слогов или "количества пальцев", являющихся национальным жанром поэзии тюрков. В различных видах стихотворений количество слогов отличаются, однако наиболее объемные стихи и эпосы эпического сюжета созданы в основном в семисложной форме. Подобные стихи лучше усваиваются и надолго остаются в памяти людей. Неслучайно каждая строка баяты, являющихся одним из наиболее богатых жанров азербайджанского фольклора, также состоит из семи слогов. Фольклорные жанры разделяются на два вида: архаические и современные жанры. Среди архаических жанров фольклора особо заметное место занимают считалочки, гадания, клятвы, моления и другие. Однако такое деление носит условный характер. Так, процесс создания фольклора продолжается за всю историю и, соответственно, к этим жанрам добавляются все новые и новые варианты. С точки зрения событий или процессов, с которыми связаны образцы фольклора, можно выделить церемониальные и трудовые песни. Церемониальный фольклор в свою очередь охватывает сезонные церемонии, церемонии связанные с различными природными явлениями, бытовые, в том числе свадебные и траурные церемонии.

Одним из наиболее богатых жанров азербайджанского фольклора является баяты. Баяты служат, в основном для поэтического выражения лирико-философских чувств человека.

Корбльов М.О

ШЛЯХИ РОЗВИТКУ УКРАЇНСЬКОГО ТЕРМІНОЗНАВСТВА

Термінознавство – це наука, яка вивчає терміни, термінології і терміносистеми, особливості їх створення та функціонування.

Сьогочасну українську ситуацію в галузі термінологічного нормування ускладнює та обставина, що серед теоретиків і практиків термінотвору є прихильники принаймні двох термінотворчих традицій, кожна з яких передбачає різний національно-культурний вибір: одні зорієнтовані на використання усіх наявних в українській мові способів і засобів, а інші віддають перевагу або калькуванню з російської мови, або запозиченням з англійської.

Дискусії на численних термінологічних конференціях останніх років констатують, що чи не найважливішою проблемою сучасного українського термінознавства залишається питання збереження національного духу української термінології за умов широких глобалізаційних процесів сучасності. Полеміка відбувається з приводу найбільш прийнятних назв спеціальних понять з низки дублетних найменувань, а також щодо способів і засобів лексикографічного опрацювання й стандартування номінацій процесових понять, словотвірна структура яких відрізняється від аналогічних термінів інших слов'янських мов, насамперед російської.

Чимала кількість українських учених, особливо в різних галузях науково-технічних знань, черпала і черпає й досі базові фахові знання з російської наукової літератури. Разом зі здобуванням нових знань учені запозичають і мовні форми, забуваючи про те, що пропонований термін має органічно вписуватися за формою і звучанням в українську мову, підлягати внутрішнім її законам.

Автори новочасних російсько-українських термінологічних словників досягли успіхів у створенні та перекладі термінів, семантичний обсяг яких в обох мовах не збігається. Досить часто сперечаються про способи засвоєння прикметників-інтернаціоналізмів. У російській мові багато термінів утворюють від іншомовних слів способом їх формального транскрибування, залишаючи іншомовні прикметникові й іменникові суфікси -аль, -ир, -ич, -он, -ональ- (al-, -ir-, -ic-, -on, -onal-), додаючи російські прикметникові суфікси -н-, -ск- та ін. Такий спосіб словотворення, властивий російській мові, не відповідає нормі української мови.

Отже, можна зробити висновок про те, що берегти українське мовне довілля сьогодні означає не тільки шукати способів і засобів уникати російськомовних термінів. Великомасштабні глобалізаційні процеси висунули на перше місце в світовій комунікації мову англійську, яка не тільки збагачує словник українського науковця, але й витісняє з нього питомі слова і вирази.

Роботу виконано під керівництвом доцента кафедри Філософії, українознавства і політології Чуешкової О.В.

Лотоцька Є.

ТЕРМІНОСИСТЕМА ГЕНДЕРНОЇ ЛІНГВІСТИКИ

Наукові студії кінця XX – початку XXI ст. позначені посиленою увагою мовознавців до формування й розвитку галузевих терміносистем. І це природно, адже термінологія була й залишається одним із найважливіших шарів лексики сучасної літературної мови, особливо сьогодні, у час бурхливого розвитку новітніх технологій і появи нових галузей знань. Так, протягом останніх десятиліть (із 1970-х років на Заході й 1990-х в Україні) у світовій та вітчизняній лінгвістиці стрімкого розвитку набули гендерні дослідження, унаслідок чого з'явився новий мовознавчий напрям – гендерна лінгвістика.

