

ЕКОНОМІКА

Борис Чемісов

●

ПРОБЛЕМИ МІГРАЦІЇ СІЛЬСЬКОГО НАСЕЛЕННЯ У СИСТЕМІ ДЕМОГРАФІЧНИХ ПРОЦЕСІВ ЧЕРНІГІВСЬКОГО РЕГІОНУ

Постановка проблеми. Скорочення чисельності населення України, загострення демографічної ситуації зумовлюють необхідність дослідження цих процесів як на загальнодержавному, так і на регіональному рівнях. Важливою складовою державного регулювання соціально-економічного розвитку регіонів є регулювання процесу відтворення населення з урахуванням особливостей міграційних процесів, які відбуваються в регіоні, регіональних відмінностей у віковій структурі та демографічній обстановці.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Розробці теоретичних та методологічних аспектів аналізу міграційного руху, тенденцій демографічних процесів та їх регіональних особливостей присвячені праці багатьох науковців, зокрема А. Баланди, Д. Богині, Т. Драгунової, І. Курило, Ю. Муромцевої, О. Позняка, С. Пиріжкової, М. Романюка, В. Стешенко, С. Стеценко, О. Хомри та інших.

Особливої актуальності набувають дослідження факторів зміни чисельності сільського населення, впливу міграційних процесів на зрушення у його віковій структурі, виявлення чинників, які зумовлюють формування сучасної демографічної ситуації у сільській місцевості.

Метою статті є аналіз впливу міграційного руху на зміну чисельності сільського населення та його вікову структуру, а також тенденцій демографічних процесів у сільській місцевості Чернігівського регіону та виявлення чинників, які породжують ці тенденції. В даному випадку дослідження носить прикладний характер і розглядається як один з аспектів передпланових досліджень при складанні програм соціально-економічного розвитку регіонів.

Виклад основного матеріалу. Чисельність населення Чернігівської області, починаючи з 1950 року, зазнала значних змін. Аналіз показує, що до 1965 року відбувалося його зростання, а в наступні роки кількість населення області почала зменшуватися. Якщо на 1.01.1965 року нараховувалось 1591,2 тис. чол., то на 1.01.2007 року – 1151,9 тис. чол., тобто менше на 439,3 тис. чол., або на 27 %. При цьому тенденції зміни чисельності міського і сільського населення різні.

Так, міське населення області зростало до 1995 року, а потім почало поступово скорочуватись. Зміна чисельності населення в сільській місцевості носить складніший характер. З 1950 року по 1953 рік відбувалось його зменшення, з 1953-го р. по 1958 рік спостерігалось деяке зростання. З 1958 року скорочення сільського населення набуло сталого характеру. Станом на 1.01. 1958 року чисельність населення в сільській місцевості становила 1234 тис. чол., а на 1.01.2007 року – 451,2 тис. чол., тим самим відбулося його зменшення на 779,8 тис. чол. (на 63 %).

Особливо різко тенденція зменшення сільського населення проявилась починаючи з 1965 року, що спричинило скорочення загальної чисельності населення саме з цього року.

Постійно знижувалась питома вага населення сільської місцевості в загальній чисельності. В 1950 році вона дорівнювала 83 %, в 1965 році – 70 %, а на початок 2007 року сягала 39,2 %.

Зменшення чисельності сільського населення було зумовлено перш за все міграцією його за межі Чернігівського регіону. Значний вплив мала також внутрішня міграція сільських жителів у міста та селища Чернігівської області. А з 1970 року додався ще один чинник – зменшення сільського населення за рахунок природного скорочення (перевищення кількості померлих над кількістю народжених).

З 1965 року по 1980 рік зменшення населення в сільській місцевості за рахунок міграційного скорочення становило щорічно 15-18 тис. осіб. З цієї кількості в міста мігрувало 5-10 тис. осіб. З 1980 року по 1991 рік кількість сільських мешканців, що виїжджали із сільської місцевості, поступово зменшується внаслідок загального скорочення сільського населення. Так, за період 1980–1988 роки щорічне зменшення за рахунок сальдо міграції становило вже 10-12 тис. осіб, а з 1989 року по 2006 рік скоротилося до 2,3 тис. осіб.

Аналіз міграційних потоків за період з 1980 по 1989 роки свідчить про те, що основна маса сільських мігрантів виїхала за межі Чернігівської області (54,5 %). З них найбільша кількість – у м. Київ та Київську область, а також у сусідні Сумську та Гомельську області.

Найбільшу питому вагу (55%) серед переселенців з сільської місцевості склали особи у віці 16-29 років. Вікова структура сільських мігрантів у 1988 році мала такий вигляд: особи працездатного віку - 71,3 %, особи, молодше працездатного віку, – 16,7; пенсійного віку – 12 %. З числа всіх, котрі виїжджали з сіл, на жінок припадає 50,2 %.

У зв'язку з цим постають два питання: які причини відпливу населення з сільської місцевості і чому половина вибулих виїжджає за межі Чернігівської області?

Для з'ясування другого питання спеціального обстеження не проводилось. Є тільки дані досліджень, які були проведені в 1970 році обчислювальним центром Держплану УРСР по виявленню мотивів міграції населення в цілому, включаючи і міське [4, с. 98]. Як показало це обстеження, з 12 мотивів, через які населення виїжджає з Чернігівської області, найбільший відсоток припадає на наступні чотири:

- незадоволення житловими умовами;
- незадоволення характером роботи та умовами праці;
- неможливість підвищити освіту;
- незадоволення заробітною платнею.

З огляду на ці мотиви можна припустити, що однією з причин відпливу сільського населення за межі Чернігівської області був і є недостатній рівень промислового розвитку малих міст, відсутність у них вільних робочих місць, великі труднощі з придбанням житла і слаборозвинута соціально-побутова інфраструктура. Оскільки обласний центр Чернігів і два середніх міста – Ніжин та Прилуки не в змозі були прийняти усіх переселенців із сільської місцевості та забезпечити їх необхідними умовами життя, а малі міста в цьому відношенні мали та мають ще менші можливості, значна кількість сільських мігрантів виїхала за межі області.

У 1974 році згідно із завданням Держкомпраці було проведено вивчення причин виїзду жителів із сільської місцевості і ускладнення демографічної ситуації в ряді районів області (Ічнянському, Прилуцькому, Срібнянському, Талалаївському). Результати, отримані під час обстеження цих районів, не втратили своєї актуальності і в наш час.

Анкетне опитування молодих робітників, які виїхали з села в місто, показало,

що найбільший відсоток припадає на такі причини виїзду з сільської місцевості:

- бажання отримати спеціальність у місті;
- незадоволення умовами проведення культурного відпочинку;
- не знайшлося у селі роботи до душі;
- не задовольняло побутове, торговельне, медичне обслуговування;
- бажання продовжити освіту.

На питання, при яких умовах вони згодні повернутися в село, майже половина (49 %) молодих робітників дала негативну відповідь і написала, що ні за яких умов не бажає повертатись до села.

Серйозною причиною відпливу молоді з сільської місцевості є також батьківська орієнтація до виїзду дітей з села (сімейна профорієнтація).

Керівники колгоспів, які були також опитані, вважали, що працюючих в сільському господарстві людей не задовольняє, в першу чергу, відсутність квартирних зручностей міського типу, робота підприємств загального харчування і медзакладів, підприємств побутового обслуговування, транспортний зв'язок з містами і райцентром, можливості культурного відпочинку, а також режим роботи і характер праці, забезпечення паливом, робота торговельних підприємств, рівень оплати праці.

Значне відставання рівня розвитку соціальної сфери в сільській місцевості відігравали і відіграють суттєву роль у відпливі населення з сільської місцевості. За даними обстеження облстатуправління, на початок 1988 року з усіх сільських населених пунктів 38% не мали закладів охорони здоров'я, 62% - будинків побуту та комплексних приймальних пунктів, 71% - лазень, 27% - клубних закладів. У колгоспах області була найнижча в республіці забезпеченість робітників санітарно-побутовими приміщеннями.

Гострою проблемою сьогодення в сільській місцевості області є демографічна ситуація. Безумовно, на зміну характеру відтворення населення впливає ряд об'єктивних чинників: підвищення вимог до людини, її кваліфікації, особистих якостей, що сприяє розповсюдженню планування дітей в родині. Саме цим можна пояснити загальне зниження народжуваності як міського, так і сільського населення. Але в сільській місцевості процес падіння народжуваності посилюється особливостями вікової структури, яка сформувалась під впливом міграційного скорочення населення.

Про погіршення вікової структури сільського населення області свідчать наступні дані. У 1989 році в порівнянні з 1979 роком питома вага вікової групи сільського населення у віці, старшому за працездатний, збільшилася на 9,3 процентного пункту. У 2007 році частка цієї вікової групи досягла 38,9 %, у той час як у міських поселеннях області вона дорівнювала 22,1 %. Така вікова структура населення у сільській місцевості не забезпечує його простого відтворення. Процес «старіння» сільського населення відбувається набагато швидше, ніж міського.

Як наслідок міграційних процесів і погіршення вікової структури сільського населення, народжуваність у сільській місцевості області постійно знижувалась як в абсолютному, так і відносному вимірі. В 1950 році кількість народжених на 1000 сільських жителів становила 22,4; в 1980 році – 10,0; в 1990 році – 8,4; в 2006 році – 7,3. Рівень смертності сільського населення, навпаки, підвищився. В цих же роках на 1000 сільських жителів він становив: 1950 рік – 9,7; 1980 рік – 17,8; 1990 рік – 20,3; 2006 рік – 30,3. Починаючи з 1970 року смертність жителів села стала перевищувати народжуваність, і з цього часу почалося зменшення сільського населення і за рахунок природного скорочення. А з 1991 року зменшення чисельності сільських жителів області за рахунок природного скорочення почало перевищувати його зменшення за рахунок від'ємного сальдо міграції. У 2006 році природне скорочення у сільській місцевості становило 10,6 тис. осіб, а міграційне скорочення – 2,3 тис. осіб.

Порівняння загальних демографічних показників Чернігівської області з показниками інших областей України свідчить, що вона має найнижчий рівень

народжуваності (8,1) і найбільший коефіцієнт смертності (21,1).

Якщо звернутися до даних вищезгаданого анкетного обстеження 1974 року, основними причинами, які перешкоджають мати в сім'ї більше однієї дитини, молоді матері, котрі проживали в сільській місцевості, вважали:

- важко одночасно працювати і вести домашнє господарство;
- нема на кого залишити дитину;
- не задовольняють житлові умови.

Між іншим, 87 % опитаних молодих матерів, що проживали у селах, бажали мати в сім'ї 2 -3 дитини, і тільки 6,2 % - одну дитину. Ці причини актуальні і в наш час.

Висновки. Дослідження особливостей міграційного руху сільського населення Чернігівського регіону вказує на його суттєвий вплив щодо формування загальної чисельності населення Чернігівського регіону і демографічної ситуації на селі. Відплив з 1958 року жителів з сільської місцевості, який набув особливої інтенсивності з 1965 року, спричинив саме з цього року зменшення загальної чисельності населення області. Внаслідок переважання серед сільських переселенців осіб у віці до 30 років відбулися негативні зрушення у віковій структурі сільського населення, які привели до збільшення питомої ваги вікової групи у віці, старшому за працездатний, і у 2007 році її частка досягла майже 40 %. Процес «постаріння» сільських жителів став серед інших головним чинником погіршення демографічної ситуації у сільській місцевості. Народжуваність постійно зменшувалась, смертність навпаки – підвищувалась, і з 1970 року рівень смертності почав перевищувати рівень народжуваності. А з 1991 року зменшення чисельності сільських жителів області за рахунок природного скорочення почало перевищувати його зменшення за рахунок скорочення міграційного.

Джерела та література:

1. Народне господарство Чернігівської області. Статистичний збірник. – Київ: Статистика, 1972. – 274 с.
2. Народное хозяйство Черниговской области. Статистический сборник. – Чернигов: Статистическое управление Черниговской области, 1967. – 391 с.
3. Населення Чернігівської області. Демографічний щорічник. – Чернігів: Голоуправління статистики у Чернігівській області, 2007. – 147 с.
4. Оникієнко В.В., Поповкін В.А. Комплексное исследование миграционных процессов. – М.: Статистика, 1973. – 157 с.

*Діана Бондаренко,
Валентина Гливенко*



БІОЛОГІЧНІ АКТИВИ В СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКОМУ ОБЛІКУ

З 1 січня 2007 року набув чинності П(С)БО 30 «Біологічні активи» (НМФУ від 18.11.2005 р. № 790), який визначає методологічні принципи формування в бухгалтерському обліку інформації про біологічні активи, про одержані в процесі їх біологічних перетворень додаткові біологічні активи та сільськогосподарську продукцію, а також передбачає розкриття інформації про них у фінансовій звітності. Він передбачає регулювання обліку сільськогосподарських активів, не визначеного іншими стандартами, і суттєво змінює методологію формування в бухгалтерському обліку інформації про них.