Гендер не є суто лінгвістичною категорією, проте аналіз структур мови дозволяє отримати інформацію про те, яку роль відіграє гендер у тій чи тій культурі, які поведінкові норми для чоловіків і жінок фіксуються в текстах різного типу, як змінюється уявлення про гендерні норми, які стильові особливості можуть бути віднесені до переважно жіночих або чоловічих, як усвідомлюється чоловічість і жіночість у різних мовах і культурах, як гендерна належність впливає на засвоєння мови, з якими фрагментами мовної картини світу вона пов'язана. Таким чином, мовознавці, які працюють у цій царині, досліджують загальні проблеми теорії гендерної лінгвістики, питання фемінного й маскулінного лексикону, словотвірне вираження відповідних гендерномаркованих значень, лексико-граматичну категорію роду, маскулінний і фемінний дискурси, комунікативні аспекти гендерної лінгвістики, вияв гендеру в моделюванні мовленнєвих жанрів, гендерні стратегії й тактики комунікації тощо. У науковій літературі практично відсутні дослідження термінологічної системи гендерної лінгвістики, що підтверджує важливість виокремлення й окресленого мовознавчого напрямку, і відповідної термінології. Відсутнє єдине визначення аналізованого мовознавчого напрямку й одночасно терміносистеми. Гендерну лінгвістику розглядаємо як мовознавчий напрям, представники й представниці якого досліджують гендерні аспекти мови й мовлення за допомогою лінгвістичного поняттєвого апарату. Відповідно, термінологічна система гендерної лінгвістики – це співвіднесена з цією галуззю знання сукупність термінів, пов'язаних між собою на поняттєвому, лексико-семантичному, словотвірному та граматичному рівнях. За спостереженнями науковців, терміносистема гендерної лінгвістики містить значну кількість термінів-синонімів, причому синонімічні ряди можуть містити від двох до 13 компонентів. Зафіксоване також явище варіантності як можливості обрати більш раціональний спосіб вираження наукового поняття. Властива аналізованій терміносистемі й транстермінологізація – перенесення готового терміна з однієї галузі знань в іншу з повним або частковим переосмисленням. Отже, сьогодні перед вітчизняною гендерною лінгвістикою стоїть багато завдань: систематизувати досліджувану термінологію; визначити структурну специфіку термінів; розглянути співвідношення питомих та запозичених терміноодиниць; схарактеризувати системні відношення; виробити рекомендації щодо подальшого унормування термінології.

Макоссо Рашилд Аспел Жюниор

РОЛЬ АФРИКАНСКОЙ КУЛЬТУРЫ В РАЗВИТИИ ЗЕМНОЙ ЦИВИЛИЗАЦИИ

Африка была родиной многих самобытных культур и могущественных государств. Но со временем внешние силы – вначале арабы, позже европейцы – стали оказывать на нее все более разрушительное воздействие. Африка – это место, где люди живут, придерживаясь правил быта, традиций и культуры, которые сложились еще несколько столетий назад, дошли до сегодняшнего дня практически в неизменном виде и являются четким руководством в обыденном укладе населения. Жители Африки до сих пор успешно существуют за счет рыбалки, охоты и собирательства, не ощущая при этом нужды и острой потребности в предметах современной цивилизации. Это не значит, что они не знакомы со всеми новшествами цивилизации, они просто умеют обходиться без них, ведя замкнутый образ жизни, не выходя на контакт с окружающим миром.

Вероятно, именно Африка была колыбелью человечества. В ущелье Олдовой (Танзания) найдены кости наших далеких предков и орудия труда, возраст которых специалисты определяют более чем в два миллиона лет.

Почти вся культура Африки опирается на семейство, род и этническую группу. Искусство, музыка и устная литература служат, чтобы укрепить существующие религиозные и социальные образцы. Ориентированная на Запад африканская традиционная культура, под влиянием европейской культуры и христианства, сначала была отклонена, но с повышением африканского национализма, произошло культурное возрождение. Правительства большинства африканских стран значительно способствуют развитию национальных танцев и музыкальных групп, музеев, и в меньшей степени, художникам и писателям.

Нынешний уровень наших знаний позволяет с полной определенностью утверждать, что нигде в Африке к югу от Сахары до рубежа VII—VIII вв. н. э. не сложились общества с антагонистическими классами и что лишь после появления в Северной и Восточной Африке арабов народы субсахарской Африки познакомились с письменностью.

Бесспорно, однако, что в разных регионах существовали определенные общности, отличавшиеся теми или иными специфическими чертами материальной и духовной культуры, которые правильнее было бы определять как предцивилизации или протоцивилизации. Эти, условно говоря, древнейшие цивилизации, сложение которых в общем совпало по времени с переходом к железному веку на всей территории субсахарской Африки, формировались в нескольких главных районах, которые разделяли огромные расстояния, где, по-видимому, сохранялось население, жившее еще на ранних стадиях первобытнообщинного строя.

Археологические исследования последних двух десятилетий убедительно показывают прямую преемственность между этими древнейшими цивилизациями и цивилизациями африканского средневековья – великими державами Западного Судана, Ифе, Бенином, Конго, Зимбабве, суахильской цивилизацией.

Руденко О.

ПРОБЛЕМИ ІНСТИТУАЛІЗАЦІЇ ПРИВАТНОГО І ПУБЛІЧНОГО ПРАВА УКРАЇНИ

Проблема поділу права на приватне та публічне стала в Україні настільки актуальною, що до її обговорення долучаються нині представники різних ділянок як теоретичної, так і практичної юриспруденції. Такий інтерес до «приватно-публічної» тематики зумовлюється тим, що вітчизняне правознавство поступово вивільняється від ідеологічних штампів радянської доби, до яких належало, зокрема, повне невизнання приватного права в умовах соціалізму. Значущість цієї проблеми посилюється й її комплексним (міжгалузевим) характером.

Можна сказати, що в системі права є норми, регулюючі загальнозначущі, публічні інтереси держави і суспільства, і норми, що виражають інтереси приватних осіб. Якщо виникнення правовідносин і захист суб'єктивних прав в приватному праві здійснюється лише за ініціативою самих суб'єктів, то в публічному праві – імперативно, на підставі положень закону.

Водночас, незважаючи на те, що сьогодні є чітке уявлення щодо принципового поділу права на приватне та публічне, у сучасному праві залишається багато питань щодо розмежування цих структурних елементів на практиці. У судженнях цього спрямування вважається за необхідне визначити загальні тенденції та проблеми співвідношення приватного та публічного, що ми спробуємо зробити на прикладі права соціального забезпечення.

Спрямованість сучасної соціальної політики в Україні зумовлює необхідність глибинних теоретичних досліджень щодо пошуку шляхів оптимального врахування інтересів держави, що з давніх часів було предметом опікування публічного права, та приватноправових інтересів індивідів у сфері соціального захисту. Не можна також недооцінювати практичну значущість цього питання, адже глибше розуміння публічно-правового чи приватноправового значення конкретних правових норм та юридичних конструкцій, механізму їхнього застосування визначатимуть тенденції розвитку соціально-забезпечувального законодавства у цілому та підвищать ефективність реалізації соціальних прав.

Співвідношення між приватним і публічним елементами правового регулювання залежить від конкретних історичних змін та цінностей. За радянських часів, коли саме були сформульовані теоретичні засади виокремлення права соціального забезпечення як самостійної галузі права, відбувалося панування публічного права. У зв'язку з цим у правовому опосередкуванні соціально-забезпечувальних відносин можна було чітко простежити виключно публічно-правові засади.

Проникнення приватноправового регулювання у право соціального забезпечення є реальністю сьогодення, це об'єктивний процес із наближення різних правових систем, проявом чого й є використання найбільш результативних юридичних конструкцій приватноправового та публічно-правового регулювання.

Роботу виконано під керівництвом доцента кафедри Філософії, українознавства і політології Тавшунського О.М.

Степанова А.О.

ОСОБЛИВОСТІ НАУКОВО-ТЕХНІЧНОГО ПЕРЕКЛАДУ

Переклад з однієї мови на іншу – це складний процес розумової діяльності людини. Перекласти – означає адекватно відтворити поняття, виражене засобами однієї мови, за допомогою засобів іншої мови, відтворити оригінал з урахуванням взаємодії змісту і форми.