Для практичної реалізації норм П(С)БО 30 Мінфін розробив Методичні рекомендації з бухгалтерського обліку біологічних активів, затверджені наказом

МФУ від 29.12.2006 р. N 1315. П(С)БО 30 та методрекомедації № 1315 застосовують підприємства, організації та інші юридичні особи всіх форм власності (крім банків та бюджетних установ) щодо сільськогосподарської діяльності з використанням таких термінів:

- **Біологічний актив (БА)** - тварина або рослина, яка в процесі біологічних перетворень здатна давати сільськогосподарську продукцію та/або додаткові БА, а також приносити в інший спосіб економічні вигоди.

- **Біологічні перетворення** - процес якісних і кількісних змін БА.

- **Сільськогосподарська продукція (СПП)** - актив, одержаний у результаті відокремлення від БА, призначений для продажу, переробки або внутрішньогосподарського споживання.

- **Поточні біологічні активи (ПБА)** - БА, здатні давати сільськогосподарську продукцію та/або додаткові БА, приносити в інший спосіб економічні вигоди протягом періоду, що не перевищує 12 місяців, а також тварини на вирощуванні та відгодівлі.

- **Довгострокові біологічні активи (ДБА)** - усі БА, які не є ПБА.

- **Додаткові БА** - БА, одержані в процесі біологічних перетворень.

Норми цих документів застосовуються підприємствами для:

- визнання, первісної оцінки під час надходження, оцінки на дату балансу, розкриття інформації про БА у фінансовій звітності;

- первісної оцінки СПП (при оприбуткуванні);

- відображення фінансових результатів від первісного визнання СПП та додаткових БА та від зміни справедливої вартості БА.

Проте дія цих документів не поширюється на с/г продукцію, продукти її переробки, а також БА, які не стосуються с/г діяльності.

З 1.01.07 р. сільгоспактиви діляться на довгострокові і поточні, рослинництва і тваринництва, ті, що обліковуються за справедливою і первісною вартістю. Крім цього, серед ДБА виділяють ще і незрілі. Тобто в обліку виділяють шість груп ДБА та три - ПБА, використовуючи при цьому активні рахунки 16 «ДБА» і 21 «ПБА»:

- ДБА – субрахунки 161, 162 (багаторічні насадження, що плодоносять), субрахунки 163, 164 (робоча і продуктивна худоба), субрахунки 164, 165 (незрілі ДБА);

- ПБА – субрахунок 211 (ПБА рослинництва), субрахунки 212, 213 (ПБА тваринництва).

Першочергово всі витрати з придбання або вирощування ДБА відображають за дебетом субрахунку 155 «Придбання (вирощування) ДБА».

Аналітичний облік БА ведеться у вартісному та кількісному вираженні в розрізі вибраних і затверджених наказом про облікову політику підприємства об'єктів обліку. Приклади об'єктів обліку БА наведено в додатку 1 до Методрекомедацій № 1315.

З набуттям чинності П(С)БО 30 порядок відображення фактичних витрат на вирощування СПП та на утримання БА не змінився. Як і раніше, такі витрати, тепер їх називають витрати, пов'язані з біологічними перетвореннями БА, відображають на рахунку 23 «Виробництво» згідно з П(С)БО 16 та Методрекомедаціями № 132.

Не змінився також порядок оприбуткування на баланс БА, придбаних за плату, безоплатно отриманих або внесених до Статутного капіталу, тобто вони оцінюються за первісною або справедливою вартістю.

Проте з 1 січня 2007 року змінився порядок первісної оцінки СПП (зерно, коренеплоди, молоко, приріст живої маси, вовна тощо) та додаткових БА (приплід, саджанці, живці тощо). При оприбуткуванні СПП та додаткові БА оцінюють за справедливою вартістю, зменшеною на очікувані витрати на місці продажу. До витрат з продажу належать:

- комісійні винагороди посередникам і торговим агентам;

- біржові збори;
- податки і мито, яким обкладаються операції з продажу.

До витрат з продажу не належать транспортні та інші види витрат, пов'язані з доставкою активів до місця продажу.

Справедливою вартістю БА є ціна активного ринку (ринкова ціна). Якщо існує декілька активних ринків, то береться ціна того ринку, на якому підприємство передбачає продавати БА. Для визначення ціни аналізують цінові пропозиції постійних покупців та заготівельних організацій на БА і ціни підприємств регіону, які продають подібні БА.

Якщо на дату балансу немає активного ринку, то як справедливу вартість БА можна використовувати:

- останню ринкову ціну операції з такими БА;
- ринкову ціну на подібні активи;
- ціну, що враховує додаткові показники, які характеризують рівень цін на БА.

Нові правила обліку БА вимагають на кожну дату проміжного (31 березня, 30 червня, 30 вересня) та річного балансу (31 грудня) відображати їх за справедливою вартістю за вирахуванням очікуваних витрат на місці продажу.

Некондиційні СГП та додаткові БА (за відсутності активного ринку на такі активи) можна оцінити, виходячи з ринкових цін на подібні кондиційні з коригуванням на рівень якості та придатності до використання (зернові відходи оцінюють за вартістю в них повноцінного зерна);

Побічну СГП (солому, гичку, стебла кукурудзи) за умови відсутності для неї активного ринку можна оцінити за нормативними витратами на збирання, транспортування, переміщення, скиртування та іншими витратами, пов'язаними із заготівлею цієї продукції.

Якщо справедливу вартість неможливо визначити, оцінка ДБА здійснюється згідно з П(С)БО 7, а оцінка ПБА — згідно з П(С)БО 9, тобто ДБА у виняткових обставинах оцінюються за первинною вартістю за вирахуванням накопиченої амортизації, а ПБА — за первинною вартістю.

БА, первісною вартістю яких є фактична собівартість, обліковуються в такій оцінці до першої дати балансу, на яку можливо визначити їх справедливу вартість.

Якщо ж на чергову дату балансу ще неможливо визначити їх справедливу вартість, то вони продовжують оцінюватися за цією первісною вартістю в такому порядку:

- ДБА — за первісною вартістю за вирахуванням суми зносу (за період з дати визнання і до дати балансу). Для оцінки та розрахунку суми зносу застосовують норми П(С)БО 7. При цьому амортизація нараховується тільки на ДБА, справедливу вартість яких визначити неможливо і які відображаються за первісною вартістю.

- Незрілі ДБА до досягнення продуктивного віку на субрахунку 166 у сумі витрат, понесених на їх закладку та вирощування при подальшому переведенні їх до відповідної групи зрілих ДБА.

- ПБА тваринництва— на субрахунку 213 за первісною вартістю до періоду, в якому стає можливим визначити їх справедливу вартість.

- ПБА рослинництва (технологічний процес створення яких не завершено) залишаються у складі незавершеного виробництва до можливості визначення справедливої вартості та оцінюються за виробничою собівартістю відповідно до П(С)БО 16 і відображаються як сальдо рахунка 23.

Підприємство розробляє свою методику визначення справедливої вартості і фіксує це в наказі про облікову політику підприємства.

З прийняттям П(С)БО 30 сільгоспвиробники, крім фінансових результатів від реалізації, визначають доходи (витрати) від:

- зміни оцінки БА на чергову дату балансу,
- первісного визнання СГП і додаткових БА.

З 1.1.2007 р. для відображення в бухгалтерському обліку результатів від таких операцій у Плані рахунків передбачено нові субрахунки:

- 710 «Дохід від первісного визнання та від зміни вартості активів, які обліковуються за справедливою вартістю»;
- 940 «Витрати від первісного визнання та від зміни вартості активів, які обліковуються за справедливою вартістю».

При переоцінці БА на чергову дату балансу дохід (Кт 710) з'являється в тому випадку, якщо справедлива вартість БА на поточну дату балансу перевищує вартість на дату попереднього балансу. Якщо ринкова ціна знизилася, то виникають витрати (Дт 940).

На різницю між фактичними витратами (витратами на біологічні перетворення) та оцінкою за справедливою вартістю оприбуткованих СГП і додаткових БА також відображають доходи (Кт 710) або витрати (Дт 940)

Кореспонденція рахунків від таких операцій представлена у додатку 2 до Методрекомендацій № 1315.

При реалізації СГП і ПБА дохід від реалізації відображається в загальному порядку на субрахунку 701 згідно з нормами П(С)БО 15 «Дохід». До собівартості реалізації (Дт 901) списується вартість цих активів, за якою вони відображаються в обліку на дату реалізації. За ДБА задіяні відповідно субрахунки 742 і 972.

Джерела та література:

1. Інструкція про застосування Плану рахунків бухгалтерського обліку активів, капіталу, зобов'язань і господарських операцій підприємств і організацій, затверджена наказом МФУ від 30.11.1991 р. № 291.
2. П(С)БО «Витрати», затверджене наказом МФУ від 31.12.1999 р. № 318.
3. П(С)БО «Основні засоби», затверджене наказом МФУ від 27.04.2000 р. № 92.
4. П(С)БО 30 «Біологічні активи», затверджене наказом МФУ від 18.11.2005 р. № 790.
5. Методичні рекомендації з бухгалтерського обліку біологічних активів, затверджені наказом МФУ від 29.12.2006 р. № 1315.
6. Методичні рекомендації з планування, обліку та калькулювання собівартості продукції (робіт, послуг) сільськогосподарських підприємств, затверджені наказом Міністерства аграрної політики України від 18.05.2001 р. № 132.

Олександр Кохась



ПЕРЕВАГИ ТА НЕДОЛІКИ НАСЛІДКІВ РЕФІНАНСУВАННЯ В УПРАВЛІННІ ДЕБІТОРСЬКОЮ ЗАБОРГОВАНІСТЮ

Формування ринкових відносин в Україні характеризується значним уповільненням платіжного обігу, що спричиняє збільшення дебіторської заборгованості. У зв'язку з цим важливим завданням фінансового менеджменту є ефективне управління дебіторською заборгованістю.

Метою управління дебіторською заборгованістю є визначення оптимального її розміру і забезпечення своєчасної інкасації боргу.

Дебіторська заборгованість поділяється на такі види: дебіторська заборгованість за товари, строк оплати яких минув; дебіторська заборгованість за векселями отриманими; дебіторська заборгованість за розрахунками та інша поточна дебіторська заборгованість.

Найбільшу частку становить дебіторська заборгованість за відвантажену продукцію (понад 80 % загального обсягу дебіторської заборгованості). Тому управління дебіторською заборгованістю на підприємстві пов'язане з оптимізацією дебіторської заборгованості за розрахунками за реалізовану продукцію. На Заході

вважається, що рівень дебіторської заборгованості в активі балансу 3 % є її критичною межею.

Розвиток ринкових відносин та інфраструктури фінансового ринку дозволяє використовувати в практиці фінансового менеджменту ряд нових форм управління дебіторською заборгованістю – її рефінансування, тобто прискорене переведення в інші форми оборотних активів підприємства: грошові кошти та високоліквідні короткострокові цінні папери [3, с. 150-151].

Основними формами рефінансування дебіторської заборгованості, які використовуються сьогодні, є:

- факторинг;
- облік векселів;
- форфейтинг та спонтанне рефінансування дебіторської заборгованості [5, с. 200].

Дослідженням даної проблематики були присвячені праці вчених *І.О.Бланка, Л.Д.Буряка, В.В. Ковальова, А.М. Поддєр'югіна, І.О. Спіцина, Я.О. Спіцина, С.Ф.Биконі* та ін.

Факторингові операції з'явилися на основі комерційного кредиту, який надається продавцями покупцям у вигляді відстрочки платежу за продані товари. Зміни вимог до розрахунків з точки зору прискорення обороту коштів викликали необхідність для постачальників шукати шляхи вирішення проблем з дебіторською заборгованістю. Даний вид рефінансування є порівняно новою ефективною системою покращення ліквідності та зменшення фінансового ризику при організації платежів [6, с. 286].

Комерційні банки, розвиваючи ці операції, доповнюють їх елементами бухгалтерського, інформаційного, рекламного, збутового, юридичного, страхового та іншого обслуговування клієнтів (конвенційний факторинг), дозволяючи при цьому скоротити штат фірми-виробника, але ставлять її в повну залежність від себе [4, с. 359].

Виконуючи факторингові операції, банк стягує плату з клієнта (постачальника), яка складається з двох елементів: плата за управління, ведення обліку, страхування від появи сумнівних угод тощо. Розмір плати визначають як відсоток від річного обороту постачальника. У більшості країн він коливається в межах від 0,5-3 %. За наявності регресу (форма факторингу, яка передбачає ризик неплатежу клієнту банку, якщо платник відмовляється від сплати) робиться знижка на 0,2-0,5 %. Плата за облік (дисконтування) рахунків-фактур становить 0,1-1 % річного обороту постачальника; плата за облікові операції здійснюється банком у сумі засобів, які надано постачальнику достроково. Вартість зовнішньоторгового факторингу (форфейтинг) вища від внутрішнього, оскільки витрати компаній за межами своєї країни значно вищі, а розмір плати залежить від країни імпортера [7, с. 63].

Облік векселів, виданих покупцями продукції, являє собою фінансову операцію з їх продажу за визначеною дисконтною ціною, яка встановлюється в залежності від їх номіналу, строку погашення та облікової вексельної ставки. Облікова вексельна ставка складається з середньої депозитної ставки, ставки комісійної винагороди, а також премії за ризик за умов сумнівної платоспроможності векселедавця. Зазначена операція може бути здійснена тільки з переказним векселем (траттою) [3, с. 152].

Форфейтинг являє собою фінансову операцію щодо рефінансування дебіторської заборгованості з експортного товарного кредиту шляхом передання (індосаменту) переказного векселя на користь банку зі сплатою йому комісійної винагороди. Комерційний банк бере на себе зобов'язання щодо фінансування експортної операції шляхом сплати за обліковим векселем, який гарантується наданням авалю банку держави імпортера. Для того, щоб зменшити ризик можливих втрат у разі неповернення частини боргу, банк вимагає значну знижку з ціни (дисконт). Розмір цього дисконту виступає ціною рефінансування дебіторської заборгованості за допомогою форфейтингу. Найчастіше форфейтинг

використовується під час експортних операцій і дає змогу експортеру негайно отримати грошові кошти через облік векселів. По суті, форфейтинг об'єднує елементи факторингу і обліку векселів [3, с. 153].

Спонтанне рефінансування є найпоширенішою формою прискорення розрахунків і полягає в наданні знижки за дострокову сплату покупцем платіжних документів. Розмір установленої знижки з ціни продукції є ціною спонтанного рефінансування для підприємства-продавця у випадку, якщо покупець скористається наданою знижкою. Умови надання цінової знижки за прискорення розрахунків записують у скороченому вигляді. Так, наприклад, запис «3/10, нетто 30» означає, що покупець продукції отримає 3 відсоткову знижку з ціни, якщо розрахується з продавцем протягом перших 10 днів після поставки продукції за умови максимального терміну відстрочення платежу 30 днів. У випадку відмови від знижки, покупець повинен здійснити повну оплату протягом 30 днів з моменту виписки платіжних документів. Поширеною схемою надання комерційного кредиту є кредитні умови «10/1, нетто 30», тобто 10-відсоткову знижку з ціни покупець може отримати, якщо негайно розрахується за продукцію за умови максимального відстрочення платежу на один місяць [5, с. 200].

Враховуючи сказане вище та внутрішній оборот по товарних операціях на рівні країни, хотілося б приділити головну увагу саме факторингу з його явними/неявними перевагами та недоліками.

По-перше, необхідно зазначити переваги використання факторингових операцій: розв'язання проблем грошових потоків, поповнення оборотних засобів на підприємстві за допомогою операцій факторингу;

по-друге, фінансування без спеціальних вимог до забезпечення: банк страхує свій ризик, контролюючи потоки дебіторської заборгованості клієнтів. На підставі обсягу і характеру таких потоків він приймає рішення про розмір та умови фінансування;

по-третє, прямий зв'язок кредитування з обсягом продажу. Факторинг є гнучкою формою фінансування, оскільки авансування клієнта здійснюється пропорційно обсягу його продажу, що зменшує ризик недовиробництва та перевиробництва;

насамкінець, звільнення підприємств від виконання невластивих функцій: факторинг звільняє компанії від необхідності самостійно вести рахунки партнерів і здійснювати кредитний контроль за погашеною заборгованістю, а самі підприємства зосереджують увагу на веденні власного бізнесу [7, с. 63].

Зрозумілим стає те, що факторингова операція дає змогу підприємству-продавцю рефінансувати частину дебіторської заборгованості щодо наданого покупцеві кредиту, скоротивши тим самим операційний та фінансовий цикли.

До недоліків факторингової операції, на перший погляд, слід віднести лише додаткові витрати продавця, пов'язані з продажем продукції, а також втрати прямих зв'язків продавця продукції з покупцем у процесі здійснення платежів. Але чи насправді це так?

Проведемо нескладні аналітичні розрахунки на прикладі (дані умовні): підприємство продало комерційному банку право на стягнення дебіторської заборгованості на суму 500 000 грн. Розмір установленої банком комісійної плати дорівнює 2,5 % від суми боргу. Банк надає підприємству кредит у формі попередньої оплати 85 % від загальної суми боргу під 10 % річних. Середній рівень процентної ставки на ринку грошових ресурсів (короткостроковий кредит) 19,5%. Середній період інкасації дебіторської заборгованості – 35 днів, що вище за нормативний термін (30 днів), середній рівень рентабельності активів підприємства – 24,5 %.

Хід розв'язку: комісійна плата становитиме – 12 500 грн.; сума процентів за кредит – 4 131 грн.; загальна сума витрат на рефінансування – 16 631 грн.; ціна рефінансування дебіторської заборгованості у процентах становитиме – 3,91 %.

Отже, на перший погляд, витрати на рефінансування дебіторської

заборгованості за допомогою факторингу повністю покриваються за рахунок прибутку, оскільки відсотки витрат за факторинговими операціями менші середнього рівня рентабельності активів (3,91 % < 24,5 %). Крім того, проценти витрат, які пов'язані з факторинговими операціями, менші процентів за кредит (4 % < 19,5 %). Але це тільки на перший погляд, бо плата за рефінансування дебіторської заборгованості у відсотках береться в розрахунок на 35 днів і становить 3,91 % за відповідний період, тобто на рік дана сума коштуватиме 40,2 %, що вже більше ніж 19,5 %, які на відповідний термін 35 днів за умов звичайного банківського кредитування становитимуть 1,89 %. До того ж слід додати 15 % резерву – гроші, що не підуть в обіг доти, поки боржник не сплатить усі борги за рахунками-фактурами. В даному випадку переплата є очевидною, але якщо брати звичайний банківський кредит під фінансування дебіторської заборгованості для підтримання балансу між оборотними активами і пасивами, втрачена вигода генерується наростаючим підсумком. По-перше, втрати від миттєвої сплати за рахунками-фактурами і, по-друге, кредит, який коштує 26,5 % річних. Що призводить до збільшення терміну вже не тільки операційного циклу (за умови, якщо б підприємство мало дебіторську заборгованість), а й фінансового – кредит треба сплачувати, а мобільні кошти від наступних вдалих угод йдуть уже не на реінвестування, а на сплату основної суми та суми процентів за кредит. З огляду на це факторинг є вигідним як для продавця, так і для кредитної організації (банку), оскільки разом зі збільшенням оборотів прямо пропорційно збільшуються обсяги факторингового фінансування. Такої динаміки не має жодне кредитування з огляду на ефект інвестиційного (банківського) мультиплікатора. Також при визначенні оплати за факторинг слід виходити з прийнятого сторонами процента за кредит і середнього терміну перебування коштів у розрахунках. При розміщенні документа продавця в картотеку покупця вся сума пені також є доходом факторингу. В даному випадку були розглянуті відносини виробничо-збутової сфери мікрорівня з можливими наслідками.

Перейдемо до другого комплексного напрямку в даному дослідженні. А саме, уступка вимоги кредитором іншій особі регулюється ст. 197-200 гл.14 Цивільного кодексу України (далі – Кодекс). За ст. 197 Кодексу уступка вимоги кредитором іншій особі передбачає перехід до набувача вимоги прав, що забезпечують виконання зобов'язання. Тобто операція з переуступки першим кредитором прав вимоги боргу третьої особи другому кредитору з попередньою або наступною компенсацією вартості такого боргу першому кредитору (факторинг) передбачає передачу прав власності на такі права, і тому зазначена операція вважається операцією з продажу товарів. Товарами вважаються матеріальні та нематеріальні активи, а також цінні папери та деривативи, що використовуються у будь-яких операціях, крім операцій з їх випуску (емісії) та погашення. Під матеріальними активами маються на увазі основні фонди та оборотні активи у будь-якому вигляді, що відрізняється від коштів, цінних паперів, деривативів та нематеріальних активів.

Право вимоги боргу (дебіторська заборгованість) платника податку не відноситься до основних фондів, нематеріальних активів, цінних паперів або деривативів. При класифікації матеріальних активів як оборотних слід керуватись відповідними нормативно-правовими актами з питань бухгалтерського обліку. За п. 4 загальних положень Положення (стандарту) бухгалтерського обліку 2 «Баланс», затвердженого наказом Міністерства фінансів України 31.03.99 р. № 87, оборотні активи – це грошові кошти та їх еквіваленти, що не обмежені у використанні, а також інші активи, призначені для реалізації чи споживання протягом операційного циклу чи протягом дванадцяти місяців з дати балансу. При цьому, згідно зі змістом статей до вищезазначеного Стандарту, довгострокова дебіторська заборгованість вважається необоротним активом, а інша дебіторська заборгованість – оборотним активом [2].

Враховуючи вищезазначене, уступка вимоги недовгострокового боргу

вважається продажем товару. Це не стосується уступки вимоги довгострокового боргу.

Операція з уступки платником податку – кредитором прав вимоги боргу іншій особі вважається продажем товару. Кредитор, який уступив вимогу боргу іншій особі і передав їй документи, що свідчать про право зазначеної вимоги, повинен збільшити валовий дохід на суму доходу, одержаного від зазначеної операції (уступки права вимоги боргу), крім первісного кредитора (особи, у якої виникла дебіторська заборгованість у результаті відвантаження продукції (товарів, робіт, послуг). Дохід, одержаний платником податку від продажу вищезазначених прав, відображається в Декларації про прибуток підприємства, а кошти (вартість інших видів компенсації), одержані останнім кредитором у результаті погашення дебітором заборгованості, включаються до складу його валового доходу (крім первісного кредитора). Цей дохід відображається в податковій звітності аналогічно відображенню доходу, одержаного в результаті уступки вимоги боргу іншій особі.

Принципово новою для договору факторингу є норма про недійсність заборони відступлення права грошової вимоги або його обмеження. Зміст цього в тому, що передача грошової вимоги є дійсною незалежно від наявності домовленості між клієнтом та боржником про заборону відступлення права грошової вимоги або його обмеження. Такий підхід різниться від загальних засад цивільного законодавства, які з-поміж іншого передбачають свободу договору. Дане правило властиве виключно договору факторингу.

Використання цього правила не повинно стати причиною порушення інтересів боржника за основним зобов'язанням, який під час укладання договору не тільки не передбачає можливості відступлення права грошової вимоги, але і не бажає цього. У разі наявності домовленості між клієнтом та боржником про заборону або обмеження відступлення права грошової вимоги клієнт не звільняється від зобов'язань або відповідальності перед боржником у зв'язку із порушенням клієнтом цієї умови. В даному випадку клієнт не звільняється від зобов'язань або відповідальності перед боржником у частині виконання покладених на нього зобов'язань та має відшкодувати боржнику всі збитки, які йому було завдано у результаті відступлення права грошової вимоги з порушенням умови про заборону або обмеження відступлення.

Також важливим положенням щодо факторингових операцій є умова договору факторингу щодо відступлення фактором права грошової вимоги третій особі. Таке відступлення не допускається, якщо інше не встановлено договором факторингу. Тобто, якщо клієнт вважає за можливе відступлення права грошової вимоги третій особі, тоді це необхідно зазначити у договорі факторингу [8].

Отже, зі сказаного випливає те, що операції з факторингу – це й додаткові кошти для держави у вигляді суми податків. Недолік лише в тому, що кредитор несе частину збитків у вигляді сплати податку (крім первісного кредитора). Але в силу вступає ефект податкового мультиплікатора, що створює достатні умови, на своєму рівні, для нормального функціонування предикативних елементів капіталізації. Правові колізії при даному виді рефінансування також є окремим відчутним тягарем.

Враховуючи досить жваву динаміку та спектр послуг, які охоплює факторинг, можна зробити висновок, що, незважаючи на недоліки з приводу переоплати для продавця, сплати податку для покупця з рахунків-фактур (векселів або цінних паперів), переваги є очевидними – зменшення кредитного платіжного ризику, своєчасна інкасація дебіторської заборгованості, можливість планувати платіжний оборот, прискорення оборотності оборотного капіталу та ін.