Переклад науково-технічної літератури відрізняється від перекладу художньої літератури, газетних статей, документально-ділового матеріалу тощо. До поняття «науково-технічна література» входять такі її різновиди, як:

- власне науково-технічна література, а саме: монографії, збірники та статті з різних проблем науки і техніки;
- навчальна науково-технічна література (підручники, довідники тощо);
- науково-популярна література з різних галузей техніки;
- технічна і супровідна документація;
- технічна реклама, патенти та ін.

Переклад такої літератури викликає певні труднощі. Науково-технічні тексти характеризуються особливим стилем, який відрізняє їх від інших типів текстів. При перекладі таких текстів ця особливість створює додаткові проблеми.

Мова науково-технічної літератури відрізняється від розмовної мови або мови художньої літератури певними лексичними, граматичними та стилістичними особливостями. При перекладі значні труднощі іноді виникають через те, що в лінгвістичному аспекті терміни, як і інші слова мови, мають явище багатозначності. У мові науки і техніки це явище поширене через те, що у терміносистемах різних галузей науки і техніки широко застосовується так зване семантичне словотворення, коли наявній формі слова приписується те чи те значення.

У деяких випадках один і той же термін має різні значення в межах різних наук. Особливі труднощі для перекладу становлять випадки, коли один и той же термін має різне значення залежно від приладу чи обладнання. Вирішальним при перекладі багатозначного терміна є контекст.

У спеціальному тексті нерідко буває елемент новизни, який є особливо цікавим для читача, але пов'язаний із вживанням нових термінів (термінів-неологізмів), ще не зафіксованих у словниках.

Під час перекладу важливо правильно зрозуміти зміст речень, смислові відношення між реченнями та значення метатекстових елементів, що беруть участь в організації тексту.

Отже, можна зробити висновок, що головну увагу під час перекладу варто спрямовувати на його адекватність і точність, враховувати кінцеву мету – якнайточніше відтворення оригіналу засобами української мови.

Роботу виконано під керівництвом доцента кафедри Філософії, українознавства і політології Чуєшкової О.В.

Харченко С.М.

ЗАПОЗИЧЕННЯ В СУЧАСНИХ ТЕРМІНОСИСТЕМАХ

Причини, з яких відбувається запозичення термінів і їх використання, можуть бути різноманітні.

По-перше, найменування галузевих понять власномовними словами не може бути нескінченним як через природну обмеженість лексичних ресурсів кожної мови, так і тому, що система понять певної галузі не завжди може знайти вдалі позначення в національній мові. Тож запозичений термін має нове, відсутнє в наявній терміносистемі, поняття: *бонус* – додаткова винагорода, додаткова цінова знижка, комісійна винагорода. Також запозичується терміни тоді, коли виникає потреба в найменуванні нового поняття, явища, зафіксованих у зарубіжній науковій літературі, але таких, які не опрацьовані в українській науковій мові, наприклад: *бенчмаркінг* – методика управління, спрямована на поліпшення якості продукції та досягнення переваг у конкурентній боротьбі; *файолізм* – сукупність принципів і правил організації й управління підприємствами, викладених Анрі Файолем ще на початку ХХ ст. Українська мова не встигає запропонувати для нової наукової реальності термін-синонім, який би ґрунтувався на національній основі. Таким чином, пріоритет у створенні нової реальності зумовлює пріоритет і в її номінації, що веде до «експортування» назви. Система української мови, не маючи змоги освоїти саму предметну реальність, намагається натуралізувати її іншомовну назву.

По-друге, паралельно використовують запозичений і власний термін, але в різних сферах – наприклад, науковій і навчальній: *рамбурсувати* – *повертати борг*; *імпорт* – *ввезення*; *асиміляція* – *уподібнення*; *лабіалізація* – *огублення*.

По-третє, відбувається пошук досконалішого терміна, унаслідок чого паралельно функціонують запозичені і власні терміни: *пролонгація* – *продовження терміну чинності угоди*; *інтерстелярний* – *міжзоряний*; *бартер* – *прямий безгрошовий обмін товарами*. При цьому запозичення має додаткові семантичні відтінки порівняно з полем значення відповідного національного терміна: *тендер* відрізняється від власне національного *торги* у значенні «конкурс для продавців на товар з певними техніко-економічними характеристиками» за додатковою семантичною ознакою «конкурс для продавців на світовому ринку».