Проте, виходячи з пріоритетності цілей фінансово-господарської діяльності підприємства на окремих стадіях його розвитку, оптимальною може бути й інша політика щодо управління оборотним капіталом. Вибираючи стратегію кредитування як самого підприємства, так і підприємством інших суб'єктів господарювання, необхідно знайти бажане співвідношення між рівнем

рентабельності та ліквідності, обсягом продажу та оборотністю обігових активів, оптимальним залишком грошових коштів та комісійною платою за факторинг [5, с. 206,207], інформаційною базою та запропонованими ідеями. Головним чинником тут має бути етап планування заборгованості за методом оптимізації фінансових рішень щодо управління дебіторсько-кредиторською заборгованістю – розроблення альтернативних варіантів розрахункових операцій та їх наслідків. На допомогу цьому має прийти інститут рефінансування, зокрема – факторинг.

Джерела та література:

1. Цивільний кодекс України (офіційний текст) № 435 – IV від 16.01.2003 р.
2. Положення (стандарт) бухгалтерського обліку «Баланс» від 31.03.1999 р. із змінами, що внесено згідно з наказом Міністерства фінансів України № 131 від 14.06.2000 р., № 304 від 30.11.2000 р.
3. Бланк І.А. Финансовый менеджмент: Учебный курс. – К.: Ника-Центр, Эльга, 2002. – 528 с.
4. Коноплицький Володимир, Філіна Ганна, „Це – бізнес”: Тлумачний словник економічних термінів. – К.: МСП „Альтерпрес”, 1996. – 448 с. іл.
5. Фінансовий менеджмент: Підручник / Кер. кол. авт. і наук. ред. проф. А.М. Поддєрьогін. – К.: КНЕУ, 2005. – 536 с.
6. Ходаківська В.П., Беляєв В.В. Ринок фінансових послуг: теорія і практика: Навчальний посібник. – Київ: ЦУЛ, 2002. – 616 с.
7. Биконя С. Інститут факторингу в умовах переходу до економічного зростання // Персонал. – 2006. – № 2.
8. Беляєва Є.В., Чернишова Є.А. «Можливості подальшого розвитку факторингових операцій в Україні». // Materiály IV mezinárodné vedecko-praktické konferencie «Vedecký průmysl evropského kontinentu – 2007». – Díl 2. Ekonomický vědy: Praha.: 2007. s. 53-55.

Тетяна Довга

●

РОЛЬ МОТИВУВАННЯ У ПІДВИЩЕННІ ЕФЕКТИВНОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ

Ефективність виробничо-господарських та управлінських процесів визначається передусім людьми, які втілюють у життя цілі соціально-економічної системи, виконують прийняті рішення. Менеджерів завжди цікавили мотиви, що спонукають людину до праці за чужими завданнями. Актуальність цієї проблеми наростала з розширенням особистих свобод, перетворенням працівника в часткового підприємця, внаслідок чого традиційні заходи стримування і пригнічення переставали спрацьовувати. Тому в системі функцій менеджменту особливо важливим є мотивування [5; ст. 272].

Свідома діяльність індивіда на виробництві і в управлінні ґрунтується на системі мотивів, які мають психологічну основу і зумовлюють його поведінку в соціальному оточенні: сім'ї, трудовому колективі, соціальній групі, суспільстві [5; ст. 273]. Будь-якій людині, чи то управлінцю, чи то виконавцю, на роботі чи вдома для одержання бажаних результатів необхідно бути мудрим і обізнаним у питаннях мотивації. З питаннями мотивування до дії людина стикається протягом усього життя, а тому метою написання даної статті є акцентування уваги на значенні мотивації та спонукання до глибшого вивчення даного питання з наступним впровадженням у практичній діяльності.

Проблеми мотивування цікавили вчених протягом усієї історії економічної науки. Майже кожен економіст у своїх дослідженнях приділяв увагу мотиваційним проблемам, зокрема наукова економічна думка поповнилася працями таких вчених-економістів, як Ф.Тейлора, Е.Мейо, М.Вольського, Г.Цехановецького, В.Герчикова, Г.Муррея, Л.Портера, Е.Лоулера, Дж.Адамса, Е.Лока.

А що ж, власне, розуміють під поняттям «мотивування»? Мотивування – вид

управлінської діяльності, який забезпечує процес спонукання себе та інших працівників до діяльності, що спрямована на досягнення особистих цілей і цілей організації [3; ст. 156].

Від зародження організації і до середини XIX ст. основним у мотивуванні був метод «багата і пряника». У першій чверті XX ст. науковці і практики менеджменту звернулися до психологічних аспектів мотивування. Сучасна філософія менеджменту основою мотивування вважає не примушування, а мотиваційні регулятори, побудовані на врахуванні психологічних особливостей людини. Вони є стрижнем багатьох прагматичних теорій (моделей) мотивування [5; ст. 274].

Світова економічна думка створила близько десяти теорій психологічного мотивування, які можна класифікувати на теорії змісту і теорії процесів мотивування (рис. 1).



Рис. 1. Класифікація теорій мотивації [3; ст. 158]

Теорії змісту намагаються пояснити, що в індивіді або в його середовищі формує і зберігає певну поведінку (спосіб дій). Теорії процесів, навпаки, намагаються з'ясувати, як формується, спрямовується чи змінюється певна поведінка [5; ст. 275].

Однією з найважливіших мотиваційних теорій є теорія матеріального стимулювання праці. Вона полягає в тому, що люди в результаті виконання вимог, які висуваються до них організацією, отримують певні матеріальні зиски, які підвищують їх добробут. Вони можуть бути прямими (грошовий дохід) або непрямими, які полегшують отримання певних прямих (додатковий вільний час, який дозволяє заробити в іншому місці).

Основними формами грошових доходів, які пов'язані з трудовою діяльністю, є заробітна плата, підприємницький прибуток, різного роду виплати та пільги. Звичайно, заробітна плата залежить від посади, кваліфікації, стажу роботи, кількості та якості праці. За формою вона може бути погодинною, що залежить від кількості витраченого часу, і відрядною, яка визначається обсягом виконаної роботи. У свою чергу в межах форм виділяють системи заробітної плати. Використання тієї чи іншої форми або системи заробітної плати з метою стимулювання залежить від характеру трудових операцій, технологічних процесів, сфери діяльності працівників тощо [4; ст. 178]. Рівень заробітної плати за сферами діяльності в Україні ми можемо прослідкувати, звернувшись до табл. 1.

Таблиця 1

**Середня номінальна заробітна плата
за видами економічної діяльності у 2007 р.
(в розрахунку на одного штатного працівника, грн.)**

Вид діяльності	січень	лютий	березень	квітень	травень	червень	липень	серпень	вересень	жовтень
Всього	820	823	898	901	962	1053	1110	1096	1079	1119
С/г, мисливство та пов'язані з ним послуги	406	399	468	537	560	601	718	692	667	689
Лісове господарство та пов'язані з ним послуги	882	940	1146	971	975	1070	1087	1054	1151	1096
Рибальство, рибництво	470	470	622	594	639	610	665	651	849	972
Промисловість	1054	1029	1190	1150	1244	1236	1295	1378	1316	1378
Добувна промисловість	2038	1869	1978	1992	2932	1964	2366	3250	2233	2266
Переробна промисловість	961	951	1122	1076	1116	1181	1213	1250	1238	1317
Виробництво та розподілення електроенергії, газу та води	1141	1119	1225	1191	1239	1233	1293	1299	1354	1345
Будівництво	996	949	1001	1059	1117	1180	1312	1336	1401	1544
Торгівля; ремонт автомобілів, побутових виробів та предметів особистого вжитку	654	652	706	718	744	755	790	799	793	819
Діяльність готелів та ресторанів	543	547	583	620	645	644	696	658	746	701
Діяльність транспорту та зв'язку	1058	1160	1051	1135	1136	1174	1148	1266	1277	1346
Фінансова діяльність	1323	1339	1621	1343	1639	1791	1786	1683	1902	1664
Операції з нерухомим майном, оренда, інжиніринг та надання послуг підприємцям	807	821	889	914	995	1115	1101	1079	1077	1055
Державне управління	1232	1261	1433	1391	1507	1649	1717	1756	1615	1651
Освіта	739	743	748	779	824	1146	1192	954	987	1045
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	630	625	645	672	719	808	868	870	815	858
Надання комунальних та індивідуальних послуг; діяльність у сфері культури та спорту	647	645	686	684	730	809	908	832	851	872

З даних табл. 1 з'ясуємо, що найменшу номінальну заробітну плату отримують працівники, задіяні у сільському господарстві та мисливстві, а найбільшу – у добувній промисловості.

Окрім основної заробітної плати, важливу роль у справі стимулювання

продуктивності праці відіграє додаткова у формі різноманітних доплат за професіоналізм, кваліфікацію, які мають в основному компенсаційний характер. Часто заробітна плата може бути неявною, тобто існувати у вигляді різноманітних пільг, які на практиці значно збільшують доходи суб'єкта [4; ст. 179].

Дослідження свідчать, що за умови володіння достатніми ресурсами 20 % людей взагалі не бажають працювати. Решта – 36 % готові працювати за умови цікавої роботи; 36 % - аби уникнути нудьги і самотності; 14 % - через страх загубити себе; 9 % - тому, що праця приносить радість. Лише 12 % людей як основний мотив діяльності вважають гроші, в той час як до 45 % віддають перевагу славі; 35 % - задоволенню змістом роботи, а близько 15 % - владі [4; ст. 169].

Система соціально-психологічних, економічних та організаційних факторів у поєднанні з особливостями розвитку сучасних економічних відносин визначає такі принципи матеріального стимулювання праці:

- оптимальне поєднання централізації та самостійності підприємств у матеріальному стимулюванні праці;
- забезпечення випереджувальних темпів зростання продуктивності праці порівняно з темпами зростання заробітної плати;
- диференціація заробітної плати за групами працівників, умовами праці, трудовими досягненнями, регіонами тощо;
- забезпечення можливості підвищення заробітної плати за виконання престижних робіт, тобто найбільш відповідальних, важливих і потрібних трудових процесів у національній економіці, галузі, на підприємстві, в цеху тощо в певний період часу;
- забезпечення перспективи зростання заробітної плати протягом усієї трудової діяльності на кожному робочому місці;
- забезпечення зростання заробітної плати в міру підвищення ефективності виробничо-господарської діяльності [3; ст. 168].

За даними, наведеними у табл. 2, можемо прослідкувати за темпами підвищення заробітної плати в Україні у 2007 році. Що стосується Чернігівської області, то за представленими даними вона посідає одне з останніх місць.

Таблиця 2

**Середня заробітна плата за регіонами за місяць у 2007 році
(в розрахунку на одного штатного працівника, грн.)**

Назва регіонів	Січень	Лютий	Березень	Квітень	Травень	Червень	Липень	Серпень	Вересень	Жовтень
Україна	1112	1142	1230	1224	1277	1368	1421	1398	1426	1475
Автономна Республіка Крим	1002	1007	1062	1081	1150	1250	1311	1303	1299	1333
Вінницька	822	851	887	916	953	1064	1114	1069	1093	1176
Волинська	825	835	870	892	942	1054	1098	1065	1083	1118
Дніпропетровська	1229	1240	1477	1402	1453	1448	1520	1474	1489	1543
Донецька	1280	1330	1405	1402	1464	1561	1582	1584	1649	1655
Житомирська	830	856	904	913	972	1116	1112	1071	1118	1143
Закарпатська	884	925	964	987	1016	1119	1176	1143	1183	1204
Запорізька	1166	1186	1268	1295	1309	1391	1474	1434	1473	1521
Івано-Франківська	988	997	1039	1067	1138	1231	1285	1279	1246	1294
Київська	1117	1149	1241	1234	1285	1384	1438	1436	1448	1492
Кіровоградська	865	891	912	943	982	1068	1155	1106	1109	1190
Луганська	1119	1138	1203	1222	1278	1319	1386	1380	1387	1445
Львівська	953	997	1063	1047	1109	1203	1258	1240	1265	1312
Миколаївська	1007	1012	1109	1122	1127	1219	1282	1244	1258	1287
Одеська	1061	1061	1102	1090	1165	1257	1274	1247	1270	1320
Полтавська	1025	1072	1094	1122	1151	1231	1317	1280	1321	1356
Рівненська	907	954	1058	1055	1056	1142	1189	1157	1173	1213
Сумська	913	928	966	988	1057	1094	1186	1189	1150	1213
Тернопільська	760	788	820	833	867	1007	1018	964	988	1044
Харківська	1029	1078	1123	1129	1173	1254	1317	1292	1330	1365
Херсонська	826	854	891	912	954	1072	1092	1044	1078	1113
Хмельницька	831	857	924	944	972	1091	1100	1076	1103	1153
Черкаська	879	924	953	970	1018	1117	1155	1121	1148	1218
Чернівецька	859	876	911	947	979	1091	1131	1096	1116	1130
Чернігівська	820	823	898	901	962	1053	1110	1096	1079	1119
м. Київ	1865	1911	2115	2040	2122	2302	2374	2353	2410	2526
м. Севастополь	1065	1100	1160	1163	1227	1315	1373	1340	1392	1413

Якщо звернутись до даних табл. 3, то можемо побачити, що в кожному регіоні є певна заборгованість з виплати заробітної плати. Тож керівникам у такій ситуації необхідно застосовувати інші види мотивування.

Таблиця 3
Заборгованість із виплати заробітної плати за регіонами у 2007 році (млн.грн.)

	Січень	Лютий	Березень	Квітень	Травень	Червень	Липень	Серпень	Вересень	Жовтень
Україна	806,4	894,9	897,9	880,8	835,0	828,9	840,7	802,5	769,8	732,1
Автономна Республіка Крим	48,3	49,8	50,6	50,8	49,6	50,1	45,2	44,6	44,7	44,7
Вінницька	30,5	32,9	32,5	31,8	31,1	29,6	28,6	27,6	27,0	27,1
Волинська	3,6	5,0	5,2	5,2	4,5	4,2	4,1	3,3	3,3	3,2
Дніпропетровська	47,3	48,0	46,3	43,0	42,6	42,6	41,5	42,6	42,3	44,5
Донецька	178,3	196,8	202,1	205,2	185,5	189,0	205,3	199,5	175,3	175,2
Житомирська	25,1	26,9	27,6	25,7	25,5	24,6	21,8	22,1	21,2	20,6
Закарпатська	2,2	3,3	2,9	2,7	3,4	3,5	4,0	3,9	4,1	3,7
Запорізька	27,6	31,3	32,3	32,4	29,9	28,7	27,9	25,8	24,9	24,9
Івано-Франківська	6,2	8,4	8,2	6,6	7,6	6,2	6,2	5,8	5,5	6,0
Київська	21,4	23,6	23,4	21,7	22,2	20,6	22,8	22,5	22,4	22,3
Кіровоградська	36,9	39,8	39,7	38,2	37,5	37,4	36,7	36,3	37,0	34,8
Луганська	81,5	90,7	97,6	103,3	91,8	82,6	84,4	82,5	75,8	72,7
Львівська	30,4	34,2	32,8	30,2	29,6	29,8	36,2	32,9	28,7	29,1
Миколаївська	24,9	27,9	23,9	20,9	17,1	19,7	19,1	17,1	16,0	15,8
Одеська	28,2	31,9	30,4	28,6	25,8	26,2	23,4	23,1	22,8	22,6
Полтавська	17,2	18,4	16,3	14,3	14,1	13,9	12,8	12,1	11,4	12,0
Рівненська	8,4	9,4	9,6	10,3	10,1	9,5	8,8	9,0	8,7	8,1
Сумська	25,6	27,4	28,8	27,3	28,2	28,7	28,4	27,3	27,5	24,2
Тернопільська	22,4	22,9	23,1	20,4	19,8	18,2	16,6	16,4	16,7	16,6
Харківська	51,1	66,9	64,7	68,4	65,8	68,9	76,8	69,9	80,0	52,7
Херсонська	11,3	12,3	12,9	12,3	11,9	12,4	11,8	12,7	15,1	12,7
Хмельницька	32,4	32,4	32,1	29,5	29,3	28,6	26,3	23,8	21,0	19,9
Черкаська	21,3	23,8	24,0	23,3	22,5	22,9	22,8	19,9	18,6	19,4
Чернівецька	3,6	4,8	4,8	4,8	4,8	5,6	4,9	4,2	3,8	3,9
Чернігівська	11,8	14,1	15,0	13,3	13,1	12,5	11,9	8,6	7,9	7,4
м.Київ	7,4	9,6	9,3	8,6	9,7	11,0	10,2	8,1	7,0	7,0
м.Севастополь	1,5	2,4	1,8	2,0	2,0	1,9	2,2	0,9	1,1	1,0

Цікавим видом мотивації є непряма економічна мотивація. Її конкретними формами є: скорочений робочий день або подовжена відпустка, які покликані компенсувати підвищені фізичні або нервово-емоційні витрати організму (наприклад, на транспорті, гірничих роботах, у сфері освіти тощо); гнучкий графік, який робить режим роботи зручнішим для людини, що дозволяє їй додатково займатися іншими справами; надання відгулів за частину зекономленого при виконанні роботи часу. Але усе це поки що не отримало у вітчизняній практиці достатнього поширення.

До неекономічних методів мотивацій відносяться організаційні та моральні. Організаційні методи включають у себе мотивацію цілями, залученням до участі в справах організації, збагаченням праці. До моральних методів стимулювання належать, перш за все, визнання, яке може бути особистим та загальним [4; ст. 182]. Д.Карнегі говорить, що якщо ви бажаєте вплинути на когось, не завдавши йому образ і не викликавши в нього обурення, створіть людині добру репутацію, і вона намагатиметься відповідати їй [2; ст. 131].

Щодо специфічних методів мотивації, то ними є похвала і критика. Похвала повинна йти слідом за будь-якими гідними діями виконавців і навіть за найдрібнішими результатами, отриманими ними, але обов'язково конкретними і такими, що сприяють досягненню цілей організації.

Критика, тобто негативна оцінка оточуючими недоліків у роботі, повинна бути, перш за все, конструктивною, стимулювати дії людини, спрямовані на їх усунення і показувати на їх можливі варіанти. До правил її здійснення належать: доброзичливість, яка створюється за рахунок послаблення звинувачувального акценту, внесення елементів похвали, поважного ставлення до особистості людини, яку критикують; висловлювання зауважень у непрямій формі; аргументованість; відсутність категоричних вимог щодо визнання помилок; підкреслення можливості усунення недоліків і демонстрація згоди прийти на допомогу. Будь-яка критика

повинна сприйматися як форма допомоги зі сторони в справі усунення недоліків, тому людина, яку критикують, не повинна ображатися на критику. Працівник повинен визнати недоліки та виправити помилки [4; ст. 183].

Знову звернемося до Д.Карнегі, який говорить, що перш ніж ви хочете вказати людині на її помилки, почніть з похвали. У своїй книзі «Як здобувати друзів і впливати на людей» він наводить приклад про Бенджаміна Франкліна¹, який замолоду був нетактовним, а згодом став поводитися з людьми так дипломатично й винахідливо, що був призначений послом у Францію. В чому полягала таємниця його успіху? «Я ніколи нікого не засуджую, – говорив він. – Я кажу людям тільки те добре, що про них знаю» [2; ст. 16].

Інший приклад він наводить з Чарльзом Швабом², який говорив так: «Найбільшим своїм досягненням я вважаю вміння підтримувати в людей ентузіазм. Є лише один спосіб розвитку найкращих рис людини – це визнання її здібностей і заохочення. Ніщо в світі так згубно не впливає на людську психіку, як критика з боку керівництва. Я ніколи нікого не критикую. Щоб людина добре працювала, потрібен стимул. Я заохочую її, а не вишукую помилки, і хвалю того, хто мені подобається, хвалю від щирого серця» [2; ст. 21].

Керівник повинен володіти системою стимулів зовнішнього впливу, які зумовлюють виникнення у співробітників позитивних мотивів до праці, тобто вміти спонукати людей із приємністю робити те, що вам потрібно. Серед різноманітних стимулів, що спонукають працівника добре працювати, немає універсальних. Люди по-різному реагують на різні стимули, і навіть в однієї людини реакція на однакові стимули не завжди однозначна. Людина звикає до них і перестає реагувати, тому менеджер повинен володіти арсеналом мотиваційних засобів і постійно його оновлювати, тобто створювати мотиваційне поле для співробітників [5; ст. 281].

Знаменитий американський філософ професор Джон Дьюї³ вважав, що наймогутнішою спонукуючою людської природи є «прагнення власної значущості». Прагнення власної значущості надихало Діккенса писати безсмертні романи, а Крістофера Рена – створювати свої симфонії в камені. Це прагнення спонукало Рокфеллера накопичувати мільйони. Подібні причини змушують носити наймодніший одяг, їздити в автомобілях останньої моделі [2; ст. 18].

А що ж спонукає пересічного громадянина краще виконувати роботу на користь іншої людини чи країни? Наостанок звернемося до опитування, наведеного професором М.М. Ермошенком у навчальному посібнику «Менеджмент». Із кожних 100 опитаних при наступних умовах краще б працювали (припускалось декілька відповідей):

- 48 – вищий прибуток;
- 25 – кращі шанси для кар'єри;
- 25 – більше самостійності;
- 23 – кращі шанси для дітей;
- 22 – довша відпустка;
- 22 – більший вплив;
- 22 – цікава діяльність;
- 21 – коротший робочий день;
- 21 – гнучкий робочий графік;
- 16 – більше визнання;
- 13 – надійніше робоче місце;
- 13 – інший стиль управління;
- 11 – краще забезпечення в старості;
- 11 – кращий робочий клімат [1; ст. 81].

Людський фактор в організаціях є одним із пріоритетних, що спонукає до вивчення особливостей та мотивів поведінки працівників. При цьому основним завданням сучасних менеджерів є створення на підприємствах дієвих систем матеріального і нематеріального стимулювання, які б відповідали реаліям середовища функціонування організацій, враховували б ієрархію потреб працівників та чинники впливу на процес винагородження.

Джерела та література:

1. Єрмошенко М.М., Єрохін С.А., Стороженко А. Менеджмент: Навч. посібник/За заг. ред. д.е.н., проф. М.М. Єрмошенка. – К.: Національна академія управління, 2006. – 656 с.
2. Карнегі Д. Як здобувати друзів і впливати на людей / Пер. з англ. В.М. Грузина. – К.: Молодь, 1990. – 168 с.
3. Кузьмін О.Є., Мельник О.Г. Основи менеджменту: Підручник. – К.: Академвидав, 2003. – 416 с.
4. Осовська Г.В., Копитова І.В. Основи менеджменту. Практикум: Навчальний посібник. – К.: Кондор, 2005. – 581 с.
5. Хміль Ф.І. Основи менеджменту: Підручник. – К.: Академвидав, 2005. – 608 с.
6. www.ukrstat.gov.ua

1 Франклін Бенджамін (1706-1790) – американський політичний діяч і дипломат, просвітитель, учений; брав участь у підготовці Декларації незалежності.

2 Шваб Чарльз (1862-1939) – сталевий магнат, воєнний промисловець.

3 Дьюї Джон (1859-1952) – психолог, педагог, філософ-ідеаліст, автор нової версії прагматизму, названої ним інструменталізмом.

Олена Семченко



ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ КЕРІВНИЦТВА ТА ЛІДЕРСТВА У ПИТАННЯХ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ УПРАВЛІННЯ ОРГАНІЗАЦІЄЮ

Проблеми сьогодення, пов'язані з питаннями лідерства, ефективного управління та раціонального використання влади вимагають глибокого вивчення феноменів лідерства та керівництва. Як відомо, ефективне управління сприяє стабільності і порядку, розв'язанню різноманітних проблем, пов'язаних з життєдіяльністю, а такі поняття, як лідерство і керівництво, безперечно, тісно пов'язані з процесом управління. Саме тому управління, лідерство та керівництво стають об'єктами досліджень багатьох учених.

Актуальність цієї проблематики зумовлена як необхідністю розширити галузь сучасних досліджень у сфері лідерства та керівництва, так і підняти рівень професіоналізму та ефективності сучасних керівників. Адже керівник повинен вміти ставити завдання, визначати засоби досягнення мети і методи контролю, управляти думкою колективу. Проблеми лідерства є ключовими для досягнення організаційної ефективності. Керівник повинен бути лідером і вміти мотивувати працівників на повноцінну роботу та досягнення високих результатів.

Лідерство - це мистецтво, вінець управлінської діяльності. Його значимість в існуванні організацій та їх управлінні дуже вагома та суттєва. На сьогодні існує багато різних компаній, організацій та установ, які функціонують у різних сферах економіки, але чи всі вони є процвітаючими, прибутковими та мають сталий дохід? Одностайна відповідь – ні. Одні організації досягають успіху та інтегрують, виходячи на світовий ринок, чи розширюють сферу діяльності, тим самим збільшуючи свій капітал, але ж є компанії та організації, які перебувають у занепаді чи ще гірше на грані банкрутства. На мою думку, головна причина криється в ефективному та динамічному керівництві, в талановитих і вмілих робітниках та правильно обраному стилі керівництва [1].