Нарешті, відсутність досконалого власного терміна, який би відповідав сучасним вимогам: *ліквідат* (юридична особа-боржник, до якої висунуто фінансові вимоги у зв'язку з її ліквідацією) – або створення однозначного терміну, що замінює складений термін однослівним: *делівері* – *письмове розпорядження про видачу товару*, *лот* – *партія товару*, *клінч* – *ситуація, що зайшла в глухий кут*. Переваги запозичених термінів пов'язані також з намаганням уникнути полісемії питомих термінів, оскільки запозичений термін не співвідноситься у свідомості носіїв мови з певними одиницями національної мови. Серед причин запозичення термінології називаємо також тенденцію до інтернаціоналізації термінології. Сьогодні завдяки значному поширенню міжнародних зв'язків активізувався процес запозичення іншомовних елементів більшістю мов світу.

Роботу виконано під керівництвом доцента кафедри Філософії, українознавства і політології Чуєшкової О.В.

Чистякова А.Є.

ЛЕКСИКА НЕЛІТЕРАТУРНИХ ФОРМ ЗАГАЛЬНОНАРОДНОЇ МОВИ

Основними нелітературними формами загальнонародної мови є просторіччя та діалектизми.

Діалект – це різновид національної мови, вживання якого обмежене територією чи соціальною групою людей. Відповідно розрізняють територіальні та соціальні діалекти.

Територіальний діалект є засобом спілкування людей, об'єднаних спільністю території, а також елементів матеріальної і духовної культури, історико-культурних традицій, самосвідомості. Сукупність структурно близьких діалектів утворює наріччя, сукупність усіх наріч – діалектну мову, що є однією з двох основних форм (поряд з літературною) існування національної мови.

Основними наріччями української діалектної мови є:

1. Північне (східнополіський, середньополіський, західнополіський діалекти).
2. Південно-східне (середньонаддніпрянський, слобожанський, степовий діалекти).
3. Південно-західне (лемківський, надсянський, закарпатський, покутсько-буковинський, гуцульський, бойківський, наддністрянський, волинський, подільський діалекти).

Територіальні діалекти в системі національної мови – це залишки попередніх мовних формувань, які часто фіксують ті зміни, що відбулися у фонетичній, граматичній, лексичній будові на певному історичному етапі розвитку. Саме вони лягли в основу і розвинулись у самостійну національну українську мову.

Просторіччя – одна з форм національної мови, разом із народними говорами складає некодифіковану усну сферу загальнонаціональної комунікації – народно-розмовний стиль. На відміну від діалектів, а також жаргонів, він має наддіалектний характер. Особливістю є використання нелітературних шарів лексики і відносно вільних синтаксичних побудов. Термін «просторіччя» багатозначний навіть стосовно об'єктів сучасного синхронійного рівня. Ним позначаються: 1) загальнонародні (не діалектні) засоби мови, що залишилися поза літературною мовою (це позалітературне просторіччя); 2) знижені, грубуваті елементи в складі самої літературної мови (літературне просторіччя). Ознаками просторіччя визначено: 1) ненормованість мови; 2) стилістична недиференційованість (іманентна нейтральність з погляду стилістики); 3) факультативність вживання, необов'язковість для членів певного соціуму; 4) безписемність; 5) функціональна монотонність одиниць, поширеність повних синонімів (дублетів).

Незважаючи на багато структурних «дефектів» просторіччя, є підстави зараховувати його до форм існування мови, причому до найважливіших, і вивчати в соціолінгвістиці як один із важливих компонентів національної мови.

Отже, просторіччя та діалекти як форми існування мови відтіняють норми літературної мови, вони є істотними компонентами мови національного етапу її розвитку.

Шаповал В.