Проблеми лідерства ключові для досягнення організаційної ефективності. З одного боку, лідерство розглядається як наявність певного набору якостей, притаманних тим, хто успішно впливає на інших, з іншого, лідерство - це процес несилового впливу у напрямку досягнення організацією своїх цілей. Для того, щоб складна організація ефективно виконувала свої завдання, необхідно забезпечити виконання всіх функцій управління. Лідерство є тим видом

діяльності, який пронизує всю систему управління. Неможливо ефективно виконувати функції планування, організації, мотивації і контролю, якщо немає ефективного керівництва і лідерів, здатних заохочувати інших працівників, позитивно впливати на них і вести за собою, тим самим досягаючи сприятливих кінцевих результатів [5].

Тема лідерства опрацьована науковцями достатньою мірою, але досконаліше розвинена та розроблена зарубіжними фахівцями. Це такі представники, як Р. Танненбаум, І. Вешлер і Ф. Масарик, Пітер Друкер, Ф. Фідлер, В. Врум, Ф. Йеттон, М. Мескон, П. Херсі і К. Бланшард. Вони створили моделі та висунули теорії, які отримали світове визнання і утвердили себе як правдиві та науково обгрунтовані ідеї. Українські та російські вчені Ф. Хміль, Р.М. Пушкар, Н.П. Таранавська, О.М. Гірняк, П.П. Лазоновський, М. Д. Виноградський, В. О. Сухомлинський, російський професор Л. Д. Кудряшов, В. Лозниця, Д. Виханський, В. Веснін теж внесли вклад у розвиток теорії лідерства.

За останні 50 років в теорії і практиці менеджменту проблема співвідношення ефективності управління і лідерства є однією з ключових. Будь-який менеджер, стурбований ефективністю своєї роботи, повинен прагнути стати лідером. Навіщо? Чому? Що означає - бути лідером? Відповіді на ці запитання дають соціальна психологія, філософія, педагогіка, економіка. У класичному менеджменті лідерство - це здатність впливати на індивідуумів і групи людей, щоб спонукати їх працювати для досягнення мети [4].

Проте, незважаючи на достатнє вивчення проблеми і схожість у розумінні значення лідерства для менеджменту, досі ряд питань залишається дискусійним. Як повинен поводитися керівник, який є лідером? Які стилі поведінки лідера найефективніші в управлінні? Яку роль грають особисті якості і ситуація? Чи може успішний менеджер не бути лідером? Чи можна обгрунтувати лідерство, як найважливіший чинник ефективного менеджменту? Це складні і важливі питання, відповіді на які можна отримати, лише розглянувши природу лідерства, розібравшись у системних підходах до визначення значущих чинників ефективного лідерства.

Лідерство можна назвати одним з унікальних феноменів політичного і суспільного життя, пов'язаним із здійсненням владних функцій. Воно є неминучим у будь-якому цивілізованому суспільстві і пронизує всі сфери життєдіяльності.

Лідерство згуртовує спільні зусилля людей протягом значного часу для реалізації загальної мети. Обов'язковою умовою лідерства є наявність влади в конкретних формальних або неформальних організаціях, а також лідерство має важливе значення для розробки методів ефективного керівництва. Лідерство є специфічним типом управлінської взаємодії, що заснований на найефективнішому поєднанні різних джерел влади і спрямований на заохочення людей до досягнення загальних цілей. З одного боку, лідерство розглядається як наявність певного набору якостей, які приписуються тим, хто успішно впливає на інших, з іншого боку, лідерство - це процес наполегливої діяльності у напрямі досягнення групою або організацією своїх цілей [8].

Центральною фігурою будь-якої групи або організації є сам керівник. Ефективність керівництва визначається "індивідуальним підходом", тобто можливістю успішно вирішувати основні проблеми людських стосунків: уміння реагувати на непередбачувану поведінку підлеглих, подолання інформаційного "голоду" у колективі, чітке формулювання вимог до співробітників, встановлення з ними надійного зворотного зв'язку, здатність побачити та відрізнити хороше від поганого, правду від неправди, оскільки люди далеко не завжди правильно інтерпретують події і не завжди говорять те, що думають. Такі керівники ставлять перед собою завдання дати людям можливість достатньо заробляти, отримувати задоволення від своєї праці, брати участь в управлінні організацією, створювати умови для самостійного вирішення проблем. У цій повазі до особистості людини виявляється вища суть гуманізму управління.

Більшість людей не помічають відмінності між поняттями “лідерство” та “керівництво” і вважають, що, перебуваючи на керівній посаді, ця особа автоматично має владу над підлеглими і є лідером колективу. Формально це так. Однак на практиці співвідношення цих трьох складових частин управлінського впливу надзвичайно різноманітне, оскільки воно формується під впливом багатьох чинників, до яких належать тип організації, її масштаби, напрям діяльності, місце в ієрархії управління, особистісні риси керівника та інше.

“Лідерство” як тип управлінських відносин відрізняється від поняття “керівництво”. Керівництво та лідерство є двома відмінними, але взаємодоповнюючими системами, кожна з яких має свої функції та характерні види діяльності, причому обидві є необхідними складовими управління будь-якої організації [2].

Поняття “лідер” в порівнянні з поняттям “керівник” є більш містким, оскільки охоплює риси особистості як керівника, так і лідера, а це означає, що керівник, який володіє якостями лідера, може здійснювати вплив на працівників з метою запровадження змін в організації, виходу на вищий, якісно новий рівень.

Не будь-який керівник використовує лідерство в своїй поведінці. Продуктивний керівник не обов’язково є ефективним лідером і навпаки. А успіх в управлінні не компенсує поганого лідерства.

Сучасний керівник повинен адаптувати свій стиль управління для конкретної ситуації, оскільки найефективніші керівники - це ті, які уміють поводитися по-різному - залежно від вимог реальності.

Однією з головних проблем формування творчих здібностей сучасних керівників є розвиток їх лідерських якостей і обізнаності в мистецтві управління. Саме із творчо обдарованих фахівців можна сформувати вкрай потрібний Україні корпус професійних керівників-лідерів, менеджерів виробничої сфери. Зазвичай лідером вважають керівника, здатного ефективно впливати на інших і з яким бажає співпрацювати більша частина колективу.

Керівник стає на чолі організації в результаті формалізації відносин у ній (делегування повноважень). Натомість лідерами стають не з волі організації, а завдяки особистому авторитету, харизмі та багатьом особистим якостям індивіда, насамперед – творчим здібностям. Керівник організації – це людина, яка одночасно є лідером і ефективно управляє своїми підлеглими. Його мета – впливати на інших людей так, щоби вони виконували роботу, доручену організацією. Отже, лідерство – це здатність людини (менеджера) чинити ефективний вплив на окремі особистості й групи, спрямовуючи їхні зусилля на досягнення цілей організації [3].

Пізніші дослідження у сфері лідерства показали, що в ефективності керівництва вирішальну роль можуть відіграти додаткові, ситуативні чинники: потреби і особисті якості підлеглих, характер завдання, вимоги і вплив середовища, інформація та ін. Крім того, ефективного керівника-лідера з-поміж інших вирізняє певна система якостей: творча обдарованість, високий рівень інтелекту, харизматичність, ініціативність, упевненість у своїх силах та ін. [4, с. 60].

Сфера впливу неформального лідера може виходити за адміністративні межі формальної організації. Чинники, що визначають можливість стати лідером, такі: вміння користуватися владними повноваженнями, професійна компетентність, організаційні здібності, високі моральні якості, харизматичний вплив та інші якості і можливості. Особливо важливою складовою психологічної структури особистості лідера є спроможність раціонально використовувати надану владу.

Практика показує, що жоден чинник не забезпечує більшу вигоду і користь для організації, ніж ефективне лідерство. Лідери потрібні для визначення цілей і завдань для організації, координації, забезпечення міжособових контактів з підлеглими і вибору оптимальних, ефективних шляхів вирішення тих або інших проблем. Очевидно, що організації, де є явні лідери, можуть досягти всього цього набагато швидше, ніж організації без лідерів.

Аналіз природи лідерства підтверджує, що воно виникає з певних потреб людей та їх об'єднань, які і покликані задовольняти лідери.

Бути керівником і бути лідером в організації – це не одне і те ж. Керівник у своєму впливі на роботу підлеглих і побудову стосунків з ними перш за все використовує і покладається на посадову основу влади і джерела, що її живлять. Лідерство як специфічний тип відносин управління ґрунтується більше на процесі психологічної дії. Цей процес є набагато складнішим, таким, що вимагає високого рівня взаємозалежності його учасників. На відміну від управління лідерство припускає наявність в організації послідовників, а не підлеглих. Власне відносини «начальник – підлеглий», властиві традиційному погляду на управління, замінюються відносинами «лідер – послідовник».

Очевидно, що на практиці не спостерігається ідеального дотримання цих двох типів відносин управління. Дослідження показують, що значна група менеджерів багато в чому володіє лідерськими якостями. Проте зворотний варіант зустрічається в реальному житті рідше.

Компетентний менеджер здатний організувати ефективну діяльність формальних груп і управляти нею. Неформальний лідер може створити і управляти неформальною групою. І лише формальний лідер, що володіє мистецтвом ефективного лідерства, може оптимально управляти як формальними, так і неформальними групами [7].

Сучасна теорія менеджменту приділяє підвищену увагу питанням лідерства в організації. Цій тематиці присвячується чимала кількість досліджень і публікацій.

Людина, охоча стати лідером, повинна володіти певними якостями, які в різних ситуаціях повинні бути різними. Вважається, що лідерських якостей можна навчитися. Завдяки цим якостям людина може придбати авторитет, і співробітники визнають її лідером.

Лідер виконує безліч соціальних ролей, кожна з яких вимагає наявності конкретних знань, навиків. Серед проблем, які перебувають у компетенції лідера, основними є: твердження і розвиток певного типу організаційної культури; побудова ефективної комунікації в організації; формування робочих груп та управління ними; управління конфліктами; побудова коаліцій і розвиток партнерських відносин; своєчасне реагування на динаміку зовнішнього середовища та управління змінами.

Ефективність управління безпосередньо пов'язана з оптимальним використанням ресурсів організації при вирішенні насущних проблем і її здатністю гідно зустріти вимоги найближчого майбутнього (з розрахунку на нові досягнення). У стабільній ситуації ефективність функціонування організації може бути забезпечена менеджментом без урахування відносин лідерства.

Але в нестабільних умовах, постійній готовності до змін відповідно до нових обставин і запитів, ефективність організаційної діяльності залежить від потенціалу лідерства.

Підбиваючи підсумки, можна зазначити, що технологія керівництва повинна відповідати викликам ситуації, що склалася, творчо насичуватися рисами будь-яких стилів, які роблять лідерство ефективнішим. При цьому саме творча спрямованість керівника є основною передумовою його високих лідерських якостей.

Джерела та література:

1. Виноградський М.Д., Виноградська А.М., Шкапова О.М. Менеджмент в організації: Навч. посіб. для студентів екон. спец. вузів. – К.: «КОНДОР», 2002. – 654 с.
2. Завадський Й. С. Менеджмент: Підручник. – Т.2. – К.: УФІМБ, 2002. – 511 с.
3. Поршнев А.Г., Ефремов В.С. Менеджер XXI века. Кто он / Менеджмент в России и за рубежом.- № 4. - 1998.
4. Таранавська Н.П., Пушкар Р.М. Менеджмент: теорія та практика. Підручник. – Тернопіль: Карт-бланш, 2003. – 486 с.
5. Управління персоналом: Навч. посібн. / М. Д. Виноградський, С. В. Беляєва, А. М.

Виноградська та ін. — Е.: ЦУЛ, 2006.

6. Управлінська еліта та її роль у державотворенні // Матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції. — К.: — Вип. 1. — 2000.

7. Шекшня С.В. Управление персоналом современной организации. - М., 1996.

8. Юшин В. П. Руководство по интенсивному развитию организаторских способностей руководителя. — Луцк.: МП «Зоря», 1998.

Руслан Лавров



ОЦІНКА МІЖСЕКТОРНИХ ТА ТЕРИТОРІАЛЬНИХ ПЕРЕМІЩЕНЬ ВИРОБНИЦТВА КАРТОПЛІ В УКРАЇНІ

У статті викладено узагальнюючі результати дослідження впливу міжсекторних і територіальних переміщень виробництва картоплі на загальний економічний стан розвитку галузі картоплярства в Україні та сформульовано конкретні пропозиції щодо виходу із ситуації, яка склалась на внутрішньому ринку картоплі.

Постановка проблеми. Відродження високопродуктивної галузі картоплярства та подальший розвиток ринку картоплі в Україні потребують вирішення цілого комплексу надзвичайно складних і важливих проблем як практичного, так і наукового рівня.

Відсутність ефективного науково обґрунтованого економічного механізму формування й забезпечення функціонування ринку картоплі призвела до збільшення кількості та частки дрібних низькотоварних операторів ринку, невідрегульованості взаємозв'язків між його суб'єктами, повної локалізації регіональних ринків, значної різниці між роздрібними та закупівельними цінами, гальмування ринкових процесів через підвищення рівня самозабезпеченості бульбою населення тощо.

З цих позицій оцінка впливу міжсекторних та територіальних переміщень виробництва картоплі в Україні на загальний економічний стан галузі картоплярства набуває значної актуальності.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. У науковій літературі питанням розвитку картоплярства завжди приділялась велика увага з боку вітчизняних вчених та спеціалістів. Зокрема, деякі аспекти перспективного розвитку галузі висвітлено в роботах А. Бондарчука, І. Бугаєвої, Ю. Верменка, М. Власенка, В. Колтунова, В. Кононученка, В. Куценка, А. Кучко, М. Молоцького, П. Оверчука, А. Осипчука, А. Подгаєцького, В. Сидорчука, П. Теслюка, О. Шпичака та інших.

Невирішені питання загальної проблеми. Разом з тим сучасні тенденції міжсекторного та територіального переміщення виробництва картоплі в Україні в умовах реформування аграрного сектора країни вивчені недостатньо. Потребують наукової оцінки основні причини структурних зрушень у виробництві картоплі та їх наслідки для розвитку регіональних ринків.

Мета статті. Метою даної наукової статті є дослідження процесів структурної перебудови галузі картоплярства, аналіз наслідків впливу міжсекторних і територіальних переміщень на картоплепродуктивний підкомплекс та виявлення основного кола проблем, які потребують негайного вирішення у зв'язку з трансформаційними змінами.

Виклад основного матеріалу. У нашій країні картоплярство залишилося чи не єдиною галуззю агропромислового комплексу, в якій обсяги виробництва істотно не змінилися, хоча і відбулося переміщення площ посадок на невеликі ділянки. Так, якщо в Україні у 1991 р. картоплю вирощувало 8484 великотоварних сільськогосподарських підприємства, то у 2006 р. — всього 401 (в зоні Степу — 105,

Лісостепу – 173, Полісся – 123), або 4,7% порівняно з їх кількістю у 1991 р. Відповідно зменшилось виробництво картоплі в цьому секторі й майже повністю перемістилось у приватний сектор господарств населення (табл. 1).

Як бачимо з таблиці 1, виробництво картоплі за роки реформування майже повністю перемістилось у господарства населення. Якщо у 1990 р. площа збирання картоплі в сільськогосподарських підприємствах становила 426 тис. га, або 30% до всієї площі її посіву, то вже у 2005 – 2006 рр. – всього 17 тис. га (1,1%). На перший погляд, нічого поганого не сталося, хоча темпи росту урожайності в сільськогосподарських підприємствах дещо вищі, ніж у господарствах населення, внаслідок чого в останні три роки урожайність картоплі в особистих підсобних господарствах населення менша на 10–30 ц з 1 гектара. В цілому ж обсяги виробництва картоплі протягом останніх сімнадцяти років залишаються на одному рівні з незначними коливаннями (в цілому по Україні коефіцієнт варіації становить усього 13,3%). Якщо площі посіву картоплі за роками (1990 – 2006 рр.) мали варіацію всього 3,9% (найвища варіація складала у Рівненській, Сумській та Чернігівській областях – 14 – 18%, найнижча – у Вінницькій, Київській, Одеській, Тернопільській та Хмельницькій – всього 5 – 7%), то варіація урожайності картоплі по Україні становила 13% з коливаннями від 15 – 16% (Вінницька, Волинська, Київська та Хмельницька області) до 30 – 45% (Миколаївська, Запорізька та Луганська області). Причому, в областях зони Степу варіація урожайності найвища і знаходиться в межах 20 – 45%, тоді як в зоні Лісостепу – 16 – 28% та Полісся – 15 – 18%. Слід відмітити, що в приватному секторі господарств населення варіація урожайності, площ та валових зборів за 1990 – 2006 рр. значно нижча, ніж у сільськогосподарських підприємствах. Іншого важко було чекати, адже при падінні попиту на картоплю лише для потреб харчування дрібні підприємства в економічному відношенні є живучішими.

Таблиця 1

**Динаміка площ збору та урожайності картоплі
в різних секторах агропромислового комплексу України ***

Роки	Усі категорії господарств	В тому числі	
		Сільськогосподарські підприємства	Індивідуальні господарства населення
Площа збирання, тис. га			
1990	1432,7	425,9	1006,8
1995	1530,6	112,3	1418,3
2000	1631,0	25,4	1605,6
2001	1604,7	28,0	1576,7
2002	1592,3	22,0	1570,3
2003	1586,9	19,8	1567,1
2004	1556,4	19,3	1537,1
2005	1515,9	16,2	1499,7
2006	1461,5	16,4	1445,1
Урожайність картоплі, т/га			
1990	11,7	11,3	11,9
1995	9,6	5,5	10,0
2000	12,2	10,9	12,2
2001	10,8	9,8	10,8
2002	10,4	10,4	10,4
2003	11,6	13,3	11,6
2004	13,3	14,2	13,3
2005	12,8	14,8	12,8
2006	13,3	16,8	13,3

* За статистичними даними Держкомстату [7].

Збільшення варіації за площами посівів картоплі в окремих областях зумовлене їх подальшим пошуком своєї спеціалізації та стихійними змінами у розміщенні виробництва. Тобто Рівненська, Сумська та Чернігівська області ще ведуть пошук своєї спеціалізації, а тому мають найвищу варіацію посівів картоплі. В той же час Вінницька, Київська, Одеська, Тернопільська та Хмельницька області практично не змінили площ посіву картоплі, хоча як і в інших областях, у них також мало місце міжсекторне переміщення виробництва до господарств населення.

Різкі коливання валових зборів картоплі в цілому по Україні окремі вчені пояснюють залежністю результатів господарювання від погодної ситуації та низької урожайності, яка зумовлена недостатньою ресурсною забезпеченістю колективних й приватних підприємств та неможливістю застосовувати сучасні технології у зв'язку з дорожнечою техніки, добрив і засобів захисту рослин. Безперечно, що це має місце. Але відсутність контрактних відносин дрібнотоварних підприємств з бізнесовими структурами на ринку картоплі не стабілізує її виробництва за регіонами, а неможливість створити великотоварну партію цієї продукції за всіма показниками ринкової якості, мабуть, є основною причиною низької товарності виробництва картоплі в господарствах населення. Яке б бажання не було в цьому напрямку, але створення великої товарної партії потребує фінансових коштів, а відсутність будь-якої її функціональної якості робить проблематичним реалізацію картоплі за пристойними цінами.

До основних негативних наслідків міжсекторних зрушень у виробництві картоплі та переорієнтації населення на самозабезпечення нею слід віднести: деконцентрацію посівів, розпилення ресурсів, зростання витрат виробництва, значне погіршення фітосанітарних умов, різке падіння рівня механізації, втрату організованого ринку насінневої і продовольчої картоплі, скорочення сировинної бази для переробної промисловості. Крім цього, непередбаченість існуючою системою насінництва регулярного забезпечення індивідуальних господарств здоровим насіннєвим матеріалом високопродуктивних сортів картоплі призводить до одержання тут врожаю в 2 – 3 рази менше можливого. Пояснюється це відсутністю організованого забезпечення їх насіннєвою картоплею, особливо врожайних сортів, включаючи нематодостійкі. На городах вирощують здебільшого суміш малопродуктивних старих сортів. В окремих областях розповсюджена картопляна нематода. Більше того, проведені фахівцями асоціації картоплярів маршрутні обстеження свідчать, що на 76% площ городів кількість вироджених рослин, що не можуть забезпечити навіть середнього врожаю бульб, становить 33-92%. Невтішну ситуацію з насінництвом підтверджують дані масових обстежень особистих підсобних господарств України: для посадки картоплі купованого насіння в Поліссі зовсім не використовували, в Лісостепу – 0,4% і в Степу – 24,7% від усього обсягу насіння. Разом з тим несприятливі фітосанітарні умови, коли елітне насіння репродукувалось при підвищеному інфекційному фоні (індивідуальні городи), значною мірою впливають на зниження урожайності та зростання кількості рослин, уражених вірусами. В цьому випадку при використанні еліти як насіння урожайність картоплі становила 180 ц/га, четвертої репродукції – 117 ц/га, п'ятої – 109 ц/га або на 40% нижче порівняно з використанням елітного насіння.

Основним же недоліком наявних структурних міжсекторних зрушень у виробництві картоплі є невисокий рівень товарності її виробництва (15 – 18%) та низька якість. Так, згідно з проведеними нами аналітичними розрахунками за даними Держкомстату за 2001-2006 рр., товарність виробництва по областях у

зоні Степу становила всього 8-13%, Лісостепу – 15-23%, Полісся – 14-18%. Тоді як товарність виробництва картоплі в сільськогосподарських підприємствах областей України за ці роки сягала 45-50%. Правда, за даними масових обстежень особистих підсобних господарств України, товарність виробництва картоплі в господарствах населення в зоні Степу становила 57,3%, Лісостепу – 18,7% і Поліссі – 11,4%.

Водночас суттєві зрушення в галузі картоплярства відбулися не лише в міжсекторному переміщенні виробництва, а й в територіальному – між природно-кліматичними зонами та областями України. Розглянемо основні тенденції зміни показників урожайності сільськогосподарських підприємств та господарств населення за природно-кліматичними зонами. Так, якщо в сільськогосподарських підприємствах за 1999-2001 рр. урожайність в зоні Полісся була найвищою, то у 2002-2006 рр. найвищої урожайності картоплі досягли підприємства зони Лісостепу. Спостерігається швидкий темп росту урожайності картоплі в сільськогосподарських підприємствах, особливо у 2005-2006 рр., коли її рівень перевищив урожайність картоплі господарств населення у всіх природно-кліматичних зонах. У приватному секторі господарств населення має місце традиційне співвідношення в урожайності картоплі: найвища – в зоні Полісся і найнижча – в зоні Степу. Така тенденція похитнула економічну та агрономічну думку щодо найкращої придатності вирощування картоплі в зоні Полісся, потім – в зоні Лісостепу і нарешті – в зоні Степу. Якщо у 1991 р. урожайність картоплі в зоні Степу по відношенню до зони Полісся становила всього 65%, то у 2003-2006 рр. – 80-86%.

Деяко своєрідним чином галузь картоплярства адаптувалась до ринкового середовища: переміщенням виробництва картоплі в зону Степу та скорочення в зоні Полісся. Якщо у 1980 р. у зоні Степу площа картоплі всіх категорій господарств займала 18,7%, Лісостепу – 44,6% і в Поліссі – 36,7%, то у 2006 р. – відповідно 23,3%, 44,6% і 32,1%. Якщо у 2006 р. порівняно з 1990 р. в розрахунку на 1 жителя виробництво картоплі зросло в зоні Степу на 77%, Лісостепу – на 28%, Полісся – на 10%, то порівняно з 2001 р. – відповідно всього на 12%, 16% і 20%. Неможливість з дрібними підприємствами підрозділів інфраструктури ефективно виконувати ринкову функцію – перерозподіляти продукцію з регіонів найбільш ефективного виробництва в регіони з найвищою ринковою ціною змусило до таких, на перший погляд, не логічних переміщень самого виробництва замість продукції. Тобто переміщення виробництва в зону Степу є наслідком неефективності ринку в існуючій ситуації дрібнотоварного виробництва, хоч є наукова думка, що навпаки, – переміщення площ посіву картоплі стало причиною зниження ефективності картоплепродуктового комплексу. Мабуть, що це не настільки важливо у виявленні проблем у цій галузі. Як на наш погляд, переміщення виробництва в гірші природно-кліматичні умови й низька ефективність вирощування в зоні Степу потребують пошуку відповіді на питання: збільшувати виробництво в цій зоні та одержувати вищу ціну реалізації картоплі чи транспортувати із зон Полісся та Лісостепу продукцію, яка вирощена великотоварними підприємствами?

Проведений аналіз дає підстави для висновку, що негативним наслідком міжсекторних та територіальних зрушень у галузі картоплярства є неузгодженість показників обсягів виробництва картоплі, запасів їх на початок року і цін реалізації товаровиробниками та на міських ринках (рис. 1).