МЕТАФОРА ЯК ЗАСІБ НОМІНАЦІЇ СПЕЦІАЛЬНОГО ПОНЯТТЯ (НА МАТЕРІАЛІ КОМП'ЮТЕРНИХ ТЕРМІНІВ)

Сьогодні метафора все частіше стала розглядатися не як художній прийом або троп, а як засіб номінації, як вербалізований спосіб мислення. Останнім часом у науково-технічній літературі чіткість та стислість викладу думки часто супроводжуються живою розмовною мовою, із використанням мовних засобів художнього стилю. Змінилося уявлення також і про роль образу в побудові наукових текстів. Тривалий час вважалося, що образ в науковій мові – це факультативний елемент, який служить для популяризації тексту, і він навіть заважає, тому що може відволікати хід думок, міркувань, і це може призвести до неточності, розпливчатості характеристики формулювань. Інтерес до образності викликаний тим, що образ та образне мислення стали вважатися вищим досягненням людського інтелекту й обов'язковим компонентом творчості, у тому числі й наукової. Саме в метафорі вони знаходять своє відображення, а наукове пізнання й науковий текст не можна уявити без явних і неявних образів. Метафора як засіб вираження спеціального поняття полегшує передачу знань, асоціюючи спеціальне поняття із загальновідомим, а також надає певну розумову настанову, певний підхід до поняття.

На сучасному етапі розвитку науково-технічної літератури найбільша кількість метафоричних термінів належить комп'ютерним наукам. Більшість комп'ютерних термінів утворилися на метафоричній основі, наприклад: *час життя, гніздо розширення, гаряче стикування, дерево доменів, діалогове вікно, диспетчер задач, залипання клавіш, квант часу, куц, ліс, пастка, локальна мережа, накопичувач, носій, пакет, тунель, хазяїн інфраструктури, шина, шлюз* тощо.

У цілому в українській мові при номінації комп'ютера та роботи на ньому широко представлена антропоморфна модель («людина – комп'ютер»). При цьому складна техніка уособлюється, набуваючи рис самотійної особи, яка повноцінно спілкується з людиною-користувачем. Стосунки «людина – комп'ютер» можуть бути як гармонійними, так і конфліктними (пор. *комп'ютер висне / не ворухиться*).

Метафора використовується у науковому стилі відповідно до його специфічних цілей та завдань. В науково-технічних текстах серед загальнонародних слів та термінів вживаються як мовні («стерті»), так і мовленнєві (індивідуально-авторські) метафори. Якщо в художньому мовленні використання мовних метафор обмежено через такі риси, як традиційність, неоригінальність, відсутність індивідуально-оцінювального моменту, то ці властивості роблять її прийнятним мовним матеріалом для передачі логічно послідовної думки, аргументації, об'єктивних досліджень. Такі метафори не відволікають увагу читача від послідовного викладу наукових фактів, не вносять елементу суб'єктивної оцінки, додаткових асоціацій. Отже, здатність до метафоричних переносів як вияв асоціативного мислення відіграє надзвичайно важливу роль у науковому пізнанні. Вважається, що метафоризація як спосіб термінотворення з'являється на більш просунутому етапі розвитку наук.

Роботу виконано під керівництвом доцента кафедри Філософії, українознавства і політології Чуєшкової О.В.

Шалайкін А.

ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ ІМІДЖУ ЗБРОЙНИХ СИЛ УКРАЇНИ

В умовах сучасної трансформації українського суспільства успішне вирішення завдань зміцнення обороноздатності нашої держави невід'ємно пов'язане із необхідністю формування позитивного іміджу Збройних Сил України та підвищення привабливості військової служби в них. Саме від наявного іміджу армії залежить рівень морального духу, морально-психологічний стан військових колективів та бажання молоді служити у збройних силах. Він також обумовлює формування у населення впевненості у готовності та спроможності армії виконати своє конституційне призначення у мирний і воєнний час.

Серед світових держав стає чітким розуміння ролі іміджу Збройних Сил у сучасній війні. Наприклад, надзвичайно високий позитивний імідж має ізраїльська армія ЦАХАЛ (Сили оборони Ізраїлю), армія США, які займають провідне становище в суспільстві. Сучасний, достатньо непривабливий, імідж військової організації нашої країни багато в чому зумовлює труднощі з комплектуванням за призовом, низьку мотивацію до служби всіх категорій військовослужбовців, відсутність необхідної суспільної підтримки армії. Соціальна й історична пам'ять народу зберігає джерела, що підтримують відносно стійкий образ Української армії в суспільній свідомості. Від них у чималій мірі залежить динамізм вигляду сучасної армії і розуміння причин її теперішньої репутації. Важливим є той факт, що з 1992 р. армія ставала об'єктом могутньої критики. Суспільна свідомість пройшла в цей період історії тернистий шлях 1) негативно-критичного, 2) позитивно-критичного і 3) популістсько-критичного відношення до армії. У формуванні позитивного чи негативного іміджу армії провідну роль відіграють засоби масової інформації (ЗМІ). В той же час на цій підставі можна оцінити і саме ставлення ЗМІ до Збройних Сил. В останні роки велика увага стала приділятися внутрішньополітичним функціям армії, які значною мірою впливають на формування репутації Збройних Сил у суспільній свідомості України. Також функціональне призначення Української армії об'єктивно залежить від масштабів витрат на армію і можливостей країни. Безумовно, важливим є факт гендерної політики в армії ЗСУ. Це один з найважливіших факторів формування позитивного іміджу армії, адже сучасне суспільство намагається зрівняти права жінок і чоловіків в усіх аспектах життя. Україні потрібна така армія, що, з одного боку, відповідала б її економічному потенціалу, а з іншого боку – у максимально можливій мірі забезпечувала б її безпеку. Об'єктивний стан ЗС України продовжує залишатися найважливішим фактором її репутації в країні та на міжнародній арені.

Таким чином, позитивний імідж збройних сил створюється загальними зусиллями всієї сукупності державних органів, установ та посадових осіб. Міністерство оборони виступає лише одним з учасників цього процесу у якості виконавця державної програми поліпшення іміджу Збройних Сил. Ні в одній провідній країні світу імідж збройних сил не формується зусиллями самої армії. На сьогодні в Україні виникла об'єктивна необхідність розробки та реалізації на найвищому рівні чіткої державної програми та загальної PR-стратегії інформаційно-комунікативної політики, спрямованої на формування позитивного іміджу ЗСУ.

Роботу виконано під керівництвом доцента кафедри Філософії, українознавства і політології Кашаби О.Ю.

Швець Ю.

РОЗВИТОК ПОГЛЯДІВ ВІТЧИЗНЯНИХ ЮРИСТІВ ЩОДО МІСЦЯ ПРИВАТНОГО ПРАВА У СТРУКТУРІ ПРАВА

Поділ права на публічне (*jus publicum*) і приватне (*jus privatum*) відомий ще з часів Давнього Риму. Його сутність обґрунтував Доміцій Ульпіан, який вважав, що публічне право є тим, що стосується користі Римської держави, а приватне право – користі окремих осіб.

В дореволюційний період правники не лише визнавали поділ об'єктивного права на дві частини – право приватне та право публічне, – а й вважали його базою для наукової та практичної класифікації правових явищ.

Після утвердження у СРСР соціалістичного режиму представники правової науки відкинули приватно-публічний поділ права. Причиною таких змін у науковій думці була спрямованість влади на викорінення «усього приватного» у тогочасному суспільстві. Відтак, саме нове «революційно-марксистське» розуміння структури системи права (у якій не лишалося місця для приватного права) знайшло відображення в наукових працях О. Гойхбарга, С. Раєвича, П. Стучки та багатьох інших радянських учених.

На межі 1930-х - 1940-х років відбувалася перша широка наукова дискусія щодо системи радянського права, яка засвідчила «витіснення» приватного права зі сфери вітчизняної юриспруденції. Основними аргументами, які тоді висувалися проти поділу права на приватне та публічне, були: 1) відмова від такого поділу деяких представників колишньої «буржуазної» юриспруденції; 2) неприпустимість різкого протиставлення приватних та публічних інтересів у радянському праві, де цивільне право перестало бути приватним і набуло публічного характеру; 3) відсутність об'єктивного критерію для такого поділу. Стверджувалось, зокрема, що оскільки усе радянське право було публічним, то й цивільне право слід вважати лише однією із багато чисельних галузей публічного права.

У результаті другої дискусії щодо системи права (1950-ті роки) було остаточно відкинуто ідею поділу радянського права на приватне та публічне як таку, що суперечить принципам марксистсько-ленінської юридичної науки.

Й досі чимало вчених, досліджуючи феномен приватного права, продовжують спиратися на ті положення, за допомогою яких раніше категорично заперечувалась сама можливість його існування. При цьому вони намагаються ніби поєднати приватно-публічний поділ права та успадкований від радянських часів його поділ на певну кількість галузей. Такий підхід видається методологічно вразливим, оскільки полігалузове розуміння структури системи права було обґрунтоване саме заради спростування дихотомії права, неприйнятної за умов соціалізму.

Роботу виконано під керівництвом доцента кафедри Філософії, українознавства і політології Тавшунського О.М.