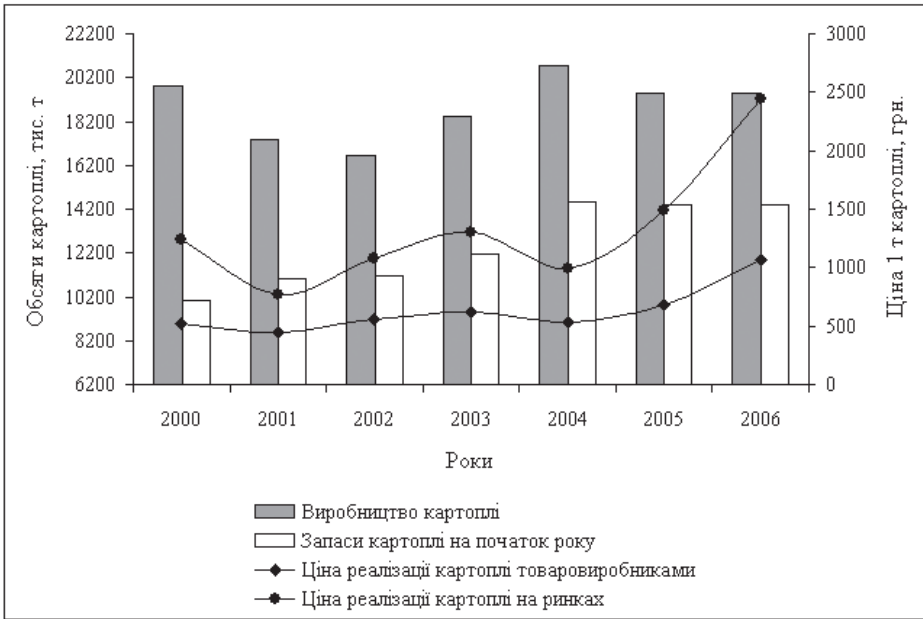


Рис. 1. Динаміка обсягів виробництва, запасів та цін реалізації картоплі товаровиробниками та на міських ринках *

* За статистичними даними Держкомстату [7].

Зростання цін на міських ринках та реалізаційних цін для товаровиробників за умови збільшення обсягів її виробництва та запасів на початок року є об'єктивним наслідком реформування АПК – створенням не придатних до сучасного ринку господарських формувань у вигляді дрібнотоварних господарств населення. Однією з причин цього є зміна регіонального розподілу валового виробництва й поява багатьох регіонів як з дефіцитом картоплі, так і з її надлишком. У той же час можливості ефективних транспортних перевезень у великих обсягах є звуженими через виробництво картоплі в дрібних господарствах населення на площі по 0,1 – 0,3 га та неможливості сформувати великі товарні партії картоплі високої якості.

Висновки та пропозиції. Таким чином, за роки реформування АПК виробництво картоплі майже повністю перемістилось на дрібні присадибні ділянки населення сільської місцевості з усіма негативними наслідками, які звідси випливають: погіршення фітосанітарних умов, перехід на ручну працю, втрата організованого ринку та сировинної бази для переробної промисловості, відсутність організованого забезпечення насінневою картоплею тощо. Все це призводить до зниження урожайності картоплі в господарствах населення у 2 – 3 рази по відношенню до можливого рівня.

Внаслідок переходу галузі картоплярства на ринкові відносини до раніше існуючих проблем в її розвитку додалися нові, вирішення яких ускладнюється різким скороченням державної підтримки сільського господарства, диспаритетом цін та іншими негативними моментами, пов'язаними з поспішним проведенням аграрної реформи. В цих умовах не вдалося підвищити ефективність виробництва картоплі, особливо в спеціалізованих картоплевиращуючих господарствах, а також у традиційних для даної культури регіонах її виробництва, створити досконалий ринковий механізм у сфері розподілу продукції галузі картоплярства.

Ринок картоплі в Україні формується в основному за рахунок продукції особистих підсобних господарств населення, які практично не мають підтримки з боку держави, що вносить елементи стихійності в його розвиток. Нерозвиненість ринкової інфраструктури та слабке інформаційне забезпечення господарюючих

суб'єктів ринку картоплі призводять до падіння товарності галузі картоплярства, невиправдано великої кількості посередників, порівняно низької частки реалізації бульби за організованими каналами збуту, зростання ціни на картоплю та згортання її міжрегіональних поставок.

Формування ринку картоплі неможливе без підвищення економічної ефективності галузі картоплярства в цілому. Для цього необхідно об'єднати фінансові, наукові, виробничі й матеріальні ресурси України з метою концентрації картоплярства в найсприятливіших природно-кліматичних, ґрунтових та економічних зонах і переводу його на інтенсивний шлях розвитку з використанням останніх досягнень сучасної науки, нової техніки і технологій, а також економічних важелів ринкової економіки.

Джерела та література:

1. Бондарчук А.А. Стан картоплярства в Україні та перспективи його розвитку // Вісник аграрної науки. – 2006. – № 3 – 4. – С. 49 – 50.
2. Галузева комплексна програма “Картопля України – 2004”. – К.: Міністерство аграрної політики України, 2003. – 49 с.
3. Ігнатченко Л.У., Скосир Ю.М. Розвиток картоплярства в особистих господарствах населення Чернігівської області // Економіка АПК. – 2007. – № 8. – С. 34 – 42.
4. Кононученко В.В., Верменко Ю.Я., Бугаєва І.П., Черниченко І.І. Насінництво картоплі в Степу України // Картоплярство: Міжвід. тем. наук. зб. – К.: Аграрна наука, 2004. – Вип. 33. – С. 9 – 20.
5. Міністерство аграрної політики України (офіційний web-сервер) – <http://www.minagro.kiev.ua/>
6. Онисько С.М. Адаптація сільськогосподарських товаровиробників до ринкового середовища // Економіка АПК. – 2003. – № 8. – С. 128 – 132.
7. Статистичний щорічник України за 2006 рік / За ред. О.Г. Осауленка. – К.: Державний комітет статистики України; “Консультант”, 2007. – 551 с.
8. Ходаківський Є.І. та ін. Виробництво та споживання картоплі // Економіка АПК. – 2006. – № 7. – С. 109 – 111.



Григорій Михайлович КУРАС

16 березня 2008 р. на 51 році життя у далекому Нью-Йорку відійшов у вічність талановитий (тепер уже можна сказати про це прямо) український історик, наш земляк Григорій Михайлович Курас.

Він народився 22 грудня 1957 р. у Харкові в родині лікаря і вчительки, проте все його життя було пов'язане із Щорсом та Черніговом: у першому він зростав, вчився, вчителював, в обласному центрі одержав вищу освіту, закінчивши з відзнакою історичний факультет Чернігівського педінституту імені Т.Г.Шевченка, наполегливо працював у фондах чернігівських музеїв, архіві, обласній бібліотеці ім. В.Короленка. Співробітники цих установ добре пам'ятають скромного, добре вихованого і допитливого юнака, який ніколи не приховував своєї глибокої зацікавленості, певною мірою одержимості історією.

У 1992 р. Г.Курас успішно захистив дисертацію на тему “Чернігівська архівна комісія та її внесок у вивчення історії України”, здобувши науковий ступінь кандидата історичних наук. Тема визначила коло його наукових зацікавлень на все його, на жаль, таке коротке, життя: це – дослідження, присвячені аналізу біографій та наукового спадку призабутих діячів кінця XIX – першої половини XX століть, тісно пов'язаних з нашим краєм. Особливо переконливо Г.Курас заявив про себе як про непересічного краєзнавця, коли у співаторстві із своїм науковим керівником професором В.Сарбеем опублікував першу наукову біографію М.Могиланського. Загальний інтерес викликав і його нарис про долю Ладі та Дмитра – дітей М.Могиланського.

З 1998 р. Г.Курас разом з родиною мешкав у Нью-Йорку, США. З цього часу він систематично провадив пошуки архівних матеріалів про істориків – вихідців з Чернігівщини: Д.Дорошенка, В.Дубровського, О.Оглоблина, В.Шугаєвського, збирав матеріали про інших визначних діячів української діаспори – Є.Архипенка, І.Борщака, Н.Полонську-Василенко, В.Міяковського, А.Марголіна, І.Токаржевського-Карашевича. З науковою метою він ретельно опрацьовував архіви Української Вільної Академії Наук (УВАН) у США, Наукового Товариства ім. Шевченка (НТШ), українські джерела Бахметевського архіву Колумбійського університету, матеріали Української бібліотеки й архіву в Стемфордї (Коннектікут), Слов'янського відділу Нью-Йоркської Публічної Бібліотеки, бібліотеки в Бавнд-Бруку (Нью-Джерсі). Результати пошуків утілилися у низці публікацій, що побачили світ в Україні та США. У 2005 р. дослідника обрали членом-кореспондентом УВАН у США. Він також був представником журналу “Сіверянський літопис” у Нью-Йорку.

Невблаганна хвороба підстергла історика тоді, коли він знайшов свою власну нішу в улюбленій науці, визначився з колом дослідницьких завдань, зібрав значний особистий архів виписок і ксерокопій, зробив собі ім'я в колах слов'янської діаспори в США. Статті, вміщені у бібліографічному покажчику, виданому в серії “Історики та краєзнавці Чернігівщини”, дають переконливе уявлення про далеко не вичерпаний потенціал вченого.

Небіжчик був мужньою людиною. Долаючи нестерпний біль, він у грудні 2007 р. підготував до друку одну з останніх своїх праць, присвячену світлій пам'яті В.Модзалевського.

Доля виявилася надто жорстокою до цієї доброї, широї, чистої серцем і помислами людини, не дала їй здійснити своїх планів і намірів.

Муза Клію втратила свого вірного лицаря, а ми, хто добре знав і любив Григорія Михайловича, – талановитого колегу, надійного і незрадливого друга, однодумця, вірного сина України і своєї малої батьківщини.

*Група товаришів.
Редколегія журналу “Сіверянський літопис”*

ПРО АВТОРІВ

Дзира Іван - доктор історичних наук (Київський національний університет технологій та дизайну).

Пиріг Петро - доктор історичних наук (м. Чернігів).

Адруг Анатолій - кандидат мистецтвознавства (м. Чернігів).

Однороженко Олег - дослідник (м. Харків).

Кондратьєв Ігор - кандидат історичних наук (м. Чернігів).

Шара Любов - кандидат історичних наук (м. Чернігів).

Коновальчук Валентин - директор Великодорізької ЗОШ I-II ст. Ніжинського району.

Морозова Анна - кандидат історичних наук, головний спеціаліст Державного архіву Чернігівської обл.

Міщук Сергій - кандидат історичних наук, професор Чернігівського інституту інформації, бізнесу і права МНТУ.

Панченко Валентин - викладач кафедри українознавства і політології ЧДПУ ім. Т.Г.Шевченка.

Гаврилов Володимир - кандидат історичних наук, доцент кафедри українознавства і політології ЧДПУ.

Мельничук Наталія - кандидат історичних наук, доцент кафедри філософії та політології Львівського державного університету внутрішніх справ.

Пригоровський Віталій - заслужений журналіст України (м. Ніжин).

Ветох Михайло - аспірант Чернігівського державного педагогічного університету ім. Т.Г.Шевченка.

Солодков Василь - кандидат історичних наук, доцент, професор Центрального інституту післядипломної педагогічної освіти АПН України.

Дзюба Тетяна - кандидат історичних наук (м. Чернігів).

Ісаєнко Олена - ст. науковий співробітник Чернігівського історичного музею ім. В.Тарновського.

Столяр Марія - доцент ЧДПУ кафедри філософії та культурології.

Маслюк Людмила - асистент кафедри філософії та культурології.

Баранова Наталія - кандидат філософських наук, доцент кафедри філософії та соціології Ніжинського державного університету ім. М.Гоголя.

Чорний Олександр - кандидат філософських наук, доцент кафедри філософії та культурології ЧДПУ ім. Т.Г.Шевченка.

Довбня Віктор - кандидат філософських наук (м. Чернігів).

Лепьошкіна Олена - науковий співробітник сектора "Слова о полку Горевім" Державного історико-культурного заповідника у м. Путивлі.

Чемісов Борис - кандидат географічних наук, доцент кафедри економічної теорії Чернігівського державного інституту економіки і управління.

Лавров Руслан - аспірант ЧДІЕУ.

Кохась Олександр - викладач кафедри фінансів та обліку Чернігівського факультету бізнесу при ДВНЗ "Українська академія бізнесу та підприємництва".

Довга Тетяна - викладач Чернігівського інституту інформації, бізнесу і права МНТУ.

Семченко Олена - викладач Чернігівського інституту інформації, бізнесу і права МНТУ